

**HEGEL 10/2015 mit Prosecco:**

**22 Praxisfragen zum Ausbildungskostenrückersatz ⇒ Hier sind die Antworten des Praktikers**

Wenn der Arbeitgeber die **Kosten** für eine **Ausbildung** des Arbeitnehmers trägt, so kann er diese Kosten unter **bestimmten Voraussetzungen** bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses **zurückfordern**.

Im Folgenden finden Sie **22 Fragen und Antworten** rund um den Ausbildungskostenrückersatz, die auch die **aktuellen Erkenntnisse** beinhalten.

**Frage 1**

*Wo finden Sie die **gesetzlichen Regelungen** über den Ausbildungskostenrückersatz?*

**Antwort zu Frage 1**

Die gesetzlichen Regelungen zum Ausbildungskostenrückersatz finden Sie in **§ 2d AVRAG**. Sie gelten für **Arbeiter** und für **Angestellte**, ua jedoch **nicht** für Hausgehilfen bzw Hausangestellte sowie Heimarbeiter.

**Frage 2**

*Was versteht man unter **Ausbildungskosten** iSd § 2d AVRAG?*

**Antwort zu Frage 2**

- ✓ Darunter versteht man 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 **keine Ausbildungskosten**.

### Frage 3

Was versteht man unter dem **Begriff "tatsächlich aufgewendete Ausbildungskosten"**?

### Antwort zu Frage 3

- ✓ Darunter versteht man die **tatsächlich vom Arbeitgeber ausgelegten Kosten** für eine Ausbildung. Dies können Kurs-, Reise-, Skripten- und sonstige mit der Ausbildung zusammenhängende Kosten sein. Sollte der Arbeitgeber **Förderungen** in Anspruch genommen haben, so sind diese **abzuziehen**.
- ✓ **Pauschalbeträge** können **nicht** angesetzt werden, da nur die tatsächlich vom Arbeitgeber aufgewendeten Kosten rückgefordert werden können.
- ✓ Es macht **keinen Unterschied**, ob die Ausbildung **extern** oder **firmentern** angeboten wird, sofern tatsächlich Ausbildungskosten entrichtet werden (OGH 29.1.2013, 9 ObA 151/12i).
- ✓ Auch **Reise- und Unterbringungskosten** können rückerstattungsfähig sein, wenn sich diese nicht aus „ausbildungsfernen Motiven“ ergeben. Dies wäre etwa dann der Fall, wenn die Ausbildung an einem nahe gelegenen Ort stattfindet, sodass keine Unterbringung notwendig ist, aber der Arbeitnehmer aus privaten Motiven dennoch am Seminarort übernachtet (OGH 9 ObA 211/94).

### Frage 4

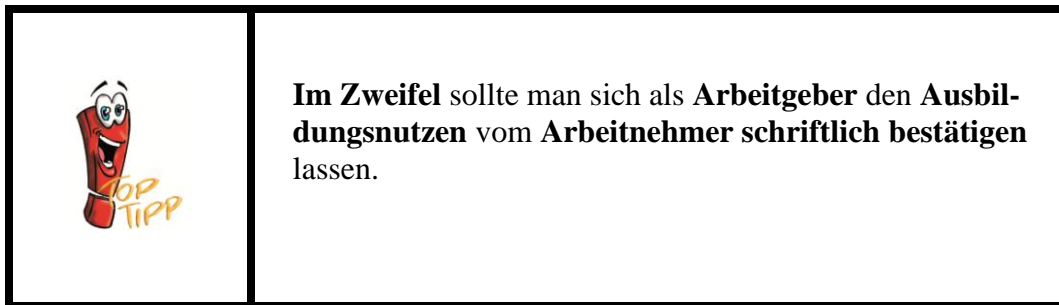
Was versteht man unter "**erfolgreich absolvierten**" Ausbildungen?

