

TE Vwgh Beschluss 2025/9/24 Ro 2024/08/0015

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 24.09.2025

Index

10/01 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG)

10/07 Verwaltungsgerichtshof

60/03 Kollektives Arbeitsrecht

Norm

ArbVG §34 Abs1

ArbVG §53 Abs6

B-VG Art133 Abs4

VwGG §25a Abs1

VwGG §34 Abs1a

1. ArbVG § 34 heute

2. ArbVG § 34 gültig ab 01.01.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 563/1986

1. ArbVG § 53 heute

2. ArbVG § 53 gültig ab 01.01.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2010

3. ArbVG § 53 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 135/2009

4. ArbVG § 53 gültig von 14.01.2006 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2006

5. ArbVG § 53 gültig von 01.01.1994 bis 13.01.2006 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 460/1993

1. B-VG Art. 133 heute

2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017

3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018

4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018

5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013

6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012

7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003

8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974

9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946

10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945

11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. VwGG § 25a heute

2. VwGG § 25a gültig ab 21.07.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 88/2023

3. VwGG § 25a gültig von 01.01.2017 bis 20.07.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2017

4. VwGG § 25a gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
1. VwGG § 34 heute
2. VwGG § 34 gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2021
3. VwGG § 34 gültig von 01.01.2014 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
4. VwGG § 34 gültig von 01.03.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
5. VwGG § 34 gültig von 01.07.2008 bis 28.02.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2008
6. VwGG § 34 gültig von 01.08.2004 bis 30.06.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 89/2004
7. VwGG § 34 gültig von 01.09.1997 bis 31.07.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 88/1997
8. VwGG § 34 gültig von 05.01.1985 bis 31.08.1997

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Präsident Dr. Posch und die Hofrätin Dr. Julcher als Richterinnen sowie den Hofrat Mag. Cede als Richter, unter Mitwirkung der Schriftführerin Mag.a Saschofer, über die Revision der E R, vertreten durch Dr. Klaus Maleschitz, Rechtsanwalt in Wien, gegen das Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichts vom 5. August 2024, W228 2281441-1/18E, betreffend Weiterbildungsgeld (belangte Behörde vor dem Verwaltungsgericht: Arbeitsmarktservice Wien Jugendliche II), den Beschluss gefasst: Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Präsident Dr. Posch und die Hofrätin Dr. Julcher als Richterinnen sowie den Hofrat Mag. Cede als Richter, unter Mitwirkung der Schriftführerin Mag.a Saschofer, über die Revision der E R, vertreten durch Dr. Klaus Maleschitz, Rechtsanwalt in Wien, gegen das Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichts vom 5. August 2024, W228 2281441-1/18E, betreffend Weiterbildungsgeld (belangte Behörde vor dem Verwaltungsgericht: Arbeitsmarktservice Wien Jugendliche römisch zwei), den Beschluss gefasst:

Spruch

Die Revision wird zurückgewiesen.

Die Revisionswerberin hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von € 553,20 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

1

Die Revisionswerberin beantragte am 12. September 2023 die Zuerkennung von Weiterbildungsgeld. Dem lag eine am 23. August 2023 abgeschlossene Vereinbarung einer Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG mit der A. GmbH für den Zeitraum 1. Oktober 2023 bis 30. September 2024 zugrunde. Die Revisionswerberin beantragte am 12. September 2023 die Zuerkennung von Weiterbildungsgeld. Dem lag eine am 23. August 2023 abgeschlossene Vereinbarung einer Bildungskarenz gemäß Paragraph 11, AVRAG mit der A. GmbH für den Zeitraum 1. Oktober 2023 bis 30. September 2024 zugrunde.

2

Die zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (AMS) wies den Antrag mit Bescheid vom 15. September 2023 ab, weil das aktuelle Arbeitsverhältnis der Revisionswerberin mit der A. GmbH erst am 1. Juli 2023 begonnen habe. Eine Bildungskarenz könne erst dann vereinbart werden, wenn das Arbeitsverhältnis zumindest sechs Monate durchgehend aufrecht gewesen sei.

