

TE OGH 2003/5/22 8ObS1/03k

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 22.05.2003

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer und Dr. Lovrek sowie die fachkundigen Laienrichter Peter Ammer und Gerhard Loibl als weitere Richter in der Sozialrechtssache der klagenden Partei Ulrike S*****, Angestellte, ***** vertreten durch Dr. Norbert Moser, Rechtsanwalt in Klagenfurt, wider die beklagte Partei IAF - Service GmbH, ***** vertreten durch die Finanzprokurator, Singerstraße 17-19, 1010 Wien, wegen Insolvenzausfallgeld (Revisionsinteresse EUR 8.078,09 sA), über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 3. Dezember 2002, GZ 8 Rs 204/02k-10, womit über Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes Klagenfurt als Arbeits- und Sozialgericht vom 7. Mai 2002, GZ 43 Cgs 77/02i-6, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die Beklagte ist schuldig, der Klägerin die mit EUR 665,66 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin enthalten EUR 110,94 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin war ab 11. 5. 1998 im Unternehmen der B***** GmbH als Angestellte beschäftigt. Vom 25. 8. 1998 bis 3. 9. 2000 befand sie sich im Mutterschutz- bzw Karenzurlaub. Mit Beschluss des Landesgerichtes Klagenfurt vom 7. 2. 2000 wurde über das Vermögen der Arbeitgeberin der Klägerin das Konkursverfahren eröffnet. Im Zuge des Konkurses erfolgte mit 13. 3. 2000 die Betriebsstilllegung. Die Klägerin erlangte erstmals Anfang August 2000 Kenntnis von der Konkurseröffnung über das Vermögen ihrer Arbeitgeberin. Mit Schreiben vom 17. 8. 2000 schlug der Masseverwalter eine einvernehmliche Lösung des nach wie vor aufrechten Dienstverhältnisses der Klägerin vor. Das lehnte die Klägerin ab.

Ab 4. 9. 2000 war die Klägerin arbeitsbereit. Mit Schreiben vom 15. 9. 2000 kündigte der Masseverwalter das Dienstverhältnis zum 31. 12. 2000. Mit Schreiben vom 6. 10. 2000 forderte die Klägerin den Masseverwalter auf, das fällige September-Gehalt bis 18. 10. zu überweisen. Da keine Zahlung erfolgte, erklärte die Klägerin mit Schreiben vom 19. 10. 2000 wegen Vorenthaltens des Lohnes ihren vorzeitigen Austritt. Mit Schreiben vom 6. 4. 2001 gab der Masseverwalter die Erklärung ab, dass die Masse zur Bezahlung der Klagsforderung nicht in der Lage sei.

Mit Bescheid vom 16. 10. 2000 lehnte die Beklagte den Antrag der Klägerin auf Zahlung von Insolvenzausfallgeld, soweit ein Betrag von S 41.050 (Urlaubsentschädigung) überstiegen wird, ab.

Die Klägerin begehrt EUR 8.078,09 (S 111.157) an Gehalt (4. 9. bis 19. 10. 2000 S 36.881,10); Kündigungsentschädigung (20. 10. bis 31. 12. 2000 S 68.083,60) und aliquoten Sonderzahlungen (S 6.192,10). Die Ablehnung der Ansprüche der Klägerin sei zu Unrecht erfolgt. Arbeitnehmern mit besonderem Kündigungsschutz gebühre Insolvenzausfallgeld für gesicherte Ansprüche auch dann, wenn infolge Betriebsstilllegung der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Wiedereintritts nicht beschäftigt werde. Es bestehe eine Ausfallhaftung gemäß § 3a Abs 4 IESG. Die Klägerin sei weder über die Eröffnung des Konkursverfahrens noch über die Schließung des Unternehmens informiert worden. Die Klägerin begehrt EUR 8.078,09 (S 111.157) an Gehalt (4. 9. bis 19. 10. 2000 S 36.881,10); Kündigungsentschädigung (20. 10. bis 31. 12. 2000 S 68.083,60) und aliquoten Sonderzahlungen (S 6.192,10). Die Ablehnung der Ansprüche der Klägerin sei zu Unrecht erfolgt. Arbeitnehmern mit besonderem Kündigungsschutz gebühre Insolvenzausfallgeld für gesicherte Ansprüche auch dann, wenn infolge Betriebsstilllegung der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Wiedereintritts nicht beschäftigt werde. Es bestehe eine Ausfallhaftung gemäß Paragraph 3 a, Absatz 4, IESG. Die Klägerin sei weder über die Eröffnung des Konkursverfahrens noch über die Schließung des Unternehmens informiert worden.