### Antwort zu Frage 4

- ✓ Erfolgreich absolviert heißt **nicht zwingend**, dass die Ausbildung mit einer **Prüfung abgeschlossen** werden muss (zB Anwesenheitsseminare). Sieht eine Ausbildung allerdings eine Prüfung am Ende vor, gilt die Ausbildung nur dann als erfolgreich absolviert, wenn die Prüfung positiv absolviert wird. Ist keine Prüfung am Ende der Ausbildung vorgesehen, gilt die Ausbildung auch dann als „erfolgreich absolviert“, wenn der Arbeitnehmer die erworbenen Kenntnisse noch nicht von Beginn an völlig mangelfrei umsetzen kann. Eine Ausbildung ersetzt nämlich nicht die Erfahrung und Routine, die notwendig ist, um das Gelernte in die Praxis umzusetzen (OGH 27.9.2013, 9 ObA 97/13z).
- ✓ Eine Ausbildung, der der Arbeitnehmer **nicht folgen kann**, weil er nicht die nötigen Vorkenntnisse hat und die somit für den Arbeitnehmer völlig **wertlos** und **unverständlich** ist, gilt **nicht** als „erfolgreich absolviert“ (OGH 27.11.2012, 8 ObA 51/12a).

**Beispiel** zu wertloser Ausbildung:

Ein **bloßer Anwender** von Lotus-Notes, besucht auf Initiative seines Dienstgebers einen **Lotus-Notes-Kurs** für **Systemadministratoren**, den er **überhaupt nicht folgen** konnte.



### Frage 5

Was versteht man unter "*Spezialkenntnissen*"?

### Antwort zu Frage 5

- ✓ Darunter versteht man Kenntnisse **berufsspezifischer Natur**.  
Ausbildungskosten für "**Motivationsseminare**" werden daher voraussichtlich **nicht** rückgefordert werden können. Ausgenommen der Dienstnehmer erhöht damit bspw seine Führungskräftekompetenz, die er am Arbeitsmarkt berufschancensteigernd verwenden kann.
- ✓ Spezialkenntnisse liegen dann vor, wenn der Arbeitnehmer die vermittelten Kenntnisse auf dem **Arbeitsmarkt verwerten** kann bzw. dadurch einen **wirtschaftlichen Vorteil** erlangt, weil seine **Berufschancen** auf dem Arbeitsmarkt **steigen** (OGH 16. 11. 2009, 9 ObA 53/09y).

### Frage 6

Was versteht man unter "*Einschulungskosten*"?

### Antwort zu Frage 6

Dabei handelt es sich um **Kosten**, die nur für den **Arbeitgeber** von **Nutzen** sind und **nicht allgemein** auf dem **Markt** für den Arbeitnehmer **verwertbar** sind.

## Beispiele

- a) Erfolgt zB eine Einschulung auf ein EDV-Programm, das ausschließlich beim Arbeitgeber eingesetzt wird ("**selbstgestricktes**" Programm), dann ist dafür eine **Rückforderungsvereinbarung nicht** möglich.
- b) Erfolgt hingegen eine "Einschulung" auf ein EDV-Programm, das auf dem Markt weitverbreitet eingesetzt wird (zB auf **gängige Lohnprogramme**), dann ist eine **Rückforderungsvereinbarung** zulässig.

### Frage 7

*Der Arbeitnehmer wird während der Ausbildung **krank** und kann daher die Ausbildung **nicht abschließen**. Kann der Arbeitgeber die Ausbildungskosten zurückfordern?*

### Antwort zu Frage 7

**Nein.** Der Arbeitnehmer ist zwar dazu verpflichtet, sich sorgfältig um den **erfolgreichen Abschluss** der **Ausbildung** zu **bemühen**, aber **erkrankt** der Arbeitnehmer und kann er deshalb die Ausbildung nicht erfolgreich abschließen (ohne den erfolgreichen Abschluss schuldhaft vereitelt zu haben), kann der Arbeitgeber die Ausbildungskosten **nicht zurückfordern** (ASG Wien 26.5.2011, 13Cga 19/10y).

### Frage 8

*Wann wird der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung „**schuldhaft vereitelt**“?*

### Antwort zu Frage 8

Dies ist etwa dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer **für die Abschlussprüfung** (nachweislich) **zu wenig gelernt** hat oder wenn der Arbeitnehmer „kalte Füße“ bekommt und die Ausbildung **ohne triftigen Grund** vor dem Ende der Ausbildung oder vor der Prüfung **abbricht**. In solchen Fällen kann der Arbeitgeber die Ausbildungskosten zurückfordern (ASG Wien 21.8.2012, 41 Cga 3/12d).

