

## **AUS- UND WEITERBILDUNG VON MITARBEITERN**

### **Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, Ausbildungen zu machen?**

Dies hängt von der Art des Dienstverhältnisses und dem Inhalt des Arbeitsvertrages ab. Hat sich der Dienstnehmer im Arbeitsvertrag dazu bereit erklärt, an Ausbildungsveranstaltungen teilzunehmen, so ist er an diese Verpflichtung gebunden. Enthält der Arbeitsvertrag hingegen keine entsprechende Bestimmung, so hängt die Verpflichtung des Arbeitnehmers davon ab, ob die konkrete Ausbildung oder Fortbildung für die Erbringung seiner Arbeitsleistung erforderlich ist. Eine allgemeine Verpflichtung gibt es sohin nicht, sondern es ist dies jeweils im Einzelfall zu prüfen.

### **Sind Dienstnehmer berechtigt, Ausbildungen zu besuchen? Wie viel Budget steht einem Mitarbeiter zu?**

Mitarbeiter haben grundsätzlich keinen Rechtsanspruch, auf Kosten des Dienstgebers Aus- oder Fortbildungsveranstaltungen zu besuchen. Der Arbeitgeber ist weder verpflichtet, derartige Schulungen zu bezahlen noch muss er den Dienstnehmer von der Arbeitsleistung freistellen. Der Arbeitnehmer muss sich die Kurse daher selbst bezahlen und Urlaub nehmen. Der Arbeitgeber ist allerdings an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden: Er darf einzelne Arbeitnehmer nicht ohne sachliche Rechtfertigung schlechter stellen als andere vergleichbare Mitarbeiter.

### **Gilt Ausbildungszeit als Arbeitszeit?**

Wenn die Ausbildung im Interesse des Arbeitgebers erfolgt, dann ist die Ausbildungszeit wie "normale" Arbeitszeit zu behandeln.

### **Was versteht man unter Einschulungskosten? Was unter Ausbildungskosten?**

Einschulungskosten sind jene Aufwendungen des Dienstgebers, die dadurch entstehen, dass der Dienstnehmer mit den Eigenheiten seiner betrieblichen Tätigkeit vertraut gemacht wird. Hat der Dienstnehmer darüber hinaus Spezialkenntnisse theoretischer

oder praktischer Art erworben, die allgemein auch in anderen Unternehmen verwertet werden können, so handelt es sich bei den dem Dienstgeber entstandenen Kosten um Ausbildungskosten.

### **Sind vertragliche Rückzahlungsverpflichtungen von Ausbildungskosten bei Beendigung des Dienstverhältnisses zulässig?**

Rückzahlungsverpflichtungen eines Dienstnehmers sind nur in sehr eingeschränktem Ausmaß zulässig:

Einschulungskosten sind grundsätzlich nicht rückforderbar. Ausbildungskosten sind über vertragliche Vereinbarung zumindest teilweise rückforderbar. Eine Rückzahlungsverpflichtung von Ausbildungskosten ist nach der Rechtsprechung dann zulässig, wenn die Rückzahlung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles nach Treu und Glauben dem Dienstnehmer zuzumuten ist und vom Standpunkt eines verständigen Betrachters einem begründeten und zu billigenden Interesse des Dienstgebers entspricht. Auch wenn das Arbeitsverhältnis vor Beendigung der Ausbildung bzw. Ablegung einer entsprechenden Prüfung endet, besteht nach der Rechtsprechung ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers am Ersatz der Ausbildungskosten.

Die Möglichkeit einer Rückforderung von Ausbildungskosten besteht nur bei

- Dienstnehmerkündigung,
- begründeter Entlassung und
- ungerechtfertigtem Austritt.

Unvereinbar ist eine derartige Klausel allerdings mit befristeten Dienstverhältnissen und bei Dienstgeberkündigungen. Grundsätzlich darf eine Vereinbarung über den Rückersatz von Ausbildungskosten das dem Dienstnehmer zustehende Kündigungsrecht nämlich nicht unzumutbar beschränken. Erhält der Arbeitnehmer aber durch die Finanzierung einer Ausbildung durch den Arbeitgeber einen wirtschaftlichen Vorteil aus der Verbesserung seiner Erfolgchancen am Arbeitsmarkt, ist dieser Vorteil gegen die wirtschaftliche Kündigungsbeschränkung abzuwägen. Diese Abwägung entscheidet über die Zulässigkeit der Rückersatzklausel.

### **In welcher Höhe sind Ausbildungskosten rückforderbar?**

Was den Begriff der "Ausbildungskosten" betrifft, so ist von den tatsächlich aufgewendeten Kosten auszugehen. Die Höhe der Ersatzpflicht muss in einer zumutbaren Relation zum Entgelt stehen, wobei auch das Einkommen aus einem neuen Arbeitsverhältnis zu berücksichtigen ist, wenn sich dieses Entgelt durch die

vorangegangene Ausbildung erhöht hat. Da eine Rückersatzklausel keine Vertragsstrafe darstellt, kommt zwar eine richterliche Ermäßigung nicht in Betracht, es ist jedoch eine Aliquotierung der Ausbildungskosten entsprechend der noch nicht abgedienten "Bindungsdauer" (das ist jener vertraglich vereinbarte Zeitraum, innerhalb dessen der Arbeitnehmer bei Auflösung des Dienstverhältnisses zum Rückersatz der Ausbildungskosten herangezogen werden kann) vorzunehmen.

Generell müssen Rückzahlungsverpflichtungen jeweils im Einzelfall geprüft werden. Es kann daher nicht ausgeschlossen werden, dass eine derartige Vereinbarung vom Gericht im Einzelfall als unzulässig qualifiziert wird (und diesfalls keine Kosten zurückgefordert werden können).

---

Für nähere Informationen wenden Sie sich bitte an

**Dr Alexandra Knell**

Rechtsanwältin und Wirtschaftsmediatorin

Operngasse 7 / Friedrichstraße 6, Tür 21, A-1010 Wien

Tel & Fax (+43-1) 890 26 43

mailto: [office@knell.co.at](mailto:office@knell.co.at) [www.knell.co.at](http://www.knell.co.at)