

TE OGH 2024/2/15 8ObA82/23a

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 15.02.2024

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Hon.-Prof. Dr. Kuras als Vorsitzenden sowie die Hofrätin Dr. Tarmann-Prentner, den Hofrat Dr. Stefula und die fachkundigen Laienrichter Mag. Martin Lotz (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und ADir. Gabriele Svirak (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Fonds *, vertreten durch Dr. Peter Döller, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei V* P*, vertreten durch die Haider Obereder Pilz Rechtsanwält:innen GmbH in Wien, wegen 5.400 EUR netto sA, über die ordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 28. September 2023, GZ 10 Ra 66/23h-42.1, womit das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 22. März 2023, GZ 25 Cga 22/22w-34, zum Teil bestätigt und zum Teil abgeändert wurde, zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 602,54 EUR (darin 100,42 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

[1] Die die Beklagte als ehemalige Dienstnehmerin auf Rückerstattung von 5.400 EUR sA an Ausbildungskosten klagende Arbeitgeberin brachte im Verfahren auf das Wesentliche reduziert vor, der Beklagten eine externe Ausbildung finanziert zu haben, die diese schuldhaft nicht erfolgreich abgeschlossen habe. Der Rückzahlungsanspruch ergebe sich aus § 2d AVRAG, der geschlossenen Rückzahlungsvereinbarung und auch aus dem Schadenersatzrecht. [1] Die die Beklagte als ehemalige Dienstnehmerin auf Rückerstattung von 5.400 EUR sA an Ausbildungskosten klagende Arbeitgeberin brachte im Verfahren auf das Wesentliche reduziert vor, der Beklagten eine externe Ausbildung finanziert zu haben, die diese schuldhaft nicht erfolgreich abgeschlossen habe. Der Rückzahlungsanspruch ergebe sich aus Paragraph 2 d, AVRAG, der geschlossenen Rückzahlungsvereinbarung und auch aus dem Schadenersatzrecht.

[2] Die Beklagte bestritt, den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung schuldhaft vereitelt, ebenso ein Verschulden an der Arbeitgeberkündigung zu haben, und beantragte die Abweisung der Klage.

[3] Das Erstgericht verurteilte die Beklagte zur Zahlung von 2.700 EUR samt 8,58 % Zinsen ab 19. 11. 2021, das Mehrbegehren wies es ab. Es ging von folgendem Sachverhalt aus:

[4] Die Beklagte war bei der Klägerin vom 1. 2. 2017 bis 15. 5. 2021 als Pflegeassistentin tätig. Das Dienstverhältnis unterlag dem SWÖ-KV. Das zuletzt bezogene Bruttomonatsentgelt bei Vollzeitbeschäftigung betrug 2.684,05 EUR, 14 x jährlich; hinzu kamen monatlich variable Entgelte.

[5] Die 1987 in Serbien geborene Beklagte ist seit 2011 in Österreich. In Serbien hatte sie eine medizinische Mittelschule mit Krankenschwesternausbildung und Matura und das erste Studienjahr des Fachstudiums der Gesundheitspflege abgeschlossen und war in einem Krankenhaus als Krankenschwester tätig gewesen. Es wurde ihr mit Bescheid vom 5. 4. 2012 mitgeteilt, welche Ergänzungsausbildungen nötig wären, um die Berechtigung zur Ausübung des Berufs „Diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester“ zu erlangen: Ergänzungsprüfungen in den Fächern Berufsethik und Berufskunde, Gesundheits- und Krankenpflege, Pflege von alten Menschen, Hygiene (und Infektionslehre), Ernährung/Kranken- und Diätkost, Pharmakologie, Strukturen und Einrichtungen des Gesundheitswesens/Organisationslehre und berufsspezifische Rechtsgrundlagen sowie Praktika auf den Gebieten Akutpflege im operativen Fachbereich in der Dauer von 200 Stunden und Langzeitpflege/rehabilitative Pflege in gleicher Dauer.

[6] Der erste Anlauf der Beklagten, ihre Ausbildung in Österreich zu nostrifizieren, war gescheitert: Die Ergänzungsausbildung/-prüfung in Stockerau im Jahr 2014 war ohne Erfolg geblieben. Schließlich schloss die Beklagte im Jahr 2017 erfolgreich die Ergänzungsausbildung für Pflegeassistenten ab und verfügt seither über die Kompetenzen als Pflegeassistentin. Als solche arbeitete sie zuletzt bei der Klägerin im Pensionistenwohnhaus M*, das von Direktorin Mag. H* geführt wird.

[7] Es war Wunsch und Initiative der Beklagten, die Ausbildung zur Diplom-Krankenschwester nachzuholen. Sie fasste die Ausbildung nebenberuflich über das P* Institut in Graz ins Auge. Die Ausbildung über das Institut lief ausschließlich nebenberuflich; neben dem P* Institut ermöglichte dies damals nur noch ein anderes Institut in Österreich, im Wesentlichen lief sonst die Ausbildung über Fachhochschulen. Es handelte sich dabei nach § 61 Gesundheits- und Krankenpflege-Ausbildungsverordnung um die Wiederholung einer Ergänzungsausbildung, weil diese beim ersten Versuch negativ absolviert worden war. Auch ihre vorgesetzte Stationschwester N* meinte, sie selbst hätte zu 100 % weitergearbeitet und berufsbegleitend gelernt, die Beklagte würde das schon schaffen. Für die Vertreter der Klägerin gab es keinerlei Zweifel, dass die Beklagte die Ausbildung schaffen würde. Schon in der Vergangenheit hatten Mitarbeiter der Klägerin ihre Ausbildung über das P* Institut absolviert. Der weit überwiegende Großteil der Auszubildenden bei P* schafft innerhalb eines Jahres die Ausbildung. Bereits beim ersten Gespräch im Dezember 2019 sagte Mag. H* der Beklagten zu, dass die Klägerin die Kosten übernehmen werde. Sie drängte die Beklagte in keiner Weise, die Ausbildung berufsbegleitend neben dem 100%igem Dienst zu machen. Der Beklagten wurde zwar nicht von Klagsseite, die sich dafür nicht zuständig erachtete, aber von Seiten des Institutssekretariats dargelegt, dass es die Möglichkeit der Bildungskarenz, eines Fachkräftestipendiums und einer AMS-Förderung gebe. [7] Es war Wunsch und Initiative der Beklagten, die Ausbildung zur Diplom-Krankenschwester nachzuholen. Sie fasste die Ausbildung nebenberuflich über das P* Institut in Graz ins Auge. Die Ausbildung über das Institut lief ausschließlich nebenberuflich; neben dem P* Institut ermöglichte dies damals nur noch ein anderes Institut in Österreich, im Wesentlichen lief sonst die Ausbildung über Fachhochschulen. Es handelte sich dabei nach Paragraph 61, Gesundheits- und Krankenpflege-Ausbildungsverordnung um die Wiederholung einer Ergänzungsausbildung, weil diese beim ersten Versuch negativ absolviert worden war. Auch ihre vorgesetzte Stationschwester N* meinte, sie selbst hätte zu 100 % weitergearbeitet und berufsbegleitend gelernt, die Beklagte würde das schon schaffen. Für die Vertreter der Klägerin gab es keinerlei Zweifel, dass die Beklagte die Ausbildung schaffen würde. Schon in der Vergangenheit hatten Mitarbeiter der Klägerin ihre Ausbildung über das P* Institut absolviert. Der weit überwiegende Großteil der Auszubildenden bei P* schafft innerhalb eines Jahres die Ausbildung. Bereits beim ersten Gespräch im Dezember 2019 sagte Mag. H* der Beklagten zu, dass die Klägerin die Kosten übernehmen werde. Sie drängte die Beklagte in keiner Weise, die Ausbildung berufsbegleitend neben dem 100%igem Dienst zu machen. Der Beklagten wurde zwar nicht von Klagsseite, die sich dafür nicht zuständig erachtete, aber von Seiten des Institutssekretariats dargelegt, dass es die Möglichkeit der Bildungskarenz, eines Fachkräftestipendiums und einer AMS-Förderung gebe.

