

Bern, 7. April 2026  
Nr. 102245

## **Pflichten des Arbeitgebers betreffend gesetzliche Weiterbildungspflicht Optometristen**

für OSO, Yannik Laely

### **I. Fragestellung und Ausgangslage**

- 1 Die Organisation der Schweizer Optometrie (OSO) ersucht mit E-Mail vom 4. März 2026 um Abklärung der Rechtslage, ob für die nach GesBG (Art. 16 Bst. b) geforderte Weiterbildung zwingend durch den Arbeitgeber die Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen ist und ob die Kosten für die Weiterbildung vom Arbeitgeber zu übernehmen sind.

### **II. Rechtsgrundlagen**

#### **A. GesBG und kantonale Vorschriften**

- 2 Personen, die einen Gesundheitsberuf in eigener fachlicher Verantwortung ausüben, unterstehen dem *Bundesgesetz über die Gesundheitsberufe* (GesBG; SR 811.2). Darunter fallen auch Optometristen und Optometristinnen (Art. 2 Abs. 1 Bst. f GesBG).
- 3 Art. 16 GesBG statuiert die Berufspflichten, darunter namentlich die *Pflicht zum lebenslangen Lernen* ("sie vertiefen und erweitern ihre Kompetenzen kontinuierlich durch lebenslanges Lernen"; Bst. b). Das Gesetz enthält eine rahmenrechtliche Vorgabe; die konkrete Ausgestaltung insbesondere hinsichtlich Inhalts, Umfang und Form der Weiterbildung ist nicht abschliessend bundesrechtlich geregelt, sondern erfolgt ergänzend durch kantonales Recht sowie durch Regelwerke von Berufsorganisationen.
- 4 Bei Verletzungen der Berufspflichten können die zuständigen kantonalen Behörden disziplinarische Massnahmen ergreifen (Art. 19 GesBG).

## B. Arbeitsgesetz

- <sup>5</sup> Das *Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel* (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11) ist auf alle *öffentlichen und privaten Betriebe* anwendbar, soweit keine Ausnahmen greifen.
- <sup>6</sup> Gemäss Art. 13 Abs. 4 ArGV 1 (SR 822.111) gilt: "*Muss sich ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin auf Anordnung des Arbeitgebers oder auf Grund seiner bzw. ihrer beruflichen Tätigkeit von Gesetzes wegen weiter- oder fortbilden, dann stellt die dafür aufgewendete Ausbildungszeit Arbeitszeit dar.*"
- <sup>7</sup> Gesetzlich vorgeschriebene Weiterbildungen sind daher im Anwendungsbereich des ArG grundsätzlich als Arbeitszeit zu qualifizieren, auch wenn sie ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit stattfinden.

## C. Obligationenrecht

- <sup>8</sup> Nach Art. 327a Abs. 1 OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer alle durch *die Ausführung der Arbeit notwendigen Auslagen zu ersetzen*, soweit sie für die Ausführung der Arbeit erforderlich sind (Art. 327a Abs. 1 OR). Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann als Auslagenersatz eine feste Entschädigung, wie namentlich ein Taggeld oder eine pauschale Wochen- oder Monatsvergütung festgesetzt werden, durch die jedoch alle effektiv notwendigen Auslagen gedeckt werden müssen (Art. 327a Abs. 2 OR). Abreden, dass der Arbeitnehmer die notwendigen Auslagen ganz oder teilweise selbst zu tragen habe, sind nichtig (Art. 327a Abs. 3 OR).
- <sup>9</sup> Die Frage, ob Kosten für gesetzlich vorgeschriebene Weiterbildungen unter Art. 327a OR fallen, ist in der Lehre umstritten (vgl. BRUNOLD FADRI, *Die Arbeitsauslagen im schweizerischen Individualarbeitsrecht*, 2014, Rz. 215 ff.).
- a. Nach GEISER sind solche Weiterbildungskosten *als notwendige Auslagen* im Sinne von Art. 327a OR zu qualifizieren und folglich durch den Arbeitgeber zu tragen (vgl. GEISER, *Recht* 2011, S. 123).

