jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2003/4/24 8ObA219/02t

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 24.04.2003

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer und Dr. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter OLWR Dr. Peter Hübner und Helmut Stöcklmayer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Prof. Rudolf T*****, vertreten durch Dr. Bertram Grass und Mag. Christoph Dorner, Rechtsanwälte in Bregenz, wider die beklagte Partei Land Vorarlberg, 6900 Bregenz, Römerstraße 15, vertreten durch Dr. Rainer Santner, Rechtsanwalt in Feldkirch, wegen Feststellung (Streitwert EUR 36.336,42), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 11. September 2002, GZ 13 Ra 39/02m-13, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes Feldkirch als Arbeits- und Sozialgericht vom 26. Februar 2002, GZ 34 Cga 272/01s-7, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Das angefochtene Urteil wird dahin abgeändert, dass das Ersturteil wiederhergestellt wird.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit EUR 3.657,60 (darin EUR 609,60 USt) bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens sowie die mit EUR 2.815,82 (darin EUR 292,47 USt und EUR 1.061 Barauslagen) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der am 13. 9. 1941 geborene Kläger war nach Abschluss seiner Studien als beamteter Direktor einer Musikschule in Deutschland tätig. Als die Beklagte 1991 einen Nachfolger für den damaligen Landesmusikreferenten suchte, bewarb sich der Kläger mit Schreiben vom 19. 9. 1991 um Aufnahme in den Landesdienst. Mit Anstellungsschreiben der Beklagten vom 29. 10. 1991 wurde der Kläger mit Wirkung ab 1. 1. 1992 als Angestellter des Höheren Musikerziehungsdienstes aufgenommen und dem Amt der Landesregierung zur Dienstleistung zugewiesen. Sein Dienstvertrag mit der Beklagten hatte folgenden wesentlichen Inhalt:

"Auf das Vertragsverhältnis finden die Bestimmungen des Landesbedienstetengesetzes, LGBl Nr 1/1988 idF LGBl Nr 28/1991 und die zu seiner Durchführung erlassenen Verordnungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Hievon abweichend werden Ihnen gemäß § 125 leg. cit. nachstehende Sonderregelungen gewährt:"Auf das Vertragsverhältnis finden die Bestimmungen des Landesbedienstetengesetzes, Landesgesetzblatt Nr 1 aus 1988, in der Fassung Landesgesetzblatt Nr 28 aus 1991, und die zu seiner Durchführung erlassenen Verordnungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Hievon abweichend werden Ihnen gemäß Paragraph 125, leg. cit. nachstehende Sonderregelungen gewährt:

1. Monatsbezüge: ATS 68.000 monatlich brutto

Nebenbezüge: ATS 10.000 monatlich brutto

2. Dieser Vertrag wird auf fünf Jahre befristet. Die Verlängerung wird zugesichert, sofern keine Entlassungsgründe im Sinne des § 128 bzw Kündigungsgründe im Sinne des § 132 Landesbedienstetengesetz vorliegen.2. Dieser Vertrag wird auf fünf Jahre befristet. Die Verlängerung wird zugesichert, sofern keine Entlassungsgründe im Sinne des Paragraph 128, bzw Kündigungsgründe im Sinne des Paragraph 132, Landesbedienstetengesetz vorliegen.

3. Nach mindestens 10 Dienstjahren bzw bei Dienstunfähigkeit erhalten Sie anstelle der Abfertigung eine Pension in Höhe von ATS 32.000 monatlich abzüglich ASVG-Pension. Diese Pension erhöht sich nach 11 Dienstjahren auf ATS 33.000, nach 12 Dienstjahren auf ATS 34.000 und nach 13 Dienstjahren auf ATS 35.000. Diese Beträge unterliegen dem Index nach Punkt 1.

Eine Berechnung der Bezüge, ein Merkblatt über das Dienstrecht der Landesangestellten sowie das Leitbild der ... Landesverwaltung liegen bei. ..."

Die Befristung wurde auf Grund der allgemeinen Weisung des Landeshauptmanns, führende Positionen nur mehr befristet mit der Dauer von fünf Jahren zu besetzen, in den Dienstvertrag aufgenommen. Der Kläger hatte ein klar umrissenes und vielfältiges Aufgabengebiet, zu dem unter anderem die Inspektion der Musikschulen des Landes und der dort angestellten Lehrer gehörte. Nach Spannungen mit dem zuständigen Abteilungsvorstand kam es mit Wirkung vom 1. 7. 1996 zur Versetzung des Klägers an das Landeskonservatorium. Zu seinen dortigen Aufgaben gehörte insbesondere die Betreuung eines musikalischen Wettbewerbs, die Weiterbildung der Musiklehrer sowie die Einzelförderung von Studenten und Sonderprojekten in Abstimmung mit dem Direktor des Konservatoriums.

