

Dokumentinformation

Ausbildungskostenrückerersatz im Dienstverhältnis: Rechtsgrundlagen, häufige Fehler und Tipps für Gestaltung von Vereinbarungen

Datum/Gültigkeitszeitraum 31.05.2022

Publiziert von Facultas
Autor **Alexander Lamplmayer**
Rechtsgebiet Arbeitsvertragsrecht
Fundstelle **PV Profi 2022 H 0, 18**
Heft **0 / 2022**
Seite **18**

Volltext	ähnliche Inhalte	Metadaten
----------	------------------	-----------

Abstract

Lebenslanges Lernen ist ein Phänomen, welches nicht nur die private Aus- und Weiterbildung betrifft, sondern sehr häufig in Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen steht. Gesetzliche Regelungen bieten viele Möglichkeiten, beispielsweise gibt es für Arbeitgeber die Möglichkeit, Ausbildungskosten unter bestimmten Voraussetzungen von Arbeitnehmern zurückzufordern. Die Schwierigkeit beim Verfassen von Vereinbarungen darüber besteht u. a. darin, dass sowohl der Gesetzestext als auch höchstgerichtliche Entscheidungen zu beachten sind.

Text

I. Einleitung

Arbeitgeber tragen regelmäßig Kosten von Aus-, Fort- und Weiterbildungen (FN ¹) für bei ihnen beschäftigte Arbeitnehmer. In der Förderung von Ausbildungen liegen Vorteile für beide Seiten: Der Arbeitgeber kann nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung den Arbeitnehmer vielseitiger einsetzen. Aus Sicht des Arbeitnehmers führt die Zusatzqualifikation dazu, dass er bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat ("erhöhter Marktwert"). Er kann die abgeschlossene Ausbildung auch bei anderen Arbeitgebern einsetzen und hat dadurch künftig gesteigerte Erwerbschancen.

Die Kosten für Ausbildungen sind in vielen Fällen erheblich (z. B. Universitätslehrgang). Daraus ergibt sich das Bedürfnis des finanzierenden Arbeitgebers, den Arbeitnehmer nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung für einen gewissen Zeitraum "an sich zu binden". Wechselt der Arbeitnehmer unmittelbar nach Ende der Ausbildung zu einem anderen Arbeitgeber, hätte der finanzierende Arbeitgeber die

Kosten für eine Ausbildung getragen, die der Arbeitnehmer ausschließlich gewinnbringend für einen anderen Arbeitgeber einsetzt. Besonders schmerzhaft ist das bei einem Wechsel innerhalb der gleichen Branche oder sogar zu einem direkten Mitbewerber.

Dieses Interesse von Arbeitgebern erkennt das österreichische Arbeitsrecht an: Nach geltender Rechtslage sind Vereinbarungen zulässig, die einen Arbeitnehmer zum teilweisen Rückersatz von vom Arbeitgeber getragenen Ausbildungskosten verpflichten, wenn das Dienstverhältnis in einem gewissen Zeitraum ("Bindungsdauer") nach Abschluss der Ausbildung endet.

Dadurch wird allerdings die Mobilität des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt eingeschränkt: Ein Jobwechsel während der Bindungsdauer ist für den Arbeitnehmer möglicherweise mit einer erheblichen Zahlungsverpflichtung verbunden. Aufgrund dieser Interessenlage stellt das Gesetz exakte Kriterien für die Gestaltung von Vereinbarungen über Ausbildungskostenrückersatz auf.

II. Gesetzliche Vorgaben für Rückzahlungsvereinbarungen

Die zentrale Regelung zum Thema Rückersatz von Ausbildungskosten findet sich im österreichischen Recht in **§ 2d Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)**.

Um den Arbeitnehmer (AN) vor übertriebenen Beschränkungen in seiner künftigen beruflichen Tätigkeit zu schützen, stellen das Gesetz und auch der Oberste Gerichtshof (OGH) in seiner dazu ergangenen Rechtsprechung formell und inhaltlich strenge Anforderungen an derartige Vereinbarungen.

Eine Ausbildung im Sinne des Gesetzes liegt zunächst nur dann vor, wenn der AN diese **erfolgreich abgeschlossen** hat, die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auch bei anderen Arbeitgebern verwerten kann. Ansonsten hätte die Ausbildung für den Arbeitnehmer keinen erheblichen Mehrwert. Es darf sich auch nicht um eine bloße Einschulung handeln. Ein Rückersatzanspruch kommt daher nur in Betracht, wenn die Ausbildung bereits erfolgreich beendet wurde.

