

TE OGH 2013/4/24 9ObA155/12b

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.04.2013

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat 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 Werner Rodlauer und Mag. Robert Brunner als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache des Antragstellers Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, 1010 Wien, Teinfaltstraße 7, vertreten durch Mag. Stefan Jöchtl, Sekretär der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, 1010 Wien, Teinfaltstraße 7, gegen den Antragsgegner Dachverband der Universitäten, 1040 Wien, Floragasse 7, vertreten durch Dr. Christine Ulm, Rechtsanwältin in Graz, über den Antrag auf Feststellung gemäß § 54 Abs 2 ASGG denDer Oberste Gerichtshof hat 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 Werner Rodlauer und Mag. Robert Brunner als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache des Antragstellers Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, 1010 Wien, Teinfaltstraße 7, vertreten durch Mag. Stefan Jöchtl, Sekretär der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, 1010 Wien, Teinfaltstraße 7, gegen den Antragsgegner Dachverband der Universitäten, 1040 Wien, Floragasse 7, vertreten durch Dr. Christine Ulm, Rechtsanwältin in Graz, über den Antrag auf Feststellung gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Der Antrag, es werde festgestellt, dass jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des allgemeinen Universitätspersonals gemäß § 94 Abs 1 Z 5 UG 2002, die unter den Anwendungsbereich des § 77 Abs 1 des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten fallen undDer Antrag, es werde festgestellt, dass jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des allgemeinen Universitätspersonals gemäß Paragraph 94, Absatz eins, Ziffer 5, UG 2002, die unter den Anwendungsbereich des Paragraph 77, Absatz eins, des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten fallen und

mit denen vor dem 1. 10. 2009 eine arbeitsvertragliche Vereinbarung getroffen wurde, nach der Anspruch auf ein betraglich fixiertes Monatsentgelt besteht und informativ und ohne Rechtswirkung erklärt wurde, dass dies dem Gehalt eines gleichwertigen Vertragsbediensteten einer näher bezeichneten Entlohnungs-/Bewertungsgruppe des Krankenpflagedienstes (Entlohnungsschema k) oder des Verwaltungsdienstes (Entlohnungsschema v) bei Ermittlung des Vorrückungstichtags nach Vertragsbedienstetengesetz (VGB) 1948 idF zum Eintrittsdatum entspricht, undmit denen vor dem 1. 10. 2009 eine arbeitsvertragliche Vereinbarung getroffen wurde, nach der Anspruch auf ein betraglich fixiertes Monatsentgelt besteht und informativ und ohne Rechtswirkung erklärt wurde, dass dies dem Gehalt eines gleichwertigen Vertragsbediensteten einer näher bezeichneten Entlohnungs-/Bewertungsgruppe des

Krankenpflegedienstes (Entlohnungsschema k) oder des Verwaltungsdienstes (Entlohnungsschema v) bei Ermittlung des Vorrückungsstichtags nach Vertragsbedienstetengesetz (VGB) 1948 in der Fassung zum Eintrittsdatum entspricht, und

mit denen in diesem Zusammenhang weiters vereinbart wurde, dass, soweit und sobald ein allfälliger Kollektivvertrag für die Universitäten eine höhere Mindestentlohnung für die Bediensteten wie für die jeweilige Arbeitnehmerin (den jeweiligen Arbeitnehmer) vorsieht, dieser Betrag automatisch auf das neue Minimum erhöht wird,

Anspruch auf

1. (weitere) Vorrückungen gemäß § 19 VBG, soweit die dort normierten weiteren Voraussetzungen vorliegen, sowie 1. (weitere) Vorrückungen gemäß Paragraph 19, VBG, soweit die dort normierten weiteren Voraussetzungen vorliegen, sowie

2. eine Kinderzulage gemäß § 16 VBG, soweit die dort normierten weiteren Voraussetzungen auch weiterhin vorliegen, 2. eine Kinderzulage gemäß Paragraph 16, VBG, soweit die dort normierten weiteren Voraussetzungen auch weiterhin vorliegen,

auch im Zeitraum vom 1. 10. 2009 bis um 30. 9. 2012 haben,

sowie der eventualiter gestellte Antrag, der Oberste Gerichtshof in Arbeits- und Sozialrechtssachen wolle gemäß § 54 Abs 2 ASGG aussprechen, dass dieser Anspruch besteht, soweit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Grundlage dieser Vereinbarung Vorrückungen iSv § 19 VBG vor dem 1. 10. 2009 gewährt wurden, sowie der eventualiter gestellte Antrag, der Oberste Gerichtshof in Arbeits- und Sozialrechtssachen wolle gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG aussprechen, dass dieser Anspruch besteht, soweit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Grundlage dieser Vereinbarung Vorrückungen iSv Paragraph 19, VBG vor dem 1. 10. 2009 gewährt wurden,

werden abgewiesen.