[8] Die Beklagte meldete sich am 15. 1. 2020 beim P* Institut für die Ausbildung vom 21. 2. 2020 bis 18. 2. 2021 mit Kosten von 5.400 EUR auf Rechnung der Klägerin an. Das dritte Ausbildungsjahr umfasste 12 Monate, darin 470 Stunden in der Theorie und Praktika. Am 16. 1. 2020 erfuhr die Beklagte erstmals, wie viele Praktikumsstunden sie zu verrichten hatte. Zu dem Zeitpunkt war sie offiziell bereits von der Schule aufgenommen und war die Aufnahmekommission befasst.

[9] Mag. H* und die Beklagte unterfertigten am 17. 1. 2020 folgende „Rückzahlungsvereinbarung für externe Bildungsmaßnahmen“:

„Name des Veranstalters: P* GmbH.

Bezeichnung der Bildungsveranstaltung: Verkürzte Ausbildung gemäß § 44 GuKG für Pflegeassistent (3. Ausbildungsjahr) Bezeichnung der Bildungsveranstaltung: Verkürzte Ausbildung gemäß Paragraph 44, GuKG für Pflegeassistent (3. Ausbildungsjahr)

Beginn und Dauer der Bildungsveranstaltung: 21. 2. 2020 bis 18. 2. 2021

Gesamtstundenanzahl 1.350 (470 Theorie/ 880 Praktikum).

Die Kosten der Bildungsveranstaltung betragen € 5.400,-.

[...]

5.) Sollte die Dienstnehmerin die Ausbildung nicht abschließen bzw diese, aus welchen Gründen auch immer vorzeitig beenden, so hat sie dem Dienstgeber die Gesamtkosten zur Gänze zu erstatten, sofern nicht nachgewiesen werden kann, dass der Abbruch aus dienstlichen oder wichtigen persönlichen Gründen (zB schwerer Krankheit) erfolgt ist.

[...]

7.) Für den Fall, dass die Dienstnehmerin während der Ausbildung oder innerhalb des unter Punkt 6 der Vereinbarung genannten Zeitraumes das Dienstverhältnis durch

- Kündigung Dienstnehmerin
- einvernehmliche Auflösung
- unberechtigten vorzeitigen Austritt
- Kündigung durch den Dienstgeber aufgrund schuldhaften Verhaltens
- verschuldete fristlose Entlassung

beendet, verpflichtet sie sich ausdrücklich zum Ersatz der Gesamtkosten gemäß Punkt 1 der Vereinbarung.“

[10] Am 17. 1. 2020 unterfertigte die Beklagte das „Zusatzblatt zur Rückzahlungsvereinbarung“ mit folgendem wesentlichen Text:

„Zur Beantragung einer Förderung der Ausbildung, benötigen wir folgende Angaben von Ihnen:

Höchster erreichter Lehrabschluss [zB [...]: Matura in Serbien,

Ausbildung wird in folgender Variante absolviert: Bitte ankreuzen!

X 100 % Dienstzeit,

75 % Dienstzeit / 25 % Freizeit

50 % Dienstzeit / 50 % Freizeit

25 % Dienstzeit / 75 % Freizeit

100 % Freizeit

Bildungskarenz (Abklärung mit dem

AMS erforderlich)

Bildungsteilzeit (Abklärung mit dem

AMS erforderlich)“

[11] Im dritten Ausbildungsjahr zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegerin gibt es vier Einzelprüfungen (Englisch, Pflegewissenschaft, Gesundheits- und Krankheitspflege und Pathologie). Die restlichen Fächer sind sogenannte Teilnahmefächer, bei denen man bis zu 80% anwesend sein muss (andernfalls muss eine Prüfung abgelegt werden). Als Folge der Corona-Lockdowns erfolgte der Unterricht zum größten Teil online, vier oder fünfmal präsenzmäßig in Graz. Der zu Beginn ausgegebene Terminplan für die Theorie-Module änderte sich im April 2020 insofern, als acht statt vier Unterrichtstage anfielen; N* berücksichtigte dies in der Dienstplaneinteilung und tat ihr möglichstes, um der Beklagten bei der Schichtzuteilung entgegenzukommen. Die Teilnahmefächer absolvierte die Beklagte ausnahmslos; im April und Mai 2020 legte sie erfolgreich die Prüfungen Pflegewissenschaft und Englisch ab.

[12] Im Zeitraum Juni bis September 2020 erledigte die Beklagte 200 Stunden Praktikum durch ihre Tätigkeit für die Klägerin. Das zweite und dritte Praktikum belegte sie in einem Spital. Vom 12. 12. 2020 bis 20. 1. 2021 war sie im

Krankenstand. Es fehlten ihr im Jänner 2021 daher das vierte Praktikum und die Prüfungen Pathologie und Gesundheits- und Krankenpflege (bei der Pathologieprüfung war sie im Herbst bereits einmal durchgefallen). Eine Diplomarbeit über kardiovaskuläre Erkrankungen hatte sie im November 2020 abgegeben. Auf Dienstgeberseite war der genaue Stand ihrer Ausbildung nicht bekannt, auch N* gegenüber räumte die Beklagte keine Probleme ein. Die Beklagte stand erstmals im Jänner 2021 nach ihrem Krankenstand vor der Tür von Mag. H* und meinte, sie brauche mehr Zeit zum Lernen, begründete dies im weiteren Gespräch aber auch mit Wirbelsäulenbeschwerden und ihrer Corona-Erkrankung; in der Hand hatte sie ein Formular zur Unterbrechung der Ausbildung. Mag. H* verweigerte, eine Unterbrechung zu genehmigen, weil sie den anzukreuzenden „schwerwiegenden gesundheitlichen, persönlichen oder familiären Grund“ nicht gegeben sah. Die Beklagte brachte im Gespräch zum Ausdruck, sich von Dienstgeberseite und Institutsseite nicht ausreichend unterstützt zu sehen. Mag. H* konfrontierte Teamleiterin N* damit und sah dies nach dem Gespräch und der Einsicht in die Dienstpläne als haltlos an. Nachdem die Beklagte am 5. 2. 2021 eine Bestätigung ausgestellt hatte, dass sie ihrem Arbeitgeber gegenüber Auskunft erteilen dürfe, nahm Mag. H* Kontakt mit Institutsleiterin K* auf. Mag. H* erfuhr über ihre E-Mail-Anfrage erstmals den konkreten Stand der Ausbildung.