Die Vereinbarung über den Rückforderungsanspruch setzt eine auf die **konkrete Ausbildung** bezogene **schriftliche** Vereinbarung voraus (**§ 2d Abs 2 AVRAG**). Die in der Praxis häufig anzutreffenden **pauschalen Vereinbarungen** in Dienstverträgen, wonach sich der Arbeitnehmer generell unter bestimmten Voraussetzungen "zum Rückersatz von vom Arbeitgeber (AG) getragenen Ausbildungskosten" verpflichtet, sind **unwirksam**.

Der OGH hat erst im September 2021 wieder bekräftigt, dass die Vereinbarung auch **vor Beginn der Ausbildung** abgeschlossen werden muss (**OGH 2. 9. 2021, 9 Ob A 85/21x**).

Im Einzelnen sieht **§ 2d Abs 3 AVRAG** weitere Schranken für die Vereinbarung vor:

Demnach muss der AN bei Abschluss der Vereinbarung volljährig sein (**§ 2 Abs 3 Z 1 AVRAG**). Vereinbarungen über Rückersatz von Ausbildungskosten sind bei minderjährigen AN nicht an sich unzulässig, allerdings ist die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich (siehe jüngst **OGH 2. 9. 2021, 9 Ob A 66/21b**).

Nach ständiger Rechtsprechung des OGH muss in der Vereinbarung auch die **konkrete Höhe der Ausbildungskosten** genannt werden. Nur dann, so der OGH, weiß der Arbeitnehmer, in welcher Höhe ein möglicher Rückzahlungsanspruch droht (zB **OGH 26. 2. 2020, 9 Ob A 124/19d**).

Weiters muss der Rückersatz in der Vereinbarung nach aktueller Rechtslage eine **monatlich aliquot reduzierte Rückersatzpflicht** während der höchstmöglichen Bindungsdauer vorsehen. Seit 2015 beträgt diese maximale Bindungsdauer vier Jahre, in besonderen Fällen acht Jahre (das kommt in der Praxis nur bei sehr teuren Ausbildungen vor, z. B. Pilotenausbildung für Linienflugzeuge).

Praktisch heißt das: Wird etwa eine Bindung von vier Jahren vereinbart und das Dienstverhältnis endet 24 Monate nach Abschluss der Ausbildung, darf der AG noch maximal die Hälfte der Ausbildungskosten rückfordern. Fehlt die Aliquotierung, ist die gesamte Vereinbarung nichtig (z. B. **OGH 1. 4. 2009, 9 Ob A 126/08g**), ebenso bei minimalen Rechenfehlern in der Aliquotierung zulasten des Arbeitnehmers (**OGH 24. 4. 2020, 8 Ob A 33/20s**).

Wird der Arbeitnehmer für die Ausbildung unter Fortzahlung seiner Bezüge **freigestellt**, kann unter

bestimmten Voraussetzungen das während der Ausbildungszeit **fortgezahlte Entgelt** zurückgefordert werden (§ 2d Abs 2 AVRAG). Voraussetzung ist auch hier eine schriftliche Vereinbarung darüber.

§ 2d Abs 4 AVRAG sieht eine Reihe von **Beendigungsarten** des Dienstverhältnisses vor, bei denen ein Anspruch des Arbeitgebers auf (aliquoten) Rückersatz auch innerhalb der Bindungsdauer ausscheidet. Das ist der Fall bei Beendigung des Dienstverhältnisses in der Probezeit, bei ungerechtfertigter Entlassung, bei gerechtfertigtem vorzeitigem Austritt, bei Entlassung aufgrund dauernder Arbeitsunfähigkeit sowie bei Kündigung durch den AG (es sei denn, der AN hat durch schuldhaftes Verhalten einen begründeten Anlass für die Arbeitgeberkündigung gegeben). Vereinfacht gesagt hat der Arbeitgeber keinen Rückforderungsanspruch, wenn er für die Beendigung verantwortlich ist oder sogar schuldhaft einen Grund gesetzt hat.

Bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses während der Bindungsdauer ist zu empfehlen, eine ausdrückliche Vereinbarung über diesen Punkt zu treffen.

III. Fehler in der Praxis & Tipps zur Vermeidung

Die Anforderungen an die Vertragsgestaltung sind, wie eben gezeigt, hoch. In der Praxis passieren bei der Gestaltung von Rückzahlungsvereinbarungen regelmäßig Fehler - mit unangenehmen Konsequenzen. Gesetzgeber und OGH sind mit den Arbeitgebern sehr streng: Selbst kleinere Fehler bei der Gestaltung führen zur Nichtigkeit der Vereinbarung. Das heißt: Der Arbeitgeber hat trotz Vereinbarung keinen Anspruch auf Rückersatz.