3

Die Revisionswerberin erhob gegen diesen Bescheid Beschwerde und brachte vor, dass es sich bei der A. GmbH um einen Saisonbetrieb handle. Die GmbH betreibe in Salzburg einen Shop und eine Ausstellung bei einer Touristenattraktion. Die Revisionswerberin sei in der Vergangenheit schon bei der A. GmbH angestellt gewesen. Sie sei in Summe über zwei Jahre für das Unternehmen tätig gewesen und ununterbrochen die letzten drei Monate im Saisonbetrieb.

4

Das Bundesverwaltungsgericht führte eine mündliche Verhandlung durch, zu der eine Vertreterin des AMS und der Vater der Revisionswerberin erschienen. Der Vater der Revisionswerberin vertrat sowohl diese als auch die A. GmbH, deren (Gesellschafter-)Geschäftsführer er war.

5

Mit dem angefochtenen Erkenntnis wies das Bundesverwaltungsgericht die Beschwerde als unbegründet ab.

6

Es stellte fest, dass die Revisionswerberin von 25. Juni 2018 bis 10. August 2018, von 1. September 2020 bis 5. Juni 2022 und von 1. Juli 2023 bis 30. September 2023 bei der A. GmbH vollversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sei. Der Vertrag mit Arbeitsbeginn am 1. Juli 2023 sei befristet bis 30. September 2023 geschlossen worden.

7

Am 23. August 2023 habe die Revisionswerberin mit der A. GmbH eine Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG für den Zeitraum 1. Oktober 2023 bis 30. September 2024 vereinbart. Am 23. August 2023 habe die Revisionswerberin mit der A. GmbH eine Bildungskarenz gemäß Paragraph 11, AVRAG für den Zeitraum 1. Oktober 2023 bis 30. September 2024 vereinbart.

8

Die A. GmbH mit Sitz in Wien betreibe in Salzburg eine Ausstellung sowie einen Shop bei einer näher bezeichneten Touristenattraktion.

9

Im Jahr 2023 seien acht Personen ganzjährig bei der A. GmbH angestellt gewesen. Zwei Personen seien zusätzlich in den Sommermonaten als Saisonarbeitskräfte angestellt gewesen.

10

In den Jahren davor habe sich die Situation wie folgt dargestellt: Im Jahr 2016 seien zwölf Personen fix und drei Personen zusätzlich in den Sommermonaten als Saisonarbeitskräfte angestellt gewesen. In den Jahren 2017 und 2018 seien jeweils zwölf Personen fix und fünf Personen zusätzlich in den Sommermonaten als Saisonarbeitskräfte angestellt gewesen. Im Jahr 2019 seien 13 Personen fix und drei Personen zusätzlich in den Sommermonaten als Saisonarbeitskräfte angestellt gewesen. In den Jahren 2020 bis 2022 sei die Situation auf Grund des Umstands, dass wegen Corona kein geregelter Betrieb habe stattfinden können, „volatil“ gewesen.

11

Die Revisionswerberin sei im Firmenbuch seit dem 11. Dezember 2020 als Fremdgeschäftsführerin der A. GmbH eingetragen. Sie habe „insbesondere im Zeitraum 06.07.2022-30.06.2023“ nicht als Geschäftsführerin gearbeitet.

