

WKL.2024.1 / JG / jb

Art. 65

Urteil vom 10. April 2025

Besetzung

Verwaltungsrichter Cotti, Vorsitz
Verwaltungsrichter Pfister
Verwaltungsrichterin Pfisterer
Gerichtsschreiber Gattlen

Kläger

A._____
vertreten durch Matthias Frey, Rechtsanwalt, Speichergasse 35,
3011 Bern

Beklagter

Kanton Aargau,
handelnd durch das Departement Gesundheit und Soziales, B.____ von
der Abteilung Militär und Bevölkerungsschutz, Rohrerstrasse 7, Postfach,
5001 Aarau 1

Gegenstand

Klageverfahren betreffend Rückzahlung der Weiterbildungskosten

Das Verwaltungsgericht entnimmt den Akten:

A.

1.

A._____ wurde per 1. Juni 2022 vom Kanton Aargau, Abteilung Militär und Bevölkerungsschutz, als Instruktor Zivilschutz im 100%-Pensum angestellt.

2.

Am 15. März 2022 vereinbarten der Kanton Aargau, Abteilung Militär und Bevölkerungsschutz, und A._____ in einer Vereinbarung über den Besuch von externen Weiterbildungen, dass dieser die Ausbildung zum eidgenössisch diplomierten Zivilschutzinstruktor an der Lehrpersonalschule des Bundesamts für Bevölkerungsschutz in 3150 Schwarzenburg im Umfang von 100 Ausbildungstagen im Zeitraum vom August 2022 bis Juni 2024 absolviert. Es wurde vereinbart, dass der Arbeitgeber die Weiterbildungskosten bestehend aus Spesen in der Höhe von Fr. 6'630.00 und den Bruttolohnkosten inkl. Sozialleistungen in der Höhe von Fr. 46'000.00 übernimmt. Zudem wurde eine dreijährige Verpflichtungszeit des Arbeitnehmers vereinbart.

3.

In der Zeit zwischen dem 8. August 2022 und dem 16. Juni 2023 besuchte A._____ 82 der insgesamt 100 Weiterbildungstage.

4.

Mit Schreiben vom 23. Juni 2023 kündigte A._____ das Arbeitsverhältnis per 30. September 2023. Von da an besuchte er die Weiterbildung nicht mehr.

5.

Mit Verfügung vom 3. September 2023 verfügte der Kanton Aargau, Abteilung Militär und Bevölkerungsschutz, die Rückzahlung von Weiterbildungskosten in der Höhe von gesamthaft Fr. 42'163.00, bestehend aus Spesen von Fr. 4'443.00 und den Bruttolohnkosten inkl. Sozialleistungen von Fr. 37'720.00 für 82 von 100 bereits absolvierten Ausbildungstagen.

6.

Mit Eingabe vom 25. September 2023 liess A._____ bei der Schlichtungskommission für Personalfragen des Kantons Aargau das Gesuch um Durchführung eines Schlichtungsverfahrens stellen, welches jedoch zu keiner Einigung führte.

7.

Am 1. Februar 2024 gab die Schlichtungskommission für Personalfragen des Kantons Aargau die Empfehlung ab, dass an der Verfügung des Kan-

tons Aargau, Abteilung Militär und Bevölkerungsschutz, vom 3. September 2023 festzuhalten sei.

8.

Am 28. Februar 2024 entschied der Kanton Aargau, Abteilung Militär und Bevölkerungsschutz, dass A._____ Weiterbildungskosten in der Höhe von gesamthaft Fr. 42'163.00, bestehend aus Spesen von Fr. 4'443.00 und den Bruttolohnkosten inkl. Sozialleistungen von Fr. 37'720.00 für 82 von 100 bereits absolvierten Ausbildungstagen, innert 60 Tagen rückerstatten muss.

B.

1.

Mit Klage vom 2. April 2024 (Eingang beim Verwaltungsgericht am 3. April 2024) liess A._____ folgende Anträge stellen:

1.

Der Entscheid vom 07. Februar 2024 (recte: 28. Februar 2024) sei aufzuheben.

2.

Es sei festzustellen, dass die vom Beklagten geltend gemachte Forderung gegen den Kläger nicht besteht und der Beklagte sei zu verurteilen, auf die geltend gemachte Rückforderung vollumfänglich zu verzichten und dem Kläger den Betrag von CHF 42'163.00 zuzüglich Zins zu 5% seit Datum der allfälligen Zahlung durch den Kläger zurückzuzahlen.

