

TE OGH 2013/9/27 9ObA71/13a

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.09.2013

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Dr. Hopf als Vorsitzenden und die Hofräte Hon.-Prof. Dr. Kuras und Mag. Ziegelbauer sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Dr. Rolf Gleißner und Mag. Thomas Kallab als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache des Klägers F***** G*****, vertreten durch Dr. Josef Milchram, Dr. Anton Ehm, Mag. Thomas Mödlagl, Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagte Partei Ö***** GmbH, *****, vertreten durch CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen Feststellung (Streitwert 21.800 EUR), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 22. März 2013, GZ 10 Ra 150/12w-8, womit über Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 8. Oktober 2012, GZ 34 Cga 94/12k-4, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die angefochtene Entscheidung wird dahin abgeändert, dass das Urteil des Erstgerichts wiederhergestellt wird.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit 1.846,56 EUR (darin enthalten 307,76 EUR USt) bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens und die mit 1.329,84 EUR (darin enthalten 221,64 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war ab 18. 10. 1993 Vertragsbediensteter des Bundes bei der Post- und Telegraphenverwaltung. Mit Inkrafttreten des Poststrukturgesetzes BGBl 1996/201 (PTSG) wurde er am 1. 5. 1996 Arbeitnehmer der Post- und Telekom Austria AG. Er wurde mit allen Rechten übernommen. Mit 1. 1. 1999 wurde die Österreichische Post AG gegründet und mit 1. 7. 1999 von der Post und Telekom Austria AG abgespalten. In weiterer Folge wurde mit 7. 7. 2004 die Beklagte gegründet, der Kläger wurde als Dienstnehmer der Post- und Telekom Austria AG von der Beklagten im Rahmen eines Unternehmens- bzw Betriebsübergangs übernommen. Das Dienstverhältnis unterliegt der Dienstordnung für Dienstordnungsangestellte der Beklagten (DO), einem Kollektivvertrag iSd § 19 Abs 4 PTSG. § 25 Abs 9 DO lautet: „Haben Dienstverhinderungen wegen Unfall oder Krankheit oder aus den Gründen des Abs 7 ein Jahr gedauert, so endet das Dienstverhältnis mit Ablauf dieser Frist, es sei denn, dass vorher seine Fortsetzung vereinbart wurde. [...]“ Der Kläger war ab 18. 10. 1993 Vertragsbediensteter des Bundes bei der Post- und Telegraphenverwaltung. Mit Inkrafttreten des Poststrukturgesetzes BGBl 1996/201 (PTSG) wurde er am 1. 5. 1996 Arbeitnehmer der Post- und Telekom Austria AG. Er wurde mit allen Rechten übernommen. Mit 1. 1. 1999 wurde die Österreichische Post AG gegründet und mit 1. 7. 1999 von der Post und Telekom Austria AG abgespalten. In weiterer Folge wurde mit 7. 7. 2004 die Beklagte gegründet, der Kläger wurde als Dienstnehmer der Post- und Telekom Austria AG von der Beklagten im

Rahmen eines Unternehmens- bzw Betriebsübergangs übernommen. Das Dienstverhältnis unterliegt der Dienstordnung für Dienstordnungsangestellte der Beklagten (DO), einem Kollektivvertrag iSd Paragraph 19, Absatz 4, PTSG. Paragraph 25, Absatz 9, DO lautet: „Haben Dienstverhinderungen wegen Unfall oder Krankheit oder aus den Gründen des Absatz 7, ein Jahr gedauert, so endet das Dienstverhältnis mit Ablauf dieser Frist, es sei denn, dass vorher seine Fortsetzung vereinbart wurde. [...]“

Mit Schreiben vom 11. 7. 2012 teilte die Beklagte dem Kläger mit Hinweis auf diese Bestimmung das Ende seines Arbeitsverhältnisses zum 10. 7. 2012 mit. Eine Vereinbarung über die Fortsetzung des Dienstverhältnisses wurde zwischen den Parteien nicht getroffen.

Der Kläger begehrt die Feststellung, dass das Dienstverhältnis auch über den 12. 7. 2012 hinaus weiterhin aufrecht besteht. § 25 Abs 9 der DO sei unwirksam, weil in dieser Kollektivvertragsbestimmung eine gesetzwidrige unzulässige Resolutivbedingung normiert werde. Der Kläger begehrt die Feststellung, dass das Dienstverhältnis auch über den 12. 7. 2012 hinaus weiterhin aufrecht besteht. Paragraph 25, Absatz 9, der DO sei unwirksam, weil in dieser Kollektivvertragsbestimmung eine gesetzwidrige unzulässige Resolutivbedingung normiert werde.

