



REPUBLIK ÖSTERREICH
OBERSTER GERICHTSHOF
DER PRÄSIDENT

509 Präs 61/25d

Der Oberste Gerichtshof erstattet durch den Präsidenten Univ.-Prof. Dr. Kodek als Vorsitzenden sowie den Senatspräsidenten Mag. Ziegelbauer, die Hofräte Dr. Stefula, Dr. Thunhart, Dr. Stiefsohn und Dr. Vollmaier sowie die Hofrätin Dr. Wallner-Friedl als weitere Mitglieder folgende

Stellungnahme des Obersten Gerichtshofs zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsmarktservicegesetz, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz und das Landarbeitsgesetz 2021 geändert werden

I. Gegen das geplante Gesetzesvorhaben bestehen aus Sicht des Obersten Gerichtshofs grundsätzlich keine Bedenken.

II. Allerdings wird hinsichtlich der in Art 3 Z 1 des Ministerialentwurfs vorgesehenen Fassung von § 11 Abs 1 AVRAG eine Korrektur angeregt.

Der Bestimmung soll ein neuer Satz 6 und 7 mit folgendem Inhalt angefügt werden:

„Die Vereinbarung über die Bildungskarenz wird frühestens mit dem auf die Zustellung der Mitteilung über die Zuerkennung der Weiterbildungsbeihilfe nach § 37e des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG), BGBl. Nr. 313/1994, folgenden Tag wirksam. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber ohne Verzug die Mitteilung des Arbeitsmarktservice über die Zuerkennung oder Nichtzuerkennung der Weiterbildungsbeihilfe zur Kenntnis zu bringen.“

Hintergrund dieser Regelung ist ausweislich der Erläuterungen zu Art 3 Z 1 die Erwägung, dass nach dem neuen Modell kein Rechtsanspruch auf die Gewährung der Weiterbildungsbeihilfe bestehen soll. Aus diesem Grund soll die Wirksamkeit der Vereinbarung der Bildungskarenz und der Bildungsteilzeit (vgl § 11a Abs 1 AVRAG, der am

Ende um einen Verweis auf die gerade angesprochene Regelung ergänzt werden soll) „von der tatsächlichen Zuerkennung der Geldleistung abhängen“.

Rechtspolitisches Motiv hinter der geplanten Änderung des § 11 Abs 1 AVRAG ist damit zunächst erkennbar die Überlegung, dass gegenüber Arbeitnehmern, die mit ihrem Arbeitgeber eine Bildungskarenz oder -teilzeit vereinbart haben, die (rechtsgestaltenden) *Hauptwirkungen* dieser Vereinbarung (zur Bindung der Parteien an aufschiebend bedingt geschlossene Verträge und die daraus ableitbaren Vorwirkungen vgl [1 Ob 290/97x](#); [1 Ob 330/97d](#) mwN; [RS0012692](#); [RS0109731](#)) – also die Sistierung der Arbeits- und Entgeltspflicht bei aufrechtem Arbeitsverhältnis bzw die Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit – nicht eingreifen sollen, bevor ihnen die zur Finanzierung der Weiterbildung zwar bereits beantragte, aber mangels Rechtsanspruchs noch nicht sichere Weiterbildungsbeihilfe durch das AMS zuerkannt wurde.

Gedacht ist also einerseits an eine Vorschrift zum Schutz des Arbeitnehmers, derzufolge die von ihm mit dem Arbeitgeber getroffenen Karenz- bzw Teilzeitvereinbarungen unter der aufschiebenden Bedingung der gesicherten Förderung durch das AMS steht (zur Vergabe von Förderungen mit den Mitteln des Privatrechts durch – auch den Förderungsträger bindende – Förderungsverträge vgl nur [8 Ob 134/17i](#); [10 Ob 52/24f](#) ua; [RS0049862](#)). Andererseits sollten aber offenbar im Interesse der Planungssicherheit beider Parteien des Arbeitsverhältnisses jene Fälle einer gesetzlichen Regelung zugeführt werden, bei denen die Förderung gleichsam zu spät – also ganz knapp vor oder gar erst nach dem vereinbarten Beginn der Bildungskarenz oder der Bildungsteilzeit – zuerkannt wird. Erkennbar sollte sichergestellt werden, dass die oben angeführten Hauptwirkungen der Karenz- bzw Teilzeitvereinbarung jedenfalls nicht einsetzen, bevor beide Vertragsparteien Kenntnis von der erfolgten Gewährung der Förderung (und damit vom Bedingungseintritt) erlangen.

Diesen Erwägungen trägt die vorgeschlagene Textierung aber nur ungenügend Rechnung: Danach soll es für das Wirksamwerden der Vereinbarung „frühestens“ auf den „auf die Zustellung der Mitteilung über die Zuerkennung der Weiterbildungsbeihilfe [...] folgenden Tag“ ankommen. Welche Umstände aber gegebenenfalls die Wirksamkeit der Vereinbarung über diesen Zeitpunkt hinaus aufschieben können, bleibt offen. Normiert wird bloß eine – ohnedies aus der allgemeinen Treuepflicht des Arbeitnehmers ([RS0021449](#)), aber auch aus den zuvor angesprochenen Vorwirkungen des aufschiebend bedingten Rechtsgeschäfts ableitbare – Verpflichtung des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber die Mitteilung über die Zuerkennung oder Nichtzuerkennung der Weiterbildungsbeihilfe „ohne Verzug“ zur Kenntnis zu bringen.

Solcherart bleibt aber letztlich im Dunkeln, welche konkreten Voraussetzungen eintreten müssen, damit die Bildungskarenz- bzw Bildungsteilzeitvereinbarung wirksam wird. Namentlich ist etwa schon unklar, ob die rechtsgestaltenden Wirkungen der in Rede stehenden Vereinbarungen auch dann eintreten, wenn der Arbeitnehmer selbst gar nicht Kenntnis von der ihm ordnungsgemäß zugestellten Mitteilung über die Gewährung der Förderung erlangt. Aus dem Gesetzeswortlaut und den Erläuterungen lässt sich weiters nicht mit Sicherheit ableiten, was in Ansehung der Frage der Wirksamkeit der Karenz- bzw Teilzeitvereinbarung gelten soll, wenn die Mitteilung zwar dem Arbeitnehmer bekannt wird, nicht aber dem Arbeitgeber, sei es, weil der Arbeitnehmer seiner Informationsverpflichtung schuldhaft nicht nachkommt, sei es, weil die Information den Arbeitgeber aus anderen, nicht vom Arbeitnehmer zu vertretenden Gründen nicht erreicht.

Vor diesem Hintergrund erscheint zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Zusammenhang mit der Frage des Zeitpunkts des Wirksamwerdens der Vereinbarung einer Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit eine Klarstellung durch Präzisierung der Regelungen des § 11 Abs 1 S 6 und 7 AVRAG geboten.

III. Entsprechendes hat hinsichtlich der in Art 4 Z 1 des Ministerialentwurfs vorgesehenen Parallelbestimmungen des § 58 Abs 1 S 6 und 7 LAG zu gelten.

Oberster Gerichtshof
Wien, 25. September 2025
Dr. Kodek, Präsident

Elektronische Ausfertigung
gemäß § 79 GOG