3.

Es sei vorsorglich anzuordnen, dass der Kläger die im Entscheid erwähnte Zahlungsfrist von 60 Tagen nicht zu beachten hat.

unter Kosten- und Entschädigungsfolge.

2.

Mit Verfügung vom 4. April 2024 wies der Instruktionsrichter des Verwaltungsgerichts den Antrag des Klägers auf Anordnung einer vorsorglichen Massnahme ab, nachdem der Entscheid vom 7. Februar 2024 keinen Vollstreckungstitel darstelle (Disp.-Ziff. 4). Gleichzeitig wurde der Kläger aufgefordert, ein schutzwürdiges Interesse rechtlicher oder tatsächlicher Natur an seiner Feststellungsklage nachzuweisen. Dieser Aufforderung kam der Kläger mit Eingabe vom 15. April 2024 nach.

3.

Mit Klageantwort vom 27. Mai 2024 stellte der Beklagte folgende Anträge:

1.

Die Klage von A._____ vom 2. April 2024 sei vollumfänglich abzuweisen.

2.

Unter Kostenfolge zulasten des Klägers.

4.

Mit Replik vom 1. Juli 2024 liess der Kläger grundsätzlich an seinen Klagebegehren festhalten, reduzierte die Klage aber neu auf die folgenden beiden Anträge:

1.

Der Entscheid vom 07. Februar 2024 (recte: 28. Februar 2024) sei aufzuheben.

2.

Es sei festzustellen, dass die vom Beklagten geltend gemachte Forderung gegen den Kläger nicht besteht und der Beklagte sei zu verurteilen, auf die geltend gemachte Rückforderung vollumfänglich zu verzichten.

unter Kosten- und Entschädigungsfolge.

5.

Mit Duplik vom 15. August 2024 hielt der Beklagte an seinen Anträgen fest.

6.

Mit Verfügung vom 19. Februar 2025 ersuchte der Vorsitzende die Parteien darum, bis am 3. März 2025 mitzuteilen, ob sie auf die Durchführung einer Verhandlung verzichten.

7.

Mit Eingaben vom 25. Februar 2025 (Postaufgabe je am 25. Februar 2025, Eingang beim Verwaltungsgericht beide am 26. Februar 2025) teilten die Parteien mit, dass sie mit einem Verzicht auf die Durchführung einer Verhandlung einverstanden seien.

C.

Das Verwaltungsgericht hat den Fall auf dem Zirkularweg entschieden (§ 7 des Gerichtsorganisationsgesetzes vom 6. Dezember 2011 [GOG; SAR 155.200]).

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

I.

1.

1.1.

Zu prüfen ist, ob der Kläger dem Beklagten Weiterbildungskosten von Fr. 42'163.00 zurückzubezahlen hat oder nicht.

1.2.

Ob eine Klage oder eine Beschwerde eingereicht werden muss, hängt davon ab, ob es sich beim Streitgegenstand um eine sogenannte Verfügungsmaterie oder eine sogenannte Vertragsmaterie handelt. Während Verfügungen mittels Beschwerde anzufechten sind, sind vertragliche Streitigkeiten im Klageverfahren zu beurteilen (vgl. § 39 f. des Gesetzes über die Grundzüge des Personalrechts vom 16. Mai 2000 [Personalgesetz, PersG; SAR 165.100]). § 48 Abs. 1 der Personal- und Lohnverordnung vom 25. September 2000 (PLV; SAR 165.111) gibt vor, welche Materien in Verfügungsform geregelt werden dürfen. Die Rückzahlung von Weiterbildungskosten ist in diesem Katalog nicht erwähnt, weshalb diese Materie vertraglich zu regeln ist (§ 48 Abs. 2 PLV), was die Parteien in einer Vereinbarung über den Besuch von externen Weiterbildungen vom 15. März 2022 auch getan haben. Folglich gehört die vorliegende Streitsache in das Klageverfahren.

1.3.

Gemäss § 39 Abs. 1 lit. a PersG beurteilt das Verwaltungsgericht im Klageverfahren unter anderem vertragliche Streitigkeiten aus dem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis zwischen dem Kanton und seinen Mitarbeitenden.