[13] Bei einem Gespräch am 9. 2. 2021 vereinbarte die Beklagte mit K* den 19. 2. 2021 als Prüfungstermin für die Nachtragsprüfung zur Gesundheits- und Krankenpflege. Dies resultierte daraus, dass die Beklagte beim ersten Termin krank gewesen war. Die Wiederholungsprüfung für Pathologie resultierte daraus, dass sie beim ersten Antritt durchgefallen war. Für den Antritt zur Wiederholungsprüfung waren von ihr 85 EUR zu bezahlen, für die Nachtragsprüfung nichts. Am selben Tag informierte die Beklagte Mag. H* vom Prüfungstermin.

[14] Die Prüfung zur Gesundheits- und Krankenpflege nahm K* persönlich ab. Der Beklagten wurde im Anschluss an die Prüfung, die nach Ansicht der Prüfungskommission negativ war, nicht mitgeteilt, dass sie durchgefallen war. Die zweite Prüfung (Pathologie) erfolgte über Zoom. Der negative Ausgang auch dieser Prüfung wurde der Beklagten am 19. 2. 2021 nicht in der für sie notwendigen Deutlichkeit vermittelt. Sie verblieb subjektiv im Ungewissen bzw auch einem ausweichenden Nichtkonfrontiertseinwollen. Ein Dokument wurde ihr unmittelbar nach der Prüfung nicht ausgehändigt. Noch am 19. 2. 2021 übermittelte das Institutssekretariat an Mag. H* ein E-Mail mit dem Wortlaut: „Frau M* [= Beklagte; Anm] absolvierte heute die Nachtragsprüfung und die Wiederholungsprüfung: Gesundheits- und Krankenpflege Nachtrag: Nicht genügend. Allgemein und spezielle Pathologie Wiederholungsprüfung: Nicht genügend.“

[15] Die Beklagte erhielt am 23. 2. 2021 folgendes E-Mail des Institutssekretariats: „Sehr geehrte Frau M*, Sie haben am 19. 2. 2021 die Wiederholungsprüfung im Fach „allgemeine und spezielle Pathologie“ bei uns absolviert. Im Anhang sende ich Ihnen diesbezüglich die Rechnung RE 264/2021“. Sie ging deshalb davon aus, dass sie Pathologie bestanden hatte und schickte ein E-Mail an Mag. H* mit folgendem Wortlaut: „Ich habe Prüfung absolviert, feld noch eine Prüfung und Diplomprüfung. Nächste Woche bin ich auch mit Praktikum fertig, feld noch Diplompraktikum.“ Durch dieses E-Mail fühlte sich Mag. H* einer großen Unaufrichtigkeit der Beklagten ausgesetzt. Am 26. 2. 2021 legte Mag. H* in Anwesenheit unter anderem des Betriebsrats dar, dass sie das Dienstverhältnis auflösen möchte. Letztlich verweigerte die Beklagte die Unterschrift zur einvernehmlichen Lösung und wurde am 1. 3. 2021 gekündigt. Eine Rückforderung der Ausbildungskosten wurde in den Raum gestellt.

[16] Während der Kündigungsfrist begann die Beklagte im März 2021 das Diplompraktikum im Geriatriischen Gesundheitszentrum in Graz. 80 von 160 Praktikumsstunden waren absolviert. Es kam zu Beschwerden von Seiten des Gesundheitszentrums. Letztlich brach die Beklagte die Ausbildung ab. Der Termin zur praktischen Diplomprüfung war für den 3. 5. 2021 angesetzt. Die von ihr nicht bestandenenen Prüfungen Pathologie und Gesundheits- und Krankenpflege hätte sie vier Wochen vor der theoretischen Diplomprüfung, die im Anschluss an die praktische Diplomprüfung gewesen wäre, kommissionell erledigen können. Durch die Verlängerung der Ausbildung über das geplante eine Jahr hinaus entstanden monatlich 350 EUR Zusatzkosten für die Beklagte. Aufgefordert, die Kosten zu bezahlen, sah sie sich von allen Seiten überfordert und übervorteilt.

[17] Mit Schreiben vom 19. 11. 2021 forderte die Klägerin die Beklagte zur Bezahlung der Ausbildungskosten auf.

[18] Rechtlich folgte das Erstgericht zusammengefasst, der Beklagten sei die erfolgreiche Ausbildung während des dafür vorgesehenen Zeitraums von einem Jahr durchaus zumutbar gewesen. Sie sei jedoch nicht nur aufgrund ihrer intellektuellen/organisatorischen Fähigkeiten überfordert gewesen, sondern auch wegen der Organisation bei der P* GmbH, der Corona-Ausnahmesituation, Krankenständen und der Scham gegenüber den Vorgesetzten. Ihrem Versuch, eine Unterbrechung der Ausbildung zu erwirken, habe die Klägerin nicht entsprochen. Die Beklagte habe ihre

Ausbildung zwar nicht gewissenhaft betrieben, aber auch nicht vereitelt. Sie habe daher auch die Dienstgeberkündigung nicht zu vertreten, wohl aber müsse ihr „eine Art Mitverschulden“ zur Last gelegte werden. Dass die Beklagte der Klägerin ein unzutreffendes Bild (vom „Erfolg“ ihrer Prüfungen) vermittelt habe, sei deshalb entschuldigt, weil ihr nicht unzweifelhaft kommuniziert worden sei, dass sie die Prüfungen nicht bestanden habe, sodass sie dies aufgrund ihrer unbedarften Persönlichkeit nicht vollständig verstanden habe. Ihr Vorgehen sei daher zwar vertrauenszerrüttend gewesen, jedoch nur in einem solchen Ausmaß, das die halbe „Kostentragungspflicht“ rechtfertige.

[19] Das Berufungsgericht änderte das Urteil in eine gänzliche Klageabweisung ab.

[20] Es liege keine erfolgreich absolvierte Ausbildung iSd § 2d Abs 1 AVRAG vor. Da die Rückerstattung nach Abs 2 leg cit nur hinsichtlich Ausbildungskosten nach Abs 1 zulässig sei, könne sich die Klägerin nicht auf diese Anspruchsgrundlage stützen. [20] Es liege keine erfolgreich absolvierte Ausbildung iSd Paragraph 2 d, Absatz eins, AVRAG vor. Da die Rückerstattung nach Absatz 2, leg cit nur hinsichtlich Ausbildungskosten nach Absatz eins, zulässig sei, könne sich die Klägerin nicht auf diese Anspruchsgrundlage stützen.

[21] Erfüllt wäre demgegenüber seinem Wortlaut nach Punkt 5 der Rückzahlungsvereinbarung. Die Klägerin wäre nach den Feststellungen grundsätzlich in der Lage gewesen, die Ausbildung in der vereinbarten Zeit zu absolvieren, ohne dass wichtige persönliche oder dienstliche Gründe entgegengestanden wären. Dass dem Krankenstand von 12. 12. 2020 bis 20. 1. 2021 eine „schwere Krankheit“ im Sinn der Vertragsbestimmung zugrunde gelegen wäre, sei nicht einmal behauptet worden. Dennoch greife die bloße Heranziehung des Vertragstextes zu kurz, weil eine solche Vertragsklausel – über die Sittenwidrigkeitsprüfung – nur bei einer Beendigung wie nach § 2d Abs 4 AVRAG bzw bei einem Verschulden des Arbeitnehmers am Abbruch der Ausbildung („Vereiteln“ des erfolgreichen Abschlusses) Wirksamkeit entfalten könne. Beides liege hier nicht vor. [21] Erfüllt wäre demgegenüber seinem Wortlaut nach Punkt 5 der Rückzahlungsvereinbarung. Die Klägerin wäre nach den Feststellungen grundsätzlich in der Lage gewesen, die Ausbildung in der vereinbarten Zeit zu absolvieren, ohne dass wichtige persönliche oder dienstliche Gründe entgegengestanden wären. Dass dem Krankenstand von 12. 12. 2020 bis 20. 1. 2021 eine „schwere Krankheit“ im Sinn der Vertragsbestimmung zugrunde gelegen wäre, sei nicht einmal behauptet worden. Dennoch greife die bloße Heranziehung des Vertragstextes zu kurz, weil eine solche Vertragsklausel – über die Sittenwidrigkeitsprüfung – nur bei einer Beendigung wie nach Paragraph 2 d, Absatz 4, AVRAG bzw bei einem Verschulden des Arbeitnehmers am Abbruch der Ausbildung („Vereiteln“ des erfolgreichen Abschlusses) Wirksamkeit entfalten könne. Beides liege hier nicht vor.