Text

Begründung:

Der Antragsteller ist eine kollektivvertragsfähige freiwillige Berufsvereinigung der Arbeitnehmer gemäß § 4 Abs 2 ArbVG. Dem Antragsgegner wurde gemäß § 108 Abs 3 UG 2002 die Kollektivvertragsfähigkeit im Sinne des ArbVG zuerkannt. Beide Parteien sind gemäß § 54 Abs 2 ASGG als Parteien legitimiert. Der Antragsteller ist eine kollektivvertragsfähige freiwillige Berufsvereinigung der Arbeitnehmer gemäß Paragraph 4, Absatz 2, ArbVG. Dem Antragsgegner wurde gemäß Paragraph 108, Absatz 3, UG 2002 die Kollektivvertragsfähigkeit im Sinne des ArbVG zuerkannt. Beide Parteien sind gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG als Parteien legitimiert.

Der Antragsteller begehrt die aus dem Spruch ersichtliche Feststellung, von der mindestens drei Arbeitnehmer(innen) betroffen seien. Zumindest ein Mitglied des Antragsgegners, die Medizinische Universität *****, habe das Inkrafttreten des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (idF: KV) zum 1. 10. 2009 zum Anlass genommen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unter die Übergangsbestimmung des § 77 Abs 1 KV fielen, bis dahin gewährte und vertraglich vereinbarte Vorrückungen in höhere Entlohnungsstufen (§ 19 VBG) nicht bis zum Inkrafttreten der entgeltrechtlichen Bestimmungen des KV zum 1. 10. 2012 zu gewähren. Ebenso sei diesem Personenkreis ab 1. 10. 2009 die Kinderzulage (§ 16 VBG) nicht ausbezahlt worden, sofern der Anspruch ab diesem Datum (neuerlich) entstanden sei. Seitens der Medizinischen Universität ***** sei im Jahr 2006 aus Anlass der Entscheidung 9 ObA 129/04t des Obersten Gerichtshofs diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erklärt worden, dass eine „Adjustierung“ der Vertragsbestimmungen erfolge, dies mit folgenden persönlichen Schreiben: Der Antragsteller begehrt die aus dem Spruch ersichtliche Feststellung, von der mindestens drei Arbeitnehmer(innen) betroffen seien. Zumindest ein Mitglied des Antragsgegners, die Medizinische Universität *****, habe das Inkrafttreten des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten in der Fassung, KV) zum 1. 10. 2009 zum Anlass genommen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unter die Übergangsbestimmung des Paragraph 77, Absatz eins, KV fielen, bis dahin gewährte und vertraglich vereinbarte Vorrückungen in höhere Entlohnungsstufen (Paragraph 19, VBG) nicht bis zum Inkrafttreten der entgeltrechtlichen Bestimmungen des KV zum 1. 10. 2012 zu gewähren. Ebenso sei diesem Personenkreis ab 1. 10. 2009 die Kinderzulage (Paragraph 16, VBG) nicht ausbezahlt worden, sofern der Anspruch ab diesem Datum (neuerlich) entstanden sei. Seitens der Medizinischen Universität ***** sei im

Jahr 2006 aus Anlass der Entscheidung 9 ObA 129/04t des Obersten Gerichtshofs diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erklärt worden, dass eine „Adjustierung“ der Vertragsbestimmungen erfolge, dies mit folgenden persönlichen Schreiben:

„Die Medizinische Universität ***** setzt Sie davon in Kenntnis, dass in weiterer Folge durch obgenannten Gerichtsentscheid gewisse Klarstellungen in Bezug auf dienstrechtliche Anwendungen getroffen wurden, die für Sie bis zum Inkrafttreten des Kollektivvertrages gelten. Von diesem werden Sie in weiterer Folge gesondert verständigt.

1. Folgende Änderungen werden Ihnen rückwirkend ab 1. 10. 2004 bis zum Inkrafttreten des Kollektivvertrages gewährt:

- Einstufung analog VBG 1948: Entlohnungsschema XX, Entlohnungsgruppe XX, Entlohnungsstufe XX, mit nächster Vorrückung am XX.- Einstufung analog VBG 1948: Entlohnungsschema römisch zwanzig, Entlohnungsgruppe römisch zwanzig, Entlohnungsstufe römisch zwanzig, mit nächster Vorrückung am römisch zwanzig.

