

TE OGH 2008/1/16 8ObA83/07z

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 16.01.2008

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Langer als Vorsitzende sowie die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling und Dr. Glawischnig sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Manfred Engelmann und Mag. Johann Ellersdorfer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Julius F*****, vertreten durch Dr. Anton Cuber, Rechtsanwalt in Graz, gegen die beklagte Partei Wohnungseigentümergeinschaft *****, vertreten durch Held Berdnik Astner und Partner Rechtsanwälte GmbH in Graz, wegen Feststellung des aufrechten Bestands des Dienstverhältnisses, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 14. September 2007, GZ 8 Ra 67/07w-13, mit dem das Urteil des Landesgerichts für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 28. März 2007, GZ 41 Cga 23/07w-9, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den Beschluss gefasst:

Spruch

Die Revision wird zurückgewiesen.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 199,87 EUR (darin 33,31 EUR USt) bestimmten Kosten der Revisionsbeantwortung binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Begründung:

Der Kläger wurde am 1. 2. 1958 in Wien geboren und von seiner leiblichen Mutter unmittelbar nach seiner Geburt an Pflegeeltern übergeben. Da die Staatszugehörigkeit der Eltern des Klägers nicht geklärt war, galt er von Geburt an als staatenlos und nicht als österreichischer Staatsbürger.

Der Kläger war sich dieses Umstands bis 1996 nicht bewusst, sondern ging davon aus, dass er österreichischer Staatsbürger sei. Weder in der Schule noch bei seiner Eheschließung mit einer österreichischen Staatsbürgerin gab es Probleme wegen seiner Staatszugehörigkeit. Der Kläger wurde mit 1. 11. 1992 als Hausbesorger mit Dienstwohnung bei der beklagten Partei eingestellt und als österreichischer Staatsbürger zur Gebietskrankenkasse gemeldet. Gegenüber den mit seiner Einstellung betrauten Verantwortlichen hatte der Kläger angegeben, österreichischer Staatsbürger zu sein.

Im Zusammenhang mit der Ausstellung eines Fremdenpasses und eines Aufenthaltstitels in Form einer Niederlassungsbewilligung im Jahr 1996 musste der Kläger die dafür zuständige Abteilung der Steiermärkischen Landesregierung aufsuchen. Dort teilte man ihm erstmals mit, dass er zur Ausübung einer Beschäftigung in Österreich einen Befreiungsschein benötige. Über Antrag des Klägers beim zuständigen AMS wurde ihm mit Beginn 21. 6. 1996, befristet bis 20. 6. 2001, ein Befreiungsschein ausgestellt, der über weiteren Antrag des Klägers im Jahr 2001 bis 20. 6.

2006 verlängert wurde. Der Kläger informierte die beklagte Partei bzw deren Hausverwaltung weder davon, dass er nicht österreichischer Staatsbürger sei noch vom Erfordernis eines Befreiungsscheins und dass er über einen solchen verfügte.

In der Folge vergaß der Kläger rechtzeitig vor Ablauf des mit 20. 6. 2006 befristeten Befreiungsscheins einen Antrag auf Verlängerung zu stellen. Als er am 4. 7. 2006 das AMS Graz aufsuchte, teilte ihm die zuständige Sachbearbeiterin mit, dass eine Verlängerung des Befreiungsscheins zufolge bereits abgelaufener Zeit nicht mehr möglich sei, sondern er einen Neuantrag unter Ausfüllung eines Formulars und Vorlage des Reisepasses stellen müsse. Der Reisepass des Klägers lief mit 5. 7. 2006 ab. Die Sachbearbeiterin teilte dem Kläger auch mit, dass sie für den Zeitraum, in dem er ohne Befreiungsschein gearbeitet habe, Anzeige erstatten müsse und wies ihn ausdrücklich auch darauf hin, dass er seinen Dienstgeber vom fehlenden Befreiungsschein und der zu erwartenden Anzeige zu informieren habe.