[22] Ein Verschulden der Beklagten an der Dienstgeberkündigung und damit am Abbruch der Ausbildung, das einen Rückersatz nach § 2d Abs 4 Z 5 AVRAG rechtfertigte, liege nach den Feststellungen nicht vor. Insbesondere habe das Erstgericht festgestellt, dass die Beklagte nach dem an sie ergangenen E-Mail der Ausbildungseinrichtung davon ausging, dass sie die Prüfung aus Pathologie bestanden hatte. So wie es ihr mitgeteilt worden war, schrieb sie an ihre Vorgesetzte, die Prüfung „absolviert“ zu haben. Da das Ausbildungsinstitut die Vorgesetzte davor direkt vom negativen Ergebnis der Prüfung informiert hatte, nahm diese eine – von der Beklagten nicht zu vertretende – Unaufrichtigkeit derselben an, was wiederum der Grund für die von der Vorgesetzten betriebene Auflösung des Dienstverhältnisses gewesen sei. [22] Ein Verschulden der Beklagten an der Dienstgeberkündigung und damit am Abbruch der Ausbildung, das einen Rückersatz nach Paragraph 2 d, Absatz 4, Ziffer 5, AVRAG rechtfertigte, liege nach den Feststellungen nicht vor. Insbesondere habe das Erstgericht festgestellt, dass die Beklagte nach dem an sie ergangenen E-Mail der Ausbildungseinrichtung davon ausging, dass sie die Prüfung aus Pathologie bestanden hatte. So wie es ihr mitgeteilt worden war, schrieb sie an ihre Vorgesetzte, die Prüfung „absolviert“ zu haben. Da das Ausbildungsinstitut die Vorgesetzte davor direkt vom negativen Ergebnis der Prüfung informiert hatte, nahm diese eine – von der Beklagten nicht zu vertretende – Unaufrichtigkeit derselben an, was wiederum der Grund für die von der Vorgesetzten betriebene Auflösung des Dienstverhältnisses gewesen sei.

[23] Auch ein Verschulden der Beklagten am Abbruch der Ausbildung könne nicht erkannt werden. Ihr negatives Abschneiden bei den Prüfungen am 19. 2. 2021 könne nicht als Verschulden am Abbruch der Ausbildung gewertet werden. Dass sie während der Kündigungsfrist nicht mehr einen weiteren möglichen Wiederholungstermin für die nicht bestanden Prüfungen sowie den Termin für die praktische Ausbildungsprüfung am 3. 5. 2021 wahrnahm, könne in einer Gesamtschau der Umstände ebenfalls nicht als schuldhaftes Vereiteln der Ausbildung gewertet werden. De facto sei deutlich erkennbar, dass die erfolgte Kündigung des Dienstverhältnisses zur Beendigung der

Ausbildung führte.

[24] Die von der Klägerin letztlich herangezogene allgemein schadenersatzrechtliche Anspruchsgrundlage scheide aus, weil zwischen den Parteien eine Vertragsklausel bestanden habe. Zudem fehlte es an einer Schadensersatzpflicht der Beklagten erforderlichen Verschulden an der erfolglosen Beendigung der Ausbildung. Insgesamt liege daher keine taugliche Grundlage für die von der Klägerin geforderte Rückzahlung der Ausbildungskosten vor.

[25] Das Berufungsgericht ließ die ordentliche Revision mit der Begründung zu, es fehle oberstgerichtliche Rechtsprechung zur vom Berufungsgericht vorgenommenen einschränkenden Auslegung einer Vertragsklausel über die Rückerstattung der Kosten einer erfolglos gebliebenen Ausbildung.

[26] Gegen das Berufungsurteil richtet sich die aus dem Rechtsmittelgrund der unrichtigen rechtlichen Beurteilung erhobene Revision der Klägerin mit einem auf gänzliche Klagestattgebung gerichteten Abänderungsantrag.

[27] Die Beklagte beantragt in ihrer Revisionsbeantwortung die Zurückweisung des Rechtsmittels, hilfsweise ihm den Erfolg zu versagen.

Rechtliche Beurteilung

[28] Die Revision ist mangels hinreichender Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs zur Rückforderung der Kosten einer iSv § 2 Abs 1 AVRAG „nicht erfolgreich absolvierten Ausbildung“ zulässig; sie ist aber nicht berechtigt. [28] Die Revision ist mangels hinreichender Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs zur Rückforderung der Kosten einer iSv Paragraph 2, Absatz eins, AVRAG „nicht erfolgreich absolvierten Ausbildung“ zulässig; sie ist aber nicht berechtigt.

1. § 2d AVRAG regelt nach seiner Überschrift den „Ausbildungskostenrückersatz“. Ausbildungskosten sind nach der Legaldefinition in Abs 1 Satz 1 leg cit „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 nach Abs 1 Satz 2 keine Ausbildungskosten. Nach Abs 2 Satz 1 leg cit ist eine Rückerstattung „nur hinsichtlich von Ausbildungskosten nach Abs 1 in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zulässig“. Darüber hinaus nennt Abs 3 Fälle, in denen „[k]eine Verpflichtung zur Rückerstattung von Ausbildungskosten besteht“, und Abs 4 Fälle, in denen „[kein] Anspruch auf Ausbildungskostenrückersatz besteht“. 1. Paragraph 2 d, AVRAG regelt nach seiner Überschrift den „Ausbildungskostenrückersatz“. Ausbildungskosten sind nach der Legaldefinition in Absatz eins, Satz 1 leg cit „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 nach Absatz eins, Satz 2 keine Ausbildungskosten. Nach Absatz 2, Satz 1 leg cit ist eine Rückerstattung „nur hinsichtlich von Ausbildungskosten nach Absatz eins, in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zulässig“. Darüber hinaus nennt Absatz 3, Fälle, in denen „[k]eine Verpflichtung zur Rückerstattung von Ausbildungskosten besteht“, und Absatz 4, Fälle, in denen „[kein] Anspruch auf Ausbildungskostenrückersatz besteht“.