Das Anstellungsverhältnis von Mitarbeitenden des Kantons wird durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet (§ 3 Abs. 1 PersG und § 8 Abs. 1 PLV). Das vorliegende Anstellungsverhältnis zwischen den Parteien ist unbestritten öffentlich-rechtlicher Natur (Anstellungsvertrag des Kantons Aargau vom 8./10./15. März 2022 mit Verweis auf die Vorschriften des PersG, des Lohndekrets, der Personal- und Lohnverordnung sowie der weiteren personal- und lohnrechtlichen Erlasse des Kantons Aargau). Somit ist das Verwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Streitsache zuständig.

1.4.

Für Streitigkeiten, welche nicht die Vertragsauflösung betreffen, ist keine Klagefrist vorgesehen (Umkehrschluss aus § 48 Abs. 4 PersG). Es ist einzig die Verjährungsfrist gemäss § 5 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vom 4. Dezember 2007 (Verwaltungsrechtspflegegesetz,

VRPG; SAR 271.200) zu beachten (Aargauische Gerichts- und Verwaltungsentscheide [AGVE] 2002, S. 590 f.), welche vorliegend eingehalten ist.

1.5.

Das in § 61 VRPG vorgeschriebene Vorverfahren haben die Parteien sinngemäss durchgeführt (vgl. Klagebeilage [KB] 7).

1.6.

Eine Klage auf (negative) Feststellung ist im Aargauischen Verwaltungsrecht möglich (§ 63 Abs. 1 VRPG i.V.m. Art. 88 der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 (Zivilprozessordnung, ZPO; SR 272). Sie ist jedoch nur zulässig, wenn der Kläger ein schützenswertes Interesse daran hat. Ein solches ist zu bejahen, wenn kumulativ drei Elemente erfüllt sind. Beim Kläger muss eine Ungewissheit bzw. Uneinigkeit über die Rechtslage und eine Unzumutbarkeit des Fortbestands dieser Ungewissheit/Uneinigkeit bestehen. Zudem muss die Unmöglichkeit bestehen, die Ungewissheit anders zu beseitigen (Subsidiarität) (MARC WEBER, in: Karl Spühler/Luca Tenchio/Dominik Infanger [Hrsg.], Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 4. Auflage, 2024, Art. 88 N. 9.).

Vorliegend besteht beim Kläger aufgrund unterschiedlicher Rechtsauffassungen der Parteien die (erhebliche) Ungewissheit darüber, ob er dem Beklagten die Weiterbildungskosten zurückzuerstatten hat oder nicht. Da es sich bei den fraglichen Kosten um einen vergleichswisen hohen Betrag von Fr. 42'163.00 handelt, erscheint es für den Kläger unzumutbar, darüber im Unklaren verbleiben zu müssen, ob er diesen Betrag zurückbezahlen muss oder nicht. Der Kläger verfügt auch nicht über die Möglichkeit, die Ungewissheit auf einem anderen Weg als durch eine negative Feststellungsklage beseitigen zu können. Entsprechend ist davon auszugehen, dass der Kläger über ein schutzwürdiges Interesse an seiner negativen Feststellungsklage verfügt, was vom Beklagten im Übrigen auch nicht in Abrede gestellt wurde.

1.7.

Die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Auf die formgerecht eingereichte Klage vom 2. April 2024 ist somit einzutreten.

2.

Aufgrund des ausdrücklichen Verweises in § 63 VRPG sind im Klageverfahren die Verfahrensgrundsätze des Zivilprozessrechts sinngemäss anwendbar. Es gelangt daher analog die ZPO zur Anwendung. Anwendbar ist kraft dieses Verweises insbesondere die Dispositionsmaxime (Art. 58 Abs. 1 ZPO; vgl. MICHAEL MERKER, Rechtsmittel, Klage und Normenkontrollverfahren nach dem aargauischen Gesetz über die Verwaltungsrechts-

pflge, Kommentar zu den §§ 38–72 [a]VRPG, Zürich 1998, § 67 N 24 ff.). Danach darf das Verwaltungsgericht einer Partei nicht mehr und nichts anderes zusprechen, als sie verlangt, und nicht weniger, als die Gegenpartei anerkannt hat. Gemäss Praxis des Verwaltungsgerichts gelangt in personalrechtlichen Klageverfahren sodann die Untersuchungsmaxime zur Anwendung (Aargauische Gerichts- und Verwaltungsentscheide [AGVE] 2012, S. 321 ff., Erw. 2.3; AGVE 2002, S. 585 ff., Erw. 6). Der Untersuchungsgrundsatz statuiert jedoch keine unbeschränkte Verpflichtung, einen Sachverhalt unter jedem nur erdenklichen Gesichtspunkt zu prüfen. Insbesondere gebietet er nicht, vagen Behauptungen, die ohne irgendwelche Hinweise vorgebracht werden, nachzugehen (AGVE 2003, S. 105 ff., Erw. 3d/aa mit weiteren Hinweisen).

