

TE OGH 2003/4/23 9ObA246/02w

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 23.04.2003

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie durch die fachkundigen Laienrichter Mag. Dr. Thomas Keppert und Ulrike Kargl als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Kurt P*****, Angestellter, ***** vertreten durch Dr. Josef Pfurtscheller und Dr. Markus Orgler, Rechtsanwälte in Innsbruck, gegen die beklagte Partei Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH, vertreten durch Dr. Paul Delazer, Rechtsanwalt in Innsbruck, wegen Feststellung eines aufrechten Dienstverhältnisses (Streitwert EUR 65.405,55), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 11. September 2002, GZ 13 Ra 43/02z-21, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Zwischenurteil des Landesgerichtes Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht vom 21. Mai 2002, GZ 44 Cga 171/01k-16, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 1.833,50 (darin EUR 305,55 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Zwischen dem Kläger als Arbeitnehmer und der Beklagten bzw deren Gesamtrechtsvorgängerin als Dienstgeberin wurde 1981 ein Dienstverhältnis begründet, wobei für den Bereich des konkreten Beschäftigungsverhältnisses in Gestalt der "Dienst- und Besoldungsordnung für die Angestellten österreichischer Privatbahnunternehmungen" (bis einschließlich 28. 2. 1999) bzw der "Dienst- und Besoldungsordnung für die Bediensteten österreichischer Privatbahnen DBO" (seit 1. 3. 1999) ein Kollektivvertrag besteht. Nach § 6 der bis 28. 2. 1999 in Geltung gestandenen DBO (im Folgenden "DBO-alt" genannt) wurden die Angestellten in provisorische und ständige Angestellte, letztere in kündbare und unkündbare Angestellte eingeteilt (Abs 3). Gemäß § 9 DBO-alt erfolgte die Anstellung zunächst provisorisch; das Dienstverhältnis wurde bei Erfüllung aller Voraussetzungen erst nach vier ununterbrochenen bei der Unternehmung tatsächlich verbrachten Dienstjahren durch Zeitablauf ein ständiges. Gemäß § 11 Abs 1 erwarb ein Angestellter durch die Erlangung der Stellung eines "ständigen Angestellten" die Anwartschaft darauf, dass dessen Dienstverhältnis nach Zurücklegung von 12 ununterbrochenen Dienstjahren, errechnet vom Diensteintritt bei der Unternehmung, unkündbar wurde. In einem derart unkündbaren Dienstverhältnis stand der Kläger, als ihm gegenüber am 27. 11. 2001 die auf § 39 Abs 2 lit b, c und d der seit 1. 3. 1999 in Kraft getretenen DBO (im Folgenden "DBO-neu" genannt) gestützte Entlassung ausgesprochen wurde. Mit seiner Klage begehrt er die Feststellung, dass das zwischen