Die Beklagte wendete ein, die der rechnerischen Höhe nach unstrittigen Ansprüche seien nicht gesichert. Das Arbeitsverhältnis ende auch, wenn es nach erfolgter Betriebsstilllegung nicht mehr aufgenommen werden könne. Das Dienstverhältnis habe daher spätestens am 4. 9. 2000 geendet.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren unter rechtskräftiger Abweisung eines Zinsenmehrbegehrens statt.

Rechtlich ging das Erstgericht davon aus, dass nach § 3c Z 3 IESG Arbeitnehmern mit besonderem Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz Insolvenzausfallgeld für gesicherte Ansprüche (§ 1 Abs 2) auch nach dem Stichtag (§ 3 Abs 1) gebühre, wenn infolge Betriebsstilllegung der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Wiederantritts nach Beendigung des Karenzurlaubes nicht beschäftigt werde. Die Voraussetzung des § 3a Abs 4 IESG sei verwirklicht. Rechtlich ging das Erstgericht davon aus, dass nach Paragraph 3 c, Ziffer 3, IESG Arbeitnehmern mit besonderem Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz Insolvenzausfallgeld für gesicherte Ansprüche (Paragraph eins, Absatz 2,) auch nach dem Stichtag (Paragraph 3, Absatz eins,) gebühre, wenn infolge Betriebsstilllegung der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Wiederantritts nach Beendigung des Karenzurlaubes nicht beschäftigt werde. Die Voraussetzung des Paragraph 3 a, Absatz 4, IESG sei verwirklicht.

§ 3c Abs 1 Z 3 IESG biete keinen Anhaltspunkt dafür, dass das als Dauerschuldverhältnis zu qualifizierende unbefristete Dienstverhältnis der Klägerin automatisch durch die Betriebsstilllegung geendet habe. Das Verhalten des Masseverwalters, der zunächst Ende August 2000 eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses angestrebt habe und danach im September 2000 das Dienstverhältnis zum 31. 12. 2000 aufgekündigt habe, spreche gegen den Standpunkt der Beklagten. Paragraph 3 c, Absatz eins, Ziffer 3, IESG biete keinen Anhaltspunkt dafür, dass das als Dauerschuldverhältnis zu qualifizierende unbefristete Dienstverhältnis der Klägerin automatisch durch die Betriebsstilllegung geendet habe. Das Verhalten des Masseverwalters, der zunächst Ende August 2000 eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses angestrebt habe und danach im September 2000 das Dienstverhältnis zum 31. 12. 2000 aufgekündigt habe, spreche gegen den Standpunkt der Beklagten.

Das Berufungsgericht bestätigte das Ersturteil und sprach aus, dass die Revision nach § 46 Abs 1 ASGG zulässig sei, weil Judikatur zur Auslegung des § 3c Z 3 IESG nicht existiere. Das Berufungsgericht bestätigte das Ersturteil und sprach aus, dass die Revision nach Paragraph 46, Absatz eins, ASGG zulässig sei, weil Judikatur zur Auslegung des Paragraph 3 c, Ziffer 3, IESG nicht existiere.

Das Berufungsgericht teilte die Rechtsauffassung des Erstgerichtes. Bei der Kündigung handle es sich um eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, die auf die Beendigung des Dienstverhältnisses gerichtet sei. Aus einem Schreiben, in dem ein Vorschlag über eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses unterbreitet werde, sei eine einseitige Beendigungserklärung nicht abzuleiten. Ein auf unbestimmte Zeit geschlossenes Arbeitsverhältnis dauere grundsätzlich so lange an, bis es entweder durch eine einseitige Erklärung eines Vertragspartners oder durch eine einvernehmliche Auflösung beider Vertragspartner beendet werde. Die bloße Stilllegung des Betriebes des Arbeitgebers beende das Arbeitsverhältnis regelmäßig nicht. Die Ausnahmebestimmung des § 83 der Gewerbeordnung 1859 sei auf das Angestelltendienstverhältnis der Klägerin nicht anwendbar. Eine Selbstkündigung könne vom Arbeitnehmer schon aufgrund eines möglichen Verlustes von Abfertigungsansprüchen nicht verlangt werden. Auch ein Austrittsgrund sei erst bei Schmälern oder Vorenthalten des Entgelts gegeben. Das Dienstverhältnis der Klägerin sei erst zum 31. 12. 2000 gekündigt worden. Die von der Klägerin geltend gemachten