Trotz dieser Information ließ der Kläger zwar seinen Reisepass und seinen Aufenthaltstitel verlängern, stellte aber keinen Antrag auf Ausstellung eines neuen Befreiungsscheins. Ein solcher Antrag wurde vom Kläger erst am 3. 11. 2006 - und damit nach der Beendigung seines Dienstverhältnisses durch die beklagte Partei - gestellt. Der Kläger informierte die beklagte Partei nicht über den fehlenden Befreiungsschein und die zu erwartende Anzeige. Erst durch das Schreiben des Strafreferats des Magistrats der Stadt Graz vom 11. 10. 2006 erfuhren die Geschäftsführer der Hausverwaltung von den gegen sie wegen Übertretung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes gerichteten Strafanträgen und im Zusammenhang damit, vom Status des Klägers als Staatenloser. Aufgrund der Auskunft der Sachbearbeiterin beim zuständigen AMS, dass diese den Kläger zur Stellung eines Antrags auf Ausstellung eines neuen Befreiungsscheins aufgefordert habe und der Information der Wirtschaftskammer, dass das Beschäftigungsverhältnis mit dem Kläger wegen fehlender Arbeitserlaubnis nichtig sei, entschlossen sich die Verantwortlichen der Hausverwaltung zur unverzüglichen Beendigung des Dienstverhältnisses des Klägers. Mit Schreiben vom 31. 10. 2006 (dem Kläger zugegangen am 2. 11. 2006) teilte die Hausverwaltung dem Kläger die sofortige Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Nichtvorliegen eines Befreiungsscheins mit und forderte den Kläger zur Rückstellung der Dienstwohnung binnen 10 Tagen auf. Gleichzeitig veranlasste die beklagte Partei die Abmeldung des Klägers wegen „fehlender Beschäftigungsbewilligung“. Am 2. 11. 2006 suchte der Kläger die Verantwortlichen der Hausverwaltung zu einem klärenden Gespräch auf, legte den verlängerten Reisepass vor und erklärte, über alle erforderlichen Unterlagen für die Weiterbeschäftigung zu verfügen. Über einen gültigen Befreiungsschein verfügte der Kläger damals aber nicht, da er diesen erst am 3. 11. 2006 beantragte. Weiters erklärte sich der Kläger bereit, die über die Geschäftsführer der Hausverwaltung verhängte Geldstrafe zu übernehmen. Die Hausverwaltung entschied sich allerdings gegen eine Wiedereinstellung bzw Weiterbeschäftigung des Klägers.

Die Wiedergabe der Feststellungen zu einem von der beklagten Partei herangezogenen Entlassungsgrund erübrigt sich mangels Relevanz für das Revisionsverfahren.

Der Kläger begehrt die Feststellung des aufrechten Dienstverhältnisses. Er habe keinen Entlassungsgrund gemäß § 20 Hausbesorgergesetz gesetzt; auch das für eine Kündigung notwendige Verfahren nach § 22 Hausbesorgergesetz sei nicht eingehalten worden. Er sei von der beklagten Partei erstmals am 2. 11. 2006 mit dem fehlenden Befreiungsschein konfrontiert worden und habe sich umgehend zur Übernahme der Geldstrafe bereit erklärt. Eine Aufforderung zur Verlängerung des Befreiungsscheins mit der Androhung, bei Weigerung das gegenständliche Dienstverhältnis aufzukündigen, wäre im Hinblick auf die lange Dauer des Dienstverhältnisses, den Umstand, dass der Kläger über eine Dienstwohnung verfüge und er die Arbeiten stets zur Zufriedenheit erledigt habe, sowie im Hinblick auf seine Bereitschaft, die Strafe zu übernehmen, durchaus zumutbar gewesen. Ein nichtiges Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit einem fehlenden Befreiungsschein liege nach ständiger Rechtsprechung nur vor, wenn die Befähigung zur Arbeitsausübung von Anfang an nicht vorgelegen habe. Unabhängig von einer allfälligen Nichtigkeit sei eine ex lege Beendigung des Dienstverhältnisses keinesfalls erfolgt. Äußerstenfalls könnte nach Ablauf des Befreiungsscheins am 20. 6. 2006 bis zur tatsächlichen „Verlängerung“ von einem schwebend unwirksamen Dienstverhältnis ausgegangen werden; das Fehlen eines Befreiungsscheins führe nicht zur rechtlichen Unmöglichkeit der Erfüllung eines Arbeitsverhältnisses. Der Kläger begehrt die Feststellung des aufrechten Dienstverhältnisses. Er habe keinen Entlassungsgrund gemäß Paragraph 20, Hausbesorgergesetz gesetzt; auch das für eine Kündigung notwendige Verfahren nach Paragraph 22, Hausbesorgergesetz sei nicht eingehalten worden. Er sei von der beklagten Partei erstmals am 2. 11. 2006 mit dem fehlenden Befreiungsschein konfrontiert worden und habe sich umgehend zur Übernahme der Geldstrafe bereit erklärt. Eine Aufforderung zur Verlängerung des Befreiungsscheins mit der