Noch vor Ablauf des ersten auf fünf Jahre befristeten Dienstvertrages entschloss sich der Kläger, die ihm eingeräumte Option einer Verlängerung des Dienstvertrages wahrzunehmen und wurde in diesem Sinn bei der Beklagten vorstellig. Diese unterbreitete dem Kläger einen mit 25. 11. 1996 datierten Entwurf eines Dienstvertrages, welcher einleitend folgenden Wortlaut hatte:

"Der zwischen den Vertragsteilen bestehende, auf fünf Jahre befristete Dienstvertrag endet mit Ablauf des 31. 12. 1996. Mit der gegenständlichen Vereinbarung wird dieser Dienstvertrag unter Aufrechterhaltung der darin gemäß § 125 des Landesbedienstetengesetzes zugesicherten bezugsmäßigen und pensionsrechtlichen Sonderregelung auf unbestimmte Zeit verlängert.""Der zwischen den Vertragsteilen bestehende, auf fünf Jahre befristete Dienstvertrag endet mit Ablauf des 31. 12. 1996. Mit der gegenständlichen Vereinbarung wird dieser Dienstvertrag unter Aufrechterhaltung der darin gemäß Paragraph 125, des Landesbedienstetengesetzes zugesicherten bezugsmäßigen und pensionsrechtlichen Sonderregelung auf unbestimmte Zeit verlängert."

Da der Kläger mit der Formulierung "auf unbestimmte Zeit" "nichts anfangen konnte", wandte er sich an den Personalreferenten der Landesregierung mit der Bitte um Sicherstellung, dass er einen Vertrag bekomme, nach welchem er weitere fünf Jahre arbeiten könne. Der Kläger akzeptierte den dargestellten Entwurf des Dienstvertrages nicht, sondern erklärte, "er wolle weitere fünf Jahre". Der Kläger stimmte schließlich einem ihm von der Beklagten unterbreiteten Dienstvertrag vom 19. 12. 1996 zu, der folgenden entscheidungsrelevanten Wortlaut hatte:

"I. Der zwischen den Vertragsteilen bestehende, auf fünf Jahre befristete Dienstvertrag endet mit Ablauf des 31. 12. 1996. Auf Wunsch von ... (Kläger) wird das Dienstverhältnis unter Aufrechterhaltung der darin gemäß § 125 des Landesbedienstetengesetzes zugesicherten bezugsmäßigen und pensionsrechtlichen Sonderregelungen um weitere fünf Jahre verlängert. Zum Zwecke der näheren Umschreibung wesentlicher, aus dem Dienstvertrag erfließender Rechte und Pflichten wird Folgendes vereinbart: ..."I. Der zwischen den Vertragsteilen bestehende, auf fünf Jahre befristete Dienstvertrag endet mit Ablauf des 31. 12. 1996. Auf Wunsch von ... (Kläger) wird das Dienstverhältnis unter Aufrechterhaltung der darin gemäß Paragraph 125, des Landesbedienstetengesetzes zugesicherten bezugsmäßigen und pensionsrechtlichen Sonderregelungen um weitere fünf Jahre verlängert. Zum Zwecke der näheren Umschreibung wesentlicher, aus dem Dienstvertrag erfließender Rechte und Pflichten wird Folgendes vereinbart: ...

III. Der Dienstnehmer wurde mit Wirkung vom 1. 7. 1996 zum Landeskonservatorium ... versetzt. Sein Dienstort ist daher bis auf weiteres ...römisch III. Der Dienstnehmer wurde mit Wirkung vom 1. 7. 1996 zum Landeskonservatorium ... versetzt. Sein Dienstort ist daher bis auf weiteres ...

V. Im Übrigen finden auf das Vertragsverhältnis weiterhin die Bestimmungen des Landesbedienstetengesetzes LGBl Nr

1/1988 idgF und die zu seiner Durchführung erlassenen Verordnungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung ...."römisch fünf. Im Übrigen finden auf das Vertragsverhältnis weiterhin die Bestimmungen des Landesbedienstetengesetzes Landesgesetzblatt Nr 1 aus 1988, idgF und die zu seiner Durchführung erlassenen Verordnungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung ...."

Mit Schreiben vom 29. 8. 2001 ersuchte der Kläger um nochmalige Verlängerung seines Dienstvertrages. Diese lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 2. 10. 2001 mit dem Hinweis ab, man sei bei den Planungen immer davon ausgegangen, dass das mit dem Kläger begründete Dienstverhältnis mit Ablauf des Jahres 2001 ende; dienstrechtlich sei weder eine einseitige Verlängerung des Dienstverhältnisses noch eine weitere Befristung möglich.

