



Ausgabe 20/2011

vom 27.5.2011

Diese Information behandelt ein Thema aus der Sparte Arbeitsrecht

Rückerstattung von Ausbildungskosten

Die Information wird dem Nutzer von eccontis treuhand gmbh freigeigbig zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit der Meldungen kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. eccontis übernimmt keine Haftung für Schäden, welcher Art immer, aufgrund der Verwendung der hier angeführten Informationen. eccontis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts.

Medieninhaber und Herausgeber: eccontis treuhand gmbh wirtschaftsprüfungs- und steuerberatungsgesellschaft, 4048 Linz-Puchenu, Karl-Leitl-Straße 1

eccontis treuhand gmbh
wirtschaftsprüfungs- und steuerberatungsgesellschaft

Rückerstattungsmöglichkeit von Lohnkosten auch bei verpflichtender Ausbildung

Vor Kurzem wurde ein wichtiges OGH-Urteil (OGH 22.9.2010, 8 ObA 70/09s) verlautbart, wonach ein Arbeitnehmer, der sich zu einer Absolvierung einer Ausbildung vertraglich verpflichtet und eine entsprechende Rückzahlungsvereinbarung der Ausbildungskosten inklusive den Lohnkosten abgeschlossen hat, bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Rückzahlung der gesamten Ausbildungskosten samt Lohnkosten verpflichtet ist.

Grundsätzliches zum Ausbildungskosten-Rückersatz

Im Bereich des Rückersatzes der vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer aufgewendeten Ausbildungskosten kam es ab zu einer gesetzlichen Regelung durch den neu geschaffenen § 2d AVRAG.

Voraussetzungen einer Rückerstattung von Ausbildungskosten gemäß der gesetzlichen Definition sind die vom Arbeitgeber tatsächlich aufgewendeten Kosten für jene erfolgreich absolvierte Ausbildung, die dem Arbeitnehmer Spezialkenntnisse theoretischer und praktischer Art vermittelt, die dieser auch bei anderen Arbeitgebern verwerten kann. Einschulungskosten sind daher keine Ausbildungskosten.

Nur unter diesen Voraussetzungen sind Ausbildungskosten rückforderbar, wobei es für die Wirksamkeit einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedarf. Die Vereinbarung der Rückforderung des während einer Ausbildung fortgezahlten Entgelts ist zulässig, sofern der Arbeitnehmer für die Dauer der Ausbildung von der Dienstleistung freigestellt ist. Eine Verpflichtung zur Rückerstattung der Ausbildungskosten besteht insbesondere dann nicht, wenn:

- Der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung minderjährig war und nicht die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters des Minderjährigen dazu vorliegt,
- das Dienstverhältnis nach mehr als 5 Jahren – in besonderen Fällen nach mehr als 8 Jahren – nach dem Ende der Ausbildung oder vorher durch Fristablauf (Befristung) geendet hat oder
- die Höhe der Rückerstattungsverpflichtung nicht aliquot, berechnet vom Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung bis zum Ende der zulässigen Bindungsdauer, vereinbart wird.

Keine Rückzahlungspflicht trifft den Arbeitnehmer bei:

- Beendigung eines Arbeitsverhältnisses während der Probezeit,
- Unbegründeter Entlassung,
- Begründetem vorzeitigem Austritt,
- Entlassung wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit oder
- Kündigung durch den Arbeitgeber, es sei denn, der Arbeitnehmer hat durch schuldhaftes Verhalten dazu begründeten Anlass gegeben.

Die vorstehenden gesetzlichen Regeln gelten für nach dem 18.3.2006 neu abgeschlossene Vereinbarungen über eine Ausbildungskostenrückerstattung. Zum 18.3.2006 bestehende kollektivvertragliche Bestimmungen betreffend den Ausbildungskostenrückersatz werden durch die gesetzlichen Neuregelungen nicht berührt.