### Frage 9

Wie müssen *Ausbildungskostenrückersätze vereinbart* werden?

### Antwort zu Frage 9

Es bedarf einer **schriftlichen Vereinbarung**. Das bedeutet, dass auch die Unterschrift des Arbeitnehmers und Arbeitgebers erforderlich ist.



Ich empfehle, anlässlich jeder Ausbildungsveranstaltung eine **gesonderte Vereinbarung vor Beginn** der Ausbildung zu treffen, um Rechtsunsicherheit bezüglich des Rückforderungsrechts auszuschließen.

### Frage 10

Was muss bei der *Vereinbarung von Ausbildungskostenrückersätzen beachtet* werden?

### Antwort zu Frage 10

- ✓ Ausbildungskostenrückersatz-Vereinbarungen dürfen mit **Minderjährigen** nur dann getroffen werden, wenn die **Zustimmung** des **gesetzlichen Vertreters** des Minderjährigen dazu vorliegt.
- ✓ Die Rückerstattungsverpflichtung muss **aliquot** vereinbart werden, und zwar berechnet vom Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung bis zum Ende der zulässigen Bindungsdauer.
- ✓ Ich empfehle, in neue Vereinbarungen eine **monatliche Aliquotierung** aufzunehmen, um keine allfällige Rechtsunwirksamkeit der Vereinbarung zu riskieren, obwohl der OGH in seiner Entscheidung vom 28.6.2011, 9 ObA 74/11i auch eine jährliche Aliquotierung (für 3 Jahre) zugelassen hat.
- ✓ Die "**Bindungsdauer**" **beginnt** mit dem **Ende** der **Ausbildung** und **darf maximal 5 Jahre**, in besonderen Fällen 8 Jahre betragen.

### Frage 11

Welche **Folgen** hat es, wenn zwar eine Ausbildungskostenrückersatz-Vereinbarung getroffen wurde, jedoch auf die Vereinbarung einer **Aliquotierung "vergessen"** wurde?

### Antwort zu Frage 11

In diesem Fall ist die gesamte **Vereinbarung nichtig**. Sie ist auch dann **rechtsunwirksam**, wenn beim Austritt der **Rückforderungsbetrag** auch ohne Vereinbarung **"richtig" aliquotiert** wurde (OGH 1. 4. 2009, 9 ObA 126/08g).

### Frage 12

Ist auch eine **Ausbildungskostenrückersatz-Vereinbarung** möglich für **Ausbildungen**, zu denen der **Arbeitnehmer** vom Arbeitgeber **verpflichtet** worden ist?

### Antwort zu Frage 12

**Ja**. Eine gültige Ausbildungskostenrückersatz-Vereinbarung kann auch abgeschlossen werden für **Ausbildungen**,

- ✓ zu deren **Teilnahme** der Arbeitnehmer vom **Arbeitgeber verpflichtet** wurde bzw
- ✓ deren **Teilnahme** deshalb **verpflichtend** ist, weil **gesetzliche Änderungen** eine entsprechende **Fortbildung erfordern**, damit der Arbeitnehmer den **Beruf weiter ausüben** kann (zB Fahrlehrer).

### Frage 13

Kann auch **fortgezahltes Entgelt** zurückgefordert werden?

### Antwort zu Frage 13

**Ja**; falls der Arbeitnehmer während der Ausbildung von der Dienstleistung befreit war, ist auch eine Vereinbarung möglich, wonach jenes **Entgelt**, das während der **ausbildungsbedingten Dienstfreistellung** fortgezahlt wurde, rückgefordert werden kann.

**Auch** die Rückforderung von **Lohnnebenkosten** ist möglich, soweit diese in **tatsächlicher Höhe** verrechnet werden und **nicht pauschal** (OGH 22. 9. 2010, 8 ObA 70/09s).