12

Bei der A. GmbH handle es sich nicht um einen Saisonbetrieb. Dies begründete das Bundesverwaltungsgericht mit Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes zur Definition von Saisonbetrieben im Sinn des § 53 Abs. 6 ArbVG. Das in dieser Bestimmung enthaltene Kriterium, dass Betriebe regelmäßig zu gewissen Zeiten „erheblich verstärkt“ arbeiten, bringe demnach eine Relation zum Ausdruck. Um von „zu gewissen Zeiten erheblich verstärkter Arbeit“ sprechen zu können, bedürfe es einer entsprechenden Steigerung der Arbeit im Verhältnis zur Arbeit zu anderen Zeiten mit einem normalen (geringeren) Arbeitsaufkommen. Dafür sei nicht auf Umsatzsteigerungen, Überstundenleistungen oder Ähnliches abzustellen, sondern auf einen für gewisse Zeit erforderlichen erhöhten Personalstand. Dass der erhöhte Personalstand nicht auf dem typischen Betriebsrisiko zuzurechnende Ursachen (Konjunkturschwankungen, Wettbewerbsrisiko) zurückzuführen sein dürfe, ergebe sich daraus, dass diese typischerweise nicht dem Kriterium „regelmäßig zu gewissen Zeiten“ entsprächen. Die Wortfolge „erheblich verstärkt arbeiten“ im Sinn des § 53 Abs. 6 ArbVG bedeute dem Beschluss OGH 24.3.2022, 9 ObA 116/21f, zufolge einen Anstieg des Beschäftigtenstandes im Ausmaß von mindestens einem Drittel. Bei der A. GmbH handle es sich nicht um einen Saisonbetrieb. Dies begründete das Bundesverwaltungsgericht mit Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes zur Definition von Saisonbetrieben im Sinn des Paragraph 53, Absatz 6, ArbVG. Das in dieser Bestimmung enthaltene Kriterium, dass Betriebe regelmäßig zu gewissen Zeiten „erheblich verstärkt“ arbeiten, bringe demnach eine Relation zum Ausdruck. Um von „zu gewissen Zeiten erheblich verstärkter Arbeit“ sprechen zu können, bedürfe es einer entsprechenden Steigerung der Arbeit im Verhältnis zur Arbeit zu anderen Zeiten mit einem normalen (geringeren) Arbeitsaufkommen. Dafür sei nicht auf Umsatzsteigerungen, Überstundenleistungen oder Ähnliches abzustellen, sondern auf einen für gewisse Zeit erforderlichen erhöhten Personalstand. Dass der erhöhte Personalstand nicht auf dem typischen Betriebsrisiko zuzurechnende Ursachen (Konjunkturschwankungen, Wettbewerbsrisiko) zurückzuführen sein dürfe, ergebe sich daraus, dass diese typischerweise nicht dem Kriterium „regelmäßig zu gewissen Zeiten“ entsprächen. Die Wortfolge „erheblich verstärkt arbeiten“ im Sinn des Paragraph 53, Absatz 6, ArbVG bedeute dem Beschluss OGH 24.3.2022, 9 ObA 116/21f, zufolge einen Anstieg des Beschäftigtenstandes im Ausmaß von mindestens einem Drittel.

13

Den Feststellungen zufolge seien im verfahrensrelevanten Jahr 2023 bei der A. GmbH acht Personen fix und

zwei Personen zusätzlich in den Sommermonaten als Saisonarbeitskräfte angestellt gewesen. Es sei in diesem Jahr sohin kein Anstieg des Beschäftigtenstandes um mindestens ein Drittel erfolgt. Auch in den Jahren 2016 und 2019 sei dies nicht der Fall gewesen. Nur in den Jahren 2017 und 2018 (jeweils zwölf Fixkräfte plus fünf Saisonkräfte) sei das Kriterium erfüllt gewesen. Auf Grund der Volatilität in den Corona-Jahren 2020 bis 2022 würden diese drei Jahre nicht näher beurteilt. Es ergebe sich sohin, dass in den fünf beurteilten Jahren 2016, 2017, 2018, 2019 und 2023 das geforderte Kriterium eines Anstiegs des Beschäftigtenstandes um mindestens ein Drittel lediglich in zwei Jahren erfüllt gewesen sei.