Die Beklagte wandte dagegen zusammengefasst ein, dass die vom Kläger behauptete Sittenwidrigkeit nicht vorliege. Der Gesetzgeber des Vertragsbediensteten-gesetzes 1948 (VBG 1948) habe eine vergleichbare Klausel nicht als sittenwidrig angesehen, sodass dieser Maßstab auch bei der Prüfung der Sittenwidrigkeit zu beachten sei. Diese Klausel sei nicht im Arbeitsvertrag vereinbart worden, sondern Inhalt der Dienstordnung gewesen, die zum Zeitpunkt der Ausgliederung dem VBG 1948 entsprochen habe, sodass sich die Arbeitsbedingungen für die ehemaligen Vertragsbediensteten nicht geändert hätten. Die auf das Dienstverhältnis des Klägers anwendbare Dienstordnung sei zwar seit dem Zeitpunkt der Ausgliederung mehrfach angepasst worden, dies gelte jedoch nicht für die Bestimmung des § 25 Abs 9 DO, auf die sich die Beklagte für ihren Rechtsstandpunkt stütze. Die auflösende Bedingung werde in den Vertragsbedienstetenverhältnissen des Bundes und der Länder auch deshalb als zulässig angesehen, weil diese einen erhöhten Bestandschutz hätten, was auch für das Dienstverhältnis des Klägers gelte. Die dem VBG 1948 innewohnende Richtigkeitsgewähr wirke in beide Richtungen, sodass § 25 Abs 9 DO wirksam sei. Die Beklagte wandte dagegen zusammengefasst ein, dass die vom Kläger behauptete Sittenwidrigkeit nicht vorliege. Der Gesetzgeber des Vertragsbediensteten-gesetzes 1948 (VBG 1948) habe eine vergleichbare Klausel nicht als sittenwidrig angesehen, sodass dieser Maßstab auch bei der Prüfung der Sittenwidrigkeit zu beachten sei. Diese Klausel sei nicht im Arbeitsvertrag vereinbart worden, sondern Inhalt der Dienstordnung gewesen, die zum Zeitpunkt der Ausgliederung dem VBG 1948 entsprochen habe, sodass sich die Arbeitsbedingungen für die ehemaligen Vertragsbediensteten nicht geändert hätten. Die auf das Dienstverhältnis des Klägers anwendbare Dienstordnung sei zwar seit dem Zeitpunkt der Ausgliederung mehrfach angepasst worden, dies gelte jedoch nicht für die Bestimmung des Paragraph 25, Absatz 9, DO, auf die sich die Beklagte für ihren Rechtsstandpunkt stütze. Die auflösende Bedingung werde in den Vertragsbedienstetenverhältnissen des Bundes und der Länder auch deshalb als zulässig angesehen, weil diese einen erhöhten Bestandschutz hätten, was auch für das Dienstverhältnis des Klägers gelte. Die dem VBG 1948 innewohnende Richtigkeitsgewähr wirke in beide Richtungen, sodass Paragraph 25, Absatz 9, DO wirksam sei.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren unter Hinweis auf die Entscheidung 9 ObA 158/91 statt.

Das Berufungsgericht wies das Klagebegehren über Berufung der Beklagten ab. Richtig sei, dass die Vereinbarung einer Resolutivbedingung, wie sie in § 25 Abs 9 DO enthalten sei, nach ständiger Rechtsprechung in privaten Dienstverhältnissen nicht zulässig sei. Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs zu den sogenannten Rechtswahrungsklauseln würden die für den Arbeitnehmer günstigeren zwingenden Normen des Arbeitsrechts gegenüber ungünstigeren Bestimmungen des VBG 1948 den Vorrang haben. Dem Gesetzgeber des PTSG könne jedoch - zumal er auch gleichzeitig Normgeber der teilweise günstigeren Bestimmungen des Angestelltengesetzes und des Arbeitszeitgesetzes sei - zugesonnen werden, mit der Vorgabe eines zwingenden Arbeitsvertragsinhalts für die übergeleiteten Arbeitnehmer eine spezielle Regelung treffen zu wollen, die auch allenfalls günstigeren Bestimmungen des allgemeinen Arbeitsrechts vorgehen solle. Aus den Übergangsbestimmungen des PTSG sei zu schließen, dass der vom Gesetz vorgegebene Inhalt des Arbeitsvertrags, nämlich das VBG 1948 und die DO in der jeweils geltenden Fassung, dort, wo er vom allgemeinen Arbeitsrecht abweiche, wegen seiner Spezialität den Anwendungsvorrang genieße. Daher komme auch § 25 Abs 9 DO der Vorrang vor den sonst zwingenden Bestimmungen des allgemeinen Arbeitsrechts zu. Der vom Erstgericht ins Treffen geführten Entscheidung 9 ObA 158/91 liege ein nicht vergleichbarer Sachverhalt zugrunde. Infolge der Anwendbarkeit des § 25 Abs 9 DO habe das Dienstverhältnis des Klägers daher nach