### Frage 14 (Praxisfall)

Mit einer Arbeitnehmerin, die erfolgreich maturiert hat, wird vereinbart, dass sie sich dazu verpflichtet, die **Ausbildung** zum **Speditionskaufmann** abzuschließen. Aufgrund dieser **Ausbildung** besucht die Arbeitnehmerin auch die **Berufsschule**. Kann der Arbeitgeber eine **Ausbildungskostenrückerersatz-Vereinbarung** treffen, die auch die **Lohn(neben)kosten** für die **Dauer** des **Berufsschulbesuches** erfasst (Es liegt kein Lehrverhältnis vor)?

### Antwort zu Frage 14

Wird mit einer Maturantin vereinbart, dass sie iZm der 2-jährigen, vom Unternehmen **bezahlten Ausbildung** zur **Speditionskauffrau** auch die **Berufsschule** besucht und die **Lehrabschlussprüfung** absolviert, kann der Arbeitgeber eine **Ausbildungskostenrückerersatz-Vereinbarung** auch für die von ihm aufgewendeten Berufsschul- und Lehrabschlussprüfungskosten abschließen, da **kein Lehrverhältnis** vorliegt.

Insoweit liegt nach Ansicht des OGH auch kein Umgehungsgeschäft vor, da das **Berufsausbildungsgesetz** die **Möglichkeit** zur **ausnahmsweisen Zulassung** zur **Lehrabschlussprüfung ohne** Absolvierung einer **Lehre** vorsieht (siehe hiezu bspw § 23 Abs 5 bis 8 BAG).

Damit korrespondierend sieht § 4 Abs 1 SchulunterrichtsG vor, dass in **Berufsschulen** auch **außerordentliche Schüler**, auch wenn sie nicht schulpflichtig sind, aufgenommen werden können (OGH 22. 9. 2010, 8 ObA 70/09s).

### Frage 15

In welchen **Austrittsfällen** entfällt das **Recht auf Rückerersatz** der **Ausbildungskosten**?

### Antwort zu Frage 15

In welchen **Beendigungsfällen** ein **Ausbildungskostenrückerersatz** **möglich** ist und in welchen nicht, das zeigt die folgende **Tabelle**:

<b>Austrittsart</b>	<b>Ausbildungskostenrückerersatz</b>
einvernehmliche Auflösung	<b>Ja</b>
fristlose Entlassung (gerechtfertigt)	<b>Ja*</b>
fristlose Entlassung (ungerechtfertigt)	<b>Nein</b>
Kündigung durch Arbeitgeber	<b>Nein **</b>
Kündigung durch Arbeitnehmer	<b>Ja</b>
Probezeit	<b>Nein</b>
vorzeitiger Austritt (gerechtfertigt und vom Arbeitgeber verschuldet)	<b>Nein</b>
vorzeitiger Austritt (ungerechtfertigt)	<b>Ja</b>
vorzeitiger Austritt (gerechtfertigt, vom Arbeitgeber nicht verschuldet; zB durch Krankheit)	<b>Nein</b>
Tod des Arbeitnehmers	<b>Nein</b>
Zeitablauf	<b>Nein</b>

\* Der Möglichkeit eines **Ausbildungskostenrückerersatzes** besteht **nicht** bei einer (an sich gerechtfertigten) **Entlassung** wegen dauernder **Arbeitsunfähigkeit**.

\*\* **Ausnahme:** Die Kündigung durch den Arbeitgeber wegen **schuldhaften Verhaltens** des Arbeitnehmers erfolgt ist.



### Frage 16

*In welchem **Verhältnis** stehen etwaige **KV-Rückersatzregelungen** zu den **gesetzlichen Rückersatzregelungen**?*