den Streitteilen seit 17. 7. 1981 bestehende Dienstverhältnis auch nach der mit Schreiben vom 27. 11. 2001 ausgesprochenen Entlassung aufrecht fortbestehe. Der Kläger vertritt im Wesentlichen die Rechtsansicht, dass er mit der in § 43 Abs 3 lit a DBO-neu geregelten Übergangsbestimmung nicht nur weiter unkündbar sei, sondern von dieser Übergangsbestimmung auch eine Festschreibung der früheren Entlassungsgründe (§ 54 DBO-alt) umfasst sei, sodass die Entlassungsgründe des § 39 DBO-neu auf ihn keine Anwendung zu finden hätten. Daraus folge aber auch, dass das ihm zur Last gelegte Verhalten mangels Deckung in § 54 DBO-alt kein Entlassungsgrund sei und infolge des Bestandschutzes die Entlassung unwirksam geblieben sei. Zwischen dem Kläger als Arbeitnehmer und der Beklagten bzw deren Gesamtrechtsvorgängerin als Dienstgeberin wurde 1981 ein Dienstverhältnis begründet, wobei für den Bereich des konkreten Beschäftigungsverhältnisses in Gestalt der "Dienst- und Besoldungsordnung für die Angestellten österreichischer Privatbahnunternehmungen" (bis einschließlich 28. 2. 1999) bzw der "Dienst- und Besoldungsordnung für die Bediensteten österreichischer Privatbahnen DBO" (seit 1. 3. 1999) ein Kollektivvertrag besteht. Nach Paragraph 6, der bis 28. 2. 1999 in Geltung gestandenen DBO (im Folgenden "DBO-alt" genannt) wurden die Angestellten in provisorische und ständige Angestellte, letztere in kündbare und unkündbare Angestellte eingeteilt (Absatz 3.). Gemäß Paragraph 9, DBO-alt erfolgte die Anstellung zunächst provisorisch; das Dienstverhältnis wurde bei Erfüllung aller Voraussetzungen erst nach vier ununterbrochenen bei der Unternehmung tatsächlich verbrachten Dienstjahren durch Zeitablauf ein ständiges. Gemäß Paragraph 11, Absatz eins, erwarb ein Angestellter durch die Erlangung der Stellung eines "ständigen Angestellten" die Anwartschaft darauf, dass dessen Dienstverhältnis nach Zurücklegung von 12 ununterbrochenen Dienstjahren, errechnet vom Diensteintritt bei der Unternehmung, unkündbar wurde. In einem derart unkündbaren Dienstverhältnis stand der Kläger, als ihm gegenüber am 27. 11. 2001 die auf Paragraph 39, Absatz 2, Litera b,, c und d der seit 1. 3. 1999 in Kraft getretenen DBO (im Folgenden "DBO-neu" genannt) gestützte Entlassung ausgesprochen wurde. Mit seiner Klage begehrt er die Feststellung, dass das zwischen den Streitteilen seit 17. 7. 1981 bestehende Dienstverhältnis auch nach der mit Schreiben vom 27. 11. 2001 ausgesprochenen Entlassung aufrecht fortbestehe. Der Kläger vertritt im Wesentlichen die Rechtsansicht, dass er mit der in Paragraph 43, Absatz 3, Litera a, DBO-neu geregelten Übergangsbestimmung nicht nur weiter unkündbar sei, sondern von dieser Übergangsbestimmung auch eine Festschreibung der früheren Entlassungsgründe (Paragraph 54, DBO-alt) umfasst sei, sodass die Entlassungsgründe des Paragraph 39, DBO-neu auf ihn keine Anwendung zu finden hätten. Daraus folge aber auch, dass das ihm zur Last gelegte Verhalten mangels Deckung in Paragraph 54, DBO-alt kein Entlassungsgrund sei und infolge des Bestandschutzes die Entlassung unwirksam geblieben sei.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete ein, dass der Kläger zahlreiche Verstöße gesetzt habe, welche die Tatbestände des § 39 Abs 1 lit b bis d DBO-neu erfüllten. Entgegen der Auffassung des Klägers seien die Entlassungsgründe der DBO-neu auf das mit dem Kläger eingegangene Arbeitsverhältnis anzuwenden, zumal die Übergangsbestimmungen des neuen Kollektivvertrages, insbesondere diejenige hinsichtlich unkündbarer Angestellter, kein Festhalten an den wesentlich enger gezogenen früheren Entlassungsgründen bewirkten. Vielmehr sei von der Geltung der Entlassungsgründe der DBO-neu auch für den Kläger auszugehen. Überdies stellte der Kläger einen Zwischenantrag auf Feststellung, dass das zwischen der klagenden Partei als Dienstnehmer und der beklagten Partei als Dienstgeber seit 17. 7. 1981 bestehende Dienstverhältnis ausschließlich aufgrund der Entlassungsgründe nach § 54 der Dienst- und Besoldungsordnung für die Angestellten der österreichischen Privatbahnunternehmungen und nicht der Entlassungsgründe des § 39 der Dienst- und Besoldungsordnung für die Bediensteten österreichischer Privatbahnen durch Entlassung beendet werden könne. Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete ein, dass der Kläger zahlreiche Verstöße gesetzt habe, welche die Tatbestände des Paragraph 39, Absatz eins, Litera b bis d DBO-neu erfüllten. Entgegen der Auffassung des Klägers seien die Entlassungsgründe der DBO-neu auf das mit dem Kläger eingegangene Arbeitsverhältnis anzuwenden, zumal die Übergangsbestimmungen des neuen Kollektivvertrages, insbesondere diejenige hinsichtlich unkündbarer Angestellter, kein Festhalten an den wesentlich enger gezogenen früheren Entlassungsgründen bewirkten. Vielmehr sei von der Geltung der Entlassungsgründe der DBO-neu auch für den Kläger auszugehen. Überdies stellte der Kläger einen Zwischenantrag auf Feststellung, dass das zwischen der klagenden Partei als Dienstnehmer und der beklagten Partei als Dienstgeber seit 17. 7. 1981 bestehende Dienstverhältnis ausschließlich aufgrund der Entlassungsgründe nach Paragraph 54, der Dienst- und Besoldungsordnung für die Angestellten der österreichischen Privatbahnunternehmungen und nicht der Entlassungsgründe des Paragraph 39, der Dienst- und Besoldungsordnung für die Bediensteten österreichischer Privatbahnen durch Entlassung beendet werden könne.

