

TE OGH 2014/4/29 9ObA23/14v

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.04.2014

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Rekursgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, den Hofrat des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Kuras, die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Dr. Dehn sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Claudia Gründel und Mag. Dr. Klaus Mayr als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Republik Österreich, *****, vertreten durch die Finanzprokuratur, Singerstraße 17-19, 1011 Wien, gegen die beklagte Partei Mag. R***** G*****, vertreten durch Dr. Reinhard Tögl Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Graz, wegen 63.361,49 EUR sA, über den Rekurs der beklagten Partei gegen den Beschluss des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 19. Dezember 2013, GZ 6 Ra 60/13k-30, mit dem der Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Landesgerichts für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 16. März 2013, GZ 30 Cga 29/12m-26, Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Dem Rekurs wird Folge gegeben.

Der angefochtene Beschluss wird dahin abgeändert, dass das Urteil des Erstgerichts wiederhergestellt wird.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei binnen 14 Tagen die mit 2.823,30 EUR (darin 470,55 EUR USt) bestimmten Kosten ihrer Berufungsbeantwortung und die mit 4.758,54 EUR (darin 2.724 EUR Barauslagen, 339,09 EUR USt) bestimmten Kosten ihres Rekurses zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die am ***** 10. 1943 geborene Beklagte stand seit 1974 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Klägerin. Für die Zeit von 1. 10. 2006 bis 30. 9. 2007 wurde sie mit der Funktion einer Gründungsvizerektorin und für die Zeit von 1. 10. 2007 bis 30. 9. 2012 mit der Funktion einer Vizerektorin an der Pädagogischen Hochschule S***** betraut. Ab 1. 10. 2006 wurde deshalb ihr öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis gemäß § 29b Abs 2 VBG 1948 gegen Entfall der Bezüge beurlaubt. Ihr „Sondervertrag gemäß § 36 Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) iVm § 14 Abs 4 Hochschulgesetz“ enthält folgende Regelung: Die am ***** 10. 1943 geborene Beklagte stand seit 1974 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Klägerin. Für die Zeit von 1. 10. 2006 bis 30. 9. 2007 wurde sie mit der Funktion einer Gründungsvizerektorin und für die Zeit von 1. 10. 2007 bis 30. 9. 2012 mit der Funktion einer Vizerektorin an der Pädagogischen Hochschule S***** betraut. Ab 1. 10. 2006 wurde deshalb ihr öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis gemäß Paragraph 29 b, Absatz 2, VBG 1948 gegen Entfall der Bezüge beurlaubt. Ihr „Sondervertrag gemäß Paragraph 36, Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) in Verbindung mit Paragraph 14, Absatz 4, Hochschulgesetz“ enthält folgende Regelung:

„15. a.) Die Dienstnehmerin erhält für die Dauer der unter Punkt 7 genannten Beschäftigungsart([Gründungs-

]Vizerektorin, Anm) und dem unter Punkt 11. beschriebenen Beschäftigungsausmaß (Vollbeschäftigung, Anm) ein nicht steigerungsfähiges Sonderentgelt von monatlich 5.300 EUR., 15. a.) Die Dienstnehmerin erhält für die Dauer der unter Punkt 7 genannten Beschäftigungsart ([Gründungs-]Vizerektorin, Anmerkung und dem unter Punkt 11. beschriebenen Beschäftigungsausmaß (Vollbeschäftigung, Anmerkung ein nicht steigerungsfähiges Sonderentgelt von monatlich 5.300 EUR.

...

g.) Ein während der Dauer des Dienstverhältnisses anfallender Ruhebezug aus dem bestehenden Beamtendienstverhältnis ist samt Sonderzahlungen auf das nach § 15 lit a gebührende Sonderentgelt samt Sonderzahlungen anzurechnen.“ g.) Ein während der Dauer des Dienstverhältnisses anfallender Ruhebezug aus dem bestehenden Beamtendienstverhältnis ist samt Sonderzahlungen auf das nach Paragraph 15, Litera a, gebührende Sonderentgelt samt Sonderzahlungen anzurechnen.“

Mit zwei Nachträgen wurde der Beklagten eine Ergänzungszulage von monatlich 220 EUR, ab 1. 1. 2008 von 470 EUR zur Abgeltung der durch die Karenzierung versäumten Vorrückungen gewährt.