einjährigem ununterbrochenen Krankenstand geendet. Das Berufungsgericht wies das Klagebegehren über Berufung der Beklagten ab. Richtig sei, dass die Vereinbarung einer Resolutivbedingung, wie sie in Paragraph 25, Absatz 9, DO enthalten sei, nach ständiger Rechtsprechung in privaten Dienstverhältnissen nicht zulässig sei. Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs zu den sogenannten Rechtswahrungsklauseln würden die für den Arbeitnehmer günstigeren zwingenden Normen des Arbeitsrechts gegenüber ungünstigeren Bestimmungen des VBG 1948 den Vorrang haben. Dem Gesetzgeber des PTSG könne jedoch - zumal er auch gleichzeitig Normgeber der teilweise günstigeren Bestimmungen des Angestelltengesetzes und des Arbeitszeitgesetzes sei - zugestanden werden, mit der Vorgabe eines zwingenden Arbeitsvertragsinhalts für die übergeleiteten Arbeitnehmer eine spezielle Regelung treffen zu wollen, die auch allenfalls günstigeren Bestimmungen des allgemeinen Arbeitsrechts vorgehen solle. Aus den Übergangsbestimmungen des PTSG sei zu schließen, dass der vom Gesetz vorgegebene Inhalt des Arbeitsvertrags, nämlich das VBG 1948 und die DO in der jeweils geltenden Fassung, dort, wo er vom allgemeinen Arbeitsrecht abweiche, wegen seiner Spezialität den Anwendungsvorrang genieße. Daher komme auch Paragraph 25, Absatz 9, DO der Vorrang vor den sonst zwingenden Bestimmungen des allgemeinen Arbeitsrechts zu. Der vom Erstgericht ins Treffen geführten Entscheidung 9 ObA 158/91 liege ein nicht vergleichbarer Sachverhalt zugrunde. Infolge der Anwendbarkeit des Paragraph 25, Absatz 9, DO habe das Dienstverhältnis des Klägers daher nach einjährigem ununterbrochenen Krankenstand geendet.

Das Berufungsgericht sprach aus, dass die Revision an den Obersten Gerichtshof zulässig sei, weil Rechtsprechung zu § 25 Abs 9 DO fehle. Das Berufungsgericht sprach aus, dass die Revision an den Obersten Gerichtshof zulässig sei, weil Rechtsprechung zu Paragraph 25, Absatz 9, DO fehle.

Gegen dieses Urteil richtet sich die von der Beklagten beantwortete Revision des Klägers.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist zulässig; sie ist auch berechtigt.

1. Der Kläger wurde gemäß § 18 Abs 1 PTSG als ehemaliger Vertragsbediensteter der Post- und Telegraphenverwaltung mit Inkrafttreten des PTSG Arbeitnehmer der Post und Telekom Austria AG. Dies hatte zur Folge, dass sein Arbeitsverhältnis ab diesem Zeitpunkt nur mehr auf privatrechtlichem Vertrag beruhte. Für den Bereich des Individualarbeitsrechts gilt das allgemeine Arbeitsrecht, soweit nicht sondergesetzliche Regelungen im Ausgliederungsgesetz vorhanden sind. Für die ehemaligen Vertragsbediensteten der Post- und Telegraphenverwaltung hat die Personalüberleitung zur Konsequenz, dass sie zu Angestellten bzw Arbeitern mit einem neuen privaten Arbeitgeber wurden. Die am Tag vor dem Inkrafttreten des PTSG bestehenden Rechte blieben ihnen nach § 18 Abs 1 Satz 2 PTSG gewahrt. Das VBG 1948 dient nur mehr als Vertragsschablone (8 ObA 162/01h mWH; RIS-Justiz RS0116309). § 24 Abs 9 VBG 1948 ist daher - anders als etwa in der jüngst ergangenen Entscheidung 9 ObA 66/13s - nicht mehr anwendbar. Die Beklagte beruft sich für ihren Rechtsstandpunkt auch nicht auf das VBG 1948, sondern auf die kollektivvertragliche Bestimmung des § 25 Abs 9 DO. 1. Der Kläger wurde gemäß Paragraph 18, Absatz eins, PTSG als ehemaliger Vertragsbediensteter der Post- und Telegraphenverwaltung mit Inkrafttreten des PTSG Arbeitnehmer der Post und Telekom Austria AG. Dies hatte zur Folge, dass sein Arbeitsverhältnis ab diesem Zeitpunkt nur mehr auf privatrechtlichem Vertrag beruhte. Für den Bereich des Individualarbeitsrechts gilt das allgemeine Arbeitsrecht, soweit nicht sondergesetzliche Regelungen im Ausgliederungsgesetz vorhanden sind. Für die ehemaligen Vertragsbediensteten der Post- und Telegraphenverwaltung hat die Personalüberleitung zur Konsequenz, dass sie zu Angestellten bzw Arbeitern mit einem neuen privaten Arbeitgeber wurden. Die am Tag vor dem Inkrafttreten des PTSG bestehenden Rechte blieben ihnen nach Paragraph 18, Absatz eins, Satz 2 PTSG gewahrt. Das VBG 1948 dient nur mehr als Vertragsschablone (8 ObA 162/01h mWH; RIS-Justiz RS0116309). Paragraph 24, Absatz 9, VBG 1948 ist daher - anders als etwa in der jüngst ergangenen Entscheidung 9 ObA 66/13s - nicht mehr anwendbar. Die Beklagte beruft sich für ihren Rechtsstandpunkt auch nicht auf das VBG 1948, sondern auf die kollektivvertragliche Bestimmung des Paragraph 25, Absatz 9, DO.