Zum Sachverhalt der neuen OGH-Entscheidung

Die Arbeitnehmerin wurde unmittelbar nach der Matura als **Speditiionsangestellte** eingestellt. Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin vereinbarten eine **Ausbildungszeit** von zwei Jahren entsprechend einem festgelegten **Ausbildungsplan**. Bei dieser Ausbildung besuchte die Arbeitnehmerin auch mehrere Wochen die **Berufsschule**. Vor der Aufnahme der Ausbildung wurde eine schriftliche **Vereinbarung** über den **Rückersatz von Ausbildungskosten** abgeschlossen. Dabei verpflichtete sich der Arbeitgeber, sämtliche notwendigen Ausbildungskosten zu übernehmen, wie Schulkostenbeiträge, Umlagen und Prüfungsgebühren sowie die Anschaffungskosten von Lehrmitteln. Die Arbeitnehmerin musste sich dafür verpflichten, zumindest 36 Monate nach Abschluss der Ausbildung das Arbeitsverhältnis nicht von sich aus zu lösen. Sollte das Arbeitsverhältnis innerhalb von 36 Monaten ab Abschluss der Ausbildung durch Verschulden der Arbeitnehmerin enden, war sie verpflichtet, die vom Arbeitgeber getragenen Ausbildungskosten und die Lohnkosten, die der Arbeitgeber während des Berufsschulbesuches fortbezahlt hatte, rückzuerstatten. Die rückzuzahlenden „**Lohnkosten**“ umfassen gemäß Vereinbarung das gesamte fortbezahlte **Bruttoentgelt** zuzüglich einer **Nebenkostenpauschale** in Höhe von 25%. Nach Abschluss der Ausbildung forderte die Arbeitnehmerin eine Gehaltserhöhung, die ihr der Arbeitgeber nicht gewährte. Daraufhin kündigte sie ihr Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber forderte sodann – vereinbarungsgemäß – die **Kosten der Ausbildung** sowie das fortbezahlte **Entgelt** samt **Nebenkostenzuschlag** in Höhe von insgesamt rund EUR 7.000,00 von der Arbeitnehmerin zurück.

Kernaussagen des OGH

Die **Leitsätze** des OGH lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Ist der **Rückersatz von Entgelt ausdrücklich schriftlich vereinbart**, darf der Arbeitgeber jenes Entgelt zurückfordern, das er tatsächlich während der Dauer der Dienstfreistellung bezahlt hat, sofern das Arbeitsverhältnis aus Verschulden des Arbeitnehmers endet.
2. **Nicht zulässig** ist eine Vereinbarung, mit der ein Arbeitnehmer sich verpflichtet, dem Arbeitgeber einen **Pauschalbetrag** zu erstatten.
3. Die Vereinbarung über eine **Rückforderung von Entgelt** ist außerdem **nur dann zulässig**, wenn der Arbeitnehmer während der Ausbildung **tatsächlich vom Dienst freigestellt** ist, dh er musste sich nicht seinen betrieblichen Aufgaben widmen, sondern er konnte sich unter Fortzahlung des Entgelts voll und ganz auf seine Ausbildung konzentrieren.
4. Ist der Rückersatz von Ausbildungskosten und fortbezahltem Entgelt gültig vereinbart, so kann sich der Arbeitnehmer im Fall einer Rückzahlungsverpflichtung
 - **nicht** auf ein **richterliches Mäßigungsrecht** berufen und
 - eine solche Vereinbarung ist auch **nicht sittenwidrig** – unabhängig davon, in welchem Verhältnis das vom Arbeitnehmer bezogene Entgelt zu den aufgewendeten Ausbildungskosten steht.

Zusammenfassung

Verpflichtet sich der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber, die Ausbildungskosten zurückzuzahlen, wenn er innerhalb einer vereinbarten Frist nach Abschluss der Ausbildung sein Arbeitsverhältnis beendet, kann der Arbeitgeber zusätzlich zu den tatsächlich aufgewendeten Ausbildungskosten auch das während der Ausbildung bezahlte Entgelt rückfordern, wenn dies ausdrücklich vereinbart worden ist und der Arbeitnehmer während der Ausbildung dienstfrei gestellt worden ist.

eccontis informiert bestellen/abmelden:

Wenn wir unsere „eccontis informiert“ noch an eine andere E-Mail-Adresse Ihres Unternehmens senden sollen, so klicken Sie bitte [hier...](#)
Sollten Sie zukünftig keine „eccontis informiert“ mehr von uns erhalten wollen, so klicken Sie bitte [hier...](#)