

TE OGH 2007/6/25 9ObA139/06s

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 25.06.2007

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Martin Gillinger und Mag. Thomas Kallab als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Dr. Richard G*****, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei Universität Wien, 1010 Wien, Dr. Karl Lueger Ring 1, vertreten durch Dr. Helmut Engelbrecht und Mag. Werner Piplitz, Rechtsanwälte in Wien, wegen Feststellung, über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 28. August 2006, GZ 7 Ra 102/06f-10, womit über Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 12. Jänner 2006, GZ 32 Cga 278/05v-6, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die Entscheidungen der Vorinstanzen werden dahin abgeändert, dass sie zu lauten haben:

„Das Klagebegehren auf Feststellung, dass die klagende Partei über den 30. September 2005 hinaus in einem unbefristet aufrechten Arbeitsverhältnis zur beklagten Partei steht, wird abgewiesen. Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei binnen 14 Tagen die mit EUR 2.463,34 bestimmten Kosten des Verfahrens erster Instanz (darin EUR 410,56 Umsatzsteuer) und die mit EUR 4.157,90 bestimmten Kosten des Verfahrens zweiter Instanz (darin EUR 427,65 Umsatzsteuer) zu ersetzen.“

Die klagende Partei ist ferner schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 1.845,71 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin EUR 307,62 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger vereinbarte mit der Republik Österreich am 1. 11. 2003 ein bis 30. 9. 2004 befristetes Arbeitsverhältnis als Vertragslehrer an der Universität Wien. Im Zuge der Ausgliederung der Beklagten als vollrechtsfähige juristische Person des öffentlichen Rechts, die mit 1. 1. 2004 wirksam wurde, ging dieses Arbeitsverhältnis auf Grund der Übergangsregelung des § 126 UG 2002 auf die Beklagte über. Am 21. 4. 2004 vereinbarten die Streitteile die Verlängerung des Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 1. 10. 2004 bis 30. 9. 2005. Der Kläger begehrte die Feststellung, dass er über den 30. 9. 2005 hinaus in einem aufrechten unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten stehe. Nach § 126 Abs 4 UG 2002 sei das auf die Beklagte übergegangene Arbeitsverhältnis dem VBG unterlegen. Nach dessen § 4 Abs 4 sei ein Arbeitsverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen sei, im Falle einer weiteren befristeten Verlängerung über den Zeitraum von drei Monaten hinaus als unbefristet anzusehen. Die Beklagte stehe auf dem Standpunkt, dass auf Grund der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit des Klägers im Bereich der Lehre § 109 Abs 2