Mit seiner am 7. 12. 2001 beim Erstgericht eingelangten Klage begehrte der Kläger, es werde festgestellt, dass das Dienstverhältnis des Klägers als Angestellter des höheren Musikerziehungsdienstes bei der Beklagten über den 31. 12. 2001 aufrecht sei. Der am 19. 12. 1996 abgeschlossene Dienstvertrag könne nicht losgelöst vom Vertrag des Jahres 1991 gesehen werden. Bereits damals seien die Streitteile davon ausgegangen, dass das Dienstverhältnis über entsprechendes Verlangen des Klägers verlängert werden könne. Aus den damaligen pensionsrechtlichen Sonderbestimmungen ergäbe sich die übereinstimmende Ansicht der Streitteile, dass das Dienstverhältnis auch mehr als 10 Jahre dauern könne. Auf die Bestimmungen des Dienstvertrages des Jahres 1991 sei im Vertrag des Jahres 1996 ausdrücklich verwiesen worden. Auch sei dem Dienstvertrag des Jahres 1996 kein Hinweis zu entnehmen, dass das zwischen den Streitteilen begründete Dienstverhältnis jedenfalls mit Ablauf des Dezember 2001 endgültig beendet sein solle. Auch nach diesem Dienstvertrag solle es im Belieben des Klägers stehen, das Dienstverhältnis nach Ablauf des Jahres 2001 um weitere fünf Jahre verlängern zu können. Der Kläger habe bei Abschluss des zweiten Dienstvertrages von dem ihm nach den Bestimmungen des Landesbedienstetengesetzes zukommenden Kündigungsschutz keine Kenntnis gehabt und deshalb - in der Meinung, ein befristetes Dienstverhältnis biete besseren Schutz - eine Verlängerung "um weitere fünf Jahre" begehrt. Seine Befürchtung einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses sei auch in zurückliegenden Schwierigkeiten mit leitenden Beamten begründet gewesen. Kettendienstverträge seien zudem verboten und ergebe sich aus den Bestimmungen der §§ 4, 4a VBG, dass im Falle einer zweimaligen Befristung eines Dienstverhältnisses von einem solchen auf unbestimmte Zeit auszugehen sei. Diese Grundsätze seien auch bei Beurteilung des vorliegenden Falles anzuwenden.Mit seiner am 7. 12. 2001 beim Erstgericht eingelangten Klage begehrte der Kläger, es werde festgestellt, dass das Dienstverhältnis des Klägers als Angestellter des höheren Musikerziehungsdienstes bei der Beklagten über den 31. 12. 2001 aufrecht sei. Der am 19. 12. 1996 abgeschlossene Dienstvertrag könne nicht losgelöst vom Vertrag des Jahres 1991 gesehen werden. Bereits damals seien die Streitteile davon ausgegangen, dass das Dienstverhältnis über entsprechendes Verlangen des Klägers verlängert werden könne. Aus den damaligen pensionsrechtlichen Sonderbestimmungen ergäbe sich die übereinstimmende Ansicht der Streitteile, dass das Dienstverhältnis auch mehr als 10 Jahre dauern könne. Auf die Bestimmungen des Dienstvertrages des Jahres 1991 sei im Vertrag des Jahres 1996 ausdrücklich verwiesen worden. Auch sei dem Dienstvertrag des Jahres 1996 kein Hinweis zu entnehmen, dass das zwischen den Streitteilen begründete Dienstverhältnis jedenfalls mit Ablauf des Dezember 2001 endgültig beendet sein solle. Auch nach diesem Dienstvertrag solle es im Belieben des Klägers stehen, das Dienstverhältnis nach Ablauf des Jahres 2001 um weitere fünf Jahre verlängern zu können. Der Kläger habe bei Abschluss des zweiten Dienstvertrages von dem ihm nach den Bestimmungen des Landesbedienstetengesetzes zukommenden Kündigungsschutz keine Kenntnis gehabt und deshalb - in der Meinung, ein befristetes Dienstverhältnis biete besseren Schutz - eine Verlängerung "um weitere fünf Jahre" begehrt. Seine Befürchtung einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses sei auch in zurückliegenden Schwierigkeiten mit leitenden Beamten begründet gewesen. Kettendienstverträge seien zudem verboten und ergebe sich aus den Bestimmungen der Paragraphen 4,, 4a VBG, dass im Falle einer zweimaligen Befristung eines Dienstverhältnisses von einem solchen auf unbestimmte Zeit auszugehen sei. Diese Grundsätze seien auch bei Beurteilung des vorliegenden Falles anzuwenden.