Ansprüche auf laufendes Entgelt seien ebenso gesichert wie die Beendigungsansprüche aufgrund des wegen Entgeltvorenthaltung berechtigten vorzeitigen Austritts. Das Berufungsgericht teilte die Rechtsauffassung des Erstgerichtes. Bei der Kündigung handle es sich um eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, die auf die Beendigung des Dienstverhältnisses gerichtet sei. Aus einem Schreiben, in dem ein Vorschlag über eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses unterbreitet werde, sei eine einseitige Beendigungserklärung nicht abzuleiten. Ein auf unbestimmte Zeit geschlossenes Arbeitsverhältnis dauere grundsätzlich so lange an, bis es entweder durch eine einseitige Erklärung eines Vertragspartners oder durch eine einvernehmliche Auflösung beider Vertragspartner beendet werde. Die bloße Stilllegung des Betriebes des Arbeitgebers beende das Arbeitsverhältnis regelmäßig nicht. Die Ausnahmebestimmung des Paragraph 83, der Gewerbeordnung 1859 sei auf das Angestelltendienstverhältnis der Klägerin nicht anwendbar. Eine Selbstkündigung könne vom Arbeitnehmer schon aufgrund eines möglichen Verlustes von Abfertigungsansprüchen nicht verlangt werden. Auch ein Austrittsgrund sei erst bei Schmälern oder Vorenthalten des Entgelts gegeben. Das Dienstverhältnis der Klägerin sei erst zum 31. 12. 2000 gekündigt worden. Die von der Klägerin geltend gemachten Ansprüche auf laufendes Entgelt seien ebenso gesichert wie die Beendigungsansprüche aufgrund des wegen Entgeltvorenthaltung berechtigten vorzeitigen Austritts.

Rechtliche Beurteilung

Die dagegen von der Beklagten erhobene Revision ist aus dem vom Berufungsgericht genannten Grund zulässig; sie ist jedoch nicht berechtigt.

Der durch BGBl I 1997/107 eingefügte § 3c IESG ersetzt und modifiziert den Inhalt des bisherigen § 3 Abs 3a IESG. § 3 Abs 3a IESG, der durch Art I Z 4 BGBl Nr 835/1992 mit Wirksamkeit ab 1. 1. 1993 galt, begründete (vgl die Regierungsvorlage 738 BlgNR 18. GP 6) einen Anspruch auf Insolvenzausfallgeld "auch für gesicherte Ansprüche nach der Geburt, nach dem Ende des Karenzurlaubes....", wenn der Anspruchsberechtigte das Arbeitsverhältnis rechtzeitig antritt. Zur Vermeidung der in der Regierungsvorlage erwähnten sozialen Härten (die Novelle erging gemeinsam mit dem sogenannten "Frauenpaket" des Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes BGBl Nr 833/1992), sollte der Zeitraum in dem geschützte Ansprüche gemäß § 3 Abs 3 IESG entstehen, verlängert werden, ohne dass damit eine umfängliche Verminderung dieser Ansprüche nur auf laufendes Entgelt von vier Wochen eintreten soll (vgl 8 ObS 15/95 = ZIK 1996, 34). Der durch BGBl römisch eins 1997/107 eingefügte Paragraph 3 c, IESG ersetzt und modifiziert den Inhalt des bisherigen Paragraph 3, Absatz 3 a, IESG. Paragraph 3, Absatz 3 a, IESG, der durch Art römisch eins Ziffer 4, Bundesgesetzblatt Nr 835 aus 1992, mit Wirksamkeit ab 1. 1. 1993 galt, begründete (vergleiche die Regierungsvorlage 738 BlgNR 18. GP 6) einen Anspruch auf Insolvenzausfallgeld "auch für gesicherte Ansprüche nach der Geburt, nach dem Ende des Karenzurlaubes....", wenn der Anspruchsberechtigte das Arbeitsverhältnis rechtzeitig antritt. Zur Vermeidung der in der Regierungsvorlage erwähnten sozialen Härten (die Novelle erging gemeinsam mit dem sogenannten "Frauenpaket" des Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes Bundesgesetzblatt Nr 833 aus 1992), sollte der Zeitraum in dem geschützte Ansprüche gemäß Paragraph 3, Absatz 3, IESG entstehen, verlängert werden, ohne dass damit eine umfängliche Verminderung dieser Ansprüche nur auf laufendes Entgelt von vier Wochen eintreten soll (vergleiche 8 ObS 15/95 = ZIK 1996, 34).