[29] 1.1. Nach der Rechtsprechung muss bei einer Ausbildung, die eine Abschlussprüfung beinhaltet, in der Regel auch diese Prüfung bestanden werden, um eine „erfolgreich absolvierte Ausbildung“ iSd § 2d AVRAG annehmen zu können (9 ObA 97/13z [Pkt I.7] = DRdA 2014/40 [Reiff] = ZAS 2014/44 [Glowacka]; 8 ObA 74/23z [Pkt 1]; ebenso zB Radner in Reissner/Neumayr, ZellHB AV-Klauseln2 [2019] Rz 34.28). [29] 1.1. Nach der Rechtsprechung muss bei einer Ausbildung, die eine Abschlussprüfung beinhaltet, in der Regel auch diese Prüfung bestanden werden, um eine „erfolgreich absolvierte Ausbildung“ iSd Paragraph 2 d, AVRAG annehmen zu können (9 ObA 97/13z [Pkt römisch eins.7] = DRdA 2014/40 [Reiff] = ZAS 2014/44 [Glowacka]; 8 ObA 74/23z [Pkt 1]; ebenso zB Radner in Reissner/Neumayr, ZellHB AV-Klauseln2 [2019] Rz 34.28).

[30] 1.2. Eine solche Ausbildung lag hier vor. Mangels positiven Abschlusses aller nötigen Prüfungen (und Praktika) hat die Beklagte die von ihr begonnene, ihr von der Klägerin finanzierte Ausbildung demnach mangels anderer Ausgangspunkte nicht iSv § 2d Abs 1 AVRAG „erfolgreich absolviert“. [30] 1.2. Eine solche Ausbildung lag hier

vor. Mangels positiven Abschlusses aller nötigen Prüfungen (und Praktika) hat die Beklagte die von ihr begonnene, ihr von der Klägerin finanzierte Ausbildung demnach mangels anderer Ausgangspunkte nicht iSv Paragraph 2 d, Absatz eins, AVRAG „erfolgreich absolviert“.

[31] 2. Wurde eine Ausbildung erfolgreich absolviert, so handelt es sich um einen Vorteil des Arbeitnehmers, zumal er die ihm vermittelten Spezialkenntnisse am Arbeitsmarkt verwerten kann (statt vieler Windisch-Graetz, Arbeitsrecht12 II [2023] 328). Dies rechtfertigt, dass der Arbeitnehmer unter bestimmten – von § 2d AVRAG statuierten – Voraussetzungen zur Rückerstattung der Ausbildungskosten verpflichtet ist. Bei nicht erfolgreichem Ausbildungsabschluss besteht jener Vorteil grundsätzlich nicht. Dies erklärt, warum § 2d Abs 2 Satz 1 AVRAG ausdrücklich „nur hinsichtlich von Ausbildungskosten nach Abs 1“ eine (zwingend schriftliche) Rückerstattungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer für „zulässig“ erklärt. [31] 2. Wurde eine Ausbildung erfolgreich absolviert, so handelt es sich um einen Vorteil des Arbeitnehmers, zumal er die ihm vermittelten Spezialkenntnisse am Arbeitsmarkt verwerten kann (statt vieler Windisch-Graetz, Arbeitsrecht12 römisch zwei [2023] 328). Dies rechtfertigt, dass der Arbeitnehmer unter bestimmten – von Paragraph 2 d, AVRAG statuierten – Voraussetzungen zur Rückerstattung der Ausbildungskosten verpflichtet ist. Bei nicht erfolgreichem Ausbildungsabschluss besteht jener Vorteil grundsätzlich nicht. Dies erklärt, warum Paragraph 2 d, Absatz 2, Satz 1 AVRAG ausdrücklich „nur hinsichtlich von Ausbildungskosten nach Absatz eins, eine (zwingend schriftliche) Rückerstattungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer für „zulässig“ erklärt.

[32] Weil das Gesetz bloß für den Fall der erfolgreichen Absolvierung einer Ausbildung die Möglichkeit vorsieht, eine Rückerstattungsvereinbarung abzuschließen, besteht nach allgemeiner Ansicht bei fehlendem erfolgreichen Ausbildungsabschluss im Rahmen einer solchen Vereinbarung grundsätzlich keine Rückerstattungspflicht (Reissner/Preiss, Die Neuerungen im Recht der Konkurrenzklausel und der Ausbildungskostenklausel, DRdA 2006, 183 [187]; Reissner, Rückzahlung von Ausbildungskosten, in Resch, Arbeitsvertrag und betriebliche sowie außerbetriebliche Weiterbildung [2015] 71 [82]; ders in Reissner/Neumayr, ZellKomm3 I [2018] § 2d AVRAG Rz 9; Binder/Mair in Binder/Burger/Mair, AVRAG [2016] § 2d Rz 28 ua). [32] Weil das Gesetz bloß für den Fall der erfolgreichen Absolvierung einer Ausbildung die Möglichkeit vorsieht, eine Rückerstattungsvereinbarung abzuschließen, besteht nach allgemeiner Ansicht bei fehlendem erfolgreichen Ausbildungsabschluss im Rahmen einer solchen Vereinbarung grundsätzlich keine Rückerstattungspflicht (Reissner/Preiss, Die Neuerungen im Recht der Konkurrenzklausel und der Ausbildungskostenklausel, DRdA 2006, 183 [187]; Reissner, Rückzahlung von Ausbildungskosten, in Resch, Arbeitsvertrag und betriebliche sowie außerbetriebliche Weiterbildung [2015] 71 [82]; ders in Reissner/Neumayr, ZellKomm3 römisch eins [2018] Paragraph 2 d, AVRAG Rz 9; Binder/Mair in Binder/Burger/Mair, AVRAG [2016] Paragraph 2 d, Rz 28 ua).

[33] Eine Verpflichtung zur Rückzahlung der Kosten besteht bei Fehlen eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses iSd § 2d Abs 1 AVRAG aber nach (zutreffender) allgemeiner Ansicht in der Literatur dann, wenn ihn der Arbeitnehmer schuldhaft vereitelt hat (Oberhofer, Ausbildungskostenrückerersatz und Konkurrenzklausel Neu, ZAS 2006, 152 [155]; Eypeltauer, Offene Fragen des Ausbildungskostenrückerersatzes – eine Trilogie, ecolex 2007, 196 [196]; Geiblinger, Wann gilt eine Ausbildung als erfolgreich absolviert iSd § 2d AVRAG? ASoK 2013, 223 [227]; Windisch-Graetz, Arbeitsrecht12 II [2023] 328 ua). In einem solchen Fall ist der Arbeitnehmer nämlich nach allgemeinem Schadenersatzrecht dem Arbeitgeber zur Rückzahlung verpflichtet (Mosing, Erfolgreiche Ausbildung aufgrund mangelnder Vorkenntnisse, RdW 2013, 402 [405]; Binder/Mair in Binder/Burger/Mair, AVRAG [2016] § 2d Rz 28; Radner in Reissner/Neumayr, ZellHB AV-Klauseln2 [2019] Rz 34.29). [33] Eine Verpflichtung zur Rückzahlung der Kosten besteht bei Fehlen eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses iSd Paragraph 2 d, Absatz eins, AVRAG aber nach (zutreffender) allgemeiner Ansicht in der Literatur dann, wenn ihn der Arbeitnehmer schuldhaft vereitelt hat (Oberhofer, Ausbildungskostenrückerersatz und Konkurrenzklausel Neu, ZAS 2006, 152 [155]; Eypeltauer, Offene Fragen des Ausbildungskostenrückerersatzes – eine Trilogie, ecolex 2007, 196 [196]; Geiblinger, Wann gilt eine Ausbildung als erfolgreich absolviert iSd Paragraph 2 d, AVRAG? ASoK 2013, 223 [227]; Windisch-Graetz, Arbeitsrecht12 römisch zwei [2023] 328 ua). In einem solchen Fall ist der Arbeitnehmer nämlich nach allgemeinem Schadenersatzrecht dem Arbeitgeber zur Rückzahlung verpflichtet (Mosing, Erfolgreiche Ausbildung aufgrund mangelnder Vorkenntnisse, RdW 2013, 402 [405]; Binder/Mair in Binder/Burger/Mair, AVRAG [2016] Paragraph 2 d, Rz 28; Radner in Reissner/Neumayr, ZellHB AV-Klauseln2 [2019] Rz 34.29).