II.

1.

Im konkreten Fall ist unbestritten, dass der Kläger während der Anstellung beim Beklagten die Weiterbildung zum Zivilschutzinstructor in Angriff genommen und 82 von 100 Weiterbildungstagen absolviert hat. Der Beklagte hat Weiterbildungskosten in der Höhe von gesamthaft Fr. 42'163.00, bestehend aus Spesen von Fr. 4'443.00 und den Bruttolohnkosten inkl. Sozialleistungen von Fr. 37'720.00, übernommen. Ebenfalls unbestritten ist, dass der Kläger die Weiterbildung zum Zivilschutzinstructor bis zur Auflösung des Anstellungsverhältnisses nicht erfolgreich abgeschlossen hatte. Dieses endete durch Kündigung des Klägers am 30. September 2023.

2.

2.1.

In der Vereinbarung über den Besuch von externen Weiterbildungen vom 15. März 2022 haben die Parteien vereinbart, dass grundsätzlich der Beklagte die Kosten der Weiterbildung des Klägers zum Zivilschutzinstructor übernimmt. Allerdings wurde eine Verpflichtungszeit des Klägers für drei Jahre vereinbart. Unter Ziffer 7 (Gesetzliche Grundlagen) der Vereinbarung wurde des Weiteren vereinbart, dass - soweit nichts anderes in der gemeinsam unterzeichneten Vereinbarung geregelt ist (insbesondere die Rückerstattungspflicht) - die Bestimmungen der Verordnung über die Weiterbildung des Personals (Weiterbildungsverordnung) des Kantons Aargau vom 22. September 2004 (SAR 160.621) gelten.

2.2.

Der Abschluss einer Vereinbarung über die Rückerstattung der Weiterbildungskosten war in der konkreten Konstellation zulässig:

2.2.1.

Die Weiterbildung zum Zivilschutzinstructor diene der Aneignung von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die der Kläger für die Übernahme seiner neuen Funktion beim Kanton Aargau benötigte. Es handelte sich dabei um

eine Weiterbildung im Sinne von § 2 Weiterbildungsverordnung. Diese lag entgegen den Ausführungen des Klägers auch in seinem Interesse, zumal er die von ihm angestrebte Stelle sonst unbestrittenermassen gar nicht hätte antreten können. Zwar werden im fraglichen Lehrgang überwiegend fachspezifische Kenntnisse für Zivilschutzinstructoren vermittelt, das ändert jedoch nichts daran, dass der Nutzen dieser Weiterbildung über das konkrete Arbeitsverhältnis hinausgeht. Zum einen hätte der Kläger die Weiterbildung mit einem eidgenössischen Fachausweis abschliessen können, worin ein geldwerter Nutzen zu erblicken gewesen wäre (vgl. auch AGVE 2005, S. 517, Erw. 5b). Zum andern hätte es in einem Bewerbungsprozess um eine neue Stelle im Bereich des Zivilschutzes einen entscheidenden Vorteil gegenüber Konkurrenten darstellen können, wenn er den Fachausweis schon im Bewerbungszeitpunkt hätte vorweisen können. Zudem werden im Lehrgang zumindest teilweise auch Kenntnisse über die Personalführung, Erwachsenenbildung sowie Beurteilungs- und Beratungskompetenzen etc. vermittelt. Des Weiteren umfasst der Lehrgang auch den Erwerb eines separaten SVEB-Zertifikats, welches die Kompetenz als Ausbilder zur Durchführung von Lehrveranstaltungen bescheinigt (vgl. KB 9). Der Lehrgang vermittelt somit auch Kenntnisse, die in anderen Berufen ebenfalls von Nutzen sind. Hinzu kommt, dass die mit einem eidgenössischen Fähigkeitsausweis abgeschlossene Weiterbildung in jedem Fall als Ausdruck einer erfolgreichen beruflichen Weiterentwicklung zu werten gewesen wäre, auf die es im Bewerbungsprozess regelmässig ankommt. Hätte der Kläger die Weiterbildung abgeschlossen und die dreijährige Verpflichtungszeit eingehalten, hätte der Arbeitgeber im Ergebnis die gesamten Kosten für eine Weiterbildung getragen, die der Kläger eigentlich schon bei Antritt seiner Funktion hätte vorweisen müssen.