Die Beklagte vollendete am ***** 10. 2008 ihr 65. Lebensjahr und wurde mit Ablauf November 2008 in den Ruhestand versetzt. Sie erhielt zunächst weiterhin ungeschmälert ihr Sonderentgelt als Vizerektorin.

Mit Bescheid der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, BVA-Pensionsservice, vom 3. 5.2010 wurde der Ruhegenussanspruch der Beklagten ab 1. 12. 2008 mit 4.723,34 EUR monatlich brutto zuzüglich einer Nebengebührensulage von 802,97 EUR monatlich brutto festgestellt. Für die Zeit vom 1. 12. 2008 bis Mai 2010 erhielt sie eine Pensionsnachzahlung in Höhe von 73.000 EUR.

Ab Juli 2010 wurde der ermittelte Ruhegenuss vom Sonderentgelt der Beklagten laufend abgezogen und die Differenz auf die offene Forderung angerechnet und einbehalten. Die Beklagte kam der Aufforderung der Klägerin, einen Betrag von (zuletzt) 97.243,61 EUR als Übergenuss für die Zeit vom 1. 12. 2008 bis 30. 6. 2010 zurückzuzahlen, nicht nach. Eine (Teil-)Rückzahlungsverpflichtung erkannte sie nicht an.

Die Klägerin begehrte von der Beklagten zuletzt einen Betrag von 63.361,49 EUR sA, stellte weitere Eventualbegehren und führte zusammengefasst aus, der Rückforderungsanspruch ergebe sich daraus, dass das der Beklagten zustehende vertragliche Entgelt gemäß der sondervertraglichen Anrechnungsbestimmung ab Dezember 2008 geschmälert worden sei. Die Pensionsanrechnung habe vorerst nicht durchgeführt werden können, weil die Pensionsleistung nicht sofort zu ermitteln gewesen wäre. Der Sondervertrag sei allgemein verständlich formuliert worden. Die Beklagte sei sich der Rechtsfolge stets bewusst gewesen. Hätte sie den Abschluss des Vertrags nicht gewollt, wären an ihrer Stelle geeignete Kandidaten und Kandidatinnen nachgerückt. Die Klägerin habe bei Vertragsabschluss die Anrechnungsbestimmung umsetzen müssen. Mehrfachbezüge in der Pension seien zu vermeiden gewesen, andernfalls hätte sie sich der Kritik des Rechnungshofs ausgesetzt.

Die Beklagte bestritt, beantragte Klagsabweisung und wandte im Wesentlichen gutgläubigen Verbrauch der Zahlungen ein. Sie sei dahingehend informiert worden, dass es ab dem 65. Lebensjahr keine Ruhensbestimmungen mehr gebe und sie dazuverdienen dürfe. Es sei nie gemeinsamer Vertragswille gewesen, dass sie die Position des Vizerektors gewissermaßen kostenlos erfülle. Für eine ganztägig qualifizierte Tätigkeit einer Vizerektorin sei ein Bruttoentgelt von 500 EUR nicht angemessen, sie werde dadurch schlechter entlohnt als Vizektoren mit höherem Entgelt für die gleiche Arbeit. Ihre Benachteiligung nach dem 65. Lebensjahr sei durch nichts gerechtfertigt, die Klausel daher sittenwidrig, entgelt- und altersdiskriminierend. In Wahrheit käme es zu einer Vorenthaltung der ihr rechtmäßig zustehenden und unverzichtbaren Pension.

Das Verfahren wurde vom Erstgericht auf den Grund des Anspruchs eingeschränkt.