§ 3c IESG hat primär den Fall vor Augen, dass den dort genannten Personen die Tatsache der Insolvenz ihres Arbeitgebers wegen ihrer Abwesenheit ebensowenig bekannt sein muss wie zB dem Masseverwalter die Tatsache, dass zu diesen Personen ein Arbeitsverhältnis besteht. Gemeinsame Voraussetzung des § 3c Z 1 bis Z 3 IESG ist das Entstehen der Ansprüche nach Ablauf der jeweiligen Frist nach § 3a Abs 2 Z 1 bis Z 4, Abs 3 oder Abs 5 bzw § 3b IESG, wobei aber kein Endtermin festgelegt ist. Aus der Anordnung, dass IAG im Fall des aufrechten Konkurses oder Ausgleichsverfahrens nur unter den Voraussetzungen für die Ausfallhaftung nach § 3a Abs 4 IESG gebührt, ist zu folgern, dass IAG ausnahmsweise auch dann zusteht, wenn die Ansprüche nach Aufhebung des Ausgleichsverfahrens oder des Konkurses entstanden sind (vgl Liebeg IESG² § 3c Rz 2, 3). Paragraph 3 c, IESG hat primär den Fall vor Augen, dass den dort genannten Personen die Tatsache der Insolvenz ihres Arbeitgebers wegen ihrer Abwesenheit ebensowenig bekannt sein muss wie zB dem Masseverwalter die Tatsache, dass zu diesen Personen ein Arbeitsverhältnis besteht. Gemeinsame Voraussetzung des Paragraph 3 c, Ziffer eins bis Ziffer 3, IESG ist das Entstehen der Ansprüche nach Ablauf der jeweiligen Frist nach Paragraph 3 a, Absatz 2, Ziffer eins bis Ziffer 4,, Absatz 3, oder Absatz 5, bzw Paragraph 3 b, IESG, wobei aber kein Endtermin festgelegt ist. Aus der Anordnung, dass IAG im Fall des aufrechten Konkurses oder Ausgleichsverfahrens nur unter den Voraussetzungen für die Ausfallhaftung nach

Paragraph 3 a, Absatz 4, IESG gebührt, ist zu folgern, dass IAG ausnahmsweise auch dann zusteht, wenn die Ansprüche nach Aufhebung des Ausgleichsverfahrens oder des Konkurses entstanden sind (vergleiche Liebeg IESG² Paragraph 3 c, Rz 2, 3).