2.2.2.

Der Kläger kann sich im Nachhinein auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass er die Weiterbildungsvereinbarung erst nach Abschluss des Arbeitsvertrages unterzeichnet hat, dass er seinen damals laufenden Arbeitsvertrag bei Abschluss der Weiterbildungsvereinbarung bereits gekündigt hatte und er deshalb vor vollendete Tatsachen gestellt worden sei.

In diesem Zusammenhang erscheint vorab erwähnenswert, dass der Kläger im Rahmen der beiden Anstellungsgespräche unbestrittenermassen darauf aufmerksam gemacht worden war, dass der eidgenössische Fachausweis eine zwingende Anstellungsvoraussetzung bildet (Klage, S. 4), es sich mithin um eine fachliche Anforderung handelt, die er schon bei Anstellungsbeginn hätte aufweisen müssen. Somit musste dem Kläger auch bewusst gewesen sein, dass es sich bei der Übernahme der Weiterbildungskosten um eine freiwillige Leistung des Beklagten handelt, die unter dem Vorbehalt steht, dass sich dessen Erwartungen bezüglich des Abschlusses der Ausbildung und der Einhaltung einer bestimmten Verpflichtungszeit erfüllen. Zudem hat der Kläger den Anstellungsvertrag sowie die Weiterbil-

dungsvereinbarung an demselben Tag (15. März 2022) unterzeichnet (Klagebeilagen 5 und 6). In der Weiterbildungsvereinbarung wird ferner nicht nur die Höhe der Weiterbildungskosten aufgeführt, es wird bezüglich der Rückerstattungspflicht auch ausdrücklich auf die Weiterbildungsverordnung verwiesen. Dem Kläger mussten somit schon im Zeitpunkt der Unterzeichnung des Anstellungsvertrags die weitreichenden Konsequenzen für den Fall bekannt sein, dass er die Ausbildung nicht abschliessen oder die Verpflichtungszeit nicht einhalten würde. Wäre der Kläger erst nach Abschluss des Anstellungsvertrags von der Weiterbildungsvereinbarung überumpelt worden (wofür es gerade keine Anhaltspunkte gibt), wäre ausserdem zu erwarten gewesen, dass er deren Abschluss verweigert oder sich zumindest kritisch dazu geäussert hätte. Entsprechendes wird jedoch von ihm weder behauptet noch ergibt sich solches aus den Akten. Vor der Kündigung hat sich der Kläger zudem nochmals über die Modalitäten der Rückerstattung erkundigt (Klageantwortbeilage), was ebenfalls belegt, dass ihm die Tatsache bekannt war, dass er bei einer Kündigung vor Abschluss der Weiterbildung bzw. vor Einhaltung der Verpflichtungszeit mit einer Rückforderung der Weiterbildungskosten konfrontiert sein wird.

2.2.3.

Entgegen den Vorbringen des Klägers lässt sich eine Unzulässigkeit bzw. Unwirksamkeit der Weiterbildungsvereinbarung ebenso wenig mit der Länge der Verpflichtungszeit begründen. Etwas anderes folgt auch nicht aus dem vom Kläger erwähnten Entscheid des vormaligen Personalrekursgerichts des Kantons Aargau, das in seinem Urteil vom 7. Dezember 2010 (2_BE.2010.6) eine Verpflichtungszeit von *fünf* Jahren als übermässig lang bezeichnet hatte, wobei es gleichzeitig festhielt, die Verpflichtungszeit sollte im Sinne einer Richtlinie die Dauer von drei Jahren nicht übersteigen. Im konkreten Fall wird die Dauer der Verpflichtungszeit ausserdem durch den Umstand abgeschwächt, dass sie nicht erst bei Abschluss der Weiterbildung, sondern schon nach Absolvierung der Hälfte der Weiterbildung zu laufen begann (§ 17 Abs. 2 Weiterbildungsverordnung).