Fehler 1: Regelungen über Rückzahlung von Ausbildungskosten nur im Dienstvertrag. Viele Dienstverträge enthalten eine allgemeine Klausel, dass der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber getragenen Ausbildungskosten zurückzahlen muss.

Tipps: Nur eine Vereinbarung hinsichtlich der konkreten Ausbildung berechtigt den Arbeitgeber zur Rückforderung von Ausbildungskosten. Eine allgemeine Regelung im Dienstvertrag bringt nichts und verpflichtet den Arbeitnehmer nicht zur Rückzahlung irgendwelcher Ausbildungskosten.

Fehler 2: Die Vereinbarung wird während oder nach der Ausbildung abgeschlossen.

Tipps: Nach Auffassung des Gesetzgebers und des OGH muss der Arbeitnehmer vor Beginn der Ausbildung wissen, worauf er sich einlässt. Die Vereinbarung muss daher vor Beginn der Ausbildung abgeschlossen werden. Das Gesetz sieht auch Schriftform vor.

Fehler 3: Die Vereinbarung enthält Kosten, die wirtschaftlich nicht vom Arbeitgeber getragen werden.

Tipps: Wenn die Kosten für Ausbildungen (teilweise) von dritter Seite getragen werden, sind das keine vom Arbeitgeber getragenen Kosten. Beispiele sind öffentliche Beihilfen oder Förderungen durch Stiftungen oder Fonds. Achtung: Auch die auf die Ausbildungskosten entfallende Umsatzsteuer darf im Falle der Berechtigung des Arbeitgebers zum Vorsteuerabzug nicht Teil der Vereinbarung sein. Kurz: Kosten, die tatsächlich nicht der Arbeitgeber trägt, sind nicht rückerstattungsfähig.

Fehler 4: Die Ausbildungskosten sind in der Vereinbarung nicht beziffert.

Tipps: Die Höhe der Kosten muss in der Vereinbarung enthalten sein. Dem Arbeitnehmer muss klar sein, in welcher Höhe in welchem Zeitpunkt des Bindungszeitraums Rückzahlungspflichten drohen.

Fehler 5: Die in der Vereinbarung genannte Bindungsdauer ist zu lang.

Tipps: Die im Gesetz genannte Bindungsdauer von vier Jahren (bzw. acht Jahren in besonderen Fällen) ist ein Maximalzeitraum. Bei günstigen oder kurzen Ausbildungen ist eine derart lange Bindungsdauer nicht sachgerecht und im Streitfall nicht durchsetzbar.

Fehler 6: Die Aliquotierung der Rückzahlungspflicht fehlt.

Tipp: Das Gesetz sieht zwingend eine monatliche Aliquotierung vor. Der zurückzuzahlende Betrag muss sich monatlich zumindest linear reduzieren. Fehlt die Aliquotierung in der Vereinbarung oder entspricht sie nicht dem Gesetz, ist die gesamte Vereinbarung nichtig.

IV. Fazit

Bei der Gestaltung von Vereinbarungen über Ausbildungskostenrückerstattung sind die detaillierten Vorgaben im Gesetz und die aktuelle OGH-Rechtsprechung zu beachten. Bereits geringfügige Ungenauigkeiten haben zur Folge, dass ein Rückerstattungsanspruch gegen einen Arbeitnehmer nicht durchsetzbar ist und der Arbeitgeber auf den Kosten sitzen bleibt. Da die Vereinbarung vor Beginn der Ausbildung abzuschließen ist, sollte rechtzeitig mit der Planung und umsichtigen Gestaltung begonnen werden.

Zum Autor

MMag. Dr. Alexander Lamplmayer: Rechtsanwalt in der Kanzlei Bruckmüller Rechtsanwälte in Linz (www.bruckmueller-law.at); Beratungsschwerpunkte Arbeitsrecht, IT- und Technologierecht sowie Gesellschaftsrecht und unternehmerische Umstrukturierungen (Gründungen, M&A, Beteiligungen, Start-Ups); Forschungstätigkeit am Institut für Zivilrecht der Universität Innsbruck, Forschungsaufenthalte in Wellington (Neuseeland) und Sydney (Australien); Dissertation im Wertpapierhandels- und Kapitalmarktrecht; Publikations- und Vortragstätigkeit in den Tätigkeitsschwerpunkten.

bmdpvprof2022@hitz-schrenk.at

Fußnote(n)

1)

Im Folgenden wird aus Gründen der Übersichtlichkeit der Begriff "Ausbildung" für alle diese Phänomene verwendet.