Das Erstgericht folgte in seinem Urteil der Argumentation der Beklagten und wies das Klagebegehren ab. Es könne die Judikatur des gutgläubigen Verbrauchs eines Übergenusses angewendet werden. Die Vereinbarung sei aber auch nichtig, weil die Einrechnung des Ruhestandsbezugs in das Grundentgelt eine verbotene Entgeltdiskriminierung sei, aber auch zu einer unmittelbar auf das Alter gestützten Ungleichbehandlung führe, die den unionsrechtlichen und innerstaatlichen Normen des Bundes-Gleichbehandlungs-gesetzes widerspreche.

Das Berufungsgericht gab der Berufung der Klägerin Folge, hob das Ersturteil auf und verwies die Rechtssache zur Ermittlung der Höhe des Klagebegehrens an das Erstgericht zurück. Im Zusammenhang mit der Karenzierung des

Beamtendienstverhältnisses finde die Regelung ihre sachliche Rechtfertigung darin, dass Bedienstete der Klägerin keine Doppelbezüge ins Verdienen bringen sollten. Die Vertragsbestimmung sei klar definiert und enthalte keine Einschränkungen. Die Beklagte habe daraus nicht ableiten können, bei Erreichen des 65. Lebensjahrs die Beamtenpension ohne Einrechnung beziehen zu können. Nach § 14 Abs 4 Hochschulgesetz (HG) sei eine Person dann, wenn sie zum Vizerektor bzw zur Vizerektorin bestellt werde und bereits in einem Dienstverhältnis zum Bund stehe, für die Dauer der Ausübung der Funktion im bereits bestehenden Dienstverhältnis unter Entfall der Bezüge beurlaubt. Das Beamtendienstverhältnis werde durch den Übertritt in den Ruhestand nicht beendet. Die sondervertragliche Regelung sei im Lichte des § 14 Abs 4 HG konsequent. Der dahinter stehende Gedanke der Vermeidung (oder Einschränkung) von Mehrfachbezügen, die den Steuerzahler belasteten, finde sich auch in weiteren gesetzlichen Bestimmungen. Eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes könne nicht angenommen werden, zumal nicht feststehe, dass die Klägerin andere VizerektorInnen anders behandelt habe. Eine Altersdiskriminierung von 65-Jährigen könne weder auf nationaler noch auf europarechtlicher Ebene angenommen werden. Der Bezug der Beklagten werde auch nicht gekürzt, vielmehr werde der Ruhegenussbezug in den Aktivbezug eingerechnet. Die sondervertragliche Vereinbarung sei daher nicht sittenwidrig. Da der Beklagten bekannt gewesen sei, dass die Ruhebezüge auf das Sonderentgelt anzurechnen seien, scheide ein gutgläubiger Verbrauch aus. Der Rekurs sei zur Frage der Zulässigkeit einer Bestimmung in einem Sondervertrag gemäß § 36 VBG 1948, die die Anrechnung eines Ruhegenusses aus dem Beamtendienstverhältnis auf das Sonderentgelt auch nach Vollendung des 65. Lebensjahrs vorsehe, zulässig. Das Berufungsgericht gab der Berufung der Klägerin Folge, hob das Ersturteil auf und verwies die Rechtssache zur Ermittlung der Höhe des Klagebegehrens an das Erstgericht zurück. Im Zusammenhang mit der Karenzierung des Beamtendienstverhältnisses finde die Regelung ihre sachliche Rechtfertigung darin, dass Bedienstete der Klägerin keine Doppelbezüge ins Verdienen bringen sollten. Die Vertragsbestimmung sei klar definiert und enthalte keine Einschränkungen. Die Beklagte habe daraus nicht ableiten können, bei Erreichen des 65. Lebensjahrs die Beamtenpension ohne Einrechnung beziehen zu können. Nach Paragraph 14, Absatz 4, Hochschulgesetz (HG) sei eine Person dann, wenn sie zum Vizerektor bzw zur Vizerektorin bestellt werde und bereits in einem Dienstverhältnis zum Bund stehe, für die Dauer der Ausübung der Funktion im bereits bestehenden Dienstverhältnis unter Entfall der Bezüge beurlaubt. Das Beamtendienstverhältnis werde durch den Übertritt in den Ruhestand nicht beendet. Die sondervertragliche Regelung sei im Lichte des Paragraph 14, Absatz 4, HG konsequent. Der dahinter stehende Gedanke der Vermeidung (oder Einschränkung) von Mehrfachbezügen, die den Steuerzahler belasteten, finde sich auch in weiteren gesetzlichen Bestimmungen. Eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes könne nicht angenommen werden, zumal nicht feststehe, dass die Klägerin andere VizerektorInnen anders behandelt habe. Eine Altersdiskriminierung von 65-Jährigen könne weder auf nationaler noch auf europarechtlicher Ebene angenommen werden. Der Bezug der Beklagten werde auch nicht gekürzt, vielmehr werde der Ruhegenussbezug in den Aktivbezug eingerechnet. Die sondervertragliche Vereinbarung sei daher nicht sittenwidrig. Da der Beklagten bekannt gewesen sei, dass die Ruhebezüge auf das Sonderentgelt anzurechnen seien, scheide ein gutgläubiger Verbrauch aus. Der Rekurs sei zur Frage der Zulässigkeit einer Bestimmung in einem Sondervertrag gemäß Paragraph 36, VBG 1948, die die Anrechnung eines Ruhegenusses aus dem Beamtendienstverhältnis auf das Sonderentgelt auch nach Vollendung des 65. Lebensjahrs vorsehe, zulässig.