UG 2002 zur Anwendung komme, der bei ausschließlich in der Lehre verwendeten, vollzeitbeschäftigen Bediensteten eine mehrmalige unmittelbar aufeinander folgende Befristung bis zu einer Höchstdauer von 6 Jahren zulasse. Diese Ansicht sei unzutreffend, weil § 126 Abs 4 UG 2002, der für die von der Republik Österreich übernommenen Arbeitsverhältnisse die Weitergeltung des VBG normiere, die speziellere Norm gegenüber § 109 Abs 2 UG 2002 sei. Der Standpunkt der Beklagten wäre überdies mit der Betriebsübergangsrichtlinie der EU nicht in Einklang zu bringen. Die Beklagte beantragte, das Klagebegehren abzuweisen. § 109 Abs 2 UG 2002 gehe als speziellere Norm der vom Kläger ins Treffen geführten Bestimmung des § 4 Abs 4 VBG vor, die daher nicht zur Anwendung komme. Zudem sei die Verlängerung des zunächst abgeschlossenen Dienstverhältnisses durch die Beklagte in Wahrheit als Neuabschluss eines Arbeitsverhältnisses zu qualifizieren, sodass die Befristungsvorschrift des § 4 Abs 4 VBG für das verlängerte Arbeitsverhältnis von vornherein nicht zur Anwendung komme. Dieses Ergebnis sei auch europarechtlich unbedenklich. Der Kläger vereinbarte mit der Republik Österreich am 1. 11. 2003 ein bis 30. 9. 2004 befristetes Arbeitsverhältnis als Vertragslehrer an der Universität Wien. Im Zuge der Ausgliederung der Beklagten als vollrechtsfähige juristische Person des öffentlichen Rechts, die mit 1. 1. 2004 wirksam wurde, ging dieses Arbeitsverhältnis auf Grund der Übergangsregelung des Paragraph 126, UG 2002 auf die Beklagte über. Am 21. 4. 2004 vereinbarten die Streitteile die Verlängerung des Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 1. 10. 2004 bis 30. 9. 2005. Der Kläger begehrte die Feststellung, dass er über den 30. 9. 2005 hinaus in einem aufrechten unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten stehe. Nach Paragraph 126, Absatz 4, UG 2002 sei das auf die Beklagte übergegangene Arbeitsverhältnis dem VBG unterlegen. Nach dessen Paragraph 4, Absatz 4, sei ein Arbeitsverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen sei, im Falle einer weiteren befristeten Verlängerung über den Zeitraum von drei Monaten hinaus als unbefristet anzusehen. Die Beklagte stehe auf dem Standpunkt, dass auf Grund der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit des Klägers im Bereich der Lehre Paragraph 109, Absatz 2, UG 2002 zur Anwendung komme, der bei ausschließlich in der Lehre verwendeten, vollzeitbeschäftigen Bediensteten eine mehrmalige unmittelbar aufeinander folgende Befristung bis zu einer Höchstdauer von 6 Jahren zulasse. Diese Ansicht sei unzutreffend, weil Paragraph 126, Absatz 4, UG 2002, der für die von der Republik Österreich übernommenen Arbeitsverhältnisse die Weitergeltung des VBG normiere, die speziellere Norm gegenüber Paragraph 109, Absatz 2, UG 2002 sei. Der Standpunkt der Beklagten wäre überdies mit der Betriebsübergangsrichtlinie der EU nicht in Einklang zu bringen. Die Beklagte beantragte, das Klagebegehren abzuweisen. Paragraph 109, Absatz 2, UG 2002 gehe als speziellere Norm der vom Kläger ins Treffen geführten Bestimmung des Paragraph 4, Absatz 4, VBG vor, die daher nicht zur Anwendung komme. Zudem sei die Verlängerung des zunächst abgeschlossenen Dienstverhältnisses durch die Beklagte in Wahrheit als Neuabschluss eines Arbeitsverhältnisses zu qualifizieren, sodass die Befristungsvorschrift des Paragraph 4, Absatz 4, VBG für das verlängerte Arbeitsverhältnis von vornherein nicht zur Anwendung komme. Dieses Ergebnis sei auch europarechtlich unbedenklich.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt.

Im Hinblick auf den rechtswahrenden Charakter des § 126 Abs 4 UG 2002 sei § 4 Abs 4 VBG als zwingend anzusehen, sodass die Verlängerung des auf die Beklagte übergegangenen Arbeitsverhältnisses zur Folge habe, dass dieses als unbefristet anzusehen sei. Nach dem klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers solle § 109 Abs 2 UG 2002 nur für neu aufgenommene Arbeitnehmer gelten. Der in der Lehre vertretenen Auffassung, eine „Verlängerung“ eines auf die Universität übergegangenen Arbeitsverhältnisses sei rechtlich als Neuaufnahme zu werten, für die bis zum In-Kraft-Treten eines Kollektivvertrags § 129 UG 2002 anzuwenden sei, sei nicht zu folgen. Derartiges sei dem Gesetz nicht zu entnehmen. Vielmehr ergebe sich aus dem Umstand, dass § 126 Abs 4 UG 2002 die zwingende Anwendung des VBG - und damit auch des § 4 Abs 4 VBG - normiere, dass die Beklagte das neue, aus der Sicht des Dienstnehmers gegenüber § 4 Abs 4 VBG ungünstigere Personalrecht nicht anwenden könne. § 109 Abs 2 UG 2002 lasse zwar die gesetzgeberische Wertung erkennen, wonach im Lehrbetrieb an den Universitäten mehrere unmittelbar aufeinander folgende Befristungen bis zu einer Gesamtdauer von sechs Jahren - im Falle einer Teilzeitbeschäftigung sogar bis zu einer Dauer von acht Jahren - gerechtfertigt seien. § 126 Abs 4 UG 2002 lasse jedoch für die Übertragung dieser Wertung auf die Verlängerung übergeleiteter Arbeitsverhältnisse keinen Raum. Im Hinblick auf den rechtswahrenden Charakter des Paragraph 126, Absatz 4, UG 2002 sei Paragraph 4, Absatz 4, VBG als zwingend anzusehen, sodass die Verlängerung des auf die Beklagte übergegangenen Arbeitsverhältnisses zur Folge habe, dass dieses als unbefristet anzusehen sei. Nach dem klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers solle Paragraph 109, Absatz 2, UG 2002 nur für neu aufgenommene Arbeitnehmer gelten. Der in der Lehre vertretenen Auffassung, eine „Verlängerung“ eines auf die Universität übergegangenen Arbeitsverhältnisses sei rechtlich als Neuaufnahme zu werten, für die bis zum In-Kraft-