Das Erstgericht gab diesem Antrag mit Zwischenurteil statt, wobei es sich im Wesentlichen der Rechtsansicht des Klägers anschloss. Das Berufungsgericht änderte das Ersturteil dahin ab, dass es den Zwischenantrag auf Feststellung abwies. Es vertrat die Rechtsauffassung, dass gemäß § 42 Abs 1 der DBO-neu mit deren Wirksamkeitsbeginn die DBO-alt unter Berücksichtigung der in § 43 der DBO-neu normierten Übergangsbestimmungen außer Kraft getreten sei. Die vom Kläger hervorgehobene Bestimmung des § 43 Abs 3 lit a DBO-neu wahre zwar die durch § 11 der DBO-alt erlangte Unkündbarkeit, beschränke aber nicht das im Vergleich zu § 54 DBO-alt durch § 39 DBO-neu erweiterte Entlassungsrecht der beklagten Partei. § 54 der DBO-alt sei nicht Gegenstand der Übergangsbestimmungen geworden. Gegen diese Entscheidung richtet sich die Revision des Klägers aus dem Grunde der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, das angefochtene Urteil dahin abzuändern, dass das Ersturteil wieder hergestellt werde. Das Erstgericht gab diesem Antrag mit Zwischenurteil statt, wobei es sich im Wesentlichen der Rechtsansicht des Klägers anschloss. Das Berufungsgericht änderte das Ersturteil dahin ab, dass es den Zwischenantrag auf Feststellung abwies. Es vertrat die Rechtsauffassung, dass gemäß Paragraph 42, Absatz eins, der DBO-neu mit deren Wirksamkeitsbeginn die DBO-alt unter Berücksichtigung der in Paragraph 43, der DBO-neu normierten Übergangsbestimmungen außer Kraft getreten sei. Die vom Kläger hervorgehobene Bestimmung des Paragraph 43, Absatz 3, Litera a, DBO-neu wahre zwar die durch Paragraph 11, der DBO-alt erlangte Unkündbarkeit, beschränke aber nicht das im Vergleich zu Paragraph 54, DBO-alt durch Paragraph 39, DBO-neu erweiterte Entlassungsrecht der beklagten Partei. Paragraph 54, der DBO-alt sei nicht Gegenstand der Übergangsbestimmungen geworden. Gegen diese Entscheidung richtet sich die Revision des Klägers aus dem Grunde der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, das angefochtene Urteil dahin abzuändern, dass das Ersturteil wieder hergestellt werde.

Die beklagte Partei beantragte, der Revision nicht Folge zu geben. Die Revision ist nicht berechtigt.