- Vertragsbestimmungen: Die Bestimmung des Dienstvertrages Punkt 9, 10, 13.1 werden durch die analoge Anwendung der §§ 27, 5, 33 VBG 1948 überlagert. ...“- Vertragsbestimmungen: Die Bestimmung des Dienstvertrages Punkt 9, 10, 13.1 werden durch die analoge Anwendung der Paragraphen 27, 5, 33, VBG 1948 überlagert. ...“

All diesen Bestimmungen sei gemein gewesen, dass im Punkt der Entlohnung Folgendes vertraglich vereinbart worden sei:

„6. Entlohnung

6.1 Die Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Monatsbruttoentgelt in Höhe von € X.XXX. Informativ und ohne Rechtswirkung wird erklärt, dass die dem Gehalt eines gleichwertigen Vertragsbediensteten der Entlohnung-/Bewertungsgruppe XX bei Ermittlung des Vorrückungstichtages nach Vertragsbedienstetengesetz (VBG) 1948 idF zum Eintrittsdatum entspricht. Soweit und sobald ein allfälliger Kollektivvertrag für die Universitäten eine höhere Mindestentlohnung für eine Bedienstete wie die Arbeitnehmerin vorsieht, wird dieser Betrag automatisch auf das neue Minimum erhöht.“6.1 Die Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Monatsbruttoentgelt in Höhe von € römisch zehn.XXX. Informativ und ohne Rechtswirkung wird erklärt, dass die dem Gehalt eines gleichwertigen Vertragsbediensteten der Entlohnung-/Bewertungsgruppe römisch zwanzig bei Ermittlung des Vorrückungstichtages nach Vertragsbedienstetengesetz (VBG) 1948 in der Fassung zum Eintrittsdatum entspricht. Soweit und sobald ein allfälliger Kollektivvertrag für die Universitäten eine höhere Mindestentlohnung für eine Bedienstete wie die Arbeitnehmerin vorsieht, wird dieser Betrag automatisch auf das neue Minimum erhöht.“

In der Folge seien die Bezüge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am 1. 1. 2007, 1. 7. 2007, 1. 1. 2008, 1. 7. 2008, 1. 1. 2009 sowie 1. 7. 2009, nicht aber am 1. 1. 2010 und danach erhöht worden. Die Medizinische Universität ***** sei der Ansicht, dass die Bestimmungen des VBG für die von § 77 KV erfassten ProjektmitarbeiterInnen nur bis zum Inkrafttreten des KV gegolten hätten, obwohl für diese ProjektmitarbeiterInnen die Gehaltsschemen der § 49 Abs 1 bis 10 und § 54 Abs 1 KV erst nach drei Jahren nach Inkrafttreten des KV gelten sollten. Dementsprechend werde auch die Gewährung der Kinderzulage verweigert, soweit die Anspruchsvoraussetzungen erst nach dem 30. 9. 2009 erstmals entstanden oder nach einer Unterbrechung wieder aufgelebt seien. Die Kollektivvertragsparteien seien im Zuge des Abschlusses des Kollektivvertrags übereingekommen, dass aufgrund der fixen Budgetierung der Projektfinanzierung durch die Universitäten und die Unmöglichkeit einer Nachkalkulation gegenüber den Drittmittelgebern es eines verzögerten Inkrafttretens der entgeltrechtlichen Bestimmungen für diese Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bedürfe. Die Auffassung der Arbeitgeberin, das Inkrafttreten der arbeitsrechtlichen Bestimmungen für die ProjektmitarbeiterInnen gemäß § 77 Abs 1 KV habe zu einem Ende des vertraglich vereinbarten Entgeltanspruchs im Hinblick auf die dort normierte Bedingung geführt, sei weder vor dem Hintergrund des Geltungsbereichs des Kollektivvertrags und der Bestimmung des § 128 UG 2002 noch im Rahmen einer Vertragsauslegung gemäß §§ 914, 915 ABGB begründet. Die Übergangsbestimmung des § 77 Abs 1 KV sollte es den Universitäten als Arbeitgeber erleichtern, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des KV vereinbarten, bezahlten und budgetierten Projektbezüge weiterhin, längstens aber bis zum 30. 9. 2012, unverändert auszuzahlen, nicht aber, verschlechternd in bestehende Vereinbarungen einzugreifen. Im Wege der Vertragsauslegung seien die Vereinbarungen dahin zu verstehen, dass das vertraglich vereinbarte Entgelt so lange zu gelten habe, bis eine höhere Mindestentlohnung durch einen auch tatsächlich auf die Entlohnung anwendbaren Kollektivvertrag für Universitäten gegeben sei, nicht aber dahin, dass der Anspruch auf die vertraglich