Die Beklagte wendete ein, der Kläger habe ihr Anbot auf Abschluss eines Vertrages auf unbestimmte Zeit nicht angenommen, sondern vielmehr darauf bestanden, das Dienstverhältnis lediglich für weitere fünf Jahre zu verlängern. Hiemit habe der Kläger die ihm von der Beklagten ursprünglich gegebene Zusicherung einer einmaligen Verlängerung des Dienstverhältnisses um fünf Jahre konsumiert. Eine nochmalige Verlängerung um fünf Jahre sei ihm nicht zugesichert worden und wäre eine solche auch system- und gesetzwidrig. Ein unzulässiger Kettendienstvertrag liege nicht vor.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Die mit Dienstvertrag vom 19. 12. 1996 vereinbarte Fortsetzung des Dienstverhältnisses habe bewirkt, dass dieses als von Anfang an auf unbestimmte Zeit begründet zu beurteilen sei. § 121 Abs 2 des Landesbedienstetengesetzes 1988 habe nämlich sowohl in der 1991 als auch in der 1996 geltenden Fassung vorgesehen, dass ein für bestimmte Zeit begründetes Dienstverhältnis, wenn es über diese Zeit hinaus fortgesetzt werde, als von Anfang an auf unbestimmte Zeit begründet gelte. Aus dieser Bestimmung sei klar zu entnehmen, dass der Landesgesetzgeber das gemäß § 132 des Landesbedienstetengesetzes mit erhöhtem Bestandschutz zugunsten des Dienstnehmers ausgestattete Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit als Regelfall angesehen und deshalb nur eine einmalige Befristung zugelassen habe. Hiebei handle es sich um eine zwingende Schutzbestimmung zugunsten des Dienstnehmers. Das Gericht zweiter Instanz änderte das Ersturteil dahin ab, dass es das Klagebegehren abwies. Der Kläger könne sein Feststellungsbegehren nicht mit Erfolg auf den Dienstvertrag vom 19. 12. 1996 stützen, weil mit diesem zwar die bezugs- und pensionsrechtlichen Sonderbestimmungen des ersten Dienstvertrages, nicht aber auch die im Punkt 2. enthaltene Zusicherung einer Verlängerung des Dienstvertrags übernommen worden sei. Diese dem Kläger gegebene Zusicherung habe die Beklagte über Verlangen des Klägers durch Abschluss des Dienstvertrages vom 19. 12. 1996 erfüllt. Die Zusicherung einer weiteren Verlängerung könne letzterem Vertrag nicht entnommen werden. Aus dem Zusammenhang der Bestimmung des § 121 Landesbedienstetengesetz 1988 folge deren Verständnis einer Fiktion eines von Anfang an auf unbestimmte Zeit begründeten Dienstverhältnisses (nur) dann, wenn ein auf bestimmte Zeit begründetes Dienstverhältnis über die vereinbarte Dauer hinaus - ohne Klärung der Beendigung oder Fortsetzung - tatsächlich und konkludent fortgesetzt werde. Aus der Bestimmung sei aber weder ein Verbot einer auf bestimmte Dauer vereinbarten Verlängerung eines zuvor befristet begründeten Dienstverhältnisses ableitbar noch, dass die gesetzliche Anordnung auch dann zu gelten habe, wenn - wie im vorliegenden Fall - die Verlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses auf eine bestimmte Dauer ausdrücklich vereinbart werde. Die Bestimmung des § 85 Abs 2 Landesbedienstetengsetz 2000, wonach ein befristetes Dienstverhältnis nur einmal um einen Zeitraum von höchstens zwei Jahren verlängert werden dürfe und eine Fortsetzung des ersten Dienstverhältnisses ohne ausdrückliche neue Befristung oder über die zweite Befristung hinaus, es als von vornherein auf unbestimmte Zeit eingegangen qualifiziere, sei hier noch nicht anzuwenden. Das auf die Bestimmungen der §§ 4, 4a VBG und Art 21 B-VG verweisende Vorbringen des Klägers sei nicht tragfähig. Das Landesbedienstetengesetz 1988 habe in seiner bei Abschluss des Dienstvertrages vom 19. 12. 1996 geltenden Fassung keine den genannten Bestimmungen des VBG vergleichbare Regelung enthalten. Dieser Umstand verstoße auch nicht gegen das damals aus Art 21 Abs 4 B-VG ableitbare Homogenitätsprinzip, weil durch die unterschiedliche Gestaltung ein Wechsel des Dienstgebers nicht wesentlich behindert werde.Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Die mit Dienstvertrag vom 19. 12. 1996 vereinbarte Fortsetzung des Dienstverhältnisses habe bewirkt, dass dieses als von Anfang an auf unbestimmte Zeit begründet zu beurteilen sei. Paragraph 121, Absatz 2, des Landesbedienstetengesetzes 1988 habe nämlich sowohl in der 1991 als auch in der 1996 geltenden Fassung vorgesehen, dass ein für bestimmte Zeit begründetes Dienstverhältnis, wenn es über diese Zeit hinaus fortgesetzt werde, als von Anfang an auf unbestimmte Zeit begründet gelte. Aus dieser Bestimmung sei klar zu entnehmen, dass der Landesgesetzgeber das gemäß Paragraph 132, des Landesbedienstetengesetzes mit erhöhtem Bestandschutz zugunsten des Dienstnehmers ausgestattete Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit als Regelfall angesehen und deshalb nur eine einmalige Befristung zugelassen habe. Hiebei handle es sich um eine zwingende Schutzbestimmung zugunsten des Dienstnehmers. Das Gericht zweiter Instanz änderte das Ersturteil dahin ab, dass es das Klagebegehren abwies. Der Kläger könne sein Feststellungsbegehren nicht mit Erfolg auf den Dienstvertrag vom 19. 12. 1996 stützen, weil mit diesem zwar die bezugs- und pensionsrechtlichen Sonderbestimmungen des ersten Dienstvertrages, nicht aber auch die im Punkt 2. enthaltene Zusicherung einer Verlängerung des Dienstvertrags übernommen worden sei. Diese dem Kläger gegebene Zusicherung habe die Beklagte über Verlangen des Klägers durch Abschluss des Dienstvertrages vom 19. 12. 1996 erfüllt. Die Zusicherung einer weiteren Verlängerung könne letzterem Vertrag nicht entnommen werden. Aus dem Zusammenhang der Bestimmung des Paragraph 121, Landesbedienstetengesetz 1988 folge deren Verständnis einer Fiktion eines von Anfang an auf unbestimmte Zeit begründeten Dienstverhältnisses (nur) dann, wenn ein auf bestimmte Zeit begründetes Dienstverhältnis über die vereinbarte Dauer hinaus - ohne Klärung der Beendigung oder Fortsetzung - tatsächlich und konkludent fortgesetzt werde. Aus der Bestimmung sei aber weder ein Verbot einer auf bestimmte Dauer vereinbarten Verlängerung eines zuvor befristet begründeten Dienstverhältnisses ableitbar noch, dass die gesetzliche Anordnung auch dann zu gelten habe, wenn - wie im vorliegenden Fall - die Verlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses auf eine bestimmte Dauer ausdrücklich