Androhung, bei Weigerung das gegenständliche Dienstverhältnis aufzukündigen, wäre im Hinblick auf die lange Dauer des Dienstverhältnisses, den Umstand, dass der Kläger über eine Dienstwohnung verfüge und er die Arbeiten stets zur Zufriedenheit erledigt habe, sowie im Hinblick auf seine Bereitschaft, die Strafe zu übernehmen, durchaus zumutbar gewesen. Ein nichtiges Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit einem fehlenden Befreiungsschein liege nach ständiger Rechtsprechung nur vor, wenn die Befähigung zur Arbeitsausübung von Anfang an nicht vorgelegen habe. Unabhängig von einer allfälligen Nichtigkeit sei eine ex lege Beendigung des Dienstverhältnisses keinesfalls erfolgt. Äußerstenfalls könnte nach Ablauf des Befreiungsscheins am 20. 6. 2006 bis zur tatsächlichen „Verlängerung“ von einem schwebend unwirksamen Dienstverhältnis ausgegangen werden; das Fehlen eines Befreiungsscheins führe nicht zur rechtlichen Unmöglichkeit der Erfüllung eines Arbeitsverhältnisses.

Die beklagte Partei beantragte Klagsabweisung. Sie habe den Kläger im Vertrauen auf die Richtigkeit seiner Angaben österreichischer Staatsbürger zu sein, als solcher angemeldet. Erst über Anzeige des AMS vom 1. 9. 2006 habe sie davon erfahren, dass der Kläger staatenlos und seit 21. 6. 2006 ohne gültigen Befreiungsschein gewesen sei, obwohl der Kläger nach Information seitens des AMS ausdrücklich zur Stellung eines Antrags aufgefordert worden sei. Er sei auch darauf hingewiesen worden, dass dem Dienstgeber bei „Nichtverlängerung“ des Befreiungsscheins verwaltungsrechtliche Konsequenzen und empfindliche Geldstrafen drohten. Nach Zugang der Aufforderung zur Rechtfertigung vom 11. 10. 2006 habe die beklagte Partei den Kläger umgehend aufgefordert, einen gültigen Befreiungsschein vorzulegen; dieser Aufforderung sei der Kläger nicht nachgekommen. Aufgrund dessen sei das Dienstverhältnis des Klägers mit sofortiger Wirkung beendet worden. Nach ständiger Rechtsprechung seien Arbeitsverträge ohne gültige Beschäftigungsbewilligung bzw gültigen Befreiungsschein auf Grund des Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot gemäß § 879 ABGB nichtig. Die beklagte Partei beantragte Klagsabweisung. Sie habe den Kläger im Vertrauen auf die Richtigkeit seiner Angaben österreichischer Staatsbürger zu sein, als solcher angemeldet. Erst über Anzeige des AMS vom 1. 9. 2006 habe sie davon erfahren, dass der Kläger staatenlos und seit 21. 6. 2006 ohne gültigen Befreiungsschein gewesen sei, obwohl der Kläger nach Information seitens des AMS ausdrücklich zur Stellung eines Antrags aufgefordert worden sei. Er sei auch darauf hingewiesen worden, dass dem Dienstgeber bei „Nichtverlängerung“ des Befreiungsscheins verwaltungsrechtliche Konsequenzen und empfindliche Geldstrafen drohten. Nach Zugang der Aufforderung zur Rechtfertigung vom 11. 10. 2006 habe die beklagte Partei den Kläger umgehend aufgefordert, einen gültigen Befreiungsschein vorzulegen; dieser Aufforderung sei der Kläger nicht nachgekommen. Aufgrund dessen sei das Dienstverhältnis des Klägers mit sofortiger Wirkung beendet worden. Nach ständiger Rechtsprechung seien Arbeitsverträge ohne gültige Beschäftigungsbewilligung bzw gültigen Befreiungsschein auf Grund des Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot gemäß Paragraph 879, ABGB nichtig.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Rechtlich folgte es, dass das Dienstverhältnis des Klägers spätestens ab dem Zeitpunkt des Ablaufs des Befreiungsscheins nichtig geworden sei und die Vorschriften der §§ 16 Abs 2 iVm 7 Abs 8 Ausländerbeschäftigungsgesetz nicht anzuwenden seien, weil der Kläger bis zum 3. 11. 2006 keinen Verlängerungsantrag gestellt habe. Die beklagte Partei sei daher nicht verpflichtet gewesen, das Dienstverhältnis mit dem Kläger unter Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften zu beenden. Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Rechtlich folgte es, dass das Dienstverhältnis des Klägers spätestens ab dem Zeitpunkt des Ablaufs des Befreiungsscheins nichtig geworden sei und die Vorschriften der Paragraphen 16, Absatz 2, in Verbindung mit 7 Absatz 8, Ausländerbeschäftigungsgesetz nicht anzuwenden seien, weil der Kläger bis zum 3. 11. 2006 keinen Verlängerungsantrag gestellt habe. Die beklagte Partei sei daher nicht verpflichtet gewesen, das Dienstverhältnis mit dem Kläger unter Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften zu beenden.