Gemäß § 19 Abs 4 PTSG gilt die mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten, vereinbarte Dienstordnung mit Inkrafttreten des PTSG (1. 5. 1996) als Kollektivvertrag. Gemäß § 18 Abs 2 PTSG unterliegen die - wie der Kläger - gemäß § 18 Abs 1 PTSG übergeleiteten Dienstnehmer dem Kollektivvertrag gemäß § 19 Abs 4 PTSG. Die Kollektivvertragsfähigkeit der Post und Telekom Austria AG wurde in § 19 Abs 3 PTSG normiert. Auf das Dienstverhältnis der Streitteile ist jedoch nicht diese in § 19 Abs 4 PTSG genannte

Dienstordnung anwendbar, sondern die Dienstordnung für Dienstordnungsangestellte der Beklagten. Gemäß § 55 dieser DO trat die Dienstordnung (erst) am 1. 12. 2001 in Kraft. Gemäß Paragraph 19, Absatz 4, PTSG gilt die mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten, vereinbarte Dienstordnung mit Inkrafttreten des PTSG (1. 5. 1996) als Kollektivvertrag. Gemäß Paragraph 18, Absatz 2, PTSG unterliegen die - wie der Kläger - gemäß Paragraph 18, Absatz eins, PTSG übergeleiteten Dienstnehmer dem Kollektivvertrag gemäß Paragraph 19, Absatz 4, PTSG. Die Kollektivvertragsfähigkeit der Post und Telekom Austria AG wurde in Paragraph 19, Absatz 3, PTSG normiert. Auf das Dienstverhältnis der Streitparteien ist jedoch nicht diese in Paragraph 19, Absatz 4, PTSG genannte Dienstordnung anwendbar, sondern die Dienstordnung für Dienstordnungsangestellte der Beklagten. Gemäß Paragraph 55, dieser DO trat die Dienstordnung (erst) am 1. 12. 2001 in Kraft.

2. Zu den hier relevanten Überleitungsbestimmungen des PTSG hat der Oberste Gerichtshof in 8 ObA 162/01h bereits ausgeführt, dass diesen nicht entnommen werden kann, dass das VBG 1948 für alte und neue Dienstnehmer (für diese im Weg der Nachbildung des VBG im Kollektivvertrag) für gesetzlich anwendbar erklärt wurde, sodass es als lex specialis zwingenden Bestimmungen des Arbeitsrechts (damals: § 6 UrlG) vorgehen könnte. Die vom Berufungsgericht zur Begründung seiner Rechtsansicht herangezogene Entscheidung 9 ObA 129/04t erging nicht zum PTSG, sondern zu den Übergangsbestimmungen der §§ 108, 126 Universitäts-gesetz 2002 (UG 2002), sodass für den vorliegenden Fall daraus nichts Unmittelbares gewonnen werden kann. In dieser Entscheidung wies der Oberste Gerichtshof ebenso wie in einer Folgeentscheidung zum UG 2002 (8 ObA 13/08g) darauf hin, dass der Gesetzgeber in verschiedenen „Ausgliederungsgesetzen“ verschiedene Wege beschritten hat, um - nicht zuletzt im Hinblick auf die europarechtlichen Vorgaben zum Betriebsübergang - den von der Ausgliederung betroffenen ehemaligen Vertragsbediensteten die bisherigen Mindestarbeitsbedingungen zu sichern. In 8 ObA 13/08g führte der Oberste Gerichtshof zu den hier relevanten Bestimmungen des PTSG aus, dass die Überleitung aufgrund von Rechtswahrungsklauseln mit statischem Charakter wie im PTSG unter Übernahme des VBG 1948 bloß als Vertragsschablone zur Konsequenz habe, dass die - günstigeren - zwingenden Bestimmungen des ABGB bzw Angestelltengesetzes, zur Anwendung gelangen. Die vom Gesetzgeber im PTSG gewählte Regelung der Überleitung von Dienstverhältnissen führt daher zu einem sogenannten „kombinatorischen Modell“ (8 ObA 13/08g; Alvarado-Dupuy in DRdA 2003/24: „VBG mit Schlagobers“).