§ 3c IESG betrifft bei Vorliegen der spezifischen Voraussetzungen der Z 1 bis 3 alle gesicherten Ansprüche im Sinne des § 1 Abs 2 IESG des von der Bestimmung erfassten Personenkreises, und zwar nach dem Wortlaut des Gesetzes auch nach dem Stichtag. Aus diesen Formulierungen ist abzuleiten, dass eine Sicherung nicht nur - wie es primär bedeutsam erscheint - hinsichtlich einschlägiger Beendigungsansprüche gegeben ist, sondern dass auch alle anderen Arten von gesicherten Ansprüchen, vor allem laufende Entgelte der besonders geschützten Person, einzubeziehen sind. Während nun § 3c Z 2 IESG den Fall regelt, dass das Arbeitsverhältnis vor oder spätestens unmittelbar nach Ablauf des besonderen Bestandschutzes gelöst wurde, gebührt gemäß § 3c Z 3 IESG IAG nach Maßgabe der gegenständlichen Sonderbestimmung, wenn infolge Betriebsstilllegung der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Wiederantritts nach Beendigung des Karenzurlaubs bzw des Präsenzausbildungs- oder Zivildienstes nicht beschäftigt wird. Die Materialien (Erl RV 737 BGBl Nr 20. GP 10) halten dazu wörtlich fest: Paragraph 3 c, IESG betrifft bei Vorliegen der spezifischen Voraussetzungen der Ziffer eins bis 3 alle gesicherten Ansprüche im Sinne des Paragraph eins, Absatz 2, IESG des von der Bestimmung erfassten Personenkreises, und zwar nach dem Wortlaut des Gesetzes auch nach dem Stichtag. Aus diesen Formulierungen ist abzuleiten, dass eine Sicherung nicht nur - wie es primär bedeutsam erscheint - hinsichtlich einschlägiger Beendigungsansprüche gegeben ist, sondern dass auch alle anderen Arten von gesicherten Ansprüchen, vor allem laufende Entgelte der besonders geschützten Person, einzubeziehen sind. Während nun Paragraph 3 c, Ziffer 2, IESG den Fall regelt, dass das Arbeitsverhältnis vor oder spätestens unmittelbar nach Ablauf des besonderen Bestandschutzes gelöst wurde, gebührt gemäß Paragraph 3 c, Ziffer 3, IESG IAG nach Maßgabe der gegenständlichen Sonderbestimmung, wenn infolge Betriebsstilllegung der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Wiederantritts nach Beendigung des Karenzurlaubs bzw des Präsenzausbildungs- oder Zivildienstes nicht beschäftigt wird. Die Materialien (Erl RV 737 Bundesgesetzblatt Nr 20. GP 10) halten dazu wörtlich fest:

"Die Gewährung von IAG zB einer Mutter wegen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis nach dem Wiederantritt der Arbeit nach dem vollendeten Karenzurlaub bleibt für die Beendigungsansprüche gesichert, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Inanspruchnahme der Abfertigung zB nach § 23a Abs 3 oder 4 des Angestelltengesetzes vorzeitig gelöst oder bis spätestens unmittelbar nach Ablauf des besonderen Kündigungsschutzes gelöst wird oder wegen der schon erfolgten Betriebsstilllegung nicht aufgenommen werden kann. Auch im letztgenannten Fall endet damit nach der Lehre (eine diesbezügliche OGH-Judikatur liegt nicht vor) das Arbeitsverhältnis. Die allenfalls ausstehenden laufenden Entgelte sollen ebenfalls in einem solchen Fall nur in Form einer Ausfallshaftung gesichert sein (siehe neue Regelung des § 3a Abs 4)". "Die Gewährung von IAG zB einer Mutter wegen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis nach dem Wiederantritt der Arbeit nach dem vollendeten Karenzurlaub bleibt für die Beendigungsansprüche gesichert, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Inanspruchnahme der Abfertigung zB nach Paragraph 23 a, Absatz 3, oder 4 des Angestelltengesetzes vorzeitig gelöst oder bis spätestens unmittelbar nach Ablauf des besonderen Kündigungsschutzes gelöst wird oder wegen der schon erfolgten Betriebsstilllegung nicht aufgenommen werden kann. Auch im letztgenannten Fall endet damit nach der Lehre (eine diesbezügliche OGH-Judikatur liegt nicht vor) das Arbeitsverhältnis. Die allenfalls ausstehenden laufenden Entgelte sollen ebenfalls in einem solchen Fall nur in Form einer Ausfallshaftung gesichert sein (siehe neue Regelung des Paragraph 3 a, Absatz 4,)"

Der Gesetzgeber scheint somit die Rechtsauffassung zu vertreten, dass mit Betriebsstilllegung das Arbeitsverhältnis automatisch beendet ist. Diese Rechtsauffassung ist - jedenfalls außerhalb des hier nicht anzuwendenden § 83 GewO - verfehlt: Eine Unmöglichkeit der Beschäftigung durch den Dienstgeber beendet das Dienstverhältnis ebensowenig wie die Unmöglichkeit der Dienstverrichtung durch den Dienstnehmer (Krejci in Rummel³ § 1158 bis 1159c ABGB Rz 119; Schwimann/Pfeil ABGB² VI § 1158 Rz 34). Dies ergibt sich aus der Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses als Dauerschuldverhältnis. Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag dauern sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer fort, solange nicht ein Akt der Beendigung gesetzt wird (Schwarz-Löschnigg Arbeitsrecht⁹ 571). Mit Ausnahme des Todes des Dienstnehmers, der das Dienstverhältnis jedenfalls beendet, sind dem Arbeitsrecht andere ipso iure Beendigungsformen an sich fremd (Pfeil aaO). Das ergibt sich im Übrigen implizit auch aus § 10 Abs 3 letzter Satz MSchG (vgl auch § 12 Abs 3 APSG), der bestimmt, dass nach Betriebsstilllegung eine Zustimmung des Gerichtes zur Kündigung nicht mehr erforderlich ist. Dieser Regelung bedürfte es nicht, bewirkte die Betriebsstilllegung bereits die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Es ist daher den Vorinstanzen darin zu folgen, dass das