vereinbarte Bezahlung und die dadurch bedingten Vorrückungen noch vor Wirksamwerden einer kollektivvertraglichen Mindestentlohnung erlösche. Die Medizinische Universität ***** praktiziere insofern die „Rosinentheorie“. Ihre Vorgangsweise verstoße auch gegen § 128 UG 2002. Die Erwägungen würden auch für die nach § 16 VBG zu gewährende Kinderzulage gelten. In der Folge seien die Bezüge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am 1. 1. 2007, 1. 7. 2007, 1. 1. 2008, 1. 7. 2008, 1. 1. 2009 sowie 1. 7. 2009, nicht aber am 1. 1. 2010 und danach erhöht worden. Die Medizinische Universität ***** sei der Ansicht, dass die Bestimmungen des VBG für die von Paragraph 77, KV erfassten ProjektmitarbeiterInnen nur bis zum Inkrafttreten des KV gegolten hätten, obwohl für diese ProjektmitarbeiterInnen die Gehaltsschemen der Paragraph 49, Absatz eins bis 10 und Paragraph 54, Absatz eins, KV erst nach drei Jahren nach Inkrafttreten des KV gelten sollten. Dementsprechend werde auch die Gewährung der Kinderzulage verweigert, soweit die Anspruchs-voraussetzungen erst nach dem 30. 9. 2009 erstmals entstanden oder nach einer Unterbrechung wieder aufgelebt seien. Die Kollektivvertragsparteien seien im Zuge des Abschlusses des Kollektivvertrags übereingekommen, dass aufgrund der fixen Budgetierung der Projektfinanzierung durch die Universitäten und die Unmöglichkeit einer Nachkalkulation gegenüber den Drittmittelgebern es eines verzögerten Inkrafttretens der entgeltrechtlichen Bestimmungen für diese Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bedürfe. Die Auffassung der Arbeitgeberin, das Inkrafttreten der arbeitsrechtlichen Bestimmungen für die ProjektmitarbeiterInnen gemäß Paragraph 77, Absatz eins, KV habe zu einem Ende des vertraglich vereinbarten Entgeltanspruchs im Hinblick auf die dort normierte Bedingung geführt, sei weder vor dem Hintergrund des Geltungsbereichs des Kollektivvertrags und der Bestimmung des Paragraph 128, UG 2002 noch im Rahmen einer Vertragsauslegung gemäß Paragraphen 914, 915, ABGB begründet. Die Übergangsbestimmung des Paragraph 77, Absatz eins, KV sollte es den Universitäten als Arbeitgeber erleichtern, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des KV vereinbarten, bezahlten und budgetierten Projektbezüge weiterhin, längstens aber bis zum 30. 9. 2012, unverändert auszuzahlen, nicht aber, verschlechternd in bestehende Vereinbarungen einzugreifen. Im Wege der Vertragsauslegung seien die Vereinbarungen dahin zu verstehen, dass das vertraglich vereinbarte Entgelt so lange zu gelten habe, bis eine höhere Mindestentlohnung durch einen auch tatsächlich auf die Entlohnung anwendbaren Kollektivvertrag für Universitäten gegeben sei, nicht aber dahin, dass der Anspruch auf die vertraglich vereinbarte Bezahlung und die dadurch bedingten Vorrückungen noch vor Wirksamwerden einer kollektivvertraglichen Mindestentlohnung erlösche. Die Medizinische Universität ***** praktiziere insofern die „Rosinentheorie“. Ihre Vorgangsweise verstoße auch gegen Paragraph 128, UG 2002. Die Erwägungen würden auch für die nach Paragraph 16, VBG zu gewährende Kinderzulage gelten.

Der Antragsgegner erwidert im Wesentlichen, dass die Verfahrensvoraussetzungen des § 54 Abs 2 ASGG nicht gegeben seien, weil den Dienstverträgen sehr unterschiedliche und nur individuell zu beurteilende Fallkonstellationen zugrunde lägen. Jene Mitarbeiter, die neue Dienstverträge unterschrieben hätten, hätten zum Teil eine massive Besserstellung erfahren, weil ihnen entgegen den alten Dienstverträgen Vordienstzeiten angerechnet worden seien. Wenn der Antragsteller die Bestimmung des § 77 Abs 1 KV iSd §§ 914, 915 ABGB auslege, zähle er sie zum obligatorischen Teil des KV, der jedoch nicht zu den - für ein Verfahren nach § 54 Abs 2 ASGG erforderlichen - Arbeitsrechtssachen iSd § 50 ASGG zähle. Inhaltlich wäre es eine Ungleichbehandlung, wenn die drittmittelfinanzierten Projektmitarbeiter in den Genuss der Vorrückung gelangten, während die aus dem Globalbudget finanzierten Allgemeinbediensteten aufgrund der Tatsache, dass sie von Beginn an in den Vollenwendungsbereich des Kollektivvertrags gefallen seien, ab 1. 10. 2009 keine Vorrückungen nach dem VBG mehr erhielten. Der Wortlaut des § 77 KV sei eindeutig. Sein Hintergrund sei von der Antragstellerin richtig wiedergegeben worden. Zu differenzieren sei nur, ob das Entgelt der Mitarbeiter zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des KV unter oder über den kollektivvertraglichen Ansätzen gelegen sei. Selbstverständlich werde im Hinblick auf das Günstigkeitsprinzip das arbeitsvertragliche Entgelt als Überzahlung (mit Aufsaugung) weiterbezahlt. Erst die Auslegung des Antragstellers führe zur verpönten Rosinentheorie. Das gelte auch für seine Argumentation zur Vertragsauslegung. Der Antragsgegner erwidert im Wesentlichen, dass die Verfahrensvoraussetzungen des Paragraph 54, Absatz 2, ASGG nicht gegeben seien, weil den Dienstverträgen sehr unterschiedliche und nur individuell zu beurteilende Fallkonstellationen zugrunde lägen. Jene Mitarbeiter, die neue Dienstverträge unterschrieben hätten, hätten zum Teil eine massive Besserstellung erfahren, weil ihnen entgegen den alten Dienstverträgen Vordienstzeiten angerechnet worden seien. Wenn der Antragsteller die Bestimmung des Paragraph 77, Absatz eins, KV iSd Paragraphen 914, 915, ABGB auslege, zähle er sie zum obligatorischen Teil des KV, der jedoch nicht zu den - für ein Verfahren nach Paragraph 54, Absatz 2, ASGG erforderlichen - Arbeitsrechtssachen iSd Paragraph 50, ASGG zähle. Inhaltlich wäre es eine Ungleichbehandlung, wenn die drittmittelfinanzierten