2. Zu den hier relevanten Überleitungsbestimmungen des PTSG hat der Oberste Gerichtshof in 8 ObA 162/01h bereits ausgeführt, dass diesen nicht entnommen werden kann, dass das VBG 1948 für alte und neue Dienstnehmer (für diese im Weg der Nachbildung des VBG im Kollektivvertrag) für gesetzlich anwendbar erklärt wurde, sodass es als lex specialis zwingenden Bestimmungen des Arbeitsrechts (damals: Paragraph 6, UrlG) vorgehen könnte. Die vom Berufungsgericht zur Begründung seiner Rechtsansicht herangezogene Entscheidung 9 ObA 129/04t erging nicht zum PTSG, sondern zu den Übergangsbestimmungen der Paragraphen 108, 126, Universitäts-gesetz 2002 (UG 2002), sodass für den vorliegenden Fall daraus nichts Unmittelbares gewonnen werden kann. In dieser Entscheidung wies der Oberste Gerichtshof ebenso wie in einer Folgeentscheidung zum UG 2002 (8 ObA 13/08g) darauf hin, dass der Gesetzgeber in verschiedenen „Ausgliederungsgesetzen“ verschiedene Wege beschritten hat, um - nicht zuletzt im Hinblick auf die europarechtlichen Vorgaben zum Betriebsübergang - den von der Ausgliederung betroffenen ehemaligen Vertragsbediensteten die bisherigen Mindestarbeitsbedingungen zu sichern. In 8 ObA 13/08g führte der Oberste Gerichtshof zu den hier relevanten Bestimmungen des PTSG aus, dass die Überleitung aufgrund von Rechtswahrungsklauseln mit statischem Charakter wie im PTSG unter Übernahme des VBG 1948 bloß als Vertragsschablone zur Konsequenz habe, dass die - günstigeren - zwingenden Bestimmungen des ABGB bzw Angestelltengesetzes, zur Anwendung gelangen. Die vom Gesetzgeber im PTSG gewählte Regelung der Überleitung von Dienstverhältnissen führt daher zu einem sogenannten „kombinatorischen Modell“ (8 ObA 13/08g; Alvarado-Dupuy in DRdA 2003/24: „VBG mit Schlagobers“).

3. Eine mit zwingendem Recht in Widerspruch stehende Kollektivvertragsbestimmung ist nicht rechtsgültig und daher wirkungslos, sofern das Gesetz nicht eine ausdrückliche Ermächtigung erteilt (RIS-Justiz RS0050828; vgl zB § 6 Abs 5 UrlG, § 19d Abs 3f AZG). Die hier in Frage stehende kollektivvertragliche Bestimmung des § 25 Abs 9 DO ist daher am Maßstab der zwingenden gesetzlichen Bestimmungen des allgemeinen Arbeitsrechts zu messen, die weder durch Einzeldienstvertrag noch durch einen Kollektivvertrag umgangen werden können (8 ObA 162/01h = DRdA 2003/24 [Alvarado-Dupuy] ; 8 ObA 10/02g ua; RIS-Justiz RS0116309). Anderes könnte sich nur bei Vorhandensein einer sondergesetzlichen Regelung im Ausgliederungsgesetz selbst ergeben (8 ObA 162/01h; vgl zB § 15 PTSG, 8 ObA 126/03t), die jedoch für die vorliegende Problemstellung nicht vorhanden ist. § 18 Abs 1 Satz 2 PTSG normiert