[34] 2.1. Ein „schuldhaftes Vereiteln“ liegt nach der Literatur bereits vor, wenn das Unterbleiben des erfolgreichen

Abschlusses der Ausbildung darauf zurückzuführen ist, dass sich der Arbeitnehmer nicht hinreichend um ihn bemüht, beispielsweise zu wenig gelernt hat (Eypeltauer, ecolex 2007, 197; Geiblinger, ASoK 2013, 227; Mosing, RdW 2013, 405). Dies erscheint dem erkennenden Senat jedenfalls dann als zutreffend, wenn es dem Arbeitnehmer möglich und zumutbar war, sich besser vorzubereiten, und er die Notwendigkeit dazu auch erkennen hätte müssen.

[35] 2.2. Bloßes Unvermögen, zB zufolge körperlicher oder geistiger Unfähigkeit, stellt hier hingegen kein Verschulden des Arbeitnehmers dar (zB Eypeltauer, ecolex 2007, 197; Binder/Mair in Binder/Burger/Mair, AVRAG [2016] § 2d Rz 28). Aus dem bloßen Umstand, dass eine Prüfung nicht bestanden wurde, lässt sich – entgegen der Ansicht der Klägerin in der Revision – noch nicht auf ein Verschulden schließen. Das Scheitern eines Kandidaten bei einer Prüfung kann zB auch darauf zurückzuführen sein, dass er in der Prüfungssituation ein – als solches unverschuldetes – „Blackout“ hat oder dass er zwar zeitlich betrachtet „viel gelernt“ hat, ihm aber einfach körperliche, geistige oder sonstige – etwa sprachliche – Voraussetzungen für das „Begreifen“ des Lernstoffs und somit einen positiven Prüfungserfolg fehlen. [35] 2.2. Bloßes Unvermögen, zB zufolge körperlicher oder geistiger Unfähigkeit, stellt hier hingegen kein Verschulden des Arbeitnehmers dar (zB Eypeltauer, ecolex 2007, 197; Binder/Mair in Binder/Burger/Mair, AVRAG [2016] Paragraph 2 d, Rz 28). Aus dem bloßen Umstand, dass eine Prüfung nicht bestanden wurde, lässt sich – entgegen der Ansicht der Klägerin in der Revision – noch nicht auf ein Verschulden schließen. Das Scheitern eines Kandidaten bei einer Prüfung kann zB auch darauf zurückzuführen sein, dass er in der Prüfungssituation ein – als solches unverschuldetes – „Blackout“ hat oder dass er zwar zeitlich betrachtet „viel gelernt“ hat, ihm aber einfach körperliche, geistige oder sonstige – etwa sprachliche – Voraussetzungen für das „Begreifen“ des Lernstoffs und somit einen positiven Prüfungserfolg fehlen.

[36] 2.3. Für die schuldhafte Vereitelung des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung ist – entgegen der Ansicht der Klägerin in der Revision – der Arbeitgeber beweispflichtig (vgl zum Verständnis als Gegeneinwand zum Einwand des Arbeitnehmers, die Ausbildung nicht iSv § 2 Abs 1 AVRAG „erfolgreich absolviert“ zu haben, Reissner in Resch 82; im Ergebnis auch Geiblinger, ASoK 2013, 227). [36] 2.3. Für die schuldhafte Vereitelung des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung ist – entgegen der Ansicht der Klägerin in der Revision – der Arbeitgeber beweispflichtig vergleiche zum Verständnis als Gegeneinwand zum Einwand des Arbeitnehmers, die Ausbildung nicht iSv Paragraph 2, Absatz eins, AVRAG „erfolgreich absolviert“ zu haben, Reissner in Resch 82; im Ergebnis auch Geiblinger, ASoK 2013, 227).

[37] 2.4. Dass die Beklagte zu den Prüfungen angetreten ist und auch gelernt hat, stellt die Klägerin nicht in Zweifel. Es wurde auch nicht – wovon die Revision aber ausgeht – festgestellt, dass die Beklagte in der Zeit, in der sie nicht krank war, „zu wenig lernte“. Was tatsächlich die Ursache für das Nichtbestehen der Prüfungen aus Gesundheits- und Krankenpflege sowie Pathologie war, blieb im Dunkeln. Eine angemessene Erleichterung für die Erbringung des Beweises der Verletzung der Bemühensverpflichtung, also für ein typischerweise außerhalb des Betriebs und der Wahrnehmbarkeit durch den Arbeitgeber gesetztes Verhalten, könnte in der Einbringung eines Indizienbeweises liegen. Konkrete Indizien, die für eine Verletzung der Bemühensverpflichtung der Beklagten sprechen würden, hat die Klägerin so nicht releviert; eine dahingehende Feststellung wurde nicht getroffen (vgl zur bloßen Überprüfbarkeit im Rahmen der Beweiswürdigung RIS-Justiz RS0040278; RS0043521). Gegen die Anwendung des Anscheinsbeweises spricht, dass jedenfalls hier keine „typische formelhafte Verknüpfung“ zwischen dem negativen Prüfungsergebnis und der Verletzung der Bemühensverpflichtung besteht (vgl ausführlich zu den Voraussetzungen von Anscheins- und Indizienbeweis 9 ObA 177/07f). Die Klägerin ist insofern ihrer Beweispflicht für ein schuldhaftes Vereiteln des erfolgreichen Ausbildungsabschlusses durch die Beklagte nicht nachgekommen. Auch dass die Beklagte die restlichen Praktikumsstunden nicht mehr ableistete und zu den noch notwendigen restlichen Prüfungen nicht mehr antrat, ist ihr nicht vorzuwerfen. Sie war in dieser Zeit bereits von der Klägerin wegen deren irriger Annahme, die Beklagte wäre hinsichtlich ihres Prüfungserfolgs unaufrichtig gewesen, gekündigt worden, und die Klägerin hatte ihre nach einer mehrwöchigen Erkrankung gestellte Bitte nach einer Ausbildungsunterbrechung bzw Ermöglichung dessen, dass sie für die bevorstehenden letzten Prüfungen mehr Zeit zum Lernen habe, kurzerhand abgelehnt. Dass die Beklagte anders als andere Arbeitnehmer der Klägerin, die zuvor beim Grazer Institut erfolgreich dieselbe Ausbildung absolvierten, den mit der Covid-19-Pandemie einhergehenden Erschwerungen ausgesetzt war, maß die Klägerin – dabei insoweit ihre Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin verletzend – offenbar keine Relevanz bei. Zudem war die Beklagte mit angesichts der Höhe ihres Gehalts nicht geringen Kosten für die eingetretene Ausbildungsverlängerung konfrontiert, obgleich ihr Mag. H* im Dezember 2019 gesagt hatte, dass die Klägerin „die Kosten“ – also alle Kosten – übernehmen werde. Es war der Klägerin im Lichte dieser Gesamtsituation schlicht unzumutbar, weiterhin den erfolgreichen Abschluss der

