

TE OGH 2016/2/25 9ObA9/16p

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.02.2016

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Dr. Dehn, den Hofrat des Obersten Gerichtshofs Dr. Hargassner sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johanna Biereder und Mag. Matthias Schachner als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Mag. K***** S*****, vertreten durch Dr. Peter Ringhofer, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei Ö*****, vertreten durch Ploil, Krepp, Boesch Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen 7.936 EUR sA und Feststellung (31.000 EUR), über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26. November 2015, GZ 9 Ra 82/15t-20, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Text

Begründung:

Über Vorschlag der Klägerin, die bei der Beklagten als Shopleiterin beschäftigt war, vereinbarten die Streitparteien eine Bildungskarenz für die Zeit vom 1. 9. 2012 bis 31. 8. 2013 und die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses per 2. 9. 2013. Eine fixe Weiterbeschäftigung zur Wiedereinstellung wurde der Klägerin nicht zugesagt.

Entgegen dem Standpunkt der Klägerin, dass die Vereinbarung wegen Willensmängeln und Umgehung des Zwecks einer Bildungskarenz unwirksam sei, wiesen die Vorinstanzen ihr Begehren auf Zahlung von Entgelt und Feststellung des aufrechten Dienstverhältnisses ab. In ihrer dagegen gerichteten außerordentlichen Revision zeigt die Klägerin keine erhebliche Rechtsfrage von der Qualität des § 502 Abs 1 ZPO auf: Entgegen dem Standpunkt der Klägerin, dass die Vereinbarung wegen Willensmängeln und Umgehung des Zwecks einer Bildungskarenz unwirksam sei, wiesen die Vorinstanzen ihr Begehren auf Zahlung von Entgelt und Feststellung des aufrechten Dienstverhältnisses ab. In ihrer dagegen gerichteten außerordentlichen Revision zeigt die Klägerin keine erhebliche Rechtsfrage von der Qualität des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO auf:

Rechtliche Beurteilung

1. Eine „Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens“ liegt nicht vor (§ 510 Abs 3 ZPO). Die Klägerin richtet sich in Wahrheit gegen die Beweiswürdigung der Vorinstanzen, die in dritter Instanz jedoch nicht mehr angefochten werden

kann (zB RIS-Justiz RS0112242). Diese Rechtsmittelbeschränkung kann auch nicht dadurch umgangen werden, dass ein unerwünschtes Ergebnis der Behandlung der Beweistrübe als Mangel des Berufungsverfahrens releviert wird (RIS-Justiz RS0043150 [T8]). 1. Eine „Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens“ liegt nicht vor (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO). Die Klägerin richtet sich in Wahrheit gegen die Beweismürdigung der Vorinstanzen, die in dritter Instanz jedoch nicht mehr angefochten werden kann (zB RIS-Justiz RS0112242). Diese Rechtsmittelbeschränkung kann auch nicht dadurch umgangen werden, dass ein unerwünschtes Ergebnis der Behandlung der Beweistrübe als Mangel des Berufungsverfahrens releviert wird (RIS-Justiz RS0043150 [T8]).

2. Unter Berufung auf den Zweck des § 11 AVRAG meint die Klägerin, dass die Vereinbarung einer Bildungskarenz mit Auflösung des Dienstverhältnisses zu deren Ende unwirksam sei. Bildungskarenz diene einem Qualifikationszugewinn, an dem auch der Dienstgeber ein Interesse haben müsse. Ein solches sei nur vorhanden, wenn er auf höherwertige Leistungen des Dienstnehmers hoffen könne. Diese Voraussetzung sei nicht erfüllt, wenn das Dienstverhältnis mit Ablauf der Bildungskarenz auslaufe. Das Interesse des Arbeitgebers liege dann nur darin, sich eine billige Auflösung des Dienstverhältnisses zu erkaufen. 2. Unter Berufung auf den Zweck des Paragraph 11, AVRAG meint die Klägerin, dass die Vereinbarung einer Bildungskarenz mit Auflösung des Dienstverhältnisses zu deren Ende unwirksam sei. Bildungskarenz diene einem Qualifikationszugewinn, an dem auch der Dienstgeber ein Interesse haben müsse. Ein solches sei nur vorhanden, wenn er auf höherwertige Leistungen des Dienstnehmers hoffen könne. Diese Voraussetzung sei nicht erfüllt, wenn das Dienstverhältnis mit Ablauf der Bildungskarenz auslaufe. Das Interesse des Arbeitgebers liege dann nur darin, sich eine billige Auflösung des Dienstverhältnisses zu erkaufen.