Treten eines Kollektivvertrags Paragraph 129, UG 2002 anzuwenden sei, sei nicht zu folgen. Derartiges sei dem Gesetz nicht zu entnehmen. Vielmehr ergebe sich aus dem Umstand, dass Paragraph 126, Absatz 4, UG 2002 die zwingende Anwendung des VBG - und damit auch des Paragraph 4, Absatz 4, VBG - normiere, dass die Beklagte das neue, aus der Sicht des Dienstnehmers gegenüber Paragraph 4, Absatz 4, VBG ungünstigere Personalrecht nicht anwenden könne. Paragraph 109, Absatz 2, UG 2002 lasse zwar die gesetzgeberische Wertung erkennen, wonach im Lehrbetrieb an den Universitäten mehrere unmittelbar aufeinander folgende Befristungen bis zu einer Gesamtdauer von sechs Jahren - im Falle einer Teilzeitbeschäftigung sogar bis zu einer Dauer von acht Jahren - gerechtfertigt seien. Paragraph 126, Absatz 4, UG 2002 lasse jedoch für die Übertragung dieser Wertung auf die Verlängerung übergeleiteter Arbeitsverhältnisse keinen Raum.

Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung und billigte die Rechtsauffassung des Erstgerichtes. Es sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der Beklagten mit dem Antrag, es im Sinne der Abweisung des Klagebegehrens abzuändern. Hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Der Kläger beantragt, die Revision als unzulässig zurückzuweisen, hilfsweise, ihr nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist zulässig, weil zur hier zu entscheidenden Rechtsfrage Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs nicht vorliegt. Sie ist auch berechtigt.

Nach der von der Beklagten ins Treffen geführten Bestimmung des § 109 Abs 2 UG 2002 ist eine mehrmalige unmittelbar aufeinanderfolgende Befristung nur bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zulässig, die im Rahmen von Drittmittel- oder Forschungsprojekten beschäftigt werden, bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal sowie bei Ersatzkräften. Die Gesamtdauer solcher unmittelbar aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse darf sechs Jahre, im Fall der Teilzeitbeschäftigung acht Jahre, nicht überschreiten. Im Gegensatz zu den Vorinstanzen teilt der Oberste Gerichtshof die Auffassung der Beklagten, dass diese Bestimmung im hier zu beurteilenden Fall zur Anwendung kommt. Dies aus folgenden Erwägungen: Nach der von der Beklagten ins Treffen geführten Bestimmung des Paragraph 109, Absatz 2, UG 2002 ist eine mehrmalige unmittelbar aufeinanderfolgende Befristung nur bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zulässig, die im Rahmen von Drittmittel- oder Forschungsprojekten beschäftigt werden, bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal sowie bei Ersatzkräften. Die Gesamtdauer solcher unmittelbar aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse darf sechs Jahre, im Fall der Teilzeitbeschäftigung acht Jahre, nicht überschreiten. Im Gegensatz zu den Vorinstanzen teilt der Oberste Gerichtshof die Auffassung der Beklagten, dass diese Bestimmung im hier zu beurteilenden Fall zur Anwendung kommt. Dies aus folgenden Erwägungen:

§ 126 UG 2002 hat - soweit hier von Interesse - folgenden Wortlaut Paragraph 126, UG 2002 hat - soweit hier von Interesse - folgenden Wortlaut:

„(1) Bedienstete des Bundes, die am Tag vor dem vollen Wirksamwerden dieses Bundesgesetzes an der Universität zu Lasten einer Planstelle der Planstellenbereiche Universitäten oder Universitäten der Künste in einem vertraglichen Dienstverhältnis stehen, werden mit dem folgenden Tag (Stichtag) Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer jener Universität, deren Aufgaben sie überwiegend besorgt haben.

.....