vereinbart werde. Die Bestimmung des Paragraph 85, Absatz 2, Landesbedienstetengsetz 2000, wonach ein befristetes Dienstverhältnis nur einmal um einen Zeitraum von höchstens zwei Jahren verlängert werden dürfe und eine Fortsetzung des ersten Dienstverhältnisses ohne ausdrückliche neue Befristung oder über die zweite Befristung hinaus, es als von vornherein auf unbestimmte Zeit eingegangen qualifiziere, sei hier noch nicht anzuwenden. Das auf die Bestimmungen der Paragraphen 4,, 4a VBG und Artikel 21, B-VG verweisende Vorbringen des Klägers sei nicht tragfähig. Das Landesbedienstetengesetz 1988 habe in seiner bei Abschluss des Dienstvertrages vom 19. 12. 1996 geltenden Fassung keine den genannten Bestimmungen des VBG vergleichbare Regelung enthalten. Dieser Umstand verstoße auch nicht gegen das damals aus Artikel 21, Absatz 4, B-VG ableitbare Homogenitätsprinzip, weil durch die unterschiedliche Gestaltung ein Wechsel des Dienstgebers nicht wesentlich behindert werde.

Rechtliche Beurteilung

Die dagegen erhobene Revision des Klägers ist zulässig (§ 46 Abs 3 Z 1 ASGG) und auch berechtigt.Die dagegen erhobene Revision des Klägers ist zulässig (Paragraph 46, Absatz 3, Ziffer eins, ASGG) und auch berechtigt.

Der Oberste Gerichtshof hat bereits mehrfach ganz allgemein ausgesprochen, dass die Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverhältnisse mit einer für den Arbeitnehmer nachteiligen Unsicherheit für seine weitere berufliche Zukunft verbunden ist und in hohem Maß die Gefahr der Umgehung zwingender Rechtsnormen in sich birgt. Aus diesen Erwägungen sei die Aufeinanderfolge befristeter Arbeitsverhältnisse nur zulässig, wenn besondere wirtschaftliche oder soziale Gründe das rechtfertigen. Anderenfalls seien solche "Kettenarbeitsverträge" als unbefristete Arbeitsverhältnisse zu behandeln (RIS-Justiz RS0021824; RS0028327). Schon die zweite Befristung müsse sich auf ihre sachliche Rechtfertigung prüfen lassen, ob damit nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers die Bestimmungen des Kündigungsschutzes oder (auch) die gesetzlichen Vorschriften über Kündigungsfristen und Kündigungstermine umgangen werden (RdW 1989, 30; Arb 10.972; 9 ObA 2220/96b). Diese Überlegungen seien auch für befristete Arbeitsverhältnisse von längerer Dauer maßgeblich (RdW 1989, 30).

