

### III. Aus-/Weiterbildung

#### 108 Kommunales Dienstverhältnis, Rückerstattung von Aus- und Weiterbildungskosten.

- **Selbst wenn im massgebenden Dienst- und Besoldungsreglement eine entsprechende Regelung fehlt, entfällt eine allfällige Rückzahlungspflicht, wenn die Anstellungsbehörde grundlos gekündigt oder wenn sie selber den Grund für die Kündigung gesetzt hat (Erw. II/1 und 2).**

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 25. Mai 2007 in Sachen M. gegen Gemeinderat W. (2-BE.2006.24).

#### *Aus den Erwägungen*

1.

1.1. Die Beurteilung, ob die angefochtene Verfügung betreffend Rückerstattung von Ausbildungskosten gerechtfertigt war oder nicht, richtet sich nach dem Personalreglement. Subsidiär gelten a) das kantonale Personalrecht und b) die Bestimmungen des OR über den Einzelarbeitsvertrag (§ 2 Abs. 2 kommunales Personalreglement [PR]; vgl. Erw. I/2.2 hiervor).

1.2. § 25 PR lautet wie folgt:

"Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Weiterbildung. Er kann dafür zusätzlich bezahlten Urlaub gewähren und/oder Kostenbeiträge leisten. Einzelheiten werden in der Verordnung geregelt."

Die Ausführungsbestimmungen finden sich in den "Richtlinien für die Aus- und Weiterbildung des Personals" vom 19. Juni 2000/24. Februar 2003 (im Folgenden: Richtlinien). Ziffer 2 lit. b dieser Richtlinien lautet wie folgt:

"Besucht ein Mitarbeiter eine Aus- und Weiterbildung, die im Zusammenhang mit seiner Funktion steht, übernimmt die Gemeinde die entsprechenden Schul- bzw. Kurskosten und stellt die erforderliche Arbeitszeit

zur Verfügung. Bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses sind die von der Gemeinde übernommenen Schul- bzw. Kurskosten zurückzuerstatten.

(...)

<u>Kurskosten über Fr. 10'000.--</u>	<u>rückvergüten</u>
Während der Schule	100 %
1. Jahr nach Abschluss	80 %
2. Jahr nach Abschluss	60 %
3. Jahr nach Abschluss	40 %"

2.

2.1. Nach dem Wortlaut der Richtlinien besteht die Rückerstattungspflicht für Schul- und Kurskosten unabhängig davon, aus welchen Gründen das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Im Unterschied hierzu legt § 18 der kantonalen Weiterbildungsverordnung fest, dass eine Rückerstattungspflicht nur besteht, wenn die betroffene Person selber kündigt oder wenn

- die Vertragsparteien das Anstellungsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen beenden (§ 9 Abs. 1 PersG),
- die Kündigung wegen Mängel in der Leistung oder im Verhalten erfolgt, die sich trotz schriftlicher Mahnung während der Bewährungszeit fortsetzen (§ 10 Abs. 1 lit. c PersG),
- der Arbeitgeber kündigt infolge mangelnder Bereitschaft während oder nach der Bewährungszeit, die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten (§ 10 Abs. 1 lit. d PersG),
- ein Beamtenverhältnis durch die Aufsichtsbehörde fristlos aufgelöst wird (§ 35 lit. b PersG),
- eine Beamtin oder ein Beamter nicht wiedergewählt wird.

Die Regelung entspricht letztlich der von Lehre und Rechtsprechung entwickelten privatrechtlichen Lösung, wonach die Rückzahlungspflicht entfällt, wenn der Arbeitgeber kündigt, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu berechtigten Grund gegeben hat, oder wenn der Arbeitnehmer aus einem begründeten, vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass kündigt (PRGE vom 31. März 2005 in Sachen A.S., Erw. II/4 mit Hinweisen; Frank Vischer, Der Arbeitsvertrag, 3. Auflage, Basel/Genf/München 2005, S. 107; Ullin Streiff/Adrian von Känel, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR,