Ausbildung anzustreben. [37] 2.4. Dass die Beklagte zu den Prüfungen angetreten ist und auch gelernt hat, stellt die Klägerin nicht in Zweifel. Es wurde auch nicht – wovon die Revision aber ausgeht – festgestellt, dass die Beklagte in der Zeit, in der sie nicht krank war, „zu wenig lernte“. Was tatsächlich die Ursache für das Nichtbestehen der Prüfungen aus Gesundheits- und Krankenpflege sowie Pathologie war, blieb im Dunkeln. Eine angemessene Erleichterung für die Erbringung des Beweises der Verletzung der Bemühensverpflichtung, also für ein typischerweise außerhalb des Betriebs und der Wahrnehmbarkeit durch den Arbeitgeber gesetztes Verhalten, könnte in der Einbringung eines Indizienbeweises liegen. Konkrete Indizien, die für eine Verletzung der Bemühensverpflichtung der Beklagten sprechen würden, hat die Klägerin so nicht releviert; eine dahingehende Feststellung wurde nicht getroffen vergleiche zur bloßen Überprüfbarkeit im Rahmen der Beweiswürdigung RIS-Justiz RS0040278; RS0043521). Gegen die Anwendung des Anscheinsbeweises spricht, dass jedenfalls hier keine „typische formelhafte Verknüpfung“ zwischen dem negativen Prüfungsergebnis und der Verletzung der Bemühensverpflichtung besteht vergleiche ausführlich zu den Voraussetzungen von Anscheins- und Indizienbeweis 9 ObA 177/07f). Die Klägerin ist insofern ihrer Beweispflicht für ein schuldhaftes Vereiteln des erfolgreichen Ausbildungsabschlusses durch die Beklagte nicht nachgekommen. Auch dass die Beklagte die restlichen Praktikumsstunden nicht mehr ableistete und zu den noch notwendigen restlichen Prüfungen nicht mehr antrat, ist ihr nicht vorzuwerfen. Sie war in dieser Zeit bereits von der Klägerin wegen deren irriger Annahme, die Beklagte wäre hinsichtlich ihres Prüfungserfolgs unaufrichtig gewesen, gekündigt worden, und die Klägerin hatte ihre nach einer mehrwöchigen Erkrankung gestellte Bitte nach einer Ausbildungsunterbrechung bzw Ermöglichung dessen, dass sie für die bevorstehenden letzten Prüfungen mehr Zeit zum Lernen habe, kurzerhand abgelehnt. Dass die Beklagte anders als andere Arbeitnehmer der Klägerin, die zuvor beim Grazer Institut erfolgreich dieselbe Ausbildung absolvierten, den mit der Covid-19-Pandemie einhergehenden Erschwerungen ausgesetzt war, maß die Klägerin – dabei insoweit ihre Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin verletzend – offenbar keine Relevanz bei. Zudem war die Beklagte mit angesichts der Höhe ihres Gehalts nicht geringen Kosten für die eingetretene Ausbildungsverlängerung konfrontiert, obgleich ihr Mag. H* im Dezember 2019 gesagt hatte, dass die Klägerin „die Kosten“ – also alle Kosten – übernehmen werde. Es war der Klägerin im Lichte dieser Gesamtsituation schlicht unzumutbar, weiterhin den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung anzustreben.

[38] Zumal der Beklagten – wie bereits vom Berufungsgericht erkannt und von ihm zutreffend im einzelnen begründet (§ 510 Abs 3 ZPO) und von der Klägerin in der Revision nicht substantiiert in Abrede gestellt – damit kein Verschulden am ausgebliebenen Erfolg ihrer Ausbildung nachgewiesen wurde, kann der eingeklagte Rückzahlungsanspruch jedenfalls nicht schadenersatzrechtlich begründet werden. [38] Zumal der Beklagten – wie bereits vom Berufungsgericht erkannt und von ihm zutreffend im einzelnen begründet (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO) und von der Klägerin in der Revision nicht substantiiert in Abrede gestellt – damit kein Verschulden am ausgebliebenen Erfolg ihrer Ausbildung nachgewiesen wurde, kann der eingeklagte Rückzahlungsanspruch jedenfalls nicht schadenersatzrechtlich begründet werden.

[39] 3. Die Klägerin hält in ihrer Revision ihren Standpunkt aufrecht, dass sie – insofern ist ihr auch vom erkennenden Senat nicht entgegenzutreten – nach dem Wortlaut des Punktes 5 der abgeschlossenen Rückzahlungsvereinbarung einen Rückzahlungsanspruch hätte. Sie bestreitet aber zu Unrecht die Richtigkeit der Beurteilung des Berufungsgerichts, dass die Vereinbarung (jedenfalls insofern) gegen § 879 ABGB verstoße: [39] 3. Die Klägerin hält in ihrer Revision ihren Standpunkt aufrecht, dass sie – insofern ist ihr auch vom erkennenden Senat nicht entgegenzutreten – nach dem Wortlaut des Punktes 5 der abgeschlossenen Rückzahlungsvereinbarung einen Rückzahlungsanspruch hätte. Sie bestreitet aber zu Unrecht die Richtigkeit der Beurteilung des Berufungsgerichts, dass die Vereinbarung (jedenfalls insofern) gegen Paragraph 879, ABGB verstoße:

[40] Zum einen spricht bereits ein Umkehrschluss aus § 2 Abs 2 Satz 1 AVRAG gegen die Zulässigkeit einer Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer auch bei von ihm nicht verschuldetem Unterbleiben eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses dem Arbeitgeber die von ihm getragenen Ausbildungskosten zu ersetzen hat. Eine Rückerstattung ist ja „nur hinsichtlich von Ausbildungskosten nach Abs 1 [...] zulässig“. Dass bei fehlendem Verschulden des Arbeitnehmers von diesem kein Rückersatz verlangt werden kann, ergibt sich auch aus der aus § 2 Abs 4 AVRAG ersichtlichen Wertung. [40] Zum einen spricht bereits ein Umkehrschluss aus Paragraph 2, Absatz 2, Satz 1 AVRAG gegen die Zulässigkeit einer Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer auch bei von ihm nicht verschuldetem Unterbleiben eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses dem Arbeitgeber die von ihm getragenen

Ausbildungskosten zu ersetzen hat. Eine Rückerstattung ist ja „nur hinsichtlich von Ausbildungskosten nach Absatz eins, [...] zulässig“. Dass bei fehlendem Verschulden des Arbeitnehmers von diesem kein Rückersatz verlangt werden kann, ergibt sich auch aus der aus Paragraph 2, Absatz 4, AVRAG ersichtlichen Wertung.