- b. Demgegenüber vertritt STIEGER die Meinung, dass derartige Kosten nicht unter Art. 327a OR fallen, da sie primär der allgemeinen Erhaltung der beruflichen Qualifikationen dienen und nicht spezifisch durch das konkrete Arbeitsverhältnis veranlasst sind (vgl. STIEGER, Weiterbildung im Arbeitsverhältnis, 2019, Rz. 334).
- c. Nach Ansicht von FADRI kann die Begründung von STIEGER nicht blindlings angewandt werden. Es sei im Einzelfall zu prüfen, ob die Fortbildung dem Arbeitnehmer effektiv seine Berufskennntnisse erhält oder ob dadurch nicht eher das derzeitige konkrete Arbeitsverhältnis und damit der *Arbeitgeber von der Fortbildung* profitiert (vgl. FADRI, a.a.O., Rz. 218).

### III. Beurteilung

#### A. Gesetzliche Weiterbildungspflicht für Optometristinnen und Optometristen

<sup>10</sup> Das GesBG gilt für alle Personen mit einem abgeschlossenen Studium in Optometrie (Bsc FHNW) oder einem als gleichwertig anerkannten Abschluss. Art. 16 Bst. b GesBG verpflichtet Optometristinnen und Optometristen zum lebenslangen Lernen, wodurch eine *gesetzliche Weiterbildungspflicht* besteht.

<sup>11</sup> Die konkrete Umsetzung dieser Pflicht erfolgt unter anderem durch berufsrechtliche Regelwerke, wie beispielsweise das *SwissOptm-Reglement*, welches einen bestimmten jährlichen Weiterbildungsumfang vorsieht.

#### B. Arbeitszeit

<sup>12</sup> Da sich Optometristinnen und Optometristen gestützt auf Art. 16 Bst. b GesBG weiterbilden müssen, stellt die dafür aufgewendete Ausbildungszeit Arbeitszeit dar (Art. 13 Abs. 4 ArGV 1). Arbeitgeber haben die Weiterbildungen entsprechend als Arbeitszeit anzurechnen.

<sup>13</sup> Die konkrete zeitliche und organisatorische Umsetzung kann im Rahmen des Arbeitsvertrages näher geregelt werden. Dabei sind jedoch zwingende arbeitsrechtliche Vorgaben zu beachten.

Beispielsweise ist eine pauschale Abweichung vom Lohnniveau für als Arbeitszeit qualifizierte Weiterbildungszeiten nur eingeschränkt zulässig (vgl. FADRI, a.a.O., Rz. 214).

### C. Kostenübernahme

- 14 Die Frage der Kostenübernahme für gesetzlich vorgeschriebene Weiterbildungen ist rechtlich nicht abschliessend geklärt. In der Lehre bestehen unterschiedliche Auffassungen. Eine generelle Pflicht des Arbeitgebers zur Übernahme sämtlicher Weiterbildungskosten lässt sich nicht eindeutig feststellen, vielmehr ist eine Beurteilung im Einzelfall erforderlich. Entscheidend ist insbesondere, ob die Weiterbildung überwiegend im Interesse des Arbeitgebers erfolgt oder primär der allgemeinen beruflichen Qualifikation des Arbeitnehmers dient.
- 15 Meines Erachtens ist die Weiterbildung für Optometristinnen und Optometristen wohl in der Regel mit der Kernleistung des Arbeitgebers zusammenhängend und daher sind die Weiterbildungskosten entsprechend vom Arbeitgeber zu tragen.
- 16 Vor diesem Hintergrund ist eine klare vertragliche Regelung im Arbeitsvertrag oder in einem Betriebsreglement empfehlenswert. Zudem erscheint es sachgerecht, Weiterbildungen vorgängig durch den Arbeitgeber genehmigen zu lassen.

### IV. Fazit

- 17 Arbeitgeber müssen die für Optometristinnen und Optometristen gemäss *SwissOptm-Reglement* vorgesehene Weiterbildungszeit als Arbeitszeit anrechnen.
- 18 Die Frage, ob Arbeitgeber auch sämtliche Kosten für die entsprechenden Weiterbildungskurse tragen müssen, ist nicht abschliessend geklärt. Es spricht jedoch vieles dafür, dass diese Kosten im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung stehen und daher vom Arbeitgeber übernommen werden sollten. Eine klare vertragliche Regelung ist empfehlenswert.