für die übergeleiteten Arbeitnehmer, dass diesen die am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bestehenden Rechte gewahrt bleiben. Damit wird festgelegt, dass den betroffenen Arbeitnehmern bisher zustehende Rechte, die über die ihnen aufgrund des nunmehr anzuwendenden Gesetzes zustehenden Ansprüche hinausgehen (wie beispielsweise der erhöhte Kündigungsschutz), gewahrt bleiben (vgl 9 ObA 325/99f ua; RIS-Justiz RS0115777). Bei der einseitigen Berufung des Arbeitgebers auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf infolge Erkrankung des Arbeitnehmers nach § 25 Abs 9 DO kann nicht von einem „Recht des Arbeitnehmers“ gesprochen werden, das ihm nach § 18 Abs 1 Satz 2 PTSG gewahrt bleiben muss.³ Eine mit zwingendem Recht in Widerspruch stehende Kollektivvertragsbestimmung ist nicht rechtsgültig und daher wirkungslos, sofern das Gesetz nicht eine ausdrückliche Ermächtigung erteilt (RIS-Justiz RS0050828; vergleiche zB Paragraph 6, Absatz 5, UrlG, Paragraph 19 d, Absatz 3 f, AZG). Die hier in Frage stehende kollektivvertragliche Bestimmung des Paragraph 25, Absatz 9, DO ist daher am Maßstab der zwingenden gesetzlichen Bestimmungen des allgemeinen Arbeitsrechts zu messen, die weder durch Einzeldienstvertrag noch durch einen Kollektivvertrag umgangen werden können (8 ObA 162/01h = DRdA 2003/24 [Alvarado-Dupuy]; 8 ObA 10/02g ua; RIS-Justiz RS0116309). Anderes könnte sich nur bei Vorhandensein einer sondergesetzlichen Regelung im Ausgliederungsgesetz selbst ergeben (8 ObA 162/01h; vergleiche zB Paragraph 15, PTSG, 8 ObA 126/03t), die jedoch für die vorliegende Problemstellung nicht vorhanden ist. Paragraph 18, Absatz eins, Satz 2 PTSG normiert für die übergeleiteten Arbeitnehmer, dass diesen die am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bestehenden Rechte gewahrt bleiben. Damit wird festgelegt, dass den betroffenen Arbeitnehmern bisher zustehende Rechte, die über die ihnen aufgrund des nunmehr anzuwendenden Gesetzes zustehenden Ansprüche hinausgehen (wie beispielsweise der erhöhte Kündigungsschutz), gewahrt bleiben (vergleiche 9 ObA 325/99f ua; RIS-Justiz RS0115777). Bei der einseitigen Berufung des Arbeitgebers auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf infolge Erkrankung des Arbeitnehmers nach Paragraph 25, Absatz 9, DO kann nicht von einem „Recht des Arbeitnehmers“ gesprochen werden, das ihm nach Paragraph 18, Absatz eins, Satz 2 PTSG gewahrt bleiben muss.

Richtig ist, dass § 25 Abs 9 DO nicht einzelvertraglich zwischen den Parteien vereinbart, sondern infolge der Überleitungsbestimmungen der §§ 18 Abs 2, 19 Abs 4 PTSG zum Inhalt des zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des PTSG bestehenden Kollektivvertrags wurde. Der erkennende Senat hat zur Bestimmung des § 19 Abs 4 PTSG in anderem Zusammenhang bereits ausgeführt, dass der Gesetzgeber mit dieser Bestimmung um Kontinuität in der Rechtssetzungsbefugnis bemüht war (9 ObA 118/12m). Dies ändert jedoch nichts daran, dass die Dienstordnung nach dem unbestrittenen Vorbringen der Beklagten seit Inkrafttreten des PTSG mehrfach verändert wurde, mag auch - wie dies die Beklagte vorbringt - die Bestimmung des § 25 Abs 9 DO unverändert geblieben sein. Es liegt seit der Ausgliederung die Gestaltung der Dienstordnung nicht mehr in der Hand des Gesetzgebers, sondern in jener der Kollektivvertragsparteien. Richtig ist, dass Paragraph 25, Absatz 9, DO nicht einzelvertraglich zwischen den Parteien vereinbart, sondern infolge der Überleitungsbestimmungen der Paragraphen 18, Absatz 2, 19, Absatz 4, PTSG zum Inhalt des zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des PTSG bestehenden Kollektivvertrags wurde. Der erkennende Senat hat zur Bestimmung des Paragraph 19, Absatz 4, PTSG in anderem Zusammenhang bereits ausgeführt, dass der Gesetzgeber mit dieser Bestimmung um Kontinuität in der Rechtssetzungsbefugnis bemüht war (9 ObA 118/12m). Dies ändert jedoch nichts daran, dass die Dienstordnung nach dem unbestrittenen Vorbringen der Beklagten seit Inkrafttreten des PTSG mehrfach verändert wurde, mag auch - wie dies die Beklagte vorbringt - die Bestimmung des Paragraph 25, Absatz 9, DO unverändert geblieben sein. Es liegt seit der Ausgliederung die Gestaltung der Dienstordnung nicht mehr in der Hand des Gesetzgebers, sondern in jener der Kollektivvertragsparteien.

Auch aufgrund der in § 18 Abs 1 Satz 2 PTSG normierten Rechtswahrungsklausel kann aus den Überleitungsbestimmungen des PTSG nicht der Schluss gezogen werden, dass der Gesetzgeber beabsichtigte, das gesamte „System“ des VBG 1948 im - hier allein zu beurteilenden - Bereich des PTSG überzuleiten. Richtig ist, dass der Gesetzgeber für Vertragsbedienstete nach dem VBG 1948 die Resolutivbedingung gemäß § 24 Abs 9 VBG 1948 im Verbund mit den besonderen Entgeltfortzahlungs- und Bestandschutzregeln als zulässig ansieht (vgl dazu 9 ObA 66/13s). Die von den Überleitungsregelungen des PTSG betroffenen Arbeitsverhältnisse der bisherigen Vertragsbediensteten wurden aber vom VBG 1948 in das allgemeine Arbeitsrecht verlagert. Auch aufgrund der in Paragraph 18, Absatz eins, Satz 2 PTSG normierten Rechtswahrungsklausel kann aus den Überleitungsbestimmungen des PTSG nicht der Schluss gezogen werden, dass der Gesetzgeber beabsichtigte, das gesamte „System“ des VBG 1948 im - hier allein zu beurteilenden - Bereich des PTSG überzuleiten. Richtig ist, dass der Gesetzgeber für Vertragsbedienstete nach dem VBG 1948 die Resolutivbedingung gemäß Paragraph 24, Absatz 9, VBG 1948 im