Vorweg ist zur Zulässigkeit des Zwischenantrages auf die Richtigkeit der eingehenden Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 510 Abs 3 ZPO). Ergänzend ist dem auch noch in der Revisionsbeantwortung enthaltenen Einwand der Unzulässigkeit des Zwischenantrages entgegenzuhalten: Vorweg ist zur Zulässigkeit des Zwischenantrages auf die Richtigkeit der eingehenden Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO). Ergänzend ist dem auch noch in der Revisionsbeantwortung enthaltenen Einwand der Unzulässigkeit des Zwischenantrages entgegenzuhalten:

Rechtliche Beurteilung

Der Kläger macht mit seinem Antrag keineswegs nur eine bloße Rechtsfrage, insbesondere zur Auslegung eines Kollektivvertrages geltend. Mit der Entscheidung über den Zwischenantrag soll vielmehr geklärt werden, unter welchen Voraussetzungen eine Beendigung des Dienstverhältnisses durch Entlassung möglich und daher wirksam ist. Der Kläger verweist auch zutreffend darauf, dass bei Weitergeltung der früheren Entlassungsbestimmungen, auf welche noch einzugehen ist, die dort genannten Entlassungsgründe nicht zur Gänze erfüllt wären. Damit ist jedenfalls ein Präjudiz für die Entscheidung in der Hauptsache gegeben. Darüber hinaus ist aber auch eine über den konkreten Rechtsstreit hinausgehende Bedeutung anzuerkennen, nämlich dann, wenn der Kläger mit seinem Begehren obsiegen sollte. In diesem Falle bliebe nämlich das Dienstverhältnis aufrecht und wäre geklärt, aus welchen Gründen künftig eine Entlassung und damit eine vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgen könnten. Vor Eingehen in die Rechtsrüge sei zum besseren Verständnis der Inhalt der hier wesentlichen Kollektivvertragsbestimmungen wiedergegeben:

§ 53 DBO-alt lautet: "Gründe für die Auflösung des Dienstverhältnisses. Das Dienstverhältnis der Angestellten wird insbesondere aufgelöst: a) durch die Entlassung, b) durch den Tod, c) durch Erlöschen des Dienstverhältnisses aus besonderen Gründen, d) bei den kündbaren Angestellten außerdem durch die Kündigung." Paragraph 53, DBO-alt lautet: "Gründe für die Auflösung des Dienstverhältnisses. Das Dienstverhältnis der Angestellten wird insbesondere aufgelöst: a) durch die Entlassung, b) durch den Tod, c) durch Erlöschen des Dienstverhältnisses aus besonderen Gründen, d) bei den kündbaren Angestellten außerdem durch die Kündigung."

§ 54 DBO-alt lautete in seiner letztgültigen Fassung: "Entlassung. Abs 1) Ein Angestellter kann nur aufgrund eines rechtskräftigen Dienststrafurteils oder nach den Bestimmungen des Abs 2 fristlos ohne Dienststrafverfahren entlassen werden. Abs 2) Ohne Dienststrafverfahren, nach bloßer Feststellung des Sachverhaltes, kann aus wichtigem Grund die fristlose Entlassung ausgesprochen werden: a) wenn ein Angestellter ohne stichhaltigen Rechtfertigungsgrund länger als fünf Tage dem Dienst fernbleibt. In diese fünf Tage sind dazwischenliegende