Das Berufungsgericht bestätigte über Berufung des Klägers das Ersturteil und sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei. In rechtlicher Hinsicht führte das Berufungsgericht zusammengefasst aus, dass unter Berücksichtigung des Zwecks des Ausländerbeschäftigungsgesetzes schon das Fehlen von formellen Voraussetzungen für eine erlaubte Beschäftigung eines Ausländers die Nichtigkeitsfolge des § 879 ABGB entfalte. Der Arbeitsvertrag des Klägers sei daher spätestens mit Ablauf des Befreiungsscheins am 20. 6. 2006 nichtig gewesen. Der Oberste Gerichtshof lasse im Übrigen auch in seiner jüngeren Rechtsprechung keinen Zweifel daran, dass ohne Arbeitsgenehmigung abgeschlossene Arbeitsverhältnisse mit Personen, die nicht österreichische Staatsbürger seien, nichtig seien. Der Grundsatz gelte auch dann, wenn die Beschäftigungsbewilligung infolge Zeitablaufs erlösche. Die Ausnahmebestimmung des § 7 Abs 8 AuslBG komme nicht zum Tragen, da der Kläger einen Verlängerungs- bzw Neuantrag nicht gestellt habe. Die zitierte Bestimmung betreffe aber nur den Fall, dass die Nichtverlängerung auf