Arbeitsverhältnis der Klägerin erst durch die Kündigung des Masseverwalters beendet wurde. Dass es dem Masseverwalter freigestanden wäre, das Arbeitsverhältnis bereits unmittelbar nach Betriebsstilllegung - die nach den Feststellungen im März 2000 erfolgte - zu kündigen, ändert an dieser Beurteilung nichts. Der Gesetzgeber scheint somit die Rechtsauffassung zu vertreten, dass mit Betriebsstilllegung das Arbeitsverhältnis automatisch beendet ist. Diese Rechtsauffassung ist - jedenfalls außerhalb des hier nicht anzuwendenden Paragraph 83, GewO - verfehlt: Eine Unmöglichkeit der Beschäftigung durch den Dienstgeber beendet das Dienstverhältnis ebenso wenig wie die Unmöglichkeit der Dienstverrichtung durch den Dienstnehmer (Krejci in Rummel³ Paragraph 1158 bis 1159c ABGB Rz 119; Schwimann/Pfeil ABGB² römisch VI Paragraph 1158, Rz 34). Dies ergibt sich aus der Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses als Dauerschuldverhältnis. Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag dauern sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer fort, solange nicht ein Akt der Beendigung gesetzt wird (Schwarz/Löschnigg Arbeitsrecht⁹ 571). Mit Ausnahme des Todes des Dienstnehmers, der das Dienstverhältnis jedenfalls beendet, sind dem Arbeitsrecht andere ipso iure Beendigungsformen an sich fremd (Pfeil aaO). Das ergibt sich im Übrigen implizit auch aus Paragraph 10, Absatz 3, letzter Satz MSchG vergleiche auch Paragraph 12, Absatz 3, APSG), der bestimmt, dass nach Betriebsstilllegung eine Zustimmung des Gerichtes zur Kündigung nicht mehr erforderlich ist. Dieser Regelung bedürfte es nicht, bewirkte die Betriebsstilllegung bereits die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Es ist daher den Vorinstanzen darin zu folgen, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin erst durch die Kündigung des Masseverwalters beendet wurde. Dass es dem Masseverwalter freigestanden wäre, das Arbeitsverhältnis bereits unmittelbar nach Betriebsstilllegung - die nach den Feststellungen im März 2000 erfolgte - zu kündigen, ändert an dieser Beurteilung nichts.