dienstplanmäßige freie Tage mitzuzählen; b) wenn ein Angestellter seine Aufnahme durch Verschweigen von für die Aufnahme bedeutungsvollen Angaben erschlichen hat; c) wenn ein Angestellter von einem Strafgericht eines Verbrechens oder eines aus Gewinnsucht begangenen oder die Sittlichkeit verletzenden Vergehens oder einer solchen Übertretung schuldig erkannt oder wegen einer anderen Gesetzesübertretung zu einer sechsmonatigen oder längeren Freiheitsstrafe verurteilt wurde; Paragraph 54, DBO-alt lautete in seiner letztgültigen Fassung: "Entlassung. Absatz eins,) Ein Angestellter kann nur aufgrund eines rechtskräftigen Dienststrafurteils oder nach den Bestimmungen des Absatz 2, fristlos ohne Dienststrafverfahren entlassen werden. Absatz 2,) Ohne Dienststrafverfahren, nach bloßer Feststellung des Sachverhaltes, kann aus wichtigem Grund die fristlose Entlassung ausgesprochen werden: a) wenn ein Angestellter ohne stichhaltigen Rechtfertigungsgrund länger als fünf Tage dem Dienst fernbleibt. In diese fünf Tage sind dazwischenliegende dienstplanmäßige freie Tage mitzuzählen; b) wenn ein Angestellter seine Aufnahme durch Verschweigen von für die Aufnahme bedeutungsvollen Angaben erschlichen hat; c) wenn ein Angestellter von einem Strafgericht eines Verbrechens oder eines aus Gewinnsucht begangenen oder die Sittlichkeit verletzenden Vergehens oder einer solchen Übertretung schuldig erkannt oder wegen einer anderen Gesetzesübertretung zu einer sechsmonatigen oder längeren Freiheitsstrafe verurteilt wurde;

d) wenn sich der Angestellte in seiner dienstlichen Tätigkeit von dritten Personen zum Schaden der Unternehmen unberechtigte Vorteile zuwenden lässt; e) bei Trunkenheit eines Angestellten im Dienst nach vorherigem Einvernehmen mit der Personalvertretung. Abs 3) Das Dienstverhältnis eines Angestellten gilt im Fall der Entlassung mit dem Tag der Rechtskraft des Dienststrafurteils oder mit dem Tage, an dem die Entlassung ausgesprochen wurde, als aufgelöst." d) wenn sich der Angestellte in seiner dienstlichen Tätigkeit von dritten Personen zum Schaden der Unternehmen unberechtigte Vorteile zuwenden lässt; e) bei Trunkenheit eines Angestellten im Dienst nach vorherigem Einvernehmen mit der Personalvertretung. Absatz 3,) Das Dienstverhältnis eines Angestellten gilt im Fall der Entlassung mit dem Tag der Rechtskraft des Dienststrafurteils oder mit dem Tage, an dem die Entlassung ausgesprochen wurde, als aufgelöst."

Gemäß § 65 DBO-alt waren von der "Dienststrafkammer zu ahndende Dienstvergehen" solche schweren Dienstverfehlungen, bei denen der Angestellte die Dienst- oder Standespflichten vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzte, sodass dadurch die Vertrauenswürdigkeit für den Dienst überhaupt oder für einen bestimmten Dienstposten eingeübt oder wesentlich beeinträchtigt wurde. Als Dienstvergehen wurden auch solche mit nur leichter Fahrlässigkeit begangene geahndet, wenn durch Handlungen und Unterlassungen in Ausübung des Dienstes das Leben oder die Gesundheit der Mitbediensteten oder dritter Personen gefährdet werden konnte. Gemäß Paragraph 65, DBO-alt waren von der "Dienststrafkammer zu ahndende Dienstvergehen" solche schweren Dienstverfehlungen, bei denen der Angestellte die Dienst- oder Standespflichten vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzte, sodass dadurch die Vertrauenswürdigkeit für den Dienst überhaupt oder für einen bestimmten Dienstposten eingeübt oder wesentlich beeinträchtigt wurde. Als Dienstvergehen wurden auch solche mit nur leichter Fahrlässigkeit begangene geahndet, wenn durch Handlungen und Unterlassungen in Ausübung des Dienstes das Leben oder die Gesundheit der Mitbediensteten oder dritter Personen gefährdet werden konnte.