(4) Hinsichtlich einer allfälligen zeitlichen Befristung des Arbeitsverhältnisses tritt keine Änderung ein. Die Universität setzt die Rechte und Pflichten des Bundes gegenüber diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern fort. Das Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, in der jeweils geltenden Fassung, gilt hinsichtlich der ihm zum Stichtag unterliegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Inhalt des Arbeitsvertrags mit der Universität. Der Abschluss von Sonderverträgen gemäß § 36 Vertragsbedienstetengesetz 1948 ist nicht mehr zulässig. Innerhalb von zwei Jahren ab dem vollen Wirksamwerden dieses Bundesgesetzes an der Universität ist eine Kündigung aus einem der im § 32 Abs. 4 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 angeführten Gründe nicht zulässig.“ (4) Hinsichtlich einer allfälligen zeitlichen Befristung des Arbeitsverhältnisses tritt keine Änderung ein. Die Universität setzt die Rechte und Pflichten des Bundes gegenüber diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern fort. Das Vertragsbedienstetengesetz 1948, Bundesgesetzblatt Nr. 86, in der jeweils geltenden Fassung, gilt hinsichtlich der ihm zum Stichtag unterliegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Inhalt des Arbeitsvertrags mit der Universität. Der Abschluss von

Sonderverträgen gemäß Paragraph 36, Vertragsbedienstetengesetz 1948 ist nicht mehr zulässig. Innerhalb von zwei Jahren ab dem vollen Wirksamwerden dieses Bundesgesetzes an der Universität ist eine Kündigung aus einem der im Paragraph 32, Absatz 4, des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 angeführten Gründe nicht zulässig."

Nach § 128 UG 2002 gilt für ab dem Zeitpunkt des vollen Wirksamwerdens des UG 2002 an der Universität neu aufgenommene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum In-Kraft-Treten eines Kollektivvertrages gemäß § 108 Abs 3 das VBG mit Ausnahme der §§ 4, 32 und 34 als Inhalt des Arbeitsvertrags mit der Universität. Nach Schrammel (in Mayer, Kommentar zum Universitätsgesetz, §126 Rz IV.3) ist die Verlängerung des Arbeitsvertrages rechtlich als Neuaufnahme anzusehen, für die bis zum In-Kraft-Treten eines Kollektivvertrages § 128 UG 2002 zur Anwendung gelangt. Diese Auffassung vertritt auch Pfeil (Übergangsprobleme des Personalrechts nach UG 2002, zfh 2004, 4 [8]): Er verweist auf den Umstand, dass befristete Vertragsbedienstetenverhältnisse nach der Überleitung auf die Universität weiterlaufen und mit dem Ablauf der vereinbarten Zeit enden. Danach könnten die betreffenden Personen nur mehr als Arbeitnehmer der Universität nach neuem Dauerrecht angestellt werden. Darauf bestehe außer in den Fällen des § 126 Abs 6 UG 2002 [Anm: dieser betrifft die Vertragsassistenten] kein Anspruch. Sollte es doch zu einer „Verlängerung“ kommen, drohe ein Konflikt mit der dauerrechtlichen Vorschrift des § 109 Abs 2 UG 2002. Es sei davon auszugehen, dass es sich bei den Betroffenen ab dem Überleitungsstichtag 1. 1. 2004 um Arbeitnehmer der Universität gehandelt habe, sodass auch noch im unmittelbaren Geltungsbereich des VBG begonnene Befristungen nach § 109 „anzurechnen“ seien. Übersteige deren Gesamtdauer zusammen mit einem unmittelbar anschließend nach AngG begründeten befristeten Arbeitsverhältnis die Gesamtdauer von sechs Jahren, sei das Arbeitsverhältnis als unbefristet anzusehen. Daraus ist ersichtlich, dass auch Pfeil davon ausgeht, dass im Fall der Vereinbarung einer „Verlängerung“ eines übergeleiteten Arbeitsverhältnisses auf das mit dieser „Verlängerungsvereinbarung“ begründete Arbeitsverhältnis das neue Dauerrecht - und damit auch § 109 Abs 2 UG 2002 - anzuwenden ist. Nach Paragraph 128, UG 2002 gilt für ab dem Zeitpunkt des vollen Wirksamwerdens des UG 2002 an der Universität neu aufgenommene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum In-Kraft-Treten eines Kollektivvertrages gemäß Paragraph 108, Absatz 3, das VBG mit Ausnahme der Paragraphen 4, 32 und 34 als Inhalt des Arbeitsvertrags mit der Universität. Nach Schrammel (in Mayer, Kommentar zum Universitätsgesetz, §126 Rz römisch IV.3) ist die Verlängerung des Arbeitsvertrages rechtlich als Neuaufnahme anzusehen, für die bis zum In-Kraft-Treten eines Kollektivvertrages Paragraph 128, UG 2002 zur Anwendung gelangt. Diese Auffassung vertritt auch Pfeil (Übergangsprobleme des Personalrechts nach UG 2002, zfh 2004, 4 [8]): Er verweist auf den Umstand, dass befristete Vertragsbedienstetenverhältnisse nach der Überleitung auf die Universität weiterlaufen und mit dem Ablauf der vereinbarten Zeit enden. Danach könnten die betreffenden Personen nur mehr als Arbeitnehmer der Universität nach neuem Dauerrecht angestellt werden. Darauf bestehe außer in den Fällen des Paragraph 126, Absatz 6, UG 2002 [Anm: dieser betrifft die Vertragsassistenten] kein Anspruch. Sollte es doch zu einer „Verlängerung“ kommen, drohe ein Konflikt mit der dauerrechtlichen Vorschrift des Paragraph 109, Absatz 2, UG 2002. Es sei davon auszugehen, dass es sich bei den Betroffenen ab dem Überleitungsstichtag 1. 1. 2004 um Arbeitnehmer der Universität gehandelt habe, sodass auch noch im unmittelbaren Geltungsbereich des VBG begonnene Befristungen nach Paragraph 109, „anzurechnen“ seien. Übersteige deren Gesamtdauer zusammen mit einem unmittelbar anschließend nach AngG begründeten befristeten Arbeitsverhältnis die Gesamtdauer von sechs Jahren, sei das Arbeitsverhältnis als unbefristet anzusehen. Daraus ist ersichtlich, dass auch Pfeil davon ausgeht, dass im Fall der Vereinbarung einer „Verlängerung“ eines übergeleiteten Arbeitsverhältnisses auf das mit dieser „Verlängerungsvereinbarung“ begründete Arbeitsverhältnis das neue Dauerrecht - und damit auch Paragraph 109, Absatz 2, UG 2002 - anzuwenden ist.

