

HANDICAP UND RECHT

13 / 2020 (17.12.2020)

Finanzierung eines Gebärdensprachedolmetschers durch die IV für betrieblich notwendige und interne Schulungen

Kann eine versicherte Person ihren Arbeitsplatz nur behalten, wenn sie an betrieblich notwendigen internen Schulungen teilnimmt, sind die behinderungsbedingten Mehrkosten dieser Schulung – wie beispielsweise die Kosten für einen Gebärdensprachedolmetscher – als berufliche Weiterausbildung gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. c IVG von der Invalidenversicherung zu finanzieren.

In [Handicap und Recht 07/2020](#) befassten wir uns mit beruflichen Eingliederungsmassnahmen der Invalidenversicherung (IV), insbesondere der Abgrenzung sowie den Unterschieden zwischen der erstmaligen beruflichen Ausbildung, der Weiterausbildung und der Umschulung. Anlass dazu gab das Urteil vom 3. Dezember 2019 ([8C_510/2019](#)).

Inzwischen erging ein Urteil des Bundesgerichts zur Frage, ob bzw. unter welchen Bedingungen die behinderungsbedingten Mehrkosten für betriebsinterne Schulungen eines Arbeitgebers unter dem Titel der Weiterausbildung als berufliche Eingliederungsmassnahme von der IV zu finanzieren sind ([Urteil vom 3. Juli 2020, 8C_257/2020](#)).

Die Ausgangslage

A. kam 1986 mit einer seit Geburt bestehenden Hörbeeinträchtigung auf die Welt. Die Invalidenversicherung (IV) finanzierte im Laufe der Jahre diverse medizinische Massnahmen sowie Hilfsmittel und übernahm die Mehrkosten zur erstmaligen beruf-

lichen Ausbildung als Konstrukteur mit Eidgenössischem Fähigkeitsausweis (EFZ). Später kam die IV auch für die behinderungsbedingten Mehraufwendungen im Rahmen der Berufsmaturitätsschule auf.

Schliesslich reichte A. unter Hinweis auf Art. 16 Abs. 2 lit. c des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (IVG) und die darin erwähnte berufliche Weiterausbildung ein Gesuch um Übernahme der Kosten für einen Gebärdensprachedolmetscher für interne Schulungen bei seinem Arbeitgeber ein. Die IV lehnte eine Kostenübernahme ab und gab an, Grund für diese internen Schulungen seien vom Arbeitgeber erarbeitete Design- und Konstruktionsrichtlinien, die eine obligatorische Teilnahme seiner Konstrukteure an diesen internen Seminaren vorsehen würden. Deshalb würden die Schulungen keine berufliche Weiterausbildung im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. c IVG darstellen. Vielmehr handle es sich dabei um spezifisch auf die Arbeitsplätze der Konstrukteure beim betreffenden Arbeitgeber bezogene Seminare.

A. gelangte mit Beschwerde ans Kantonsgericht Luzern, welches die Beschwerde gut hiess. Die IV zog die Angelegenheit mit Beschwerde ans Bundesgericht weiter. Sie war weiterhin der Meinung, dass die vom Arbeitgeber angeordneten Schulungen eine arbeitsvertragliche Verpflichtung «on the job» darstellen würden.

Gesetzliche Definition der beruflichen Weiterausbildung

Die berufliche Weiterausbildung erfasst Ausbildungen im bisherigen wie auch in einem anderen Berufsfeld. Diese müssen *geeignet* und *angemessen* sein sowie die Erwerbsfähigkeit der versicherten Person voraussichtlich erhalten oder verbessern (Art. 16 Abs. 2 lit. c IVG). Art. 8 Abs. 2bis IVG bestimmt zudem ausdrücklich, dass der Anspruch auf eine berufliche Weiterausbildung unabhängig davon besteht, ob die Eingliederungsmassnahmen notwendig sind oder nicht, um die Erwerbsfähigkeit oder die Fähigkeit, sich im Aufgabenbereich zu betätigen, zu erhalten oder zu verbessern.

Demgegenüber besteht ein Anspruch auf Umschulung nur dann, wenn die Umschulung infolge Invalidität *notwendig* ist und dadurch die Erwerbsfähigkeit voraussichtlich erhalten oder verbessert werden kann (Art. 17 Abs. 1 IVG).

Pflicht des Arbeitgebers zur internen Schulung seiner Konstrukteure

Gemäss Bundesgericht handelt es sich bei der von A. zu besuchenden Schulung um eine interne, arbeitsplatzspezifische Schulung, die in direktem Zusammenhang mit seiner Berufsausübung als Konstrukteur steht.

Damit sein Arbeitgeber weiterhin als Entwicklungsbetrieb einer europäischen Agentur anerkannt wird, ist er verpflichtet, sämtliche für ihn tätigen Konstrukteure intern zu schulen. Dies betrifft neben A. also auch Konstrukteure ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen.

Laut Bundesgericht zeigt dies, wie relevant die internen Schulungen für den Erhalt des Arbeitsplatzes von A. sind. Zudem tragen sie dazu bei, dass A. seine fachlichen Kompetenzen erweitert und neue Kenntnisse erwirbt. Laut Rz 3019 des Kreisschreibens über die Eingliederungsmassnahmen beruflicher Art (KSBE) besteht ein Anspruch auf Weiterausbildung gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. c IVG bereits dann, wenn eine versicherte Person ihre Fachkenntnisse im angestammten Beruf auffrischen möchte. Bei der von A. zu besuchenden Schulung handelt es sich gemäss Bundesgericht somit zweifellos um eine berufliche Weiterausbildung mit Anspruch auf Übernahme der Kosten für einen Gebärdensprachedolmetscher im Sinne von behinderungsbedingten Mehrkosten.

Fazit

Einmal mehr wird aus der Rechtsprechung deutlich, wie weit der Anspruch auf berufliche Weiterausbildung nach Art. 16 Abs. 2 lit. c IVG geht: Die Weiterausbildung ermöglicht es versicherten Personen, an betriebsinternen Schulungen teilzunehmen, wenn diese für den Erhalt des Arbeitsplatzes in diesem Betrieb relevant sind. Die behinderungsbedingten Mehrkosten – wie im vorliegenden Fall die Kosten für einen Gebärdensprachedolmetscher – sind dabei von der IV zu finanzieren.

Impressum

Autor/in: Martina Čulić, Rechtsanwältin, Abteilung Sozialversicherungen Inclusion Handicap
Herausgeber: **Inclusion Handicap** | Mühlemattstrasse 14a | 3007 Bern
Tel.: 031 370 08 30 | info@inclusion-handicap.ch | www.inclusion-handicap.ch

Alle Ausgaben «Handicap und Recht»: [Chronologisches Archiv](#) | [Stichwortsuche](#)