Eine inhaltliche Beschränkung der nach § 3c Z 3 IESG gesicherten Ansprüche auf Beendigungsansprüche lässt sich - wie bereits ausgeführt - weder dem Gesetz selbst - das auf § 1 Abs 2 verweist - noch der Absicht des Gesetzgebers entnehmen: Die Erläuterungen verweisen vielmehr ausdrücklich darauf, dass auch im Falle der erfolgten Betriebsstilllegung allenfalls ausstehende laufende Entgelte in Form einer Ausfallhaftung gesichert seien. Es ist daher mit Holzner-Reissner-Schwarz (Die Rechte des Arbeitnehmers bei Insolvenz 260 f) davon auszugehen, dass in jenen Fällen, in welchen der "unmittelbare Zusammenhang" im Sinne des § 3c Z 2 IESG nicht mehr gegeben ist, § 3c Z 3 IESG eingreift, sofern die statuierten speziellen Tatbestandsmerkmale (Betriebsstilllegung, keine Beschäftigung trotz Wiederantritt) erfüllt sind. Auch der Ansicht, dass der Arbeitnehmer nicht von vornherein gezwungen ist, das Arbeitsverhältnis von sich aus zu lösen, zumal eine Selbstkündigung den Verlust der Abfertigung mit sich brächte und ein Austrittsgrund in der Regel erst bei Schmälern oder Vorenthalten des Entgelts gegeben sein wird, ist beizutreten. Nach § 3c Z 3 IESG gebührt das IAG, sofern arbeitsrechtliche Ansprüche bestehen und nicht im konkreten Fall den Arbeitsvertragsparteien ein sittenwidriges Zusammenwirken zu Lasten des Fonds vorgehalten werden kann. Eine inhaltliche Beschränkung der nach Paragraph 3 c, Ziffer 3, IESG gesicherten Ansprüche auf Beendigungsansprüche lässt sich - wie bereits ausgeführt - weder dem Gesetz selbst - das auf Paragraph eins, Absatz 2, verweist - noch der Absicht des Gesetzgebers entnehmen: Die Erläuterungen verweisen vielmehr ausdrücklich darauf, dass auch im Falle der erfolgten Betriebsstilllegung allenfalls ausstehende laufende Entgelte in Form einer Ausfallhaftung gesichert seien. Es ist daher mit Holzner/Reissner/Schwarz (Die Rechte des Arbeitnehmers bei Insolvenz 260 f) davon auszugehen, dass in jenen Fällen, in welchen der "unmittelbare Zusammenhang" im Sinne des Paragraph 3 c, Ziffer 2, IESG nicht mehr gegeben ist, Paragraph 3 c, Ziffer 3, IESG eingreift, sofern die statuierten speziellen Tatbestandsmerkmale (Betriebsstilllegung, keine Beschäftigung trotz Wiederantritt) erfüllt sind. Auch der Ansicht, dass der Arbeitnehmer nicht von vornherein gezwungen ist, das Arbeitsverhältnis von sich aus zu lösen, zumal eine Selbstkündigung den Verlust der Abfertigung mit sich brächte und ein Austrittsgrund in der Regel erst bei Schmälern oder Vorenthalten des Entgelts gegeben sein wird, ist beizutreten. Nach Paragraph 3 c, Ziffer 3, IESG gebührt das IAG, sofern arbeitsrechtliche Ansprüche bestehen und nicht im konkreten Fall den Arbeitsvertragsparteien ein sittenwidriges Zusammenwirken zu Lasten des Fonds vorgehalten werden kann.

Diese Auslegung steht auch im Einklang mit der Wertung des § 3c Z 2 IESG. Eine Arbeitnehmerin, die - wie hier - des besonderen Kündigungsschutzes nur durch den von ihr nicht zu verantwortenden Umstand der Betriebsstilllegung verlustig geht und zumindest theoretisch möglicherweise infolge ihres Mutterschafts- bzw. Karenzurlaubes nichts von der Konkurseröffnung und Betriebsstilllegung erfuhr, soll nicht schlechter gestellt werden als jene Arbeitnehmerin, die infolge Fortbestandes des besonderen Kündigungsschutzes erst nach Ablauf von vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes gekündigt werden könnte. Das Argument, wegen des durch die Betriebsstilllegung bewirkten Verlustes des Kündigungsschutzes hätte für den Masseverwalter eine frühere Kündigungsmöglichkeit bestanden, überzeugt

deshalb nicht, weil bei tatsächlich erfolgter Kündigung unmittelbar nach Betriebsstilllegung zwar keine laufenden Entgeltansprüche der Klägerin gesichert gewesen wären (das der Klägerin bis 3. 9. 2000 gebührende Karenzurlaubsgeld hat Einkommensersatzfunktion für das andernfalls in der Kündigungsfrist gebührende laufende Entgelt); allerdings wäre die Klägerin durch die Kündigung auf die konkrete Situation (Konkurseröffnung; Betriebsstilllegung) aufmerksam gemacht worden und hätte sich somit darauf einstellen können, dass ein Wiederantritt ihres Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich sein würde. Diese Auslegung steht auch im Einklang mit der Wertung des Paragraph 3 c, Ziffer 2, IESG. Eine Arbeitnehmerin, die - wie hier - des besonderen Kündigungsschutzes nur durch den von ihr nicht zu verantwortenden Umstand der Betriebsstilllegung verlustig geht und zumindest theoretisch möglicherweise infolge ihres Mutterschafts- bzw Karenzurlaubes nichts von der Konkurseröffnung und Betriebsstilllegung erfuhr, soll nicht schlechter gestellt werden als jene Arbeitnehmerin, die infolge Fortbestandes des besonderen Kündigungsschutzes erst nach Ablauf von vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes gekündigt werden könnte. Das Argument, wegen des durch die Betriebsstilllegung bewirkten Verlustes des Kündigungsschutzes hätte für den Masseverwalter eine frühere Kündigungsmöglichkeit bestanden, überzeugt deshalb nicht, weil bei tatsächlich erfolgter Kündigung unmittelbar nach Betriebsstilllegung zwar keine laufenden Entgeltansprüche der Klägerin gesichert gewesen wären (das der Klägerin bis 3. 9. 2000 gebührende Karenzurlaubsgeld hat Einkommensersatzfunktion für das andernfalls in der Kündigungsfrist gebührende laufende Entgelt); allerdings wäre die Klägerin durch die Kündigung auf die konkrete Situation (Konkurseröffnung; Betriebsstilllegung) aufmerksam gemacht worden und hätte sich somit darauf einstellen können, dass ein Wiederantritt ihres Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich sein würde.