Im Gegensatz zum Erstgericht erachtet der Oberste Gerichtshof die von Schrammel und Pfeil vertretene Auffassung als zutreffend:

Aus § 126 Abs 4 UG 2002 ergibt sich, dass ein auf die Universität übergeleitetes befristetes Arbeitsverhältnis unverändert von der Universität fortgesetzt wird und mit dem ursprünglich vereinbarten Endtermin endet. Die Universität hat nunmehr zu entscheiden, ob sie es bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses belässt oder ob sie ein weiteres Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer begründet. Die Begründung eines weiteren Arbeitsverhältnisses, nunmehr durch die Universität, findet aber im Anwendungsbereich des neuen Dauerrechtes statt und kann daher nur mehr auf dessen Grundlage und zu dessen Bedingungen erfolgen. Auf eine solche Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses durch die Universität die Überleitungsbestimmungen anzuwenden, besteht kein Anlass. Ob die Parteien die nunmehr abgeschlossene Vereinbarung als Neuaufnahme oder als „Verlängerung“ bezeichnen, kann

dabei keinen Unterschied machen. Dieses Ergebnis entspricht auch dem Sinn der Übergangsbestimmungen, deren rechtswahrender Charakter das Vertrauen der Betroffenen auf den Bestand der von ihnen vor der Ausgliederung eingegangenen Verträge schützen soll. Der noch vor der Ausgliederung befristet angestellte Bedienstete kann demgemäß damit rechnen, dass sein Vertrag trotz der Ausgliederung von der Universität bis zum vereinbarten Endtermin unverändert fortgesetzt wird. Er muss aber damit rechnen, dass der Vertrag mit dem vereinbarten Endtermin ausläuft. Schließt er nun nach Wirksamwerden des neuen Dauerrechts mit der Universität eine neue („Verlängerungs“-)Vereinbarung entsteht eine völlig neue Situation, in der ein schützenswertes Vertrauen auf die Aufrechterhaltung früherer Rechtspositionen nicht mehr zu erkennen ist. Aus eben diesem Grund stehen der hier vertretenen Rechtsauffassung auch keinerlei aus der Betriebsübergangsrichtlinie abgeleitete europarechtliche Bedenken entgegen: Das Arbeitsverhältnis hätte ja nach dem ursprünglichen und auch nach Auffassung des Klägers unbedenklichen Vertrag am 30. 9. 2004 geändert. Durch die Ausgliederung hat sich daran nichts geändert. Der Kläger hätte sich daher in keiner Weise beschwert erachten können, wenn es die Beklagte dabei belassen hätte. Ebenso wenig kann er sich daher als beschwert erachten, wenn die Beklagte - ohne dazu verpflichtet zu sein - nunmehr auf der Basis des für sie geltenden Dauerrechts einen weiteren Vertrag mit ihm abschließt. Aus Paragraph 126, Absatz 4, UG 2002 ergibt sich, dass ein auf die Universität übergeleitetes befristetes Arbeitsverhältnis unverändert von der Universität fortgesetzt wird und mit dem ursprünglich vereinbarten Endtermin endet. Die Universität hat nunmehr zu entscheiden, ob sie es bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses belässt oder ob sie ein weiteres Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer begründet. Die Begründung eines weiteren Arbeitsverhältnisses, nunmehr durch die Universität, findet aber im Anwendungsbereich des neuen Dauerrechtes statt und kann daher nur mehr auf dessen Grundlage und zu dessen Bedingungen erfolgen. Auf eine solche Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses durch