einem Verhalten der Behörde beruhe. Auch aus § 29 AuslBG sei nichts für den Kläger zu gewinnen. Hieraus ergebe sich nämlich ausdrücklich, dass die Bestimmungen des besonderen Entlassungs- und Kündigungsschutzes außer Betracht zu bleiben haben, da ihre Anwendbarkeit andernfalls dem Zweck des Ausländerbeschäftigungsgesetzes zuwiderlaufen würden. Vom Kläger für seinen Rechtsstandpunkt herangezogenen Entscheidungen beträfen völlig anders gelagerte Sachverhalte. Die beklagte Partei sei daher berechtigt und auch verpflichtet gewesen, im Hinblick auf das Beschäftigungsverbot gemäß § 3 Abs 1 AuslBG, die Beschäftigung des Klägers aufgrund eines nichtigen Arbeitsvertrags sofort zu beenden. Das Berufungsgericht bestätigte über Berufung des Klägers das Ersturteil und sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei. In rechtlicher Hinsicht führte das Berufungsgericht zusammengefasst aus, dass unter Berücksichtigung des Zwecks des Ausländerbeschäftigungsgesetzes schon das Fehlen von formellen Voraussetzungen für eine erlaubte Beschäftigung eines Ausländers die Nichtigkeitsfolge des Paragraph 879, ABGB entfalte. Der Arbeitsvertrag des Klägers sei daher spätestens mit Ablauf des Befreiungsscheins am 20. 6. 2006 nichtig gewesen. Der Oberste Gerichtshof lasse im Übrigen auch in seiner jüngeren Rechtsprechung keinen Zweifel daran, dass ohne Arbeitsgenehmigung abgeschlossene Arbeitsverhältnisse mit Personen, die nicht österreichische Staatsbürger seien, nichtig seien. Der Grundsatz gelte auch dann, wenn die Beschäftigungsbewilligung infolge Zeitablaufs erlösche. Die Ausnahmebestimmung des Paragraph 7, Absatz 8, AuslBG komme nicht zum Tragen, da der Kläger einen Verlängerungs- bzw Neuantrag nicht gestellt habe. Die zitierte Bestimmung betreffe aber nur den Fall, dass die Nichtverlängerung auf einem Verhalten der Behörde beruhe. Auch aus Paragraph 29, AuslBG sei nichts für den Kläger zu gewinnen. Hieraus ergebe sich nämlich ausdrücklich, dass die Bestimmungen des besonderen Entlassungs- und Kündigungsschutzes außer Betracht zu bleiben haben, da ihre Anwendbarkeit andernfalls dem Zweck des Ausländerbeschäftigungsgesetzes zuwiderlaufen würden. Vom Kläger für seinen Rechtsstandpunkt herangezogenen Entscheidungen beträfen völlig anders gelagerte Sachverhalte. Die beklagte Partei sei daher berechtigt und auch verpflichtet gewesen, im Hinblick auf das Beschäftigungsverbot gemäß Paragraph 3, Absatz eins, AuslBG, die Beschäftigung des Klägers aufgrund eines nichtigen Arbeitsvertrags sofort zu beenden.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision des Klägers ist entgegen dem den Obersten Gerichtshof nicht bindenden Ausspruchs des Berufungsgerichts nicht zulässig. Die vom Berufungsgericht relevierte Rechtsfrage, nämlich „ob § 7 Abs 8 AuslBG auch in anderen als den dort vorgesehenen Fällen analog zur Anwendung kommen könne, bejahendenfalls, ob nach dieser Bestimmung auch die Regeln des besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutzes zu beachten seien“, stellt keine Frage von erheblicher Bedeutung dar. Auch der Rechtsmittelwerber vermag keine Rechtsfrage von der Qualität des § 502 Abs 1 ZPO aufzuzeigen. Die Revision des Klägers ist entgegen dem den Obersten Gerichtshof nicht bindenden Ausspruchs des Berufungsgerichts nicht zulässig. Die vom Berufungsgericht relevierte Rechtsfrage, nämlich „ob Paragraph 7, Absatz 8, AuslBG auch in anderen als den dort vorgesehenen Fällen analog zur Anwendung kommen könne, bejahendenfalls, ob nach dieser Bestimmung auch die Regeln des besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutzes zu beachten seien“, stellt keine Frage von erheblicher Bedeutung dar. Auch der Rechtsmittelwerber vermag keine Rechtsfrage von der Qualität des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO aufzuzeigen.

Die Vorinstanzen haben zutreffend dargelegt, dass § 7 Abs 8 AuslBG auf den vorliegenden Fall nicht anwendbar ist. Aus der Formulierung des § 7 Abs 8 AuslBG „liegen die Voraussetzungen für die Verlängerung einer Beschäftigungsbewilligung nicht vor, so treten die Wirkungen der Nichtverlängerung erst mit jenem Zeitpunkt ein, der sich aus den die Rechte des Ausländers sichernden gesetzlichen Bestimmungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung ergibt“, vermeint der Rechtsmittelwerber ableiten zu können, dass diese Bestimmung auch im hier zu beurteilenden Fall zur Anwendung gelangen müsse. Der Rechtsmittelwerber übergeht, dass nach § 6 ABGB einem Gesetz kein anderes Verständnis beigelegt werden darf, als sich aus der eigentümlichen Bedeutung der Worte „in ihrem Zusammenhang“ und aus der klaren Absicht des Gesetzgebers ergibt. Der Versuch des Rechtsmittelwerbers die von ihm gewünschte Regelung isoliert darzustellen, ist zum Scheitern verurteilt, da sich aus § 7 AuslBG zweifelsfrei ergibt, dass die Bestimmung des Abs 6 leg cit jene des Abs 7 geradezu voraussetzt. Danach gilt eine Beschäftigungsbewilligung bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Antrag als verlängert, wenn ein Antrag auf Verlängerung einer Beschäftigungsbewilligung oder auf Ausstellung einer Arbeitserlaubnis oder eines Befreiungsscheins vor Ablauf der Beschäftigungsbewilligung eingebracht wird. Bereits aus der Einordnung des Abs 7 ergibt sich zwanglos, dass auch der Eintritt der Wirkungen der Nichtverlängerung bei Fehlen der Voraussetzungen für die Verlängerung einen entsprechenden Antrag voraussetzt, sofern nicht kraft besonderer gesetzlicher Anordnung (§§