6. Auflage, Zürich 2006, Art. 335a N 2 f.). Die Lösung stützt sich auf das Gebot von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 BV; Art. 2 ZGB) bzw. dessen Konkretisierung in Art. 156 OR, wonach eine Bedingung als erfüllt gilt, wenn ihr Eintritt von dem einen Teile wider Treu und Glauben verhindert worden ist. Tatsächlich soll die Rückerstattungspflicht sicherstellen, dass nicht der Arbeitnehmer einseitig von der Aus- bzw. Weiterbildung profitiert, sondern dass auch der Arbeitgeber eine gewisse Zeit lang daran teilhat. Falls der Arbeitgeber den Grund der Kündigung setzt oder grundlos kündigt, verzichtet er selber darauf, sich die Aus- bzw. Weiterbildung des Arbeitnehmers zunutze zu machen. Demzufolge erweist es sich als treuwidrig, wenn er trotzdem die bezahlten Weiterbildungskosten zurückfordert.

2.2. Es kann vorliegend offen bleiben, ob die Formulierung der Richtlinien abschliessend zu verstehen ist (und somit bei jeder Art der Auflösung das Anstellungsverhältnis eine Rückerstattungspflicht bestehen soll) oder ob sie Raum lässt für eine subsidiäre Anwendung der dargestellten kantonalen bzw. obligationenrechtlichen Regelung. Selbst im ersten Fall dürfte keine Rückerstattung verlangt werden, wenn seitens der Gemeinde grundlos gekündigt wurde oder wenn sie selber den Grund für die Kündigung gesetzt hat. Dies ergibt sich daraus, dass die Richtlinien aufgrund des Widerspruchs gegenüber dem verfassungsrechtlichen Gebot von Treu und Glauben nicht angewendet werden dürften (inzidente Normenkontrolle; vgl. Ulrich Häfelin/Walter Haller, Schweizerisches Bundesstaatsrecht, 6. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2005, Rz. 2070 ff.; Kurt Eichenberger, Kommentar zur Verfassung des Kantons Aargau, Aarau/Frankfurt a.M./Salzburg 1986, § 95 N 21 ff).



## **Verwaltungsbehörden**



## I. Bau-, Raumplanungs- und Umweltschutzrecht

### 109 Lichtimmissionen

- **Sonnenlichtreflexionen handelsüblicher Dachziegel des Typs Tegalit; in einer Mischzone ist die Immissionstoleranz grösser als in reinen Wohnzonen (Erw. 3d/bb).**
- **Frage der Mitberücksichtigung zumutbarer Abwehrmassnahmen offengelassen (Erw. 3d/dd).**

Entscheidung des Departements Bau, Verkehr und Umwelt vom 3. September 2007 i.S. M. und Mitb. gegen D. und Mitb. und den Gemeinderat Olsberg.

### *Aus den Erwägungen*

3. a) Das Bundesgesetz über den Umweltschutz vom 7. Oktober 1983 (Umweltschutzgesetz, USG; SR 814.01) schützt unter dem Titel «Strahlen» auch vor starken Lichteinwirkungen (Art. 7 Abs. 1 USG). Die gerügten Blendwirkungen fallen deshalb unter den Begriff der Strahlen. Allerdings enthalten weder das Gesetz noch die bislang vom Bundesrat erlassenen Verordnungen Ausführungsbestimmungen bezüglich Blendwirkungen. Es gelten deshalb die allgemeinen Grundsätze des Umweltschutzrechts über die Begrenzung von Einwirkungen.

Nach dem zweistufigen Konzept des USG sind Einwirkungen auf die Umwelt zunächst durch Massnahmen bei der Quelle (Emissionsbegrenzungen) zu beschränken (Art. 11 Abs. 1 USG). Unabhängig von der bestehenden Umweltbelastung sind Emissionen so weit zu begrenzen, als dies technisch und betrieblich möglich und wirtschaftlich tragbar ist (Art. 11 Abs. 2 USG); es gilt das sog. Vorsorgeprinzip. Auf der zweiten Stufe setzt das USG bei den Immissionen an; nach Art. 11 Abs. 3 USG werden Emissionsbegrenzungen verschärft, wenn feststeht oder zu erwarten ist, dass die Einwirkun-