3.

3.1.

Gemäss § 21 der Weiterbildungsverordnung sind bei Kündigungen durch Mitarbeitende oder bei fristlosen Kündigungen des Kantons vor Abschluss der Weiterbildung sämtliche vom Kanton geleisteten Weiterbildungskosten zurückzuerstatten. Nach dem insoweit klaren Wortlaut von § 21 Weiterbildungsverordnung greift somit vorliegend eine vollumfängliche Rückerstattungspflicht.

3.2.

Zu klären bleibt, ob die Regelung betreffend umfassender Rückerstattungspflicht bei einer arbeitnehmerseitigen Kündigung vor Abschluss der Ausbildung mit übergeordnetem Recht vereinbar bzw. verhältnismässig ist.

3.3.

Dem Gesetzgeber wird unter dem Aspekt der Verhältnismässigkeit ein grosser Gestaltungsspielraum eingeräumt. Das Bundesgericht erklärt nur jene Gesetze für unzulässig, die Interessen verfolgen, die verfassungsrechtlich nicht zulässig oder geradezu willkürlich sind (BGE 138 I 378, 394, Erw. 8.3; zur ganzen Thematik auch Felix Uhlmann/Jasmina Bukovac, Das Verhältnismässigkeitsprinzip aus dem Blickwinkel der Rechtsetzungslehre, in: Verhältnismässigkeit als Grundsatz in der Rechtsetzung und Rechtsanwendung, 17 Jahrestagung des Zentrums für Rechtsetzungslehre, Zürich/St. Gallen 2019).

3.4.

3.4.1.

Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit ist in Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV, SR 101) und § 3 VRPG verankert. Dieser fordert, dass die Verwaltungsmassnahmen ein geeignetes und notwendiges Mittel darstellen, um das im öffentlichen Interesse zu verwirklichende Ziel zu erreichen und dass sie in einem vernünftigen Verhältnis zu den Freiheitsbeschränkungen stehen, die dem Bürger auferlegt werden. Drei Elemente müssen kumulativ erfüllt sein, damit der Grundsatz der Verhältnismässigkeit gewahrt ist: Die Massnahme muss geeignet, erforderlich und angemessen bzw. zumutbar (Verhältnismässigkeit im engeren Sinne) sein (vgl. ASTRID EPINEY, in: Basler Kommentar, BV, 2015, N. 67 ff. zu Art. 5).

3.4.2.

Das durch § 21 Weiterbildungsverordnung angestrebte und im öffentlichen Interesse liegende Ziel besteht darin, dass der öffentliche Arbeitgeber Beiträge, die er an die Weiterbildung seiner Mitarbeitenden ausgerichtet hat, refinanzieren bzw. einen betrieblichen Nutzen aus dieser Weiterbildung ziehen kann. Ist das nicht möglich, soll der Arbeitgeber einen Schaden durch die Rückforderung der Weiterbildungskosten im Grundsatz abwenden können. Eine Ausnahme greift dann, wenn der Arbeitgeber die Auflösung des Anstellungsverhältnisses selber zu vertreten hat.

Kündigt ein Arbeitnehmer das Anstellungsverhältnis aus eigenem Antrieb, bevor er die vom Arbeitgeber (freiwillig) finanzierte Weiterbildung abgeschlossen hat, ist eine Rückerstattungspflicht des Arbeitnehmers sowohl geeignet als auch notwendig, um einen Schaden des Arbeitgebers abzuwenden. Wie das Beispiel des Klägers zeigt, würde der Arbeitgeber sonst auf den Weiterbildungsbeiträgen sitzen bleiben, ohne dass er von der abgeschlossenen Ausbildung des Arbeitnehmers profitieren und daraus einen betrieblichen Nutzen ziehen konnte. Er hätte mit der Begleichung von Spesen und der Ausrichtung des Lohnes nutzlose Aufwendungen gehabt, was

nicht sachgerecht erschiene und dem öffentlichen Interesse an einem schonenden Umgang mit öffentlichen Finanzen widerspräche.