Projektmitarbeiter in den Genuss der Vorrückung gelangten, während die aus dem Globalbudget finanzierten Allgemeinbediensteten aufgrund der Tatsache, dass sie von Beginn an in den Vollarwendungsbereich des Kollektivvertrags gefallen seien, ab 1. 10. 2009 keine Vorrückungen nach dem VBG mehr erhielten. Der Wortlaut des Paragraph 77, KV sei eindeutig. Sein Hintergrund sei von der Antragstellerin richtig wiedergegeben worden. Zu differenzieren sei nur, ob das Entgelt der Mitarbeiter zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des KV unter oder über den kollektivvertraglichen Ansätzen gelegen sei. Selbstverständlich werde im Hinblick auf das Günstigkeitsprinzip das arbeitsvertragliche Entgelt als Überzahlung (mit Aufsaugung) weiterbezahlt. Erst die Auslegung des Antragstellers führe zur verpönten Rosinentheorie. Das gelte auch für seine Argumentation zur Vertragsauslegung.

Rechtliche Beurteilung

Dazu ist wie folgt Stellung zu nehmen:

1. Gemäß § 54 Abs 2 ASGG können kollektivvertragsfähige Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im Rahmen ihres Wirkungsbereichs gegen eine kollektivvertragsfähige Körperschaft der Arbeitnehmer bzw der Arbeitgeber beim Obersten Gerichtshof einen Antrag auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Rechten oder Rechtsverhältnissen anbringen, die einen von namentlich bestimmten Personen unabhängigen Sachverhalt betreffen. Der Antrag muss eine Rechtsfrage des materiellen Rechts auf dem Gebiet der Arbeitsrechtssachen nach § 50 ASGG zum Gegenstand haben, die für mindestens drei Arbeitgeber oder Arbeitnehmer von Bedeutung ist. Gemäß § 54 Abs 4 ASGG hat der Oberste Gerichtshof über den Feststellungsantrag auf der Grundlage des darin angegebenen Sachverhalts zu entscheiden (vgl RIS-Justiz RS0085712).1. Gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG können kollektivvertragsfähige Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im Rahmen ihres Wirkungsbereichs gegen eine kollektivvertragsfähige Körperschaft der Arbeitnehmer bzw der Arbeitgeber beim Obersten Gerichtshof einen Antrag auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Rechten oder Rechtsverhältnissen anbringen, die einen von namentlich bestimmten Personen unabhängigen Sachverhalt betreffen. Der Antrag muss eine Rechtsfrage des materiellen Rechts auf dem Gebiet der Arbeitsrechtssachen nach Paragraph 50, ASGG zum Gegenstand haben, die für mindestens drei Arbeitgeber oder Arbeitnehmer von Bedeutung ist. Gemäß Paragraph 54, Absatz 4, ASGG hat der Oberste Gerichtshof über den Feststellungsantrag auf der Grundlage des darin angegebenen Sachverhalts zu entscheiden vergleiche RIS-Justiz RS0085712).

Der vorliegende Feststellungsantrag - der sich entgegen der Ansicht des Antragsgegners nicht auf eine schuldrechtliche Deutung des § 77 KV beschränkt - ist daher zulässig, jedoch aus folgenden Überlegungen nicht berechtigt. Der vorliegende Feststellungsantrag - der sich entgegen der Ansicht des Antragsgegners nicht auf eine schuldrechtliche Deutung des Paragraph 77, KV beschränkt - ist daher zulässig, jedoch aus folgenden Überlegungen nicht berechtigt.

