



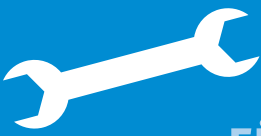
## Ausbildungskostenrückerersatz: Rechtsslage inklusive Mustervereinbarung

Mag. Judith Morgenstern

*Dieser Beitrag fasst die gesetzlichen Rahmenbedingungen bei Vereinbarung eines Ausbildungskostenrückerersatzes kurz zusammen (§ 2d Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz [AVRAG] in der aktuellen Fassung) und stellt eine Mustervereinbarung zur Verfügung.*

- ⇒ Schriftlichkeit (**bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit!**). Wenn bereits eine gesetzliche Regelung für den Rückerersatz zB in Landesgesetzen besteht, dann ist eine vertragliche Vereinbarung nicht nötig.
- ⇒ Rückforderbar sind nur **Ausbildungskosten**, die dem Dienstnehmer **Spezialkenntnisse** theoretischer **oder** praktischer Art vermitteln.
- ⇒ Nur die **tatsächlich aufgewendeten Kosten** des Dienstgebers für die Ausbildung sind ersatzfähig, dazu gehören zB die Kurskosten, Reisekosten, Kosten der Unterbringung Sachaufwand für Bücher, Skripten und Prüfungstaxen. Im Falle der Dienstfreistellung während der Ausbildung gehören dazu auch das aliquote Bruttogehalt **inklusive Lohnnebenkosten**.
- ⇒ Die **Höhe der Ausbildungskosten** muss **ziffernmäßig bestimmt** oder **bestimmbar** sein.
- ⇒ **Bindungsdauer** besteht für **maximal fünf Jahre** (in Ausnahmefällen acht Jahre) nach Ende der Ausbildung. Als Richtschnur gilt: Je größer die objektive Möglichkeit der Verwertbarkeit der Ausbildung bei anderen Dienstgebern ist, desto länger kann die Bindungsdauer angesetzt werden (empfohlen ist im Durchschnitt eine Bindungsdauer von **drei Jahren**).
- ⇒ Die **Höhe der Rückerstattungsverpflichtung** muss **gleichmäßig aliquot** vom Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung bis zum Ende der zulässigen Bindungsdauer berechnet werden. Erhält der Dienstnehmer ein Monatsgehalt, dann sollte die Rückrechnung pro Monat erfolgen, bei Wochenlöhnen pro Woche.
- ⇒ Die Ausbildung muss **erfolgreich absolviert** werden.
- ⇒ Die Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt durch eine **bestimmte Beendigungsart**, und zwar durch
  - verschuldete Entlassung,
  - unbegründeten Austritt,
  - vom Dienstgeber nicht verschuldete Dienstnehmerkündigung oder
  - einvernehmliche Auflösung, unabhängig davon, welche Vertragspartei die Auflösung initiiert hat.

### Worauf ist zu achten?



## Vereinbarung eines Ausbildungskostenrückersatzes

Der Dienstnehmer ist zur Zeit als ... (Bezeichnung der Tätigkeit des Dienstnehmers) beim Dienstgeber beschäftigt. Der Dienstgeber ermöglicht dem Dienstnehmer, seine berufliche Qualifikation zu erweitern und folgende Ausbildung zu absolvieren:

... (Beschreibung der vom Dienstnehmer zu absolvierenden Ausbildung).

Die Ausbildung dauert von ... bis ... (**ODER:** Die Ausbildung erfordert einen zeitlichen Aufwand von ... Tagen) (Anzahl der Tage, an denen der Dienstnehmer die Ausbildung absolviert).

Der Dienstnehmer ist verpflichtet, den Dienstgeber über die zeitliche Lagerung der Anwesenheitspflichten im Rahmen der Ausbildung durch Vorlage entsprechender Unterlagen zu informieren.

Einvernehmlich wird festgehalten, dass diese Ausbildung eine über die Dauer des gegenständlichen Dienstverhältnisses hinausgehende Verwertbarkeit (auch bei anderen Dienstgebern) begründet.

Während der Dauer der Ausbildung (**ODER:** Für die erforderliche Anzahl der Tage, an denen der Dienstnehmer die Ausbildung absolviert,) wird der Dienstnehmer unter Fortzahlung des Gehaltes vom Dienst freigestellt.

Der Dienstgeber übernimmt die für die Ausbildung anfallenden Kosten in der Höhe von gesamt € ... zuzüglich Umsatzsteuer in Höhe von € ...

Diese Kosten setzen sich wie folgt zusammen: ... (zB Seminarkosten in Höhe von € ..., Reisespesen in Höhe von € ..., Prüfungstaxen in Höhe von € ..., aliquotes Gehalt samt Lohnnebenkosten für ... Monate/Wochen/Tage in Höhe von € ...).

Der Dienstnehmer verpflichtet sich, dem Dienstgeber seine Arbeitskraft und die zusätzlich erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung für die Dauer von mindestens drei Jahren (36 Monaten)<sup>1)</sup> zur Verfügung zu stellen.

Für den Fall, dass das Dienstverhältnis vor Ablauf dieser dreijährigen Frist<sup>1)</sup> infolge

- ⇒ verschuldeter Entlassung,
- ⇒ unbegründeten Austritts,
- ⇒ vom Dienstgeber nicht verschuldeter Dienstnehmerkündigung oder
- ⇒ einvernehmlicher Auflösung, unabhängig davon, welche Vertragspartei die Auflösung initiiert hat,

endet, ist der Dienstnehmer zum aliquoten Rückersatz der oben bezifferten Ausbildungskosten wie folgt verpflichtet:

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses während der Ausbildung bzw vor deren erfolgreichem Abschluss ist der Dienstnehmer verpflichtet, die gesamten vom Dienstgeber bezahlten Ausbildungskosten (inklusive allfälliger Umsatzsteuer) zurückzubezahlen. Der Betrag ist mit Beendigung des Dienstverhältnisses zur Gänze fällig.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses innerhalb der dreijährigen Frist<sup>1)</sup> nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung reduziert sich die Rückzahlungsverpflichtung des Dienstnehmers für jeden zurückgelegten Dienstmonat um jeweils 1/36 (ein Sechsenddreißigstel)<sup>2)</sup>.

Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs während der vereinbarten Bindungsdauer verlängern sich die angeführten Fristen und Zeiträume um die Dauer des Karenzurlaubs.

1) Bzw der jeweiligen Bindungsdauer.

2) Jeweils abhängig von der Bindungsdauer.