In ihrem dagegen gerichteten Rekurs beantragt die Beklagte die Abänderung des Beschlusses im Sinne einer Wiederherstellung des Ersturteils; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die Klägerin beantragt, den Rekurs zurückzuweisen, hilfsweise ihn abzuweisen.

Rechtliche Beurteilung

Der Rekurs ist zulässig und zufolge Entscheidungsreife berechtigt.

Die Klägerin steht weiterhin auf dem Standpunkt, dass die im Sondervertrag enthaltene Klausel 15. lit g. rechtswidrig sei, weil sie gegen § 879 ABGB, den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und das Altersdiskriminierungsverbot verstoße. Die Kürzung des Ruhegenusses von Beamten wegen eines Erwerbseinkommens neben der Alterspension sei verfassungswidrig. Es könne aber keinen Unterschied machen, ob ihr Ruhegenuss gekürzt oder in den Aktivbezug eingerechnet werde. Die Klägerin steht weiterhin auf dem Standpunkt, dass die im Sondervertrag enthaltene Klausel 15. Litera g, rechtswidrig sei, weil sie gegen Paragraph 879, ABGB, den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und das Altersdiskriminierungsverbot verstoße. Die Kürzung des Ruhegenusses von Beamten wegen eines Erwerbseinkommens neben der Alterspension sei verfassungswidrig. Es

könne aber keinen Unterschied machen, ob ihr Ruhegenuss gekürzt oder in den Aktivbezug eingerechnet werde.

Folgendes war zu erwägen:

1. § 14 Abs 4 Hochschulgesetz 2005 lautet: 1. Paragraph 14, Absatz 4, Hochschulgesetz 2005 lautet:

(4) Die Vizerektoren bzw die Vizerektorinnen stehen in einem auf die Dauer der Ausübung der Funktion zeitlich befristeten, besonderen vertraglichen Dienstverhältnis zum Bund. ... Wird eine Person zum Vizerektor bzw zur Vizerektorin bestellt, die bereits in einem Dienstverhältnis zum Bund steht, so ist sie für die Dauer der Ausübung der Funktion im bereits bestehenden Dienstverhältnis unter Entfall der Bezüge beurlaubt.