Die Auslegung des hier noch anzuwendenden § 121 Abs 2 Landesbedienstetengesetz 1988, wonach ein auf bestimmte Zeit begründetes Dienstverhältnis, das über diese Zeit hinaus fortgesetzt wird, als von Anfang an auf unbestimmte Zeit begründet gilt, ist vor allem vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechung vorzunehmen. Wollte man der Ansicht des Berufungsgerichtes folgen, dass der Landesgesetzgeber hier nur die konkludente Fortsetzung von Dienstverhältnissen im Auge gehabt habe, bedeutete dies, dass die Beklagte mit ihren Bediensteten eine geradezu unbegrenzte Anzahl aneinandergereihter befristeter Dienstverhältnisse abschließen könnte und diese damit im Ergebnis schlechter gestellt wären als etwa den Normen des Angestelltengesetzes unterliegende Dienstnehmer. Entgegen der vom Berufungsgericht vertretenen Rechtsauffassung ist darüber hinaus für den hier zu beurteilenden Fall die Bestimmung des § 4 Abs 4 VBG 1948, wonach ein befristetes Dienstverhältnis nur einmal und höchstens auf die Dauer von drei Monaten verlängert werden darf und bei Fortsetzung darüber hinaus es als von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen anzusehen sei, keineswegs unbeachtlich. Aus dieser Gesetzesstelle ergibt sich nämlich, wie der Oberste Gerichtshof bereits mehrfach betont hat, der Wille des Gesetzgebers, dass befristete Dienstverträge die Ausnahme bilden und nur in den im Gesetz umschriebenen Fällen zulässig sein sollen. Absicht des Gesetzgebers sei es, die Umgehung der Bestimmungen, die den sozialen Schutz des Vertragsbediensteten bei Dienstverhältnissen auf unbestimmte Zeit gewährleisten, zu verhindern. Die enge Umschreibung der Zulässigkeit von wiederholten befristeten Dienstverhältnissen solle sicherstellen, dass grundsätzlich Dienstverhältnisse unbefristet begründet werden und wiederholte Befristungen nur in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen erfolgen könnten (9 ObA 97/00f; 9 ObA 328/00a). Anhaltspunkte für einen vom Bundesgesetzgeber abweichenden Willen des Landesgesetzgebers im Sinn der unbeschränkten Zulässigkeit befristeter Dienstverträge liegen nicht vor. Entgegen der vom Berufungsgericht vertretenen Ansicht würde einer derartigen Auffassung das bis zur Novelle BGBl I Nr 8/1999 in Art 21 B-VG normierte sogenannte Homogenitätsprinzip entgegenstehen. Danach durften Gesetze und Verordnungen der Länder in den Angelegenheiten des Dienstrechts von jenen des Bundes nicht in einem Ausmaß abweichen, dass der Wechsel des Dienstes wesentlich behindert wurde. Es bestand somit eine Bindung des landesgesetzlich geregelten Dienstrechts an "Strukturprinzipien" des Dienstrechtes des Bundes (DRdA 1994/2 [zust. Schnorr]; 9 ObA 225/01f). Zu diesen Prinzipien zählt aber - wie bereits dargestellt - die enge Begrenzung der Zulässigkeit befristeter Dienstverträge. Dass eine Auslegung des § 121 Abs 2 Landesbedienstetengesetz im Sinne des Berufungsgerichts jedenfalls auch zu einer Behinderung des Überwechselns des Dienstnehmers zu einer anderen Bundes- oder Landesbehörde führen konnte, ergibt sich unter anderem schon daraus, dass etwa das Überwechseln während Bestehens eines befristeten

