



Ausbildungskostenrückersätze: Sind diese überhaupt noch zulässig?

Eine mit Wirkung ab 28. März 2024 im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) neu eingefügte Regelung zu Aus-, Fort- und Weiterbildungen (siehe dazu unseren Newsletter vom März 2024) sorgt in der Praxis aktuell für Verunsicherung und Diskussionen. Zur Erinnerung wird hier nochmals der Originalwortlaut der neuen Regelung (§ 11b AVRAG) abgebildet:

Aus-, Fort- und Weiterbildung

§ 11b. (1) Ist aufgrund gesetzlicher Vorschriften, Verordnungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages eine bestimmte Aus-, Fort- oder Weiterbildung Voraussetzung für die Ausübung einer arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit, so

- 1. ist die Teilnahme des Arbeitnehmers an dieser Aus-, Fort- oder Weiterbildung Arbeitszeit;*
- 2. sind die Kosten für diese Aus-, Fort- oder Weiterbildung vom Arbeitgeber zu tragen, es sei denn, die Kosten werden von einem Dritten getragen.*

(2) Die Verpflichtungen nach Abs. 1 stehen darüber hinausgehenden Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers nicht entgegen.

Das bedeutet: Im bestehenden Dienstverhältnis müssen Aus-, Fort- und Weiterbildungen, die laut gesetzlicher Vorschrift, Verordnung, Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag **Voraussetzung für die Ausübung der vereinbarten Tätigkeit** sind, als **Arbeitszeit** behandelt werden und der **Arbeitgeber** ist zur **Tragung der Kosten** (Kursgebühren o.ä.) verpflichtet.

Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers entfällt dann, wenn die Kosten ohnehin von einem Dritten (z.B. AMS) übernommen werden. Eine Verpflichtung, Aus-, Fort- und Weiterbildungen auch schon vor Beginn eines Dienstverhältnisses zu finanzieren (also z.B. für Stellenbewerber/innen), ergibt sich aus der genannten Bestimmung nicht.

Es stellen sich für die Praxis vor allem zwei zentrale Fragen:

- Welche Aus-, Fort- und Weiterbildungen fallen nun tatsächlich unter die neue Regelung?
- Sind Vereinbarungen über Ausbildungskostenrückersätze (§ 2d AVRAG) damit überholt?

Anwendungsfälle der neuen Regelung

Nach Ansicht der Gewerkschaft (Presseaussendung vom 22. Mai 2024) kommen vor allem Beschäftigte in Pflege- und Gesundheitsberufen sowie LKW- und Bus-Lenker/innen in den Genuss der neuen Regelung:

- Im **Pflege- und Gesundheitsbereich** sind Zusatzausbildungen u.a. für Kinder- und Jugendpflege, Intensivpflege, Wundversorgung oder Hospizpflege vorgesehen (*Gesundheits- und Krankenpflegegesetz*).

- **LKW- und Bus-Lenker/innen** müssen innerhalb von jeweils fünf Jahren eine Weiterbildung im Ausmaß von 35 Stunden nachweisen (§ 19b Güterbeförderungsgesetz, § 14a Gelegenheitsverkehrs-Gesetz 1996 und § 44a Kraftfahrlineiengesetz, jeweils in Verbindung mit der Grundqualifikations- und Weiterbildungsverordnung – Berufskraftfahrer).

Die Gewerkschaft meint, dass derartige Weiterbildungen bzw. Zusatzausbildungen infolge der Gesetzesnovelle nunmehr klar als Arbeitszeit zu werten und vom Arbeitgeber zu bezahlen seien. Allerdings ist die Rechtslage nicht so eindeutig wie die Gewerkschaft behauptet: So vertritt das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) zur Weiterbildung für LKW-Lenker/innen gemäß § 19b Güterbeförderungsgesetz die gegenteilige Ansicht: Da es sich hierbei um eine Pflicht der Arbeitnehmer/innen (Lenker/innen) handle, sei diese Weiterbildung nicht von § 11b AVRAG erfasst und stelle daher keine Arbeitszeit dar.

Aus heutiger Sicht ist also **strittig, ob die für Berufskraftfahrer gesetzlich verpflichtenden Weiterbildungskurse tatsächlich vom Arbeitgeber bezahlt und als Arbeitszeit gewertet** werden müssen. Es bleibt zu hoffen, dass es im Interesse der Rechtssicherheit für die Praxis zur baldigen rechtlichen Klärung durch den Gesetzgeber oder die Sozialpartner kommen wird. Dies auch deshalb, da sich diesbezügliche Fragestellungen wohl auch in anderen Branchen stellen werden.

Sind Ausbildungskostenrückersätze (§ 2d AVRAG) noch zulässig?