Die Regelung gemäss der Weiterbildungsverordnung erweist sich auch als verhältnismässig im engeren Sinn. Zwar sieht § 21 Weiterbildungsverordnung für den Fall, dass der Arbeitnehmer das Anstellungsverhältnis vor Abschluss der Weiterbildung kündigt, eine vollumfängliche Rückerstattungspflicht vor, das lässt sich jedoch in Fällen der vorliegenden Art ohne weiteres damit rechtfertigen, dass der öffentliche Arbeitgeber noch gar nicht von der abgeschlossenen Ausbildung des Arbeitnehmers profitieren und daraus keinen betrieblichen Nutzen ziehen konnte. Das gilt insbesondere bei einer Vollzeitweiterbildung, wie sie hier zur Diskussion steht. Eine vollständige Rückerstattungspflicht des Arbeitnehmers erweist sich in solchen Fällen trotz der damit für ihn verbundenen Härte als zulässig, sofern der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keinen begründeten Anlass zur Kündigung gegeben hat (vgl. Art. 430c Abs. 2 OR, analog; zu dieser analogen Anwendung AGVE 2005 S. 513 ff., Erw. 4).

3.4.3.

Dem Gesagten zufolge erweist sich die Regelung, dass der Arbeitnehmer die Weiterbildungsbeiträge vollständig zurückzubezahlen hat, wenn er vor Abschluss der Weiterbildung kündigt, als verhältnismässig, sofern der Arbeitgeber die Kündigung nicht zu vertreten hat. Im konkreten Fall hat der Kläger nicht aus Gründen gekündigt, die der Beklagte zu vertreten hat, sondern weil die Anstellung gemäss der subjektiven Einschätzung des Klägers nicht seinen Fähigkeiten und Neigungen entsprach (Replik, S. 4).

4.

Als unbegründet erweist sich auch der Einwand des Klägers, es handle sich um eine angeordnete Weiterbildung i.S.v. § 5 Weiterbildungsverordnung, deren Kosten nach § 11 Weiterbildungsverordnung in jedem Fall der Arbeitgeber zu tragen habe. § 5 Weiterbildungsverordnung bezieht sich auf nachträglich (d.h. nach Begründung des Anstellungsverhältnisses) angeordnete Weiterbildungen eines Arbeitnehmers, der die Anforderungen an seine Funktion ursprünglich (d.h. bei seiner Anstellung) erfüllte, damit er den (veränderten) Anforderungen an seine Funktionen auch in Zukunft genügt. Dieser Fall unterscheidet sich grundlegend vom vorliegenden, bei dem der Arbeitnehmer die Anforderungen an seine Funktion von Anfang an nicht erfüllt hat.

Ins Leere sticht auch der klägerische Hinweis auf § 12 Weiterbildungsverordnung. Gemäss dieser Vorschrift übernimmt der Kanton bei externen Weiterbildungen, die in seinem hohen Interesse liegen, mindestens 50% der Weiterbildungskosten. Wie aus Abs. 2 dieser Bestimmung hervorgeht, bezieht sie sich auf *Kompetenzerweiterungen* von Personen, welche die Anforderungen an ihre Funktion bei Stellenantritt (anders als der Kläger)

erfüllt hatten, deren Weiterentwicklung jedoch im hohen Interesse des Kantons liegt. Selbst für eine solche Kompetenzerweiterung aufgewendete Beiträge des Arbeitgebers wären im Übrigen gemäss § 21 Weiterbildungsverordnung in der gesamten Höhe des Arbeitgeberanteils rückerstattungspflichtig, wenn der Arbeitnehmer die Stelle vor Abschluss der Weiterbildung kündigt.

5.

Zusammenfassend erweist sich die Weiterbildungsvereinbarung als zulässig und die in § 21 Weiterbildungsverordnung vorgesehene Rückerstattungspflicht als gesetzeskonform und mit dem übergeordneten Recht vereinbar. Der Kläger hat dem Beklagten deshalb die Weiterbildungskosten in der Höhe von Fr. 42'163.00 zurückzuerstatten; seine negative Feststellungsklage ist mithin abzuweisen.

III.

1.

Im Verfahren vor Verwaltungsgericht werden bis zur Streitwertgrenze von Fr. 30'000.00 keine Verfahrenskosten erhoben (§ 41a Abs. 1 PersG).

Vorliegend beträgt der Streitwert Fr. 42'163.00 und liegt damit über der erwähnten Streitwertgrenze. Somit fallen im vorliegenden Verfahren Verfahrenskosten an. Angesichts des Ausgangs des vorliegenden Verfahrens hat der Kläger diese vollumfänglich zu tragen (§ 63 VRPG i.V.m. Art. 106 Abs. 1 ZPO).