9 Abs 4 und 16 Abs 2 AuslBG) auf die Bestimmung des § 7 Abs 8 verwiesen wird. Im Übrigen hat das Berufungsgericht bereits zutreffend darauf hingewiesen, dass das Hinausschieben der Wirkungen der Nichtverlängerung begrifflich nur in Frage kommt, wenn die Behörde überhaupt in der Lage ist, die Voraussetzungen für eine Verlängerung zu prüfen. Dies setzt aber - vom hier nicht relevanten Fall eines Widerrufs - gleichfalls einen Antrag voraus. Die Vorinstanzen haben zutreffend dargelegt, dass Paragraph 7, Absatz 8, AuslBG auf den vorliegenden Fall nicht anwendbar ist. Aus der Formulierung des Paragraph 7, Absatz 8, AuslBG „liegen die Voraussetzungen für die Verlängerung einer Beschäftigungsbewilligung nicht vor, so treten die Wirkungen der Nichtverlängerung erst mit jenem Zeitpunkt ein, der sich aus den die Rechte des Ausländers sichernden gesetzlichen Bestimmungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung ergibt“, vermeint der Rechtsmittelwerber ableiten zu können, dass diese Bestimmung auch im hier zu beurteilenden Fall zur Anwendung gelangen müsse. Der Rechtsmittelwerber übergeht, dass nach Paragraph 6, ABGB einem Gesetz kein anderes Verständnis beigelegt werden darf, als sich aus der eigentümlichen Bedeutung der Worte „in ihrem Zusammenhang“ und aus der klaren Absicht des Gesetzgebers ergibt. Der Versuch des Rechtsmittelwerbers die von ihm gewünschte Regelung isoliert darzustellen, ist zum Scheitern verurteilt, da sich aus Paragraph 7, AuslBG zweifelsfrei ergibt, dass die Bestimmung des Absatz 6, leg cit jene des Absatz 7, geradezu voraussetzt. Danach gilt eine Beschäftigungsbewilligung bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Antrag als verlängert, wenn ein Antrag auf Verlängerung einer Beschäftigungsbewilligung oder auf Ausstellung einer Arbeitserlaubnis oder eines Befreiungsscheins vor Ablauf der Beschäftigungsbewilligung eingebracht wird. Bereits aus der Einordnung des Absatz 7, ergibt sich zwanglos, dass auch der Eintritt der Wirkungen der Nichtverlängerung bei Fehlen der Voraussetzungen für die Verlängerung einen entsprechenden Antrag voraussetzt, sofern nicht kraft besonderer gesetzlicher Anordnung (Paragraphen 9, Absatz 4 und 16 Absatz 2, AuslBG) auf die Bestimmung des Paragraph 7, Absatz 8, verwiesen wird. Im Übrigen hat das Berufungsgericht bereits zutreffend darauf hingewiesen, dass das Hinausschieben der Wirkungen der Nichtverlängerung begrifflich nur in Frage kommt, wenn die Behörde überhaupt in der Lage ist, die Voraussetzungen für eine Verlängerung zu prüfen. Dies setzt aber - vom hier nicht relevanten Fall eines Widerrufs - gleichfalls einen Antrag voraus.