Die Pflicht des Arbeitgebers zur Kostentragung gemäß § 11b AVRAG wirft die Frage nach dem Verhältnis zu § 2d AVRAG auf. Denn die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers steht – zumindest auf den ersten Blick – mit Rückersatzpflichten der Arbeitnehmer/innen im Widerspruch. Hier kann allerdings für weite Bereiche Entwarnung gegeben werden: Die Möglichkeit zur Vereinbarung von Ausbildungskostenrückersätzen ist durch die Gesetzesnovelle nicht generell abgeschafft worden.

Eine **schriftliche Rückersatzvereinbarung** gemäß § 2d AVRAG ist arbeitsrechtlich weiterhin zulässig, wenn es sich um eine **Aus- oder Weiterbildung** handelt, die **keine rechtliche Voraussetzung** (aufgrund Gesetz, Verordnung, Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag) **für die dienstvertragliche Tätigkeit** darstellt.

Beachte: Als „Ausbildung“ (im engeren Sinn) zählt laut Rechtsprechung die Erlernung eines neuen Berufs. Der Begriff „Weiterbildung“ bezieht sich demgegenüber auf eine den Arbeitsmarktwert erhöhende Zusatzausbildung im selben Beruf. Bei einer „Fortbildung“ (z.B. Update-Veranstaltung ohne arbeitsmarktwert erhöhende Wirkung zur Erhaltung der Berufseignung) ist ein Ausbildungskostenrückersatz von vornherein unzulässig (OGH 27.01.2016, 9 ObA 131/15b).

§ 2d AVRAG wurde somit durch den mit Wirkung ab 28.03.2024 neu eingefügten § 11b AVRAG nicht gegenstandslos, sondern nur in jenen Bereichen unanwendbar, die unter § 11b AVRAG fallen. Dadurch sind Ausbildungskostenrückersätze nunmehr in einigen Bereichen tabu (siehe z.B. die oben erwähnten Zusatzausbildungen im Pflege- und Gesundheitswesen), welche dies konkret sind, wird sich – wie vorstehend ausgeführt – erst herausstellen.

Beispiel: In einer Steuerkanzlei wird eine HAK-Absolventin als Sekretärin und Buchhaltungsaushilfe aufgenommen. Ihr wird in Aussicht gestellt, dass sie künftig eigene Klienten in der Buchhaltung übernehmen darf, sobald sie den Buchhaltungskurs (am WIFI, BFI o.ä.) erfolgreich absolviert hat. Der Arbeitgeber ist zwar bereit, die Kurskosten zu übernehmen, die Angestellte soll den Buchhaltungskurs aber in ihrer Freizeit besuchen (ohne Anrechnung auf die Arbeitszeit). Ist dies arbeitsrechtlich zulässig?

Antwort: Es ist weder gesetzlich noch per Verordnung oder Kollektivvertrag vorgeschrieben, dass Buchhaltungstätigkeiten nur von Absolventen eines Buchhaltungskurses ausgeübt werden dürfen. Auch seitens des Betriebes gibt es im konkreten Fall – wie allein schon aufgrund der bereits laufenden Beschäftigung ersichtlich ist – keinerlei Vorgabe, dass für die dienstvertraglich vereinbarte Tätigkeit ein Buchhaltungskurs unverzichtbare Voraussetzung wäre. § 11b AVRAG ist daher nicht einschlägig, somit ist es rechtlich in Ordnung, wenn der Kursbesuch vereinbarungsgemäß in der Freizeit erfolgt.

Fazit: § 2d AVRAG (Ausbildungskostenrückerersatz) steht weiterhin in Geltung und ist ab 28.03.2024 nur in Bezug auf jene Aus- oder Weiterbildungen unanwendbar geworden, die aufgrund Gesetz, Verordnung, Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag eine notwendige Voraussetzung für die dienstvertragliche Tätigkeit sind (§ 11b AVRAG). In den meisten Bereichen sind Ausbildungskostenrückersätze gemäß § 2d AVRAG daher weiterhin zulässig.



Geplante Gesetzesänderung ab 2025: Aus Homeoffice wird Telearbeit

Am 6. Mai 2024 hat das Arbeitsministerium einen Gesetzesentwurf für ein neues **Telearbeitsgesetz** herausgebracht, in dem die **gesetzlichen Homeoffice-Regelungen** voraussichtlich mit Wirkung **ab 01.01.2025 auf Telearbeit ausgeweitet** werden sollen. Damit soll der praktischen Entwicklung Rechnung getragen werden, dass das Arbeiten heutzutage vielfach nicht mehr nur vom Arbeitsplatz im Betrieb oder von zu Hause aus erfolgt, sondern oft auch von unterwegs. Als Örtlichkeiten für die Telearbeit im Sinne des Gesetzes werden daher neben der Wohnung am Haupt- oder Nebenwohnsitz der Arbeitnehmer/innen oder einer Wohnung von Angehörigen auch Räumlichkeiten von Coworking-Spaces oder andere selbst gewählte Orte (wie z.B. Kaffeehaus, Hotelzimmer am Urlaubsort o.ä.) in Betracht kommen.