Die Gerichtsgebühr wird in Anwendung von § 22 Abs. 1 lit. c des Dekrets über die Verfahrenskosten (Verfahrenskostendekret, VKD; SAR 221.150) i.V.m. § 29 des Gebührendekret (GebührD, SAR 662.110), welches zum Zeitpunkt der Klageeinreichung noch gültig war, festgesetzt. Der Gebührenrahmen bewegt sich gemäss § 22 Abs. 1 lit. c VKD von Fr. 500.00 bis Fr. 30'000.00. Die Staatsgebühr wird unter Berücksichtigung der Bedeutung der Sache, des Zeitaufwands und des Verzichts der Parteien auf eine Verhandlung im unteren Rahmen auf Fr. 3'000.00 festgelegt (vgl. § 3 Abs. 1 i.V.m. § 22 Abs. 1 lit. c VKD) und nach Hinzurechnung der Kanzlei-gebühren gem. § 25 VKD und Auslagen gem. § 28 VKD mit dem vom Kläger geleisteten Kostenvorschuss von Fr. 2'800.00 verrechnet.

2.

Mangels anwaltlicher Vertretung der Beklagten sind keine Parteikosten zu ersetzen (vgl. § 63 VRPG i.V.m. Art. 95 Abs. 1 lit. b und Abs. 3 lit. b sowie Art. 106 Abs. 1 ZPO).

Das Verwaltungsgericht erkennt:

1.

Die Klage wird abgewiesen.

2.

Die verwaltungsgerichtlichen Verfahrenskosten, bestehend aus einer Staatsgebühr von Fr. 3'000.00, sowie der Kanzleigebühr und den Auslagen von Fr. 202.00, gesamthaft Fr. 3'202.00, sind vom Kläger zu bezahlen.

3.

Es werden keine Parteikosten ersetzt.

Zustellung an:
den Kläger (Vertreter)
den Beklagten

Rechtsmittelbelehrung für die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten

Dieser Entscheid kann wegen Verletzung von Bundesrecht, Völkerrecht, kantonalen verfassungsmässigen Rechten sowie interkantonalem Recht innert **30 Tagen** seit der Zustellung mit **Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten** beim **Schweizerischen Bundesgericht**, 1000 Lausanne 14, angefochten werden. Die Beschwerde setzt voraus, dass der Streitwert mehr als Fr. 15'000.00 beträgt, sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt oder die Gleichstellung der Geschlechter betroffen ist. Die Frist steht still vom 7. Tag vor bis und mit 7. Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August und vom 18. Dezember bis und mit 2. Januar. Die unterzeichnete Beschwerde muss das Begehren, wie ein Entscheid zu ändern sei, sowie in gedrängter Form die Begründung, inwiefern der angefochtene Akt Recht verletzt, mit Angabe der Beweismittel enthalten. Der angefochtene Entscheid und als Beweismittel angerufene Urkunden sind beizulegen (Art. 83 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 [Bundesgerichtsgesetz, BGG; SR 173.110]).

Der geschätzte Streitwert beträgt Fr. 42'163.00.

Rechtsmittelbelehrung für die subsidiäre Verfassungsbeschwerde

Soweit keine Beschwerde nach Art. 82 f. BGG zulässig ist, kann dieser Entscheid wegen Verletzung von verfassungsmässigen Rechten innert **30 Tagen** ab Zustellung mit der **subsidiären Verfassungsbeschwerde** beim **Schweizerischen Bundesgericht**, 1000 Lausanne 14, angefochten werden. Die Frist steht still vom 7. Tag vor bis und mit 7. Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August und vom 18. Dezember bis und mit 2. Januar. Die unterzeichnete Beschwerde muss das Begehren, wie ein Entscheid zu ändern sei, sowie in gedrängter Form die Begründung, inwiefern der angefochtene Akt Verfassungsrecht verletzt, mit Angabe der Beweismittel enthalten. Der angefochtene Entscheid und als Beweismittel angerufene Urkunden sind beizulegen (Art. 113 ff. BGG).

Aarau, 10. April 2025

Verwaltungsgericht des Kantons Aargau

1. Kammer

Vorsitz:

Gerichtsschreiber:

Cotti

Gattlen