14

Da es sich bei der A. GmbH folglich um keinen Saisonbetrieb handle, könne eine Bildungskarenz erst vereinbart werden, nachdem das Arbeitsverhältnis zumindest sechs Monate aufrecht gewesen sei. Diese Voraussetzung sei im vorliegenden Fall nicht erfüllt, zumal die Revisionswerberin die Bildungskarenz für den Zeitraum ab 1. Oktober 2023 vereinbart habe, sie jedoch erst seit dem 1. Juli 2023 in einem Dienstverhältnis bei der A. GmbH gestanden sei. Somit lägen auch die Voraussetzungen für die Gewährung von Weiterbildungsgeld gemäß § 26 Abs. 1 ALVG nicht vor. Da es sich bei der A. GmbH folglich um keinen Saisonbetrieb handle, könne eine Bildungskarenz erst vereinbart werden, nachdem das Arbeitsverhältnis zumindest sechs Monate aufrecht gewesen sei. Diese Voraussetzung sei im vorliegenden Fall nicht erfüllt, zumal die Revisionswerberin die Bildungskarenz für den Zeitraum ab 1. Oktober 2023 vereinbart habe, sie jedoch erst seit dem 1. Juli 2023 in einem Dienstverhältnis bei der A. GmbH gestanden sei. Somit lägen auch die Voraussetzungen für die Gewährung von Weiterbildungsgeld gemäß Paragraph 26, Absatz eins, ALVG nicht vor.

15

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG sprach das Bundesverwaltungsgericht aus, dass die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig sei, weil Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zum (Nicht-)Vorliegen eines Saisonbetriebes nicht auffindbar sei. Das Bundesverwaltungsgericht sei bei seiner Entscheidungsfindung von einer „gesamtbetrieblichen Sicht“ wie in der zitierten Judikatur des Obersten Gerichtshofes ausgegangen. Es gebe keine Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu der Frage, ob auch „die reine Betrachtung eines Betriebsteils (einer Arbeitsstätte)“ bei der Beurteilung des Vorliegens eines Saisonbetriebs „möglich bzw. geboten“ sei. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG sprach das Bundesverwaltungsgericht aus, dass die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig sei, weil Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zum (Nicht-)Vorliegen eines Saisonbetriebes nicht auffindbar sei. Das Bundesverwaltungsgericht sei bei seiner Entscheidungsfindung von einer „gesamtbetrieblichen Sicht“ wie in der zitierten Judikatur des Obersten Gerichtshofes ausgegangen. Es gebe keine Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu der Frage, ob auch „die reine Betrachtung eines Betriebsteils (einer Arbeitsstätte)“ bei der Beurteilung des Vorliegens eines Saisonbetriebs „möglich bzw. geboten“ sei.

16

Nach Art. 133 Abs. 4 B-VG ist gegen ein Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes die Revision zulässig, wenn sie von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil das Erkenntnis von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird. Nach Artikel 133, Absatz 4, B-VG ist gegen ein Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes die Revision zulässig, wenn sie von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil das Erkenntnis von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird.

17

Bei der Beurteilung der Zulässigkeit der Revision in dieser Hinsicht ist der Verwaltungsgerichtshof nach § 34 Abs. 1a VwGG an den Ausspruch des Verwaltungsgerichtes gemäß § 25a Abs. 1 VwGG nicht gebunden. Auch in der ordentlichen Revision hat der Revisionswerber von sich aus die unter dem Gesichtspunkt einer Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung maßgeblichen Gründe der Zulässigkeit der Revision aufzuzeigen, sofern er der Ansicht ist, dass die Begründung des Verwaltungsgerichts für die Zulässigkeit der Revision nicht ausreicht oder er andere Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung für relevant erachtet. Das gilt auch dann, wenn sich die Revision zwar auf die Gründe, aus denen das Verwaltungsgericht die (ordentliche) Revision für zulässig erklärt hatte, beruft, diese aber fallbezogen keine Rolle (mehr) spielen oder zur Begründung der Zulässigkeit der konkret erhobenen Revision nicht ausreichen (vgl. VwGH 11.5.2017, Ro 2016/21/0022, mwN). Bei der Beurteilung der Zulässigkeit der Revision in dieser