Beurlaubung bedeutet hier den Entfall der Dienstverpflichtung aus dem Beamtendienstverhältnis, weshalb auch der Anspruch auf Bezüge entfallen soll. Für die vorliegende Frage der Kürzung von Sonderentgelt wegen eines Ruhegeldbezugs ist daraus jedoch nichts zu gewinnen, weil sie sich weder nach dem Wortlaut oder der Systematik noch mit einem entsprechenden Willen des Gesetzgebers dieser Bestimmung (s RV 1167 BlgNR XXII. GP 14) beantworten lässt. Beurlaubung bedeutet hier den Entfall der Dienstverpflichtung aus dem Beamtendienstverhältnis, weshalb auch der Anspruch auf Bezüge entfallen soll. Für die vorliegende Frage der Kürzung von Sonderentgelt wegen eines Ruhegeldbezugs ist daraus jedoch nichts zu gewinnen, weil sie sich weder nach dem Wortlaut oder der Systematik noch mit einem entsprechenden Willen des Gesetzgebers dieser Bestimmung (s Regierungsvorlage 1167 BlgNR römisch 22 . Gesetzgebungsperiode 14) beantworten lässt.

2. Soweit § 36 VBG für Vertragsbedienstete in Ausnahmefällen den Abschluss von Sonderverträgen erlaubt, ist es ständige Rechtsprechung, dass Ausnahmefälle im Sinne dieser Bestimmung nur dann anzunehmen sind, wenn sie infolge der besonderen Lage im Einzelfall nach den zwingenden Normen des VBG nicht ohne weiteres eingeordnet werden können und daher einer abweichenden Sonderregelung bedürfen, wobei auch eine gegenüber dem VBG ungünstigere Regelung nicht ausgeschlossen ist (RIS-Justiz RS0081680 [T5, T6, T13]). Die Betonung des Ausnahmecharakters im Gesetz sowie der zwingende Charakter der Einstufungs- und Entlohnungsvorschriften des VBG verlangen eine strenge Auslegung, weil sonst zum Nachteil des Vertragsbediensteten diese Vorschriften sowie der Grundsatz, dass es für die Einstufung nicht auf die vereinbarte, sondern auf die tatsächlich geleisteten Dienste ankommt, auf dem Umweg über „Sonderverträge“ außer Wirksamkeit gesetzt werden könnten (RIS-Justiz RS0081680 [T14]; RS0008975). 2. Soweit Paragraph 36, VBG für Vertragsbedienstete in Ausnahmefällen den Abschluss von Sonderverträgen erlaubt, ist es ständige Rechtsprechung, dass Ausnahmefälle im Sinne dieser Bestimmung nur dann anzunehmen sind, wenn sie infolge der besonderen Lage im Einzelfall nach den zwingenden Normen des VBG nicht ohne weiteres eingeordnet werden können und daher einer abweichenden Sonderregelung bedürfen, wobei auch eine gegenüber dem VBG ungünstigere Regelung nicht ausgeschlossen ist (RIS-Justiz RS0081680 [T5, T6, T13]). Die Betonung des Ausnahmecharakters im Gesetz sowie der zwingende Charakter der Einstufungs- und Entlohnungsvorschriften des VBG verlangen eine strenge Auslegung, weil sonst zum Nachteil des Vertragsbediensteten diese Vorschriften sowie der Grundsatz, dass es für die Einstufung nicht auf die vereinbarte, sondern auf die tatsächlich geleisteten Dienste ankommt, auf dem Umweg über „Sonderverträge“ außer Wirksamkeit gesetzt werden könnten (RIS-Justiz RS0081680 [T14]; RS0008975).

3. Bereits in der Entscheidung 4 Ob 49/83 war ein Fall zu beurteilen, in dem mit einem in den Ruhestand versetzten Amtsarzt für dessen Weiterverwendung ein Sondervertrag abgeschlossen wurde, der als Entlohnung die Differenz zwischen dem letzten Aktivbezug und dem Bruttopensionsbezug vorsah. Unter Bezugnahme auf die genannten Grundsätze wurde jene Beklagte verpflichtet, dem Amtsarzt das ihm nach dem VBG zustehende Entgelt ohne jede Bedachtnahme auf den ihm zustehenden Ruhegenuss auszuzahlen, weil dieser dem Kläger ausschließlich aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gebühre und in keinem Zusammenhang mit dem nach der Ruhestandsversetzung vereinbarten, rechtlich völlig selbständigen privatrechtlichen Dienstverhältnis beruhe.