die Universität die Überleitungsbestimmungen anzuwenden, besteht kein Anlass. Ob die Parteien die nunmehr abgeschlossene Vereinbarung als Neuaufnahme oder als „Verlängerung“ bezeichnen, kann dabei keinen Unterschied machen. Dieses Ergebnis entspricht auch dem Sinn der Übergangsbestimmungen, deren rechtswahrender Charakter das Vertrauen der Betroffenen auf den Bestand der von ihnen vor der Ausgliederung eingegangenen Verträge schützen soll. Der noch vor der Ausgliederung befristet angestellte Bedienstete kann demgemäß damit rechnen, dass sein Vertrag trotz der Ausgliederung von der Universität bis zum vereinbarten Endtermin unverändert fortgesetzt wird. Er muss aber damit rechnen, dass der Vertrag mit dem vereinbarten Endtermin ausläuft. Schließt er nun nach Wirksamwerden des neuen Dauerrechts mit der Universität eine neue („Verlängerungs“-)Vereinbarung entsteht eine völlig neue Situation, in der ein schützenswertes Vertrauen auf die Aufrechterhaltung früherer Rechtspositionen nicht mehr zu erkennen ist. Aus eben diesem Grund stehen der hier vertretenen Rechtsauffassung auch keinerlei aus der Betriebsübergangsrichtlinie abgeleitete europarechtliche Bedenken entgegen: Das Arbeitsverhältnis hätte ja nach dem ursprünglichen und auch nach Auffassung des Klägers unbedenklichen Vertrag am 30. 9. 2004 geändert. Durch die Ausgliederung hat sich daran nichts geändert. Der Kläger hätte sich daher in keiner Weise beschwert erachten können, wenn es die Beklagte dabei belassen hätte. Ebenso wenig kann er sich daher als beschwert erachten, wenn die Beklagte - ohne dazu verpflichtet zu sein - nunmehr auf der Basis des für sie geltenden Dauerrechts einen weiteren Vertrag mit ihm abschließt.

Der Beklagten ist daher beizupflichten, dass die Rechtsfolgen der zwischen dem Kläger und ihr geschlossenen Verlängerungsvereinbarung nach § 109 Abs 2 UG 2002 zu beurteilen sind. Der Beklagten ist daher beizupflichten, dass die Rechtsfolgen der zwischen dem Kläger und ihr geschlossenen Verlängerungsvereinbarung nach Paragraph 109, Absatz 2, UG 2002 zu beurteilen sind.

Für diesen Fall macht der Kläger allerdings in seiner Revisionsbeantwortung geltend, dass auch nach dieser Bestimmung die Verlängerung seines Arbeitsverhältnisses nicht zulässig gewesen sei und daher dazu geführt habe, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden sei. Er habe in erster Instanz nie zugestanden, dass einer der Ausnahmetatbestände dieser Bestimmung gegeben sei, sondern lediglich den Standpunkt der Beklagten bestritten, dass diese Bestimmung anwendbar sei. Tatsächlich liege keiner der Ausnahmefälle vor. Der Klägers sei als Vertragslehrer im Entlohnungsschema IL verwendet worden, sodass sich seine Pflichten aus § 50 VBG iVm §§ 155, 192 BDG ergeben. Er sei daher nicht ausschließlich in der Lehre verwendet worden. Vielmehr hätten seine Dienstpflichten ganz generell Organisations- und Verwaltungstätigkeit, Management und Mitwirkung bei Evaluierungsmaßnahmen (§ 155 Abs 1 BDG) sowie die Erteilung regelmäßigen Unterrichts einschließlich der Mitwirkung an der Betreuung wissenschaftlicher Arbeiten der Studierenden, die Abhaltung von Prüfungen, die Beurteilung des Erfolgs der Teilnahme an Lehrveranstaltungen und auch die Mitarbeit in der Universitätsverwaltung umfasst (§ 192 Abs 1 und 2 BDG). Dem