### Antwort zu Frage 16

- ✓ **KV-Regelungen**, die den Ausbildungskostenrückersatz betreffen, werden durch die mit 18. 3. 2006 in Kraft getretenen gesetzlichen Regelungen nicht berührt und **gelten daher weiter**, sofern sie zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Regelungen bereits im KV enthalten waren (OGH 28. 2. 2011, 9 ObA 20/11y).
- ✓ Damit sind derartige **KV-Regelungen** insgesamt **vorrangig vor dem Gesetz** (kein Günstigkeitsvergleich).
- ✓ Wurden innerbetriebliche Regelungen durch eine (**freie**) **Betriebsvereinbarung** getroffen, so gilt der **Günstigkeitsvergleich**.
- ✓ Anderes gilt, wenn der **Dienstvertrag** auf eine entsprechende Regelung im KV **verweist** und der entsprechende KV nur einen **Rahmen** für die noch zu schließende Einzelvereinbarung vorgibt, aber **keine exakten Kriterien** für eine Ausbildungskostenrückersatz-Vereinbarung festlegt (OGH 17.12.2012, 9 ObA 94/12g).

### Frage 17

*Der Arbeitgeber behielt nach einer Arbeitnehmerkündigung als **Ausbildungskostenrückersatz ca. € 800,00 ein**. Kann der Arbeitgeber die Ausbildungskosten gegen die Lohnforderung der Arbeitnehmerin **aufrechnen** und damit das **Existenzminimum unterschreiten**?*

### Antwort zu Frage 17

Gemäß § 293 Abs 3 EO ist eine **Aufrechnung** gegen den der Exekution entzogenen Teil nur **zulässig**, wenn damit ein

- ✓ **Vorschuss** eingebracht wird,
- ✓ eine **Gegenforderung** besteht oder
- ✓ eine **Schadenersatzforderung** beglichen werden soll für einen vorsätzlich zugefügten Schaden.

Da die Ausbildungskosten, die der Arbeitgeber bezahlte, **keinen Vorschuss** darstellen und die Lohnforderung und die Ausbildungskosten **nicht als Gegenforderung** qualifiziert werden kann, darf der Arbeitgeber die Ausbildungskosten nicht mit der Lohnforderung aufrechnen (OGH 27.9.2013, 9 ObA 97/13z).

### Frage 18

Wie ist ein *Ausbildungskostenrückersatz* **lohnsteuerrechtlich** abzurechnen?

### Antwort zu Frage 18

Zieht der Arbeitgeber vereinbarungsgemäß die von ihm bezahlten Ausbildungskosten (anteilig) in der Austrittsabrechnung des Arbeitnehmers vom errechneten Nettobetrag ab, so ist der **rückverrechnete Betrag** als **Werbungskosten** abzugsfähig und zwar bereits in der Lohnverrechnung und nicht erst bei der Veranlagung (siehe dazu die Rz 319 der LStR 2002).

### Frage 19

Wie ist der *Ausbildungskostenrückersatz* hinsichtlich *Sozialversicherung* abzurechnen?

### Antwort zu Frage 19

Sv-rechtlich **wirkt** sich die **Rückerstattung von Ausbildungskosten** in der Gehaltsabrechnung **nicht** aus. Die Rückerstattung **vermindert nicht** die **SV-Beitragsgrundlage**.

### Frage 20

Wie ist der *Ausbildungskostenrückersatz* hinsichtlich der *Lohnnebenkosten* abzurechnen?

### Antwort zu Frage 20

Die **Rückerstattung** von Fort- und Ausbildungskosten **reduziert nicht** die **Bemessungsgrundlagen** für die Lohnnebenkosten (DB, DZ und KommSt).

### Frage 21

*Der Arbeitgeber will dem Arbeitnehmer **Ausbildungskosten ersetzen**, die der Arbeitnehmer seinem **früheren Arbeitgeber zurückzahlen** musste. Wie ist diese Zahlung an den Arbeitnehmer in der Lohn- und Gehaltsverrechnung zu berücksichtigen?*

### Antwort zu Frage 21

Es müssen die folgenden **Voraussetzungen** vorliegen, damit der dem Arbeitnehmer **ersetzte Ausbildungskostenrückersatz** an den Vor-Arbeitgeber **lohnsteuer-, sv- und lohnnebenkostenfrei** abgerechnet werden kann:

- ✓ Der **Arbeitgeber** muss ein **betriebliches Interesse** an der Ausbildung nachweisen.
- ✓ Die **Ausbildungsmaßnahme** darf **nicht** nur die **Lehr-/Anlernausbildung** umfassen.
- ✓ Der **Arbeitnehmer** muss **belegen**, dass er die **Ausbildungskosten tatsächlich getragen** hat.
- ✓ Er muss die **Höhe** der getragenen **Aufwendungen** nachweisen.
- ✓ Der **Arbeitnehmer** muss **erklären**, dass er die **getragenen Ausbildungskosten nicht** bei seiner Arbeitnehmerveranlagung als **Werbungskosten** geltend gemacht hat und auch in Zukunft nicht geltend machen wird.
- ✓ Weiters ist zu **prüfen**, ob **nicht bereits** der **Vorarbeitgeber** die **Rückzahlung** der **Ausbildungskosten** bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung als **Werbungskosten** (und somit vermindernd für die Lohnsteuerbemessungsgrundlage) berücksichtigt hat.

### Frage 22

*Ist ein derartiger Ausbildungskostenrückersatz **umsatzsteuerpflichtig**?*

### Antwort zu Frage 22

**Ja**, und zwar mit dem **Normalsteuersatz (20 %)** (siehe dazu auch UFS Wien 7. 12. 2009, RV/0807-W/06).

## Fortbildungstipp

Absolut **Top-informiert** sind LeserInnen der **Personalverrechnung für die Praxis** (Verlag LexisNexis): In der **Juni-Ausgabe** lesen Sie die folgenden Beiträge, aus der Praxis für die Praxis:

- ✓ **Arbeitgeberkündigung** während des **Krankenstandes**: Besteht uneingeschränkt ein Entgeltfortzahlungs-Anspruch über das Dienstvertragsende hinaus?
- ✓ **Arbeits- und Entgeltbestätigung** für das **Wochengeld**: Alles klar bei der Berechnung des Netto-Arbeitsverdienstes?
- ✓ Die **Anreise** zu einem vom Dienstgeber **angeordneten Seminar – Diäten? Entlohnung** der Reisezeit? Einhaltung der **Arbeitszeitgesetzvorschriften**?
- ✓ Wann liegt **gutgläubiger Verbrauch** vor? – Seltener als angenommen wird!
- ✓ **Leicht Lesbare Judikaturbeiträge** zu:
  - Sind **Alkoholkontrollen** bei Mitarbeitern mittels Alkomat zulässig?
  - Wie errechnet sich das **Ausfallsentgelt** bei **saisonal schwankendem Entgelt**?
- ✓ **Vorstandsvertrag** wird **ohne Abfertigungsklausel** verlängert: Fällt eine begünstigte Abfertigung an?
- ✓ Die **Highlights** aus den **Lohndumping-Richtlinien 2015**
- ✓ **Kompakt + praxisnah** informiert Sie die PVP über:
  - Fotos der Arbeitnehmer für unternehmerische Werbezwecke ua ⇒ Worauf ist zu achten?
  - Neues SV-Abkommen mit Indien
  - Neues DBA Abkommen mit Montenegro
  - Worauf ist im Internationalen Datenverkehr gemäß Datenschutzgesetz zu achten?

Und zusätzlich gibt es – wie in jedem Heft – zahlreiche **kostenfreie PVP-Leserservicedokumente**.

Lust auf mehr? ⇒ **ABO-Bestellmöglichkeit** unter:  
<http://lesen.lexisnexus.at/zs/pvp/index.html>

Ich wünsche einen erfolgreichen Arbeitswochenbeginn.

Ihr HEGEL-Autor, *Mag. Ernst Patka*

**Kanzlei Mag. Ernst Patka**

1210 Wien, Jedleseer Strasse 5 Top 19

**Tel:** 0043 664 888 70 693

**E-Mail:** [office@patka-knowhow.at](mailto:office@patka-knowhow.at)

Alle bisherigen Quick News finden Sie auch auf der Homepage [www.steuer-service.at](http://www.steuer-service.at) unter der Rubrik NEWS.

**Ich freue mich über Ihre Weiterempfehlung ...**

... meines HEGEL-Newsletters auch an jene Freunde, Bekannte oder Geschäftspartner, die möglicherweise ebenfalls Interesse an diesem Thema haben könnten.