2. Ein Feststellungsantrag gemäß § 54 Abs 2 ASGG muss einen Sachverhalt enthalten, der ein Feststellungsinteresse begründet. Sein Fehlen führt nach ständiger Rechtsprechung zur Abweisung des Antrags (9 ObA 131/10w mwN). Feststellungsanträge zur Klärung abstrakter Rechtsfragen, denen bloß theoretische Bedeutung zukommt, erfüllen die Voraussetzungen eines rechtlichen Interesses auch im Rahmen eines Feststellungsantrags nach § 54 Abs 2 ASGG nicht, weil abstrakte Rechtsfragen grundsätzlich nicht feststellungsfähig sind (RIS-Justiz RS0109383). Der Antrag nach § 54 Abs 2 ASGG muss ebenso wie eine Feststellungsklage der Prävention und der Prozessökonomie dienen. Insofern unterscheidet sich das Modell des besonderen Feststellungsverfahrens nach § 54 Abs 2 ASGG von einer reinen Gutachtertätigkeit (9 ObA 131/10w mwN; RIS-Justiz RS0109383). Für ein Feststellungsverfahren nach § 54 Abs 2 ASGG eignen sich daher nur Sachverhalte, aus denen eindeutige Rechtsfolgen abgeleitet werden können. Sachverhalte, bei deren Beurteilung die Rechtsordnung dem richterlichen Ermessen Spielraum gewährt, die etwa „nach Billigkeit“ oder „nach den Umständen des Einzelfalls“ zu entscheiden sind, eignen sich in der Regel nicht für ein besonderes Feststellungsverfahren (Neumayr in ZellKomm² § 54 ASGG Rz 25 mwN; RIS-Justiz RS0085635; RS0085702).2. Ein Feststellungsantrag gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG muss einen Sachverhalt enthalten, der ein Feststellungsinteresse begründet. Sein Fehlen führt nach ständiger Rechtsprechung zur Abweisung des Antrags (9 ObA 131/10w mwN). Feststellungsanträge zur Klärung abstrakter Rechtsfragen, denen bloß theoretische Bedeutung zukommt, erfüllen die Voraussetzungen eines rechtlichen Interesses auch im Rahmen eines Feststellungsantrags nach Paragraph 54, Absatz 2, ASGG nicht, weil abstrakte Rechtsfragen grundsätzlich nicht feststellungsfähig sind (RIS-Justiz RS0109383). Der Antrag nach Paragraph 54, Absatz 2, ASGG muss ebenso wie eine Feststellungsklage der Prävention und der Prozessökonomie dienen. Insofern unterscheidet sich das Modell des besonderen Feststellungsverfahrens nach Paragraph 54, Absatz 2, ASGG von einer reinen Gutachtertätigkeit (9 ObA 131/10w mwN; RIS-Justiz RS0109383).

Für ein Feststellungsverfahren nach Paragraph 54, Absatz 2, ASGG eignen sich daher nur Sachverhalte, aus denen eindeutige Rechtsfolgen abgeleitet werden können. Sachverhalte, bei deren Beurteilung die Rechtsordnung dem richterlichen Ermessen Spielraum gewährt, die etwa „nach Billigkeit“ oder „nach den Umständen des Einzelfalls“ zu entscheiden sind, eignen sich in der Regel nicht für ein besonderes Feststellungsverfahren (Neumayr in ZellKomm² Paragraph 54, ASGG Rz 25 mwN; RIS-Justiz RS0085635; RS0085702).

3. § 77 Abs 1 KV lautet: 3. Paragraph 77, Absatz eins, KV lautet:

(1) Für ArbeitnehmerInnen, die nach § 28 und § 50 Abs 2 einzustufen sind und deren Arbeitsvertrag bereits vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages geschlossen wurde, gelten die Bestimmungen des § 49 Abs 1 bis 10 und § 54 Abs 1 dieses Kollektivvertrages erst nach drei Jahren ab Inkrafttreten des Kollektivvertrages. Dies gilt auch für ProjektmitarbeiterInnen, deren Arbeitsverträge bereits vor Inkrafttreten des Kollektivvertrages geschlossen wurden, aber nach dessen Inkrafttreten zur Fortführung oder zum Abschluss des betreffenden Projektes um insgesamt maximal ein Jahr verlängert werden; diese Ausnahme gilt längstens bis 30. 9. 2012. (1) Für ArbeitnehmerInnen, die nach Paragraph 28 und Paragraph 50, Absatz 2, einzustufen sind und deren Arbeitsvertrag bereits vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages geschlossen wurde, gelten die Bestimmungen des Paragraph 49, Absatz eins bis 10 und Paragraph 54, Absatz eins, dieses Kollektivvertrages erst nach drei Jahren ab Inkrafttreten des Kollektivvertrages. Dies gilt auch für ProjektmitarbeiterInnen, deren Arbeitsverträge bereits vor Inkrafttreten des Kollektivvertrages geschlossen wurden, aber nach dessen Inkrafttreten zur Fortführung oder zum Abschluss des betreffenden Projektes um insgesamt maximal ein Jahr verlängert werden; diese Ausnahme gilt längstens bis 30. 9. 2012.