Diese Argumentation ist weder aus § 11 AVRAG noch aus dem festgestellten Sachverhalt ableitbar. Diese Argumentation ist weder aus Paragraph 11, AVRAG noch aus dem festgestellten Sachverhalt ableitbar:

Die §§ 11 und 12 AVRAG wurden durch das Arbeits- und Sozialrechts-ÄnderungsG 1997 BGBl I 1997/139, als Förderungsmaßnahmen für eine stärkere Inanspruchnahme der flexibilisierten Arbeitszeit und zur Beschäftigungsförderung eingeführt (Pfeil in ZellKomm2 §§ 11, 12 Rz 1). Nach der Absicht des Gesetzgebers lag der vorrangige Zweck der Implementierung des Bildungskarenzmodells in der Schaffung von Arbeitsplätzen für arbeitslose Personen (RV 886 BlgNR XX. GP 83). Zur Kompensation des Entgeltausfalls besteht ein Anspruch des die Bildungskarenz in Anspruch nehmenden Arbeitnehmers auf Weiterbildungsgeld (§ 26 AIVG). Fraglos dient die Bildungskarenz auch den Interessen des sie beanspruchenden Arbeitnehmers (s Binder, AVRAG2 [2010] § 11 Rz 1 und 2 unter Verweis auf die grundrechtlichen Aspekte des Rechts auf berufliche Aus- und Weiterbildung; Pfeil in ZellKomm2 aaO Rz 8). Objektiv-teleologisch ist die Bildungskarenz daher auch als individuelle Förderungsmaßnahme für Arbeitnehmer zu sehen (1 Ob 75/12d mwN). Die Paragraphen 11 und 12 AVRAG wurden durch das Arbeits- und Sozialrechts-ÄnderungsG 1997, BGBl I 1997/139, als Förderungsmaßnahmen für eine stärkere Inanspruchnahme der flexibilisierten Arbeitszeit und zur Beschäftigungsförderung eingeführt (Pfeil in ZellKomm2 Paragraphen 11, 12, Rz 1). Nach der Absicht des Gesetzgebers lag der vorrangige Zweck der Implementierung des Bildungskarenzmodells in der Schaffung von Arbeitsplätzen für arbeitslose Personen Regierungsvorlage 886, BlgNR römisch zwanzig. Gesetzgebungsperiode 83,). Zur Kompensation des Entgeltausfalls besteht ein Anspruch des die Bildungskarenz in Anspruch nehmenden Arbeitnehmers auf Weiterbildungsgeld (Paragraph 26, AIVG). Fraglos dient die Bildungskarenz auch den Interessen des sie beanspruchenden Arbeitnehmers (s Binder, AVRAG2 [2010] Paragraph 11, Rz 1 und 2 unter Verweis auf die grundrechtlichen Aspekte des Rechts auf berufliche Aus- und Weiterbildung; Pfeil in ZellKomm2 aaO Rz 8). Objektiv-teleologisch ist die Bildungskarenz daher auch als individuelle Förderungsmaßnahme für Arbeitnehmer zu sehen (1 Ob 75/12d mwN).

Die Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses zum Ende der Bildungskarenz widerspricht diesen Intentionen nicht.

Im Übrigen liegt schon der Bestimmung des § 11 Abs 4 AVRAG zugrunde, dass ein Arbeitsverhältnis auch während der Bildungskarenz des Dienstnehmers beendet werden kann. Unter dem Aspekt der Wirksamkeit der Karenzierungsvereinbarung trifft es daher nicht zu, dass der Dienstgeber nachhaltigen Gewinn aus der Fortbildung des Dienstnehmers ziehen müsste. Im Übrigen liegt schon der Bestimmung des Paragraph 11, Absatz 4, AVRAG zugrunde, dass ein Arbeitsverhältnis auch während der Bildungskarenz des Dienstnehmers beendet werden kann. Unter dem Aspekt der Wirksamkeit der Karenzierungsvereinbarung trifft es daher nicht zu, dass der Dienstgeber nachhaltigen Gewinn aus der Fortbildung des Dienstnehmers ziehen müsste.

Anhaltspunkte für eine Unwirksamkeit der Vereinbarung liegen damit insgesamt nicht vor.

3. Mangels einer Rechtsfrage von der Qualität des § 502 Abs 1 ZPO ist die außerordentliche Revision der Klägerin zurückzuweisen. 3. Mangels einer Rechtsfrage von der Qualität des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO ist die außerordentliche Revision der Klägerin zurückzuweisen.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E114022

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2016:009OBA00009.16P.0225.000

Im RIS seit

04.04.2016

Zuletzt aktualisiert am

14.06.2017

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