Die Gefahr, dass dann, wenn von keiner der Arbeitsvertragsparteien Lösungsaktivitäten gesetzt werden, zeitlich unbegrenzte Entgeltfortzahlungsansprüche des Arbeitnehmers gesichert sind, besteht deshalb nicht, weil nach der Rechtsprechung ein die weitere Leistungsbereitschaft voraussetzender Fortsetzungsanspruch nicht zeitlich unbegrenzt geltend gemacht werden kann (RIS-Justiz RS0107828; zuletzt 8 ObA 154/02h). Selbst wenn daher der Masseverwalter auf die Arbeitsbereitschaft der Klägerin ab 4. 9. 2000 nicht mit einer Kündigung reagiert hätte (ein Verhalten, welches grundsätzlich auch geeignet wäre, eine Schadenersatzpflicht des Masseverwalters auszulösen), hätte die Klägerin nach Erkennen der Sachlage (endgültige Betriebsstilllegung und dadurch bedingte Unmöglichkeit ihrer Weiterbeschäftigung) in angemessener Frist mit einer von ihr ausgesprochenen Lösung des Arbeitsverhältnisses reagieren müssen. Im konkreten Fall hat jedoch ohnedies der Masseverwalter die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen und die Klägerin auf das Vorenthalten des September-Gehaltes ihrerseits mit einer vorzeitigen Austrittserklärung reagiert. Da überdies auch die Voraussetzung des § 3c letzter Satz IESG erfüllt ist, war der unberechtigten Revision ein Erfolg zu versagen. Die Gefahr, dass dann, wenn von keiner der Arbeitsvertragsparteien Lösungsaktivitäten gesetzt werden, zeitlich unbegrenzte Entgeltfortzahlungsansprüche des Arbeitnehmers gesichert sind, besteht deshalb nicht, weil nach der Rechtsprechung ein die weitere Leistungsbereitschaft voraussetzender Fortsetzungsanspruch nicht zeitlich unbegrenzt geltend gemacht werden kann (RIS-Justiz RS0107828; zuletzt 8 ObA 154/02h). Selbst wenn daher der Masseverwalter auf die Arbeitsbereitschaft der Klägerin ab 4. 9. 2000 nicht mit einer Kündigung reagiert hätte (ein Verhalten, welches grundsätzlich auch geeignet wäre, eine Schadenersatzpflicht des Masseverwalters auszulösen), hätte die Klägerin nach Erkennen der Sachlage (endgültige Betriebsstilllegung und dadurch bedingte Unmöglichkeit ihrer Weiterbeschäftigung) in angemessener Frist mit einer von ihr ausgesprochenen Lösung des Arbeitsverhältnisses reagieren müssen. Im konkreten Fall hat jedoch ohnedies der Masseverwalter die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen und die Klägerin auf das Vorenthalten des September-Gehaltes ihrerseits mit einer vorzeitigen Austrittserklärung reagiert. Da überdies auch die Voraussetzung des Paragraph 3 c, letzter Satz IESG erfüllt ist, war der unberechtigten Revision ein Erfolg zu versagen.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf §§ 41, 50 ZPO. Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf Paragraphen 41,, 50 ZPO.

Textnummer

E69833

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2003:008OBS00001.03K.0522.000

Im RIS seit

21.06.2003

Zuletzt aktualisiert am

15.11.2012

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