



## **Fehlende Ausbildungskosten-Vereinbarungen im Dienstvertrag können teuer werden**

*OGH stellt fest: Dienstnehmerin nicht zur Kosten-Rückerstattung verpflichtet*

(NL/2425980601) Wie schnell sich selbst versierte Unternehmen im Dienstrecht verheddern können, zeigt der Oberste Gerichtshof in seiner jüngsten Entscheidung (9 Ob A 94/12g). Eine Steuerberatungskanzlei hatte einer eigenen Dienstnehmerin Fortbildungsseminare bezahlt. Soweit so gut. Doch aufgrund einer nicht ausreichend detaillierten Rückerstattungsvereinbarung, entschied der OGH, dass die Dienstnehmerin nicht zur Rückerstattung von Ausbildungskosten verpflichtet ist, obwohl dies im Dienstvertrag vereinbart worden war. Eine Analyse von Rechtsanwältin Mag. Brigitte Sammer LL.M. von Brodner Sammer Rechtsanwälte <http://www.brodner-sammer.com>

Mag. Brigitte Sammer zu dem Fall: Als Kanzlei, die auf Arbeitsrecht spezialisiert ist, raten wir unseren Klienten immer zu möglichst detaillierten Arbeitsverträgen. Das besonders Interessante an dieser Entscheidung des OGH ist, dass der Arbeitgeber insbesondere übersehen hat, eine detaillierte Aliquotierung im Dienstvertrag vorzusehen, obwohl die Dienstnehmerin durch diese Seminare natürlich eine wesentlich bessere Qualifikation erwerben konnte, die sie auch in jeder anderen Steuerberatungskanzlei verwerten könnte. Im Beispielfall lag der Fehler der Rückerstattungsvereinbarung darin, dass sie nicht ausreichend konkret formuliert war, sondern lediglich auf den Kollektivvertrag verwies.

Aliquotierung von Ausbildungskostenrückerstattung im Dienstvertrag

Der Dienstnehmer ist nur dann zur vereinbarten Rückerstattung von Ausbildungskosten verpflichtet, wenn er innerhalb von maximal fünf (nur in besonderen Fällen acht) Jahren nach dem Ende der Ausbildung das Dienstverhältnis selbst kündigt oder einvernehmlich auflöst, er begründet entlassen wird, unbegründet vorzeitig austritt oder der Arbeitgeber aufgrund von schuldhaftem Verhalten des Dienstnehmers diesen kündigt. Eine Rückerstattungspflicht nach Ablauf von fünf Jahren ab Ende der Ausbildung ist unzulässig. Die Rückerstattungsverpflichtung kann somit für die Dauer von maximal fünf Jahren vereinbart werden, wobei sich der zurückzuzahlende Betrag jährlich aliquot zu verringern hat.

Mag. Sammer konkretisiert: Der OGH hat bereits in früheren Entscheidungen ausgeführt, dass Ausbildungskostenrückerersatz für Dienstnehmer besonders mobilitätshemmende Klauseln darstellen und daher streng zu qualifizieren sind. Arbeitnehmer werden durch die finanzielle Belastung einer Rückerstattung an einer Kündigung und somit an einer Änderung ihrer beruflichen Laufbahn gehindert. Aus diesem Grund hat der Arbeitgeber insbesondere auf die korrekte Ausformulierung einer solchen Rückersatzklausel zu achten.

Bedeutet also: Vereinbart der Arbeitgeber nicht die notwendigen Details in solchen Fällen, so ist die gesamte Klausel unwirksam und der Arbeitgeber kann keinerlei Ausbildungskosten zurückverlangen. Dies selbst dann, wenn eine sehr teure Ausbildung kurz vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer finanziert wurde und der Arbeitnehmer diese Ausbildung vor allem auch bei einem Konkurrenzunternehmen nutzen kann.

### **Pressekontakt**

BRODNER SAMMER Rechtsanwälte GmbH

Herr Brigitte Sammer  
Gußhausstraße 2  
1040 Wien

[office@brodner-sammer.com](mailto:office@brodner-sammer.com)

### **Firmenkontakt**

BRODNER SAMMER Rechtsanwälte GmbH

Herr Brigitte Sammer  
Gußhausstraße 2  
1040 Wien

[brodner-sammer.com](http://brodner-sammer.com)  
[office@brodner-sammer.com](mailto:office@brodner-sammer.com)

Diese Pressemitteilung wurde im Auftrag übermittelt. Für den Inhalt ist allein das berichtende Unternehmen verantwortlich.