§ 28 KV betrifft ProjektmitarbeiterInnen des wissenschaftlichen/künstlerischen Universitätspersonals, die befristet für die Dauer von wissenschaftlichen/künstlerischen Projekten aufgenommen werden, welche von Dritten finanziell gefördert werden. Ihr Gehaltsschema ist in § 49 KV festgelegt. Paragraph 28, KV betrifft ProjektmitarbeiterInnen des wissenschaftlichen/künstlerischen Universitätspersonals, die befristet für die Dauer von wissenschaftlichen/künstlerischen Projekten aufgenommen werden, welche von Dritten finanziell gefördert werden. Ihr Gehaltsschema ist in Paragraph 49, KV festgelegt.

§ 50 KV betrifft die Einstufung von ProjektmitarbeiterInnen des allgemeinen Universitätspersonals, die befristet oder unbefristet für wissenschaftliche/künstlerische Projekte aufgenommen werden, welche von Dritten finanziell gefördert werden, aber keine wissenschaftlichen/künstlerischen Tätigkeiten verrichten. Paragraph 50, KV betrifft die Einstufung von ProjektmitarbeiterInnen des allgemeinen Universitätspersonals, die befristet oder unbefristet für wissenschaftliche/künstlerische Projekte aufgenommen werden, welche von Dritten finanziell gefördert werden, aber keine wissenschaftlichen/künstlerischen Tätigkeiten verrichten.

Zwischen den Verfahrensparteien ist nicht weiter strittig, dass der Kollektivvertrag weder die begehrten Vorrückungen iSd § 19 VBG noch einen Anspruch auf Kinderzulage iSd § 16 VBG vorsieht. Dafür bietet insbesondere auch § 77 Abs 1 KV keine Grundlage, da aus ihm keine Pflicht zur Valorisierung des arbeitsvertraglich festgelegten Entgelts oder zur Gewährung einer Kinderzulage in der Übergangsphase hervorgeht (ebenso Grimm in Pfeil, Personalrecht der Universitäten [2010], § 77 KollV Rz 10). Die vom Antragsteller angestrebte Feststellung kann daher nur dann berechtigt sein, wenn sich die Ansprüche auf Vorrückung und auf Kinderzulage aus einer anderen - sei es einer gesetzlichen, sei es einer vertraglichen - Anspruchsgrundlage ergeben. Zwischen den Verfahrensparteien ist nicht weiter strittig, dass der Kollektivvertrag weder die begehrten Vorrückungen iSd Paragraph 19, VBG noch einen Anspruch auf Kinderzulage iSd Paragraph 16, VBG vorsieht. Dafür bietet insbesondere auch Paragraph 77, Absatz eins, KV keine Grundlage, da aus ihm keine Pflicht zur Valorisierung des arbeitsvertraglich festgelegten Entgelts oder zur Gewährung einer Kinderzulage in der Übergangsphase hervorgeht (ebenso Grimm in Pfeil, Personalrecht der Universitäten [2010], Paragraph 77, KollV Rz 10). Die vom Antragsteller angestrebte Feststellung kann daher nur dann berechtigt sein, wenn sich die Ansprüche auf Vorrückung und auf Kinderzulage aus einer anderen - sei es einer gesetzlichen, sei es einer vertraglichen - Anspruchsgrundlage ergeben.

4. Der Antragsteller führt für eine über den 1. 10. 2009 (= Zeitpunkt des Inkrafttretens des KV) hinausgehende Geltung des VBG § 128 UG 2002 ins Treffen. Nach dieser Bestimmung gilt „für ab dem Zeitpunkt des vollen Wirksamwerdens dieses Bundesgesetzes an der Universität neu aufgenommene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum Inkrafttreten eines Kollektivvertrages gemäß § 108 Abs 3 das Vertragsbedienstetengesetz 1948 mit Ausnahme der §§ 4, 32 und 34 als Inhalt des Arbeitsvertrags mit der Universität“. 4. Der Antragsteller führt für eine über den 1. 10. 2009 (=

Zeitpunkt des Inkrafttretens des KV) hinausgehende Geltung des VBG Paragraph 128, UG 2002 ins Treffen. Nach dieser Bestimmung gilt „für ab dem Zeitpunkt des vollen Wirksamwerdens dieses Bundesgesetzes an der Universität neu aufgenommene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum In-Kraft-Treten eines Kollektivvertrages gemäß Paragraph 108, Absatz 3, das Vertragsbedienstetengesetz 1948 mit Ausnahme der Paragraphen 4, 32 und 34 als Inhalt des Arbeitsvertrags mit der Universität“.