Dienstvertrages nach dem VBG 1948 zur Beklagten dann eine wesentliche Verschlechterung der Rechtsposition des Dienstnehmers nach sich gezogen hätte. Sowohl auf Grund der dargestellten Rechtslage nach allgemeinem Arbeitsrecht als auch in verfassungskonformer Interpretation kann daher § 121 Abs 2 LBG 1988 nur dahin verstanden werden, dass ein befristetes Dienstverhältnis auch bei Abschluss eines weiteren befristeten Dienstverhältnisses als von Anfang an auf unbestimmte Zeit begründet anzusehen ist, wie sich dies auch aus der bloßen Wortinterpretation der genannten Gesetzesstelle zwanglos ergibt. Diesen soeben gezogenen Schluss stellt auch die Beklagte nicht ernstlich in Abrede, führt sie doch in ihrem Schriftsatz ON 2 aus, die Verlängerungszusage im Dienstvertrag habe sich nach den einschlägigen Bestimmungen des Landesbedienstetengesetzes in der damals geltenden Fassung auf eine Verlängerung des ursprünglich befristeten Dienstverhältnisses auf unbestimmte Zeit bezogen, "die Zusicherung oder Vereinbarung einer zweimaligen Befristung wäre von vornherein arbeits- und dienstrechtlich system- und gesetzwidrig gewesen." Sie meint allerdings, auf Grund des ausdrücklich darauf gerichteten Wunsches des Klägers dennoch zum neuerlichen Abschluss eines befristeten Vertrags berechtigt gewesen zu sein. Darauf ist vorerst zu erwidern, dass das LBG 1988 zwar in seinem § 125 Dienstverhältnisse mit Sonderregelungen kennt, sich jedoch die dort zugelassenen Abweichungen von den Bestimmungen des Gesetzes auf Sonderregelungen über höhere Dienstbezüge Unkündbarkeit, weitergehende Kündigungsfristen sowie Ruhe- und Versorgungsgenüsse zur gesetzlichen Pensionsversicherung beschränken. Darüber hinaus ist ein Abgehen von den gesetzlichen Bestimmungen nicht vorgesehen (§ 1Die Auslegung des hier noch anzuwendenden Paragraph 121, Absatz 2, Landesbedienstetengesetz 1988, wonach ein auf bestimmte Zeit begründetes Dienstverhältnis, das über diese Zeit hinaus fortgesetzt wird, als von Anfang an auf unbestimmte Zeit begründet gilt, ist vor allem vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechung vorzunehmen. Wollte man der Ansicht des Berufungsgerichtes folgen, dass der Landesgesetzgeber hier nur die konkludente Fortsetzung von Dienstverhältnissen im Auge gehabt habe, bedeutete dies, dass die Beklagte mit ihren Bediensteten eine geradezu unbegrenzte Anzahl aneinandergereihter befristeter Dienstverhältnisse abschließen könnte und diese damit im Ergebnis schlechter gestellt wären als etwa den Normen des Angestelltengesetzes unterliegende Dienstnehmer. Entgegen der vom Berufungsgericht vertretenen Rechtsauffassung ist darüber hinaus für den hier zu beurteilenden Fall die Bestimmung des Paragraph 4, Absatz 4, VBG 1948, wonach ein befristetes Dienstverhältnis nur einmal und höchstens auf die Dauer von drei Monaten verlängert werden darf und bei Fortsetzung darüber hinaus es als von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen anzusehen sei, keineswegs unbeachtlich. Aus dieser Gesetzesstelle ergibt sich nämlich, wie der Oberste Gerichtshof bereits mehrfach betont hat, der Wille des Gesetzgebers, dass befristete Dienstverträge die Ausnahme bilden und nur in den im Gesetz umschriebenen Fällen zulässig sein sollen. Absicht des Gesetzgebers sei es, die Umgehung der Bestimmungen, die den sozialen Schutz des Vertragsbediensteten bei Dienstverhältnissen auf unbestimmte Zeit gewährleisten, zu verhindern. Die enge Umschreibung der Zulässigkeit von wiederholten befristeten Dienstverhältnissen solle sicherstellen, dass grundsätzlich Dienstverhältnisse unbefristet begründet werden und wiederholte Befristungen nur in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen erfolgen könnten (9 ObA 97/00f; 9 ObA 328/00a). Anhaltspunkte für einen vom Bundesgesetzgeber abweichenden Willen des Landesgesetzgebers im Sinn der unbeschränkten Zulässigkeit befristeter Dienstverträge liegen nicht vor. Entgegen der vom Berufungsgericht vertretenen Ansicht würde einer derartigen Auffassung das bis zur Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 8 aus 1999, in Artikel 21, B-VG normierte sogenannte Homogenitätsprinzip entgegenstehen. Danach durften Gesetze und Verordnungen der Länder in den Angelegenheiten des Dienstrechts von jenen des Bundes nicht in einem Ausmaß abweichen, dass der Wechsel des Dienstes wesentlich behindert wurde. Es bestand somit eine Bindung des landesgesetzlich geregelten Dienstrechts an "Strukturprinzipien" des Dienstrechtes des Bundes (DRdA 1994/2 [zust. Schnorr]; 9 ObA 225/01f). Zu diesen Prinzipien zählt aber - wie bereits dargestellt - die enge Begrenzung der Zulässigkeit befristeter Dienstverträge. Dass eine Auslegung des Paragraph 121, Absatz 2, Landesbedienstetengesetz im Sinne des Berufungsgerichts jedenfalls auch zu einer Behinderung des Überwechselns des Dienstnehmers zu einer anderen Bundes- oder Landesbehörde führen konnte, ergibt sich unter anderem schon daraus, dass etwa das Überwechseln während Bestehens eines befristeten Dienstvertrages nach dem VBG 1948 zur Beklagten dann eine wesentliche Verschlechterung der Rechtsposition des Dienstnehmers nach sich gezogen hätte. Sowohl auf Grund der dargestellten Rechtslage nach allgemeinem Arbeitsrecht als auch in verfassungskonformer Interpretation kann daher Paragraph 121, Absatz 2, LBG 1988 nur dahin verstanden werden, dass ein befristetes Dienstverhältnis auch bei Abschluss eines weiteren befristeten Dienstverhältnisses als von Anfang an auf unbestimmte Zeit begründet anzusehen ist, wie sich dies auch aus der bloßen Wortinterpretation der genannten Gesetzesstelle zwanglos ergibt. Diesen soeben gezogenen Schluss stellt auch