Der Gesetzesentwurf sieht insbesondere folgende Maßnahmen vor:

- **Änderung der Bezeichnung „Homeoffice“ auf „Telearbeit“** in diversen **arbeitsrechtlichen Gesetzen** (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, Arbeitsverfassungsgesetz, Arbeitsinspektionsgesetz, Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, Landarbeitsgesetz): Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die Definition von Telearbeit im § 2h AVRAG:
„Telearbeit liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen insbesondere unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnologie in ihrer oder seiner Wohnung oder in einer von ihr oder ihm selbst gewählten, nicht zum Unternehmen (§ 40 Abs. 4 ArbVG) gehörenden Örtlichkeit erbringt.“
Der Anwendungsbereich des § 2h AVRAG wird damit von der Tätigkeit in der Wohnung (Homeoffice) auf alle Formen von ortsungebundener Telearbeit ausgedehnt.
- **Anpassung der sozialversicherungsrechtlichen Regelung** über den **Unfallversicherungsschutz** (Definition des Arbeitsunfalls gemäß § 175 ASVG): Hier soll es hinkünftig eine Unterscheidung zwischen Telearbeit im engeren Sinn (eigene Wohnung, in der Nähe gelegene Wohnung eines nahen Angehörigen, in der Nähe gelegener Coworking-Space) und Telearbeit im weiteren Sinn (alle sonstigen von Arbeitnehmerseite selbst gewählten Orte, an denen Telearbeit erfolgt) geben. Der unfallversicherungsrechtliche Wegschutz soll im Regelfall nur für Telearbeit im engeren Sinn gelten.
- **Anpassungen bei den abgabenrechtlichen Regelungen**, insbesondere durch die Umwandlung des Begriffs „Homeoffice-Pauschale“ in „Telearbeitspauschale“.

Inhaltlich sind die geplanten Änderungen – wie schnell zu erkennen ist – nicht allzu tiefgreifend. Aus Sicht der betrieblichen Praxis wird es daher aller Voraussicht nach keinen unbedingten Handlungsbedarf geben.

Vorhandene Homeoffice-Vereinbarungen laufen auch nach dem 01.01.2025 unverändert weiter, sofern sie von den Vertragspartnern nicht angepasst (sprich: auf Arbeiten auch außerhalb der Wohnung ausgeweitet) werden.

Wenn auf betrieblicher Ebene also kein Interesse an der Nutzung der gesetzlichen Erweiterung besteht, können die bisherigen Homeoffice-Vereinbarungen unverändert weitergeführt werden. Sie gelten zwar laut der vorgesehenen gesetzlichen Übergangsbestimmung ab 01.01.2025 automatisch als Telearbeitsvereinbarungen, dies bewirkt aber i.d.R. keine Änderung in der praktischen Handhabung. Eine ausdrückliche Anpassung der Begrifflichkeiten von „Homeoffice“ auf „Telearbeit“ ist weder in den vertraglichen Homeoffice-Vereinbarungen noch in der Gehalts- und Lohnverrechnung (z.B. hinsichtlich allfälliger Lohnartenbezeichnungen für Homeoffice-Pauschalen) erforderlich.

Möchte der Betrieb hingegen die Ausdehnungsmöglichkeit nutzen, sollte in der jeweiligen Homeoffice-Vereinbarung (bzw. nach dem künftigen Wording: „Telearbeitsvereinbarung“) der **Kreis der zulässigen Telearbeit-Örtlichkeiten festgelegt** werden. In diesem Zusammenhang empfiehlt sich neben einer Anführung der **Art der Räumlichkeiten** (z.B. Hotelzimmer, Coworking-Space) auch die Klärung, ob Telearbeit auf **Österreich** beschränkt wird oder auch in **anderen EU-Staaten** oder **außerhalb der EU** ausgeübt werden darf.