Der Rechtsmittelwerber erkennt auch, dass nach der mittlerweile ständigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung oder des Befreiungsscheins zwar nicht die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge hat (9 ObA 276/98y; 8 ObA 167/02w; vgl auch Schnorr, AuslBG4 § 7 Rz 9 mwN), dass damit aber nichts über die Berechtigung des Dienstgebers ausgesagt ist, einen wegen Verstoß gegen das Ausländerbeschäftigungsgesetz nichtigen Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung zu beenden. Der Oberste Gerichtshof judiziert vielmehr in ständiger Rechtsprechung, dass Arbeitsverhältnisse mit Personen, die nicht österreichische Staatsbürger sind und die ohne Beschäftigungsbewilligung abgeschlossen wurden, nichtig sind. Wenn es aufgrund des nichtigen Rechtsverhältnisses zu einer Arbeitsleistung kommt, kann jeder Teil dieses Verhältnisses für die Zukunft fristlos und ohne Bindung an die im Gesetz angeführten besonderen Endigungsarten beenden (Arb 10.111; 9 ObA 51/94). Diese Grundsätze gelten auch dann, wenn die Beschäftigungsbewilligung (bzw der Befreiungsschein) infolge Zeitablaufs erlischt. Ab diesem Zeitpunkt ist das Arbeitsverhältnis unerlaubt und nichtig. Ausgenommen wäre nur der Fall des § 7 Abs 8 AuslBG, dass eine Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung beantragt wird (DRdA 1992, 151; 9 ObA 51/94). Der Rechtsmittelwerber erkennt auch, dass nach der mittlerweile ständigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung oder des Befreiungsscheins zwar nicht die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge hat (9 ObA 276/98y; 8 ObA 167/02w; vergleiche auch Schnorr, AuslBG4 Paragraph 7, Rz 9 mwN), dass damit aber nichts über die Berechtigung des Dienstgebers ausgesagt ist, einen wegen Verstoß gegen das Ausländerbeschäftigungsgesetz nichtigen Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung zu beenden. Der Oberste Gerichtshof judiziert vielmehr in ständiger Rechtsprechung, dass Arbeitsverhältnisse mit Personen, die nicht österreichische Staatsbürger sind und die ohne Beschäftigungsbewilligung abgeschlossen wurden, nichtig sind. Wenn es aufgrund des nichtigen Rechtsverhältnisses zu einer Arbeitsleistung kommt, kann jeder Teil dieses Verhältnisses für die Zukunft fristlos und ohne Bindung an die im Gesetz angeführten besonderen Endigungsarten beenden (Arb 10.111; 9 ObA 51/94). Diese Grundsätze gelten auch dann, wenn die Beschäftigungsbewilligung (bzw der Befreiungsschein) infolge Zeitablaufs erlischt. Ab diesem Zeitpunkt ist das Arbeitsverhältnis unerlaubt und nichtig. Ausgenommen wäre nur der Fall des Paragraph 7, Absatz 8, AuslBG, dass eine Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung beantragt wird (DRdA 1992, 151; 9 ObA 51/94).

Da vorliegend eine Anwendung des § 7 Abs 8 AuslBG ausscheidet und somit die beklagte Partei berechtigt war, das durch Ablauf des Befreiungsscheins „nichtig gewordene“ Arbeitsverhältnis ohne Bindung an die im Gesetz normierten

Beendigungsgründe mit sofortiger Wirkung zu beenden, ist auf die vom Rechtsmittelwerber relevierte Frage, ob eine Entlassung wegen vom Arbeitnehmer verschuldeter Nichtverlängerung des Befreiungsscheins überhaupt möglich wäre, nicht einzugehen. Da vorliegend eine Anwendung des Paragraph 7, Absatz 8, AuslBG ausscheidet und somit die beklagte Partei berechtigt war, das durch Ablauf des Befreiungsscheins „nichtig gewordene“ Arbeitsverhältnis ohne Bindung an die im Gesetz normierten Beendigungsgründe mit sofortiger Wirkung zu beenden, ist auf die vom Rechtsmittelwerber relevierte Frage, ob eine Entlassung wegen vom Arbeitnehmer verschuldeter Nichtverlängerung des Befreiungsscheins überhaupt möglich wäre, nicht einzugehen.