Hinsicht ist der Verwaltungsgerichtshof nach Paragraph 34, Absatz eins a, VwGG an den Ausspruch des Verwaltungsgerichtes gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG nicht gebunden. Auch in der ordentlichen Revision hat der Revisionswerber von sich aus die unter dem Gesichtspunkt einer Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung maßgeblichen Gründe der Zulässigkeit der Revision aufzuzeigen, sofern er der Ansicht ist, dass die Begründung des Verwaltungsgerichts für die Zulässigkeit der Revision nicht ausreicht oder er andere Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung für relevant erachtet. Das gilt auch dann, wenn sich die Revision zwar auf die Gründe, aus denen das Verwaltungsgericht die (ordentliche) Revision für zulässig erklärt hatte, beruft, diese aber fallbezogen keine Rolle (mehr) spielen oder zur Begründung der Zulässigkeit der konkret erhobenen Revision nicht ausreichen vergleiche , VwGH 11.5.2017, Ro 2016/21/0022, mwN).

18

Die Revisionswerberin kommt auf die Zulässigkeitsbegründung des Bundesverwaltungsgerichts zurück. Sie tritt dem vom Bundesverwaltungsgericht erzielten Ergebnis sodann mit dem Vorbringen entgegen, dass die A. GmbH an zwei Standorten verschiedene Betriebe führe, und zwar am Standort Salzburg einen hauptsächlich für Touristen eingerichteten Shop samt Museum, während am Standort Wien - abgesehen von der Geschäftsleitung für beide Standorte - die Verwaltung und Vermietung von Immobilien sowie die Entwicklung von Immobilienprojekten erfolge. Am Standort Wien seien durchschnittlich drei Personen für das ganze Jahr fix angestellt. Am Standort Salzburg seien „im entscheidungsrelevanten Zeitraum“ vier Personen fix angestellt gewesen. In der Hauptsaison von Juni bis September sowie zu Weihnachten und Neujahr jedes Jahres bestehe für diesen Standort ein höherer Personalbedarf. Berücksichtige man den Standort Salzburg als eigenen Betrieb, dann erfolge dort ein Anstieg des Personalstandes um ein Drittel, sodass dieser Betrieb als Saisonbetrieb zu qualifizieren sei. Verfüge eine Gesellschaft über mehrere Standorte, dann seien diese bei der Lösung der Frage, ob ein Saisonbetrieb vorliege, natürlich getrennt voneinander zu betrachten, insbesondere dann, wenn sie räumlich weit voneinander entfernt lägen und auch noch voneinander verschiedene Tätigkeitsbereiche ausgeübt würden.

19

Mit diesem Vorbringen vermag die Revision aus folgenden Gründen keine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung darzutun:

20

Gemäß dem bis zum 31. März 2025 in Geltung gestandenen und daher vom Bundesverwaltungsgericht noch anzuwendenden § 26 Abs. 1 AIVG (vgl. auch die Übergangsbestimmung des § 80 Abs. 19 AIVG) gebührt Personen, die eine Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG oder eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes gemäß § 12 AVRAG in Anspruch nehmen und die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erfüllen, für die vereinbarte Dauer ein Weiterbildungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes. Gemäß § 26 Abs. 1 Z 4 AIVG muss die karenzierte Person vor Inanspruchnahme der Bildungskarenz aus dem nunmehr karenzierten Arbeitsverhältnis ununterbrochen sechs Monate arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein; bei einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb muss sie ununterbrochen drei Monate arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein. Zeiten, die gemäß § 14 Abs. 4 und 5 AIVG auf die Anwartschaft anzurechnen sind, sind wie Zeiten arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung zu werten. Gemäß dem bis zum 31. März 2025 in Geltung gestandenen und daher vom Bundesverwaltungsgericht noch anzuwendenden Paragraph 26, Absatz eins, AIVG vergleiche , auch die Übergangsbestimmung des Paragraph 80, Absatz 19, AIVG) gebührt Personen, die eine Bildungskarenz gemäß Paragraph 11, AVRAG oder eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes gemäß Paragraph 12, AVRAG in Anspruch nehmen und die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erfüllen, für die vereinbarte Dauer ein Weiterbildungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes. Gemäß Paragraph 26, Absatz eins, Ziffer 4, AIVG muss die karenzierte Person vor Inanspruchnahme der Bildungskarenz aus dem nunmehr karenzierten Arbeitsverhältnis ununterbrochen sechs Monate arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein; bei einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb muss sie ununterbrochen drei Monate arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein. Zeiten, die gemäß Paragraph 14, Absatz 4 und 5 AIVG auf die Anwartschaft anzurechnen sind, sind wie Zeiten arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung zu werten.

