

## **Ausbildungskostenrückerersatz im Arbeitsverhältnis**

Im Arbeitsalltag besteht sowohl ein Bedürfnis des Arbeitnehmers (AN) als auch des Arbeitgebers (AG), dass AN Weiterbildungsmaßnahmen absolvieren. Das Interesse des AG besteht naturgemäß darin, Mitarbeiter mit speziellen Kenntnissen und Fähigkeiten zu erhalten, während der AN ein Interesse hat, durch Zusatzausbildungen bessere Chancen am Arbeitsmarkt zu erwerben.

Bereits anhand dieser Interessenslage ist ersichtlich, dass bei diesem Thema ein großes Konfliktpotential besteht: Die hohen Kosten von Ausbildungen werden zumeist vom AG getragen, der es sich im Gegenzug offenhält, die Kosten wieder zurückzufordern, sollte der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis beenden. Der Arbeitnehmer möchte hingegen seine nunmehr besseren Chancen am Arbeitsmarkt nutzen, wird jedoch durch die drohende Kostenrückzahlung an das Arbeitsverhältnis gebunden. Der Gesetzgeber hat daher mit § 2d AVRAG eine Regelung geschaffen, die sowohl inhaltliche Vorgaben als auch Formvorgaben für Vereinbarungen über den Ausbildungskostenrückerersatz vorsieht, um Missbrauch zu vermeiden.

Die Bestimmung gilt für „tatsächlich aufgewendete Kosten“ des AG für „erfolgreich absolvierte Ausbildungen, die dem Arbeitnehmer Spezialkenntnisse“ vermitteln, die dieser auch bei anderen Arbeitgebern verwerten kann. Bereits hiermit wird klargestellt, dass nur solche Kosten erfasst sind, die tatsächlich vom Arbeitgeber getragen werden und nicht vom AN. Auch müssen die vermittelten Kenntnisse zu einer Steigerung der Chancen des AN am Arbeitsmarkt führen. Irrelevant ist hingegen, ob es sich um eine (betriebs-)interne oder eine externe Ausbildung handelt und ob diese überhaupt mit der beruflichen Tätigkeit des AN zu tun hat.

Zulässig ist eine Rückforderung nur dann, wenn eine schriftliche Vereinbarung darüber zwischen AN und AG getroffen wurde. Die Rechtsprechung verlangt dabei eine spezielle Individualvereinbarung. Demnach muss die Vereinbarung auf eine bestimmte Ausbildung abstellen und auch die konkreten Ausbildungskosten erkennen lassen. Grundsätzlich ist daher eine betragsmäßige Anführung zu verlangen. Der Abschluss der Vereinbarung muss vor der Ausbildung erfolgen. Nachträglich kann sohin ein Kostenrückerersatz nicht wirksam vereinbart werden. Allgemeine Ausbildungskostenklauseln – die in der Praxis häufig bereits im Arbeitsvertrag abgeschlossen werden und schlichtweg „pauschal“ den Ersatz von Ausbildungskosten vorsehen – erfüllen sohin nicht die Anforderungen der Rechtsprechung.

**RECHTSINFOS für Unternehmen - DR. ROLAND WEINRAUCH, LL.M. (NYU) –  
WEINRAUCH RECHTSANWÄLTE GmbH**

In inhaltlicher Hinsicht verlangt § 2d AVRAG eine aliquote Ausgestaltung der Rückerstattungspflicht: Je mehr Zeit seit der Ausbildung vergangen ist, desto geringer muss der Betrag ausfallen, den der AG zurückfordern kann. Höchstgrenze sind hierbei vier Jahre. Nach dieser Zeit kann prinzipiell kein Kostenrückersatz mehr verlangt werden. Nur in Extremfällen, darf die maximale Zeit acht Jahre betragen. Dabei ist jedoch zu betonen, dass es sich hierbei um Höchstgrenzen handelt. Welche konkrete Frist angemessen ist, ist im Einzelfall zu entscheiden und hängt wesentlich von der absolvierten Ausbildung ab. In „Normalfällen“ ist das Ausschöpfen dieser Maximalzeiten jedoch wohl nicht gerechtfertigt.

Letztlich besteht ein Anspruch des AG auf Kostenrückerstattung dann nicht, wenn das Arbeitsverhältnis während der Probezeit beendet wurde, bei Entlassung wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit oder bei einer Beendigung, die der AG zu vertreten hat.

Darüber hinaus sind auch weitere Beschränkungen im Einzelfall zu beachten, die sich auf gewisse AN oder bestimmte Ausbildungen beziehen. Für sämtliche Fragen zum Thema Arbeitsrecht steht Ihnen das Team der Weinrauch Rechtsanwälte GmbH jederzeit zur Verfügung.

(September 2023)

Infos: <https://weinrauch-rechtsanwaelte.at>

Fehring



M [kanzlei@anwaltei.at](mailto:kanzlei@anwaltei.at)

T +43 3155 20 994

F +43 3155 20 994 150

A Hauptplatz 9 | 8350 Fehring