Mit seinen weiteren Ausführungen, dass sich das Berufungsgericht nicht mit seinem Berufungsvorbringen auseinandergesetzt habe, dass er einen Rechtsanspruch auf Erteilung der österreichischen Staatsbürgerschaft gehabt habe, zeigt der Rechtsmittelwerber ebenfalls keine Frage von erheblicher Bedeutung auf. Das Berufungsgericht hat dieses Vorbringen ohne Verkenning der Rechtslage als unzulässige Neuerung beurteilt. Im Übrigen behauptet der Rechtsmittelwerber nicht einmal in der Revision, zum hier relevanten Zeitpunkt einen Antrag auf Verleihung der österreichischen Staatsbürgerschaft bereits gestellt zu haben.

Letztlich kann eine Rechtsfrage von der Qualität des § 502 Abs 1 ZPO auch nicht aus dem Vorbringen des Rechtsmittelwerbers abgeleitet werden, dass das Berufungsgericht zu Unrecht von der Nichtigkeit des Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 879 Abs 1 ABGB nach Ablauf der Gültigkeitsdauer des Befreiungsscheins ausgegangen sei. Bereits das Erstgericht hat sich unter ausdrücklicher Billigung durch das Berufungsgericht mit der hier aufgeworfenen Frage ausführlich auseinandergesetzt. Die Entscheidung der Vorinstanzen hält sich im Rahmen der von der Lehre gebilligten ständigen Rechtsprechung (9 ObA 59/00t, Arb 12.019; Rebhahn in ZellKomm §§ 914, 915 ABGB Rz 37 mwN). Das Argument, das Ausländerbeschäftigungsgesetz bezwecke sicherlich nicht, eine Person wie den Kläger vom österreichischen Arbeitsmarkt auszuschließen, vermag ebenso wenig die für die Zulässigkeit der Revision erforderliche erhebliche Rechtsfrage zu begründen. Vielmehr haben die Vorinstanzen ausgehend von den Umständen des vorliegenden - wenngleich bedauerlichen - Einzelfalls das Klagebegehren ohne Rechtsirrtum abgewiesen. Letztlich kann eine Rechtsfrage von der Qualität des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO auch nicht aus dem Vorbringen des Rechtsmittelwerbers abgeleitet werden, dass das Berufungsgericht zu Unrecht von der Nichtigkeit des Beschäftigungsverhältnisses gemäß Paragraph 879, Absatz eins, ABGB nach Ablauf der Gültigkeitsdauer des Befreiungsscheins ausgegangen sei. Bereits das Erstgericht hat sich unter ausdrücklicher Billigung durch das Berufungsgericht mit der hier aufgeworfenen Frage ausführlich auseinandergesetzt. Die Entscheidung der Vorinstanzen hält sich im Rahmen der von der Lehre gebilligten ständigen Rechtsprechung (9 ObA 59/00t, Arb 12.019; Rebhahn in ZellKomm Paragraphen 914,, 915 ABGB Rz 37 mwN). Das Argument, das Ausländerbeschäftigungsgesetz bezwecke sicherlich nicht, eine Person wie den Kläger vom österreichischen Arbeitsmarkt auszuschließen, vermag ebenso wenig die für die Zulässigkeit der Revision erforderliche erhebliche Rechtsfrage zu begründen. Vielmehr haben die Vorinstanzen ausgehend von den Umständen des vorliegenden - wenngleich bedauerlichen - Einzelfalls das Klagebegehren ohne Rechtsirrtum abgewiesen.

Die Revision ist daher zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 ZPO. Die beklagte Partei hat in ihrer Revisionsbeantwortung auf die Unzulässigkeit des Rechtsmittels hingewiesen. Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 41,, 50 ZPO. Die beklagte Partei hat in ihrer Revisionsbeantwortung auf die Unzulässigkeit des Rechtsmittels hingewiesen.

Anmerkung

E864978ObA83.07z

Schlagworte

Kennung XPUBL Diese Entscheidung wurde veröffentlicht in ARD 5912/12/2008 = infas 2008,141/A60 - infas 2008 A60 = DRdA2008,441 = Arb 12.730XPUBLEND

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2008:008OBA00083.07Z.0116.000

Zuletzt aktualisiert am

04.08.2009

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at