Diese betriebliche Grundsatzentscheidung (nur im Inland oder auch im Ausland innerhalb oder außerhalb der EU) kann in mehreren Bereichen gravierende Auswirkungen nach sich ziehen und sollte daher wohlüberlegt getroffen werden:

- Bei Telearbeit im Ausland (vor allem bei Telearbeit außerhalb EU/EWR/Schweiz) ist besonderes Augenmerk auf **datenschutzrechtliche Anforderungen** und auf **Erfordernisse der Infrastruktur** (z.B. stabiles und sicheres Internet) zu legen.
- **Sozialversicherungsrechtliche Aspekte:** Telearbeit im Ausland kann in bestimmten Konstellationen zur Anwendbarkeit eines ausländischen SV-Rechts führen. Dies trifft innerhalb der EU (bzw. EWR und Schweiz) z.B. im Regelfall bei Arbeitnehmer/innen mit ausländischem Wohnsitz zu, wenn die Tätigkeit im Heimatstaat des/der jeweiligen Arbeitnehmers bzw. Arbeitnehmerin zumindest 25 % der gesamten Erwerbstätigkeit ausmacht.
- **Lohnsteuerrechtliche Aspekte:** Längere Telearbeit im selben ausländischen Staat kann gemäß Doppelbesteuerungsabkommen dazu führen, dass ausländisches Steuerrecht zur Anwendung gelangt (z.B. aufgrund der 183-Tage-Regelung).

Die Gesetzwerdung der geplanten Novelle bleibt abzuwarten. Beachten Sie daher bitte, dass die neuen Telearbeitsbestimmungen zum aktuellen Zeitpunkt erst auf einem Ministerialentwurf beruhen, der in den vergangenen Wochen (zwischen 6. und 21. Mai 2024) einer Begutachtung unterzogen wurde. In den eingelangten Stellungnahmen wurde vor allem die geplante Neuformulierung beim Unfallversicherungsschutz (Differenzierung zwischen Telearbeit im engeren Sinn und im weiteren Sinn) stark kritisiert. Es kann daher im Zuge des Gesetzwerdungsverfahrens im Detail noch zu Abänderungen kommen.



Beseitigung der „Wochengeldfalle“: Einführung eines Sonderwochengeldes

Frauen, die neuerlich schwanger werden und deren Beschäftigungsverbot gemäß MSchG („Versicherungsfall Mutterschaft“) zu einem Zeitpunkt zum Tragen kommt, während sie noch in Elternkarenz sind, aber kein Kinderbetreuungsgeld mehr beziehen, haben nach derzeitiger Rechtslage keinen Anspruch auf Wochengeld („Wochengeldfalle“). Betroffen sind in der Praxis vor allem jene Arbeitnehmerinnen, die sich für das **einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld** entschieden haben (bis zum vollendeten ersten Lebensjahr des Kindes), aber eine längere gesetzliche Karenz in Anspruch nehmen. Dass die „Wochengeldfalle“ gegen EU-Recht verstößt wurde vom Obersten

Gerichtshof bereits im Jahr 2022 festgestellt (OGH 30.08.2022, 8 ObA 42/22t), ohne dass dies bislang zu einer Abänderung der Rechtslage geführt hat. Spät aber doch reagiert nun die Gesetzgebung:

Eine geplante Gesetzesnovelle (Regierungsvorlage vom 15. Mai 2024) sieht für betroffene Frauen ein **Sonderwochengeld** vor. Dieses soll in Höhe des erhöhten Krankengeldes gebühren (60 % der Bemessungsgrundlage), wobei als Bemessungsgrundlage der Arbeitsverdienst aus dem Kalendermonat vor Ende des letzten Entgeltanspruchs heranzuziehen ist. Liegt dieser Arbeitsverdienst zur Gänze in einem vergangenen Kalenderjahr, so hat der Krankenversicherungsträger den Wert zu valorisieren.

Es ist geplant, dass die Bestimmungen zum Sonderwochengeld **rückwirkend mit 1. September 2022** in Kraft treten sollen (also mit dem Monatsersten nach Ergehen des erwähnten OGH-Urteils) und für Beschäftigungsverbote anwendbar sind, die am oder nach dem 1. September 2022 begonnen haben.

Praktische Anmerkung: Aller Voraussicht nach wird die gegenständliche Gesetzesnovelle, so erfreulich sie für die betroffenen Mütter sicherlich ist, an der Personalverrechnung und der Lohnprogrammierung nicht spurlos vorübergehen. Es erscheint durchaus möglich, dass für solche Fälle künftig „Arbeits- und Entgeltbestätigungen für Sonderwochengeld“ auszustellen sein werden (auf Basis des letzten Beitragszeitraumes vor dem Ende des Entgelts). Dabei könnte sich besonders die rückwirkende Ausstellung für Sonderwochengeldfälle der Jahre 2022 (ab 1. September) und 2023 als besondere Herausforderung erweisen.

Die Gesetzwerdung bleibt noch abzuwarten (voraussichtlich wird diese erst im Juli 2024 abgeschlossen sein). Erst danach können die technischen Umsetzungsschritte seitens der Österreichischen Gesundheitskasse und im Anschluss daran jene der Lohnsoftwarehäuser in Angriff genommen werden.