ist zunächst entgegenzuhalten, dass der Kläger in erster Instanz den unmissverständlich von der Beklagten eingenommen (und von ihm selbst referierten) Standpunkt, er sei iSd § 109 Abs 2 UG 2002 ausschließlich in der Lehre verwendet worden, nie bestritten hat. Vor allem aber ist sein Einwand inhaltlich nicht berechtigt: Sein Versuch, aus dem in § 50 VBG enthaltenen Verweis auf Bestimmungen des BDG seine Verwendung auch außerhalb der Lehre abzuleiten, ist verfehlt: Die von ihm zitierten Bestimmungen des § 155 und des § 192 BDG betreffen die „Aufgaben der Universitätslehrer“ bzw die „Dienstpflichten“ der „Lehrer an Universitäten“. Sie sind daher von vornherein denkbar ungeeignet, den Nachweis einer Tätigkeit außerhalb der Lehre zu erbringen. Die dort genannten Verwaltungstätigkeiten (Prüfungen, Evaluierungen, Managementtätigkeiten etc) sind sämtlich Ausfluss und Bestandteil der Lehrtätigkeit der betreffenden Bediensteten und ändern nichts daran, dass diese Bediensteten - so sie nicht mit weiteren Tätigkeiten betraut sind - ausschließlich in der Lehre tätig sind. Auch auf Schrammel (aaO § 109 Rz IV.2) kann sich der Kläger nicht mit Erfolg berufen. Dass - wie Schrammel lehrt - Studienassistenten iSd § 34 UOG 1993 nur dann unter § 109 Abs 2 UG 2002 fallen, wenn ihre Arbeitspflicht auf die Mitwirkung bei Lehrveranstaltungen beschränkt ist, trifft zu. Dies kann aber die daraus vom Kläger gezogenen Schlüsse in keiner Weise rechtfertigen, zumal die Mitwirkungen bei der Lehrtätigkeit regelmäßig nur ein Aspekt des weiter gezogenen Tätigkeitsbereichs der genannten Studienassistenten ist. Für diesen Fall macht der Kläger allerdings in seiner Revisionsbeantwortung geltend, dass auch nach dieser Bestimmung die Verlängerung seines Arbeitsverhältnisses nicht zulässig gewesen sei und daher dazu geführt habe, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden sei. Er habe in erster Instanz nie zugestanden, dass einer der Ausnahmetatbestände dieser Bestimmung gegeben sei, sondern lediglich den Standpunkt der Beklagten bestritten, dass diese Bestimmung anwendbar sei. Tatsächlich liege keiner der Ausnahmefälle vor. Der Klägers sei als Vertragslehrer im Entlohnungsschema IL verwendet worden, sodass sich seine Pflichten aus Paragraph 50, VBG in Verbindung mit Paragraphen 155, 192 BDG ergeben. Er sei daher nicht ausschließlich in der Lehre verwendet worden. Vielmehr hätten seine Dienstpflichten ganz generell Organisations- und Verwaltungstätigkeit, Management und Mitwirkung bei Evaluierungsmaßnahmen (Paragraph 155, Absatz eins, BDG) sowie die Erteilung regelmäßigen Unterrichts einschließlich der Mitwirkung an der Betreuung wissenschaftlicher Arbeiten der Studierenden, die Abhaltung von Prüfungen, die Beurteilung des Erfolgs der Teilnahme an Lehrveranstaltungen und auch die Mitarbeit in der Universitätsverwaltung umfasst (Paragraph 192, Absatz eins und 2 BDG). Dem ist zunächst entgegenzuhalten, dass der Kläger in erster Instanz den unmissverständlich von der Beklagten eingenommen (und von ihm selbst referierten) Standpunkt, er sei iSd Paragraph 109, Absatz 2, UG 2002 ausschließlich in der Lehre verwendet worden, nie bestritten hat. Vor allem aber ist sein Einwand inhaltlich nicht berechtigt: Sein Versuch, aus dem in Paragraph 50, VBG enthaltenen Verweis auf Bestimmungen des BDG seine Verwendung auch außerhalb der Lehre abzuleiten, ist verfehlt: Die von ihm zitierten Bestimmungen des Paragraph 155 und des Paragraph 192, BDG betreffen die „Aufgaben der Universitätslehrer“ bzw die „Dienstpflichten“ der „Lehrer an Universitäten“. Sie sind daher von vornherein denkbar ungeeignet, den Nachweis einer Tätigkeit außerhalb der Lehre zu erbringen. Die dort genannten Verwaltungstätigkeiten (Prüfungen, Evaluierungen, Managementtätigkeiten etc) sind sämtlich Ausfluss und Bestandteil der Lehrtätigkeit der betreffenden Bediensteten und ändern nichts daran, dass diese Bediensteten - so sie nicht mit weiteren Tätigkeiten betraut sind - ausschließlich in der Lehre tätig sind. Auch auf Schrammel (aaO Paragraph 109, Rz römisch IV.2) kann sich der Kläger nicht mit Erfolg berufen. Dass - wie Schrammel lehrt - Studienassistenten iSd Paragraph 34, UOG 1993 nur dann unter Paragraph 109, Absatz 2, UG 2002 fallen, wenn ihre Arbeitspflicht auf die Mitwirkung bei Lehrveranstaltungen beschränkt ist, trifft zu. Dies kann aber die daraus vom Kläger gezogenen Schlüsse in keiner Weise rechtfertigen, zumal die Mitwirkungen bei der Lehrtätigkeit regelmäßig nur ein Aspekt des weiter gezogenen Tätigkeitsbereichs der genannten Studienassistenten ist.