[41] Zum anderen ist es ein zwingender arbeitsrechtlicher Grundsatz, dass den Arbeitnehmer aus dem Arbeitsvertrag lediglich die Verpflichtung trifft, sich entsprechend seiner Qualifikation und Ausbildung zu bemühen, die versprochenen Dienste zu leisten (Felten in Rummel/Lukas/Geroldinger, ABGB4 [2022] § 1151 Rz 23 mwN). Genauso schuldet der Arbeitnehmer allein die Bemühung zum erfolgreichen Abschluss einer vom Arbeitgeber finanzierten (und vom Arbeitnehmer akzeptierten) Ausbildung. Dem Arbeitnehmer vertraglich auch für den Fall, dass ihm am Nichtabschluss der Ausbildung kein Verschulden trifft, eine Rückzahlungspflicht aufzuerlegen, stünde mit dem genannten arbeitsrechtlichen Grundsatz in Konflikt, fällt das Risiko, für die zu erbringende (hier Neben-)Leistung (hier: Absolvieren einer Ausbildung) geeignete Personen auszuwählen, doch in die Risikosphäre des Arbeitgebers (vgl Eypeltauer, ecolex 2007, 197; Glowacka, Glosse zu 9 ObA 97/13z, ZAS 2014, 276 [278]). [41] Zum anderen ist es ein zwingender arbeitsrechtlicher Grundsatz, dass den Arbeitnehmer aus dem Arbeitsvertrag lediglich die Verpflichtung trifft, sich entsprechend seiner Qualifikation und Ausbildung zu bemühen, die versprochenen Dienste zu leisten (Felten in Rummel/Lukas/Geroldinger, ABGB4 [2022] Paragraph 1151, Rz 23 mwN). Genauso schuldet der Arbeitnehmer allein die Bemühung zum erfolgreichen Abschluss einer vom Arbeitgeber finanzierten (und vom Arbeitnehmer akzeptierten) Ausbildung. Dem Arbeitnehmer vertraglich auch für den Fall, dass ihm am Nichtabschluss der Ausbildung kein Verschulden trifft, eine Rückzahlungspflicht aufzuerlegen, stünde mit dem genannten arbeitsrechtlichen Grundsatz in Konflikt, fällt das Risiko, für die zu erbringende (hier Neben-)Leistung (hier: Absolvieren einer Ausbildung) geeignete Personen auszuwählen, doch in die Risikosphäre des Arbeitgebers vergleiche Eypeltauer, ecolex 2007, 197; Glowacka, Glosse zu 9 ObA 97/13z, ZAS 2014, 276 [278]).

[42] Nach dem Wortlaut der zwischen den Streitparteien geschlossenen Vereinbarung kann die Klägerin von der Beklagten die Rückzahlung der Ausbildungskosten auch dann verlangen, wenn diese am ausgebliebenen erfolgreichen Ausbildungsabschluss kein Verschulden trifft. Wird – wie hier – auch für das unverschuldete Unterbleiben des erfolgreichen Ausbildungsabschlusses eine Rückersatzpflicht des Arbeitnehmers vereinbart, so ist die – hier während des Arbeitsverhältnisses zur Verbesserung der Einsetzbarkeit der Arbeitnehmerin geschlossene – Rückersatzvereinbarung jedenfalls insofern nach § 879 ABGB unwirksam (vgl Marhold/Brameshuber/Friedrich, Arbeitsrecht4 [2021] 215 f mwH; zur – hier nicht entscheidungsrelevanten – Frage der Reichweite der Unwirksamkeit einer Rückzahlungsvereinbarung hinsichtlich unrichtiger Aliquotierung vgl etwa 8 ObA 33/20s = DRdA 2021/8 [Eypeltauer] und Haider, Aus-, Fort- und Weiterbildung im Arbeitsverhältnis, DRdA 2023, 108 [116 und 118]). Auch auf die geschlossene Vereinbarung kann daher das Klagebegehren nicht gestützt werden. [42] Nach dem Wortlaut der zwischen den Streitparteien geschlossenen Vereinbarung kann die Klägerin von der Beklagten die Rückzahlung der Ausbildungskosten auch dann verlangen, wenn diese am ausgebliebenen erfolgreichen Ausbildungsabschluss kein Verschulden trifft. Wird – wie hier – auch für das unverschuldete Unterbleiben des erfolgreichen Ausbildungsabschlusses eine Rückersatzpflicht des Arbeitnehmers vereinbart, so ist die – hier während des Arbeitsverhältnisses zur Verbesserung der Einsetzbarkeit der Arbeitnehmerin geschlossene – Rückersatzvereinbarung jedenfalls insofern nach Paragraph 879, ABGB unwirksam vergleiche Marhold/Brameshuber/Friedrich, Arbeitsrecht4 [2021] 215 f mwH; zur – hier nicht entscheidungsrelevanten – Frage der Reichweite der Unwirksamkeit einer Rückzahlungsvereinbarung hinsichtlich unrichtiger Aliquotierung vergleiche etwa 8 ObA 33/20s = DRdA 2021/8 [Eypeltauer] und Haider, Aus-, Fort- und Weiterbildung im Arbeitsverhältnis, DRdA 2023, 108 [116 und 118]). Auch auf die geschlossene Vereinbarung kann daher das Klagebegehren nicht gestützt werden.

[43] 4. Zumal der Beklagten gerade kein Verschulden am ausgebliebenen Erfolg ihrer Ausbildung zur Last fällt, bedarf hier keiner Erörterung, ob ein im Fall des Verschuldens bestehender – sei es allein auf Schadenersatzrecht, sei es auf eine Vereinbarung gestützter – Rückzahlungsanspruch analog dem DHG Beschränkungen unterläge (vgl dazu Mosing, RdW 2013, 405; Löschnigg, Arbeitsrecht13 [2017] Rz 6/263). Mangels Entscheidungsrelevanz kann auch offen bleiben, ob ein Rückzahlungsanspruch wegen schuldhafter Vereitelung des erfolgreichen Abschlusses einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung analog zu § 2d Abs 2 AVRAG den Abschluss einer schriftlichen Rückzahlungsvereinbarung voraussetzt (dazu Gerhartl, Rückforderung frustrierter Ausbildungskosten, ecolex 2022, 997 [998]) oder ob ein Arbeitgeber auch unter bloßer Berufung auf Schadenersatzrecht in einem solchen Fall den Arbeitnehmer mit Erfolg in Anspruch nehmen könnte. [43] 4. Zumal der Beklagten gerade kein Verschulden am

ausgebliebenen Erfolg ihrer Ausbildung zur Last fällt, bedarf hier keiner Erörterung, ob ein im Fall des Verschuldens bestehender – sei es allein auf Schadenersatzrecht, sei es auf eine Vereinbarung gestützter – Rückzahlungsanspruch analog dem DHG Beschränkungen unterläge vergleiche dazu Mosing, RdW 2013, 405; Löschnigg, Arbeitsrecht13 [2017] Rz 6/263). Mangels Entscheidungsrelevanz kann auch offen bleiben, ob ein Rückzahlungsanspruch wegen schuldhafter Vereitelung des erfolgreichen Abschlusses einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung analog zu Paragraph 2 d, Absatz 2, AVRAG den Abschluss einer schriftlichen Rückzahlungsvereinbarung voraussetzt (dazu Gerhartl, Rückforderung frustrierter Ausbildungskosten, ecolex 2022, 997 [998]) oder ob ein Arbeitgeber auch unter bloßer Berufung auf Schadenersatzrecht in einem solchen Fall den Arbeitnehmer mit Erfolg in Anspruch nehmen könnte.

[44] 5. Die Abweisung der Klage mangels einer tragfähigen Anspruchsgrundlage durch die Vorinstanz ist rechtsrichtig.

[45] 6. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 41, 50 ZPO. [45] 6. Die Kostenentscheidung beruht auf Paragraphen 41,, 50 ZPO.

Textnummer

E140752

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2024:008OBA00082.23A.0215.000

Im RIS seit

13.03.2024

Zuletzt aktualisiert am

05.03.2026

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at