4. Dieser Bewertung des Ruhegenusses entspricht auch die ständige Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs. Nach ihr kommt Ruhebezügen von Beamten nicht der Charakter von Versorgungsleistungen zu. Vielmehr handelt es sich um öffentlich-rechtliches Entgelt, insbesondere zur nachträglichen Abgeltung von Dienstleistungen, die der Beamte während des aktiven Dienstverhältnisses erbracht hat (VfGH G 67/05 mwN und mit Verweis auf VfSlg 3389/1958: „Ruhestandsbezüge sind keine Versorgungsgegenstände, sondern ein Entgelt. Eine Doppelversorgung läge nur dann vor, wenn ... die Ruhegenüsse ... Versorgungsbezüge wären.“). Davon ausgehend wurde die gesetzliche Kürzung

von Ruhegenüssen aufgrund eines Erwerbseinkommens für gleichheitswidrig erkannt (VfGH G 67/05; s auch G 236/88; G 33/89 ua). Hervorzuheben ist damit, dass das Ruhegeld einem Beamten sohin als Entgelt für bereits geleistete Dienste zusteht.

5. All diese Erwägungen müssen auch im vorliegenden Fall zum Tragen kommen. Dass hier - anders als in der Entscheidung 4 Ob 49/93 - keine Bewertung des Arbeitsplatzes der Beklagten zur Beurteilung ihrer Einstufung nach dem VBG vorliegt, kann dabei nicht schaden. Zwar stellt die Einstufung der Beklagten zweifelsfrei keinen Normalfall dar, der ohne weiteres eine Zuordnung in eine zwingende Entlohnungsnorm des VBG erlauben würde. Angesichts des Zwecks des § 36 VBG, vertraglich gerade solchen Fällen gerecht zu werden, in denen die Bestimmungen des VBG den besonderen Umständen des Falls nicht entsprechen würden, war eine Festsetzung des Entgelts mittels Sondervertrag im Sinne der unter Punkt 2. dargelegten Rechtsprechung daher grundsätzlich möglich. Da diese Rechtsprechung im Interesse des Dienstnehmers, wie aufgezeigt, aber eine strenge Auslegung erfordert, kann eine Entgeltgestaltung für eine Funktion wie jene der Beklagten, mit der infolge der Kürzung um den Ruhegeldbezug nicht einmal annäherungsweise selbst die niedrigsten Entlohnungen des VBG, allenfalls in Verbindung mit dem BDG 1979 (vgl § 65 Abs 4 VBG) erreicht werden, nicht in Betracht kommen. Zurecht macht die Beklagte daher die Unwirksamkeit der Klausel 15. g. geltend.

5. All diese Erwägungen müssen auch im vorliegenden Fall zum Tragen kommen. Dass hier - anders als in der Entscheidung 4 Ob 49/93 - keine Bewertung des Arbeitsplatzes der Beklagten zur Beurteilung ihrer Einstufung nach dem VBG vorliegt, kann dabei nicht schaden. Zwar stellt die Einstufung der Beklagten zweifelsfrei keinen Normalfall dar, der ohne weiteres eine Zuordnung in eine zwingende Entlohnungsnorm des VBG erlauben würde. Angesichts des Zwecks des Paragraph 36, VBG, vertraglich gerade solchen Fällen gerecht zu werden, in denen die Bestimmungen des VBG den besonderen Umständen des Falls nicht entsprechen würden, war eine Festsetzung des Entgelts mittels Sondervertrag im Sinne der unter Punkt 2. dargelegten Rechtsprechung daher grundsätzlich möglich. Da diese Rechtsprechung im Interesse des Dienstnehmers, wie aufgezeigt, aber eine strenge Auslegung erfordert, kann eine Entgeltgestaltung für eine Funktion wie jene der Beklagten, mit der infolge der Kürzung um den Ruhegeldbezug nicht einmal annäherungsweise selbst die niedrigsten Entlohnungen des VBG, allenfalls in Verbindung mit dem BDG 1979 vergleiche Paragraph 65, Absatz 4, VBG) erreicht werden, nicht in Betracht kommen. Zurecht macht die Beklagte daher die Unwirksamkeit der Klausel 15. g. geltend.