21

Gemäß § 11 Abs. 1a AVRAG können Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Bildungskarenz für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr in einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 53 Abs. 6 ArbVG) vereinbaren, sofern das befristete Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat und jeweils vor dem

Antritt einer Bildungskarenz oder einer neuerlichen Bildungskarenz eine Beschäftigung zum selben Arbeitgeber im Ausmaß von mindestens sechs Monaten vorliegt. Zeiten von befristeten Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Bildungskarenz und gegebenenfalls nach Rückkehr aus der mit diesem Arbeitgeber zuletzt vereinbarten Bildungskarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen. Gemäß Paragraph 11, Absatz eins a, AVRAG können Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Bildungskarenz für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr in einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb (Paragraph 53, Absatz 6, ArbVG) vereinbaren, sofern das befristete Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Bildungskarenz oder einer neuerlichen Bildungskarenz eine Beschäftigung zum selben Arbeitgeber im Ausmaß von mindestens sechs Monaten vorliegt. Zeiten von befristeten Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Bildungskarenz und gegebenenfalls nach Rückkehr aus der mit diesem Arbeitgeber zuletzt vereinbarten Bildungskarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen.

22

Gemäß § 53 Abs. 6 ArbVG - auf den § 11 Abs. 1a AVRAG, wie dargestellt, ausdrücklich verweist - gelten als Saisonbetriebe Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten. Gemäß Paragraph 53, Absatz 6, ArbVG - auf den Paragraph 11, Absatz eins a, AVRAG, wie dargestellt, ausdrücklich verweist - gelten als Saisonbetriebe Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten.

23

Im vorliegenden Fall handelte es sich unstrittig nicht um einen Betrieb, der seiner Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeitet. Zur Abgrenzung von Betrieben, die „regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten“ hat der Oberste Gerichtshof im auch vom Bundesverwaltungsgericht zitierten Beschluss vom 24. März 2022, 9 ObA 116/21f, Stellung genommen. Das Kriterium „regelmäßig zu gewissen Zeiten“ könne als „periodisch wiederkehrend“, und zwar ungefähr zu denselben, wenngleich nicht notwendigerweise datumsmäßig exakt übereinstimmenden Zeiträumen des Jahres wiederkehrend verstanden werden. Das Kriterium, dass Betriebe regelmäßig zu gewissen Zeiten „erheblich verstärkt“ arbeiten, bringe eine Relation zum Ausdruck: Um von „zu gewissen Zeiten erheblich verstärkter Arbeit“ sprechen zu können, bedürfe es einer entsprechenden Steigerung der Arbeit im Verhältnis zur Arbeit zu anderen Zeiten mit einem normalen (geringeren) Arbeitsaufkommen. Die erheblich verstärkte Arbeit dürfe also nicht den Normalzustand im Jahresbetrieb darstellen, weil eine solche Arbeit schon nach dem Wortsinn nicht nur „in gewissen Zeiten“ und „erheblich verstärkt“ erbracht würde. Werde bei einer ganzjährig gleichbleibend starken Auslastung eines Betriebes die Arbeit nur für kurze Zeiten erheblich reduziert, wäre das Kriterium nicht erfüllt. Festzuhalten sei weiter, dass für die „erheblich verstärkte Arbeit“ nicht auf Umsatzsteigerungen, Überstundenleistungen oder Ähnliches, sondern auf einen für gewisse Zeit erforderlichen erhöhten Personalstand abzustellen sei. Dass der erhöhte Personalstand dabei nicht auf dem typischen Betriebsrisiko zuzurechnende Ursachen (Konjunkturschwankungen, Wettbewerbsrisiko) zurückzuführen sein dürfe, ergebe sich daraus, dass diese typischerweise nicht dem Kriterium „regelmäßig zu gewissen Zeiten“ im dargelegten Sinn entsprächen.