Verbund mit den besonderen Entgeltfortzahlungs- und Bestandschutzregeln als zulässig ansieht vergleiche dazu 9 ObA 66/13s). Die von den Überleitungsregelungen des PTSG betroffenen Arbeitsverhältnisse der bisherigen Vertragsbediensteten wurden aber vom VBG 1948 in das allgemeine Arbeitsrecht verlagert.

Damit kommt es entgegen der Rechtsansicht der Revisionswerberin nicht darauf an, wie § 25 Abs 9 DO innerhalb des Systems des VBG 1948 zu beurteilen wäre. Diese Bestimmung ist vielmehr aufgrund des Überleitungsrechts im PTSG - und hier insbesondere aufgrund der Rechtswahrungsklausel des § 18 Abs 1 Satz 2 PTSG - an den zwingenden gesetzlichen Bestimmungen des allgemeinen Arbeitsrechts zu messen. Damit kommt es entgegen der Rechtsansicht der Revisionswerberin nicht darauf an, wie Paragraph 25, Absatz 9, DO innerhalb des Systems des VBG 1948 zu beurteilen wäre. Diese Bestimmung ist vielmehr aufgrund des Überleitungsrechts im PTSG - und hier insbesondere aufgrund der Rechtswahrungsklausel des Paragraph 18, Absatz eins, Satz 2 PTSG - an den zwingenden gesetzlichen Bestimmungen des allgemeinen Arbeitsrechts zu messen.

4. Das Berufungsgericht hat in Übereinstimmung mit der ständigen - und von der Beklagten auch nicht in Frage gestellten - Rechtsprechung ausgeführt, dass Resolutivbedingungen im Arbeitsverhältnis dann unzulässig sind, wenn nicht nur der Eintritt des als auflösende Bedingung vereinbarten Ereignisses ungewiss ist, sondern darüber hinaus auch ein für die Beurteilung des Eintritts oder Nichteintritts der Bedingung maßgebender Stichtag nicht auch nur annähernd feststeht (9 ObA 158/91; RIS-Justiz RS0028917; RS0081505). Bereits in der Entscheidung 9 ObA 158/91 wurde die dem § 25 Abs 9 DO vergleichbare Bestimmung des § 15 Abs 9 der VBO der Landeshauptstadt Linz vor diesem Hintergrund als mit dem Bestimmtheitsgebot der - gemäß § 1164 ABGB zwingenden - Bestimmungen der § 1158 Abs 1 und 4 ABGB (ebenso §§ 19 Abs 1, 20 Abs 2 AngG) als unvereinbar und daher unwirksam angesehen. An dieser Rechtsansicht hielt der Oberste Gerichtshof grundsätzlich in seinen Entscheidungen 8 ObA 178/00k und 9 ObA 94/02t fest (vgl auch Reissner in ZellKomm² § 19 AngG Rz 51 mwN). 4. Das Berufungsgericht hat in Übereinstimmung mit der ständigen - und von der Beklagten auch nicht in Frage gestellten - Rechtsprechung ausgeführt, dass Resolutivbedingungen im Arbeitsverhältnis dann unzulässig sind, wenn nicht nur der Eintritt des als auflösende Bedingung vereinbarten Ereignisses ungewiss ist, sondern darüber hinaus auch ein für die Beurteilung des Eintritts oder Nichteintritts der Bedingung maßgebender Stichtag nicht auch nur annähernd feststeht (9 ObA 158/91; RIS-Justiz RS0028917; RS0081505). Bereits in der Entscheidung 9 ObA 158/91 wurde die dem Paragraph 25, Absatz 9, DO vergleichbare Bestimmung des Paragraph 15, Absatz 9, der VBO der Landeshauptstadt Linz vor diesem Hintergrund als mit dem Bestimmtheitsgebot der - gemäß Paragraph 1164, ABGB zwingenden - Bestimmungen der Paragraph 1158, Absatz eins und 4 ABGB (ebenso Paragraphen 19, Absatz eins, 20, Absatz 2, AngG) als unvereinbar und daher unwirksam angesehen. An dieser Rechtsansicht hielt der Oberste Gerichtshof grundsätzlich in seinen Entscheidungen 8 ObA 178/00k und 9 ObA 94/02t fest vergleiche auch Reissner in ZellKomm² Paragraph 19, AngG Rz 51 mwN).