Nach Schrammel handelt es sich bei dem in § 109 Abs 2 UG 2002 genannten „ausschließlich in der Lehre verwendeten Personal“ hauptsächlich um die Gruppe der Lehrbeauftragten iSd § 30 UOG 1993. In dieser Bestimmung wird aber ebenfalls die Abhaltung von Prüfungen und die Mitwirkung bei Evaluierungsmaßnahmen als Teil des Aufgabenbereichs der Lehrbeauftragten angeführt. Nach Schrammel handelt es sich bei dem in Paragraph 109, Absatz 2, UG 2002 genannten „ausschließlich in der Lehre verwendeten Personal“ hauptsächlich um die Gruppe der Lehrbeauftragten iSd Paragraph 30, UOG 1993. In dieser Bestimmung wird aber ebenfalls die Abhaltung von Prüfungen und die Mitwirkung bei Evaluierungsmaßnahmen als Teil des Aufgabenbereichs der Lehrbeauftragten angeführt.

Der Oberste Gerichtshof teilt daher die Auffassung der Beklagten, dass die Verlängerungsvereinbarung zwischen den Streitteilen iSd § 109 Abs 2 UG 2002 zulässig war, sodass das Arbeitsverhältnis des Klägers mit dem vereinbarten

Endtermin geendet hat. In Stattgebung der Revision waren daher die Entscheidungen der Vorinstanzen im Sinne der Abweisung des Klagebegehrens abzuändern. Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die §§ 41, 50 Abs 1 ZPO. Die in erster Instanz von der Beklagten verzeichneten Barauslagen von EUR 4,- wurden in keiner Weise benannt, konkretisiert oder bescheinigt und waren daher nicht zuzusprechen. In dritter Instanz wurden von der Beklagten keine Barauslagen verzeichnet. Der Oberste Gerichtshof teilt daher die Auffassung der Beklagten, dass die Verlängerungsvereinbarung zwischen den Streitteilen iSd Paragraph 109, Absatz 2, UG 2002 zulässig war, sodass das Arbeitsverhältnis des Klägers mit dem vereinbarten Endtermin geendet hat. In Stattgebung der Revision waren daher die Entscheidungen der Vorinstanzen im Sinne der Abweisung des Klagebegehrens abzuändern. Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die Paragraphen 41., 50 Absatz eins, ZPO. Die in erster Instanz von der Beklagten verzeichneten Barauslagen von EUR 4,- wurden in keiner Weise benannt, konkretisiert oder bescheinigt und waren daher nicht zuzusprechen. In dritter Instanz wurden von der Beklagten keine Barauslagen verzeichnet.

Anmerkung

E847209ObA139.06s

Schlagworte

Kennung XPUBLDiese Entscheidung wurde veröffentlicht in ZAS-Judikatur 2007/186 = ecolex 2007/373 S 884 - ecolex 2007,884 = DRdA 2007,497 = infas 2007,184/A74 - infas 2007 A74 = Arb 12.683 = v- RZ 2008 EÜ1XPUBLEND

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2007:009OBA00139.06S.0625.000

Zuletzt aktualisiert am

20.03.2009

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