24

Hinsichtlich der „Erheblichkeit“ sprächen - so der Oberste Gerichtshof weiter - gute Gründe dafür, in diesem Zusammenhang schon aus Gründen der Rechtssicherheit und Praktikabilität nicht starr und punktuell auf bestimmte Prozentsätze zu den Beschäftigungsschwankungen abzustellen. Mit einem Anstieg des Beschäftigtenstandes im Ausmaß von mindestens einem Drittel in zumindest 60 % der einbezogenen Jahre (im konkreten Fall: 2014 bis 2018) werde der Erheblichkeitsschwelle jedenfalls entsprochen.

25

Der Oberste Gerichtshof betonte im zitierten Beschluss außerdem, dass der verstärkte Personalbedarf ein gewisses Dauerelement haben müsse (arg.: „für gewisse Zeit“).

26

Der Revisionswerberin ist insoweit beizupflichten, als für die Beurteilung, ob im Sinn des § 53 Abs. 6 ArbVG ein Saisonbetrieb vorliegt, auf den Betrieb im Sinn des § 34 Abs. 1 ArbVG abzustellen ist. Als Betrieb gilt demnach jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse

fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht. Der Revisionswerberin ist insoweit beizupflichten, als für die Beurteilung, ob im Sinn des Paragraph 53, Absatz 6, ArbVG ein Saisonbetrieb vorliegt, auf den Betrieb im Sinn des Paragraph 34, Absatz eins, ArbVG abzustellen ist. Als Betrieb gilt demnach jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht.

27

Es spricht nun - auf Basis des Vorbringens der Revisionswerberin auch schon im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht - einiges dafür, dass es sich bei dem in Salzburg geführten Shop samt Museum um einen eigenständigen Betrieb in diesem Sinn handelte, sodass für die Beurteilung, ob ein Saisonbetrieb vorlag, nur auf die Beschäftigtenzahlen in diesem Betrieb abzustellen gewesen wäre.

28

Allerdings zeigt die Revisionswerberin nicht auf, dass ausgehend von diesen Beschäftigtenzahlen tatsächlich ein Saisonbetrieb im Sinn des § 53 Abs. 6 ArbVG anzunehmen gewesen wäre. Allerdings zeigt die Revisionswerberin nicht auf, dass ausgehend von diesen Beschäftigtenzahlen tatsächlich ein Saisonbetrieb im Sinn des Paragraph 53, Absatz 6, ArbVG anzunehmen gewesen wäre.

29

Sie bringt insoweit nur vor, dass am Standort Salzburg „im entscheidungsrelevanten Zeitraum“ vier Personen fix angestellt gewesen seien. In der Hauptsaison von Juni bis September sowie zu Weihnachten und Neujahr jedes Jahres bestehe für diesen Standort ein höherer Personalbedarf. Berücksichtige man den Standort Salzburg als eigenen Betrieb, dann erfolge dort ein Anstieg des Personalstandes um ein Drittel, sodass dieser Betrieb als Saisonbetrieb zu qualifizieren sei.

30

Gerade für das Jahr 2023, in dem die Bildungskarenz vereinbart wurde, geht aber aus den von der Revisionswerberin im Beschwerdeverfahren vorgelegten Unterlagen hervor, dass neben ihr selbst nur eine weitere Person befristet beschäftigt war, und zwar vom 15. Juli bis zum 15. August 2023. Damit war (ausgehend von den behaupteten vier Personen „Stammpersonal“) die Beschäftigtenzahl nur für einen Monat um mindestens ein Drittel erhöht, was für die geforderte Dauerhaftigkeit im Lichte der genannten Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes, deren Heranziehung die Revision nicht entgegentritt, nicht ausreicht, sondern die bloße Abdeckung einer kurzfristigen außerordentlichen Belastung indiziert.