Auch die in der kollektivvertraglichen Bestimmung des § 25 Abs 9 DO enthaltene Resolutivbedingung steht daher im Widerspruch zu den zwingenden gesetzlichen Bestimmungen der § 1158 ABGB, § 20 Abs 2 AngG. Eine die Gültigkeit dieser Bestimmung rechtfertigende Regelung des Überleitungsrechts existiert, wie ausgeführt, nicht. Auch die in der kollektivvertraglichen Bestimmung des Paragraph 25, Absatz 9, DO enthaltene Resolutivbedingung steht daher im Widerspruch zu den zwingenden gesetzlichen Bestimmungen der Paragraph 1158, ABGB, Paragraph 20, Absatz 2, AngG. Eine die Gültigkeit dieser Bestimmung rechtfertigende Regelung des Überleitungsrechts existiert, wie ausgeführt, nicht.

5. Ausgehend davon ist das Erstgericht im Ergebnis daher zutreffend unter Berufung auf die Entscheidung 9 ObA 158/91 von der Unzulässigkeit der kollektivvertraglichen Bestimmung des § 25 Abs 9 DO ausgegangen. Zu Unrecht beruft sich die Beklagte für ihren Rechtsstandpunkt auf die Entscheidung 9 ObA 317/92 (DRdA 1994, 33 mit Anm Schnorr), der kein vergleichbarer Sachverhalt zugrundeliegt. Darin führte der Oberste Gerichtshof zusammengefasst aus, dass der im VBG 1948 normierte Kündigungsschutz es in der Regel überflüssig mache, den Vertragsbediensteten auch noch den allgemeinen Kündigungsschutz nach § 105 ArbVG zuzubilligen oder eine gleichartige Regelung in das Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG) aufzunehmen. Im damaligen Fall nutzte der öffentliche Dienstgeber das Fehlen landesgesetzlicher Kündigungsschutzbestimmungen zum Nachteil seiner Vertragsbediensteten aus, indem er sich ein freies Kündigungsrecht auch langdauernder Dienstverhältnisse vorbehielt, ohne die Möglichkeit einer Kündigungsanfechtung zu schaffen. Darin erblickte der Oberste Gerichtshof eine Verletzung tragender Strukturprinzipien des österreichischen Arbeitsrechts und des in Art 21 B-VG normierten Homogenitätsgebots. Eine solche Vorgangsweise zum Nachteil der betroffenen Dienstnehmer hat jedoch der

Bundesgesetzgeber bei der Schaffung der Überleitungsregelungen des PTSG, wie ausgeführt, nicht gewählt.5. Ausgehend davon ist das Erstgericht im Ergebnis daher zutreffend unter Berufung auf die Entscheidung 9 ObA 158/91 von der Unzulässigkeit der kollektivvertraglichen Bestimmung des Paragraph 25, Absatz 9, DO ausgegangen. Zu Unrecht beruft sich die Beklagte für ihren Rechtsstandpunkt auf die Entscheidung 9 ObA 317/92 (DRdA 1994, 33 mit Anmerkung Schnorr), der kein vergleichbarer Sachverhalt zugrundeliegt. Darin führte der Oberste Gerichtshof zusammengefasst aus, dass der im VBG 1948 normierte Kündigungsschutz es in der Regel überflüssig mache, den Vertragsbediensteten auch noch den allgemeinen Kündigungsschutz nach Paragraph 105, ArbVG zuzubilligen oder eine gleichartige Regelung in das Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG) aufzunehmen. Im damaligen Fall nutzte der öffentliche Dienstgeber das Fehlen landesgesetzlicher Kündigungsschutzbestimmungen zum Nachteil seiner Vertragsbediensteten aus, indem er sich ein freies Kündigungsrecht auch langdauernder Dienstverhältnisse vorbehielt, ohne die Möglichkeit einer Kündigungsanfechtung zu schaffen. Darin erblickte der Oberste Gerichtshof eine Verletzung tragender Strukturprinzipien des österreichischen Arbeitsrechts und des in Artikel 21, B-VG normierten Homogenitätsgebots. Eine solche Vorgangsweise zum Nachteil der betroffenen Dienstnehmer hat jedoch der Bundesgesetzgeber bei der Schaffung der Überleitungsregelungen des PTSG, wie ausgeführt, nicht gewählt.

Der Revision war daher Folge zu geben und das Urteil des Erstgerichts wiederherzustellen.

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

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E105676

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2013:009OBA00071.13A.0927.000

Im RIS seit

12.11.2013

Zuletzt aktualisiert am

21.05.2014

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