die Beklagte nicht ernstlich in Abrede, führt sie doch in ihrem Schriftsatz ON 2 aus, die Verlängerungszusage im Dienstvertrag habe sich nach den einschlägigen Bestimmungen des Landesbedienstetengesetzes in der damals geltenden Fassung auf eine Verlängerung des ursprünglich befristeten Dienstverhältnisses auf unbestimmte Zeit bezogen, "die Zusicherung oder Vereinbarung einer zweimaligen Befristung wäre von vornherein arbeits- und dienstrechtlich system- und gesetzwidrig gewesen." Sie meint allerdings, auf Grund des ausdrücklich darauf gerichteten Wunsches des Klägers dennoch zum neuerlichen Abschluss eines befristeten Vertrags berechtigt gewesen zu sein. Darauf ist vorerst zu erwidern, dass das LBG 1988 zwar in seinem Paragraph 125, Dienstverhältnisse mit Sonderregelungen kennt, sich jedoch die dort zugelassenen Abweichungen von den Bestimmungen des Gesetzes auf Sonderregelungen über höhere Dienstbezüge Unkündbarkeit, weitergehende Kündigungsfristen sowie Ruhe- und Versorgungsgenüsse zur gesetzlichen Pensionsversicherung beschränken. Darüber hinaus ist ein Abgehen von den gesetzlichen Bestimmungen nicht vorgesehen (Paragraph eins,

(1) LGB 1988). Auch darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass nach den erstinstanzlichen Feststellungen keinerlei Anhaltspunkt dafür vorliegt, der Wunsch des Klägers, "er wolle weitere fünf Jahre", sei dahin zu deuten gewesen, dass er danach seine Tätigkeit für die Beklagte beenden wolle. Auf Grund der den Dienstgeber treffenden Fürsorgepflicht wäre es Sache der Organe der Beklagten gewesen, ein aufklärendes Gespräch mit dem Kläger zu führen und hätte ihnen dann nicht verborgen bleiben können, dass es dem Kläger in Wahrheit nicht um eine Befristung des Vertrages, sondern um Erlangung eines - gemäß § 132 LBG 1988 aber ohnehin gegebenen - Kündigungsschutzes ging. Der Revision ist Folge zu geben.(1) LGB 1988). Auch darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass nach den erstinstanzlichen Feststellungen keinerlei Anhaltspunkt dafür vorliegt, der Wunsch des Klägers, "er wolle weitere fünf Jahre", sei dahin zu deuten gewesen, dass er danach seine Tätigkeit für die Beklagte beenden wolle. Auf Grund der den Dienstgeber treffenden Fürsorgepflicht wäre es Sache der Organe der Beklagten gewesen, ein aufklärendes Gespräch mit dem Kläger zu führen und hätte ihnen dann nicht verborgen bleiben können, dass es dem Kläger in Wahrheit nicht um eine Befristung des Vertrages, sondern um Erlangung eines - gemäß Paragraph 132, LBG 1988 aber ohnehin gegebenen - Kündigungsschutzes ging. Der Revision ist Folge zu geben.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 50, 41 ZPO. Dem Kläger ist allerdings für seinen nach§ 473a ZPO erstatteten Schriftsatz gemäß TP 3A Ia RATG nur die Hälfte der für die Berufungsbeantwortung festgesetzten Entlohnung zuzusprechen.Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 50,, 41 ZPO. Dem Kläger ist allerdings für seinen nach Paragraph 473 a, ZPO erstatteten Schriftsatz gemäß TP 3A römisch eins a RATG nur die Hälfte der für die Berufungsbeantwortung festgesetzten Entlohnung zuzusprechen.

Anmerkung

E69335 8ObA219.02t

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2003:008OBA00219.02T.0424.000

Dokumentnummer

JJT_20030424_OGH0002_008OBA00219_02T0000_000

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