31

Das Jahr 2022 wurde vom Bundesverwaltungsgericht ganz außer Betracht gelassen, was aber nicht nachvollziehbar ist, da im Sommer 2022 in Salzburg - namentlich auch für die Sommerfestspiele - keine maßgeblichen pandemiebedingten Einschränkungen mehr galten (was sich auch in der im Akt befindlichen Umsatztabelle des Betriebs widerspiegelt). Für dieses Jahr ergibt sich aus den von der Revisionswerberin im Beschwerdeverfahren vorgelegten Unterlagen, dass während des Sommers nur eine einzige Person, und zwar bloß im Zeitraum 1. bis 19. Juli 2022, zusätzlich beschäftigt wurde.

32

Auch im noch in die Zeit der vereinbarten Bildungskarenz fallenden Sommer 2024 wurde - diesen Unterlagen zufolge - nur eine einzige zusätzliche Beschäftigte (für den Zeitraum 8. Juli bis 10. September) aufgenommen.

33

Aus diesen im Beschwerdeverfahren von der Revisionswerberin selbst vorgebrachten Beschäftigtenzahlen lässt sich nicht ableiten, dass ein Saisonbetrieb im Sinn des § 26 Abs. 1 Z 4 AIVG iVm § 11 Abs. 1a AVRAG und § 53 Abs. 6 ArbVG vorgelegen ist. Die Revisionswerberin legt auch nicht dar, dass die - jedenfalls in erster Linie heranzuziehenden - Beschäftigtenzahlen in zeitlicher Nähe zur Bildungskarenz (insbesondere im Jahr der Vereinbarung der Bildungskarenz) atypisch waren, sodass der Beurteilung ein längerer Zeitraum zugrunde zu legen gewesen wäre. Aus diesen im Beschwerdeverfahren von der Revisionswerberin selbst vorgebrachten Beschäftigtenzahlen lässt sich nicht ableiten, dass ein Saisonbetrieb im Sinn des Paragraph 26, Absatz eins, Ziffer 4, AIVG in Verbindung mit Paragraph 11, Absatz eins a, AVRAG und Paragraph 53, Absatz 6, ArbVG vorgelegen ist. Die Revisionswerberin legt auch nicht dar, dass die - jedenfalls in erster Linie heranzuziehenden - Beschäftigtenzahlen in zeitlicher Nähe zur Bildungskarenz (insbesondere im Jahr der Vereinbarung der Bildungskarenz) atypisch waren, sodass der Beurteilung ein längerer Zeitraum zugrunde

zu legen gewesen wäre.

34

In der Revision werden somit keine Rechtsfragen aufgeworfen, denen im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG grundsätzliche Bedeutung zukäme. Die Revision war daher - nach Durchführung des Vorverfahrens durch das Bundesverwaltungsgericht und Erstattung einer Revisionsbeantwortung durch das AMS - gemäß § 34 Abs. 1 und 3 VwGG zurückzuweisen. In der Revision werden somit keine Rechtsfragen aufgeworfen, denen im Sinne des Artikel 133, Absatz 4, B-VG grundsätzliche Bedeutung zukäme. Die Revision war daher - nach Durchführung des Vorverfahrens durch das Bundesverwaltungsgericht und Erstattung einer Revisionsbeantwortung durch das AMS - gemäß Paragraph 34, Absatz eins und 3 VwGG zurückzuweisen.

35

Die Entscheidung über den Aufwandsersatz gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG iVm der VwGH-Aufwandsersatzverordnung 2014. Die Entscheidung über den Aufwandsersatz gründet sich auf die Paragraphen 47, ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandsersatzverordnung 2014.

Wien, am 24. September 2025

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2025:RO2024080015.J00

Im RIS seit

21.10.2025

Zuletzt aktualisiert am

13.11.2025

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at