6. Soweit sich die Klägerin zur Rechtfertigung der Klausel darauf beruft, dass es sonst zu öffentlich und politisch unerwünschten „Doppelbezügen“ käme, ist ihr nicht zu folgen. Mit dem Sonderentgelt sollen die Leistungen der Beklagten aus ihrer Tätigkeit als Vizerektorin abgegolten werden, während der Ruhegeldbezug der Abgeltung ihrer bereits als Beamtin erbrachten Leistungen dient. Worin hier ein verpöntes Ergebnis liegen könnte, ist nicht ersichtlich.

Auch ein Verweis auf das BVG über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre, BGBl I Nr 64/1997 idgF, führt hier zu keinem anderen Ergebnis, weil dieses Gesetz für Funktionäre sehr wohl den Bezug von (höchstens) zwei Bezügen oder Ruhebezügen von der Rechnungshofkontrolle unterliegenden Rechtsträgern erlaubt (§ 4 Abs 1 BezBegrBVG) und nur eine Kürzung des zweiten Bezuges oder Ruhebezuges dergestalt vorsieht, dass insgesamt ein bestimmter Prozentsatz des Ausgangsbetrags von 7.418,62 EUR nicht überschritten wird (§ 5 iVm § 1 BezBegrBVG). Selbst bei Anwendbarkeit dieses Gesetzes auf die Beklagte würde ihr Entgelt diesen Betrag nicht erreichen.

Auch ein Verweis auf das BVG über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 64 aus 1997, idgF, führt hier zu keinem anderen Ergebnis, weil dieses Gesetz für Funktionäre sehr wohl den Bezug von (höchstens) zwei Bezügen oder Ruhebezügen von der Rechnungshofkontrolle unterliegenden Rechtsträgern erlaubt (Paragraph 4, Absatz eins, BezBegrBVG) und nur eine Kürzung des zweiten Bezuges oder Ruhebezuges dergestalt vorsieht, dass insgesamt ein bestimmter Prozentsatz des Ausgangsbetrags von 7.418,62 EUR nicht überschritten wird (Paragraph 5, in Verbindung mit Paragraph eins, BezBegrBVG). Selbst bei Anwendbarkeit dieses Gesetzes auf die Beklagte würde ihr Entgelt diesen Betrag nicht erreichen.

7. Auf das weitere Vorbringen der Beklagten, dass die Klausel auch einen Verstoß gegen das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot darstelle, zu einer unzulässigen Altersdiskriminierung führe und dass sie den Bezug des Sonderentgelts mangels Kenntnis seiner künftigen Höhe gutgläubig verbraucht habe, muss nicht mehr eingegangen werden.

8. Im Ergebnis ist dem Rekurs daher Folge zu geben und der angefochtene Beschluss im Sinne einer Wiederherstellung des Ersturteils abzuändern (§ 519 Abs 2 Satz 3 ZPO).

8. Im Ergebnis ist dem Rekurs daher Folge zu geben und der angefochtene Beschluss im Sinne einer Wiederherstellung des Ersturteils abzuändern (Paragraph 519, Absatz 2, Satz 3

ZPO).

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 41, 50 ZPO. Die Kostenentscheidung beruht auf den Paragraphen 41, 50, ZPO.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E107694

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2014:009OBA00023.14V.0429.000

Im RIS seit

01.07.2014

Zuletzt aktualisiert am

24.06.2015

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