In der Entscheidung 9 ObA 129/04t wurde dazu klargestellt, dass § 128 UG 2002 zumindest im Regelfall einen zwingenden Mindeststandard zugunsten neu eintretender Mitarbeiter festlegt. Die Entscheidung 8 ObA 3/07k gab Anlass zur Überprüfung der persönlichen Reichweite der Bestimmung. Sie führte zum Ergebnis, dass § 128 UG 2002 teleologisch zu reduzieren und nur auf jene Arbeitnehmer anzuwenden ist, deren Rechtsverhältnisse auch vor dem 1. 1. 2004 dem VBG zu unterstellen gewesen wären. Auf im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit in Arbeitsverhältnissen Beschäftigte, vor allem also auf das sogenannte „Drittmittelpersonal“, traf dies nicht zu, weil es gemäß § 37 Abs 1 UOG 1993 dem Angestelltengesetz unterlag. Warum das im Rahmen von wissenschaftlichen/künstlerischen Drittmittelprojekten eingesetzte allgemeine Personal nicht von dieser Ausnahme erfasst gewesen wäre, ist nicht ersichtlich (vgl § 37 Abs 1 UOG 1993 iVm § 3 Abs 1 Z 3, Abs 2 UOG 1993). In der Entscheidung 9 ObA 129/04t wurde dazu klargestellt, dass Paragraph 128, UG 2002 zumindest im Regelfall einen zwingenden Mindeststandard zugunsten neu eintretender Mitarbeiter festlegt. Die Entscheidung 8 ObA 3/07k gab Anlass zur Überprüfung der persönlichen Reichweite der Bestimmung. Sie führte zum Ergebnis, dass Paragraph 128, UG 2002 teleologisch zu reduzieren und nur auf jene Arbeitnehmer anzuwenden ist, deren Rechtsverhältnisse auch vor dem 1. 1. 2004 dem VBG zu unterstellen gewesen wären. Auf im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit in Arbeitsverhältnissen Beschäftigte, vor allem also auf das sogenannte „Drittmittelpersonal“, traf dies nicht zu, weil es gemäß Paragraph 37, Absatz eins, UOG 1993 dem Angestelltengesetz unterlag. Warum das im Rahmen von wissenschaftlichen/künstlerischen Drittmittelprojekten eingesetzte allgemeine Personal nicht von dieser Ausnahme erfasst gewesen wäre, ist nicht ersichtlich (vergleiche Paragraph 37, Absatz eins, UOG 1993 in Verbindung mit Paragraph 3, Absatz eins, Ziffer 3,, Absatz 2, UOG 1993).

5. Kommt § 128 UG 2002 aber insofern nicht zum Tragen, kann sich die Anspruchsberechtigung nur aus einzelvertraglichen Zusagen des jeweiligen Arbeitgebers ergeben. In diesem Punkt weist der Antragsgegner zutreffend darauf hin, dass es die Vertragsauslegung (§§ 914, 915 ABGB) nicht erlaubt, einzelne Bestimmungen aus ihrem Zusammenhang zu lösen und ohne Bedachtnahme auf den nach den Umständen des jeweiligen Falls gegebenen Verständnishorizont eines redlichen Vertragspartners zu bewerten. Wie dargelegt, ist ein Feststellungsverfahren nach § 54 Abs 2 ASGG aber grundsätzlich nicht für Fragen geeignet, die von der Auslegung von Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern abhängen. Das schließt auch die Berechtigung des Eventualbegehrens aus (RIS-Justiz RS0085702 ua). 5. Kommt Paragraph 128, UG 2002 aber insofern nicht zum Tragen, kann sich die Anspruchsberechtigung nur aus einzelvertraglichen Zusagen des jeweiligen Arbeitgebers ergeben. In diesem Punkt weist der Antragsgegner zutreffend darauf hin, dass es die Vertragsauslegung (Paragraphen 914, 915, ABGB) nicht erlaubt, einzelne Bestimmungen aus ihrem Zusammenhang zu lösen und ohne Bedachtnahme auf den nach den Umständen des jeweiligen Falls gegebenen Verständnishorizont eines redlichen Vertragspartners zu bewerten. Wie dargelegt, ist ein Feststellungsverfahren nach Paragraph 54, Absatz 2, ASGG aber grundsätzlich nicht für Fragen geeignet, die von der Auslegung von Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern abhängen. Das schließt auch die Berechtigung des Eventualbegehrens aus (RIS-Justiz RS0085702 ua).

6. Da daher die Berechtigung zur Vorrückung und zum Bezug der Kinderzulage nach Maßgabe der jeweiligen Umstände anlässlich der vertraglichen Zusage zu prüfen ist, ist mangels einer abschließend beurteilbaren eindeutigen Rechtsfolge für mehrere Sachverhalte das Feststellungsinteresse des Antragstellers nicht gegeben.

Sein Antrag ist folglich abzuweisen.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E104035

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2013:009OBA00155.12B.0424.000

Im RIS seit

21.05.2013

Zuletzt aktualisiert am

21.05.2013

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