Die DBO-neu kennt folgende Arten der Auflösung des Dienstverhältnisses (§ 36) Die DBO-neu kennt folgende Arten der Auflösung des Dienstverhältnisses (Paragraph 36,):

1. a) Litera a
Auflösungserklärung während der Probezeit,
2. b) Litera b
Zeitablauf,
3. c) Litera c
einvernehmliche Auflösung,
4. d) Litera d
Kündigung,
5. e) Litera e
Austritt,
6. f) Litera f
Entlassung,
7. g) Litera g

aus besonderen Gründen (§ 40, nämlich Erreichung des Pensionsalters bzw langdauernde Krankheit und Tod). § 38 Abs 4 und 5 der DBO-neu sieht die Schaffung eines "besonderen Kündigungsschutzes" vor, wobei eine paritätische Kommission über die Zuerkennung dieses Kündigungsschutzes und eine dennoch - begründete - Kündigung zu befinden hat. aus besonderen Gründen (Paragraph 40,, nämlich Erreichung des Pensionsalters bzw langdauernde Krankheit und Tod). Paragraph 38, Absatz 4 und 5 der DBO-neu sieht die Schaffung eines "besonderen Kündigungsschutzes" vor, wobei eine paritätische Kommission über die Zuerkennung dieses Kündigungsschutzes und eine dennoch - begründete - Kündigung zu befinden hat.

§ 39 DBO-neu lautet: "Abs 1) Abgesehen von den in Abs 2 angeführten Tatbeständen kann ein Bediensteter nur entlassen werden, wenn im Rahmen eines Disziplinarverfahrens die verhängte Disziplinarstrafe auf "Entlassung" lautet. Abs 2) Ohne Disziplinarverfahren, nach bloßer Feststellung des Sachverhaltes, kann aus wichtigem Grund die fristlose Entlassung ausgesprochen werden: Paragraph 39, DBO-neu lautet: "Abs 1) Abgesehen von den in Absatz 2, angeführten Tatbeständen kann ein Bediensteter nur entlassen werden, wenn im Rahmen eines Disziplinarverfahrens die verhängte Disziplinarstrafe auf "Entlassung" lautet. Absatz 2,) Ohne Disziplinarverfahren, nach bloßer Feststellung des Sachverhaltes, kann aus wichtigem Grund die fristlose Entlassung ausgesprochen werden:

- a) wenn sich nachträglich herausstellt, dass der Bedienstete die Aufnahme in das Dienstverhältnis erschlichen hat,
- b) wenn der Bedienstete sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflicht schuldig macht, durch die er das Vertrauen für den Dienst einbüßt,
- c) wenn der Bedienstete seinen Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigt oder ohne wichtigen Hinderungsgrund dem Dienst fernbleibt,
- d) wenn der Bedienstete sich beharrlich weigert, seine Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder wiederholt sich den dienstlichen Anordnungen seiner Vorgesetzten widersetzt,
- e) wenn der Bedienstete von einem Strafgericht wegen eines Verbrechens oder aus Gewinnsucht begangen oder die Sittlichkeit verletzenden Vergehens verurteilt wurde oder wegen einer anderen Gesetzesübertretung zu einer sechsmonatigen oder längeren Freiheitsstrafe verurteilt wurde. Abs 3) Das Dienstverhältnis des Bediensteten gilt mit dem Tag, an dem die Entlassung ausgesprochen wurde, als aufgelöst."
- e) wenn der Bedienstete von einem Strafgericht wegen eines Verbrechens oder aus Gewinnsucht begangen oder die Sittlichkeit verletzenden Vergehens verurteilt wurde oder wegen einer anderen Gesetzesübertretung zu einer sechsmonatigen oder längeren Freiheitsstrafe verurteilt wurde. Absatz 3,) Das Dienstverhältnis des Bediensteten gilt mit dem Tag, an dem die Entlassung ausgesprochen wurde, als aufgelöst."

§ 42 DBO-neu lautet: "In- und Außerkraftsetzung von Paragraph 42, DBO-neu lautet: "In- und Außerkraftsetzung von Rechtsvorschriften

Abs 1) Diese DBO tritt mit 1. 3. 1999 in Kraft. Soweit in § 43 (Übergangsbestimmungen) nichts anderes bestimmt wird, treten mit Wirksamkeitsbeginn dieser DBO für deren Geltungsbereich alle bisher geltenden Kollektivverträge außer Kraft, das sind Dienst- und Besoldungsordnung (DBO) vom 1. 9. 1978 idF vom 6. 2. 1998, Dienst- und Lohnordnung (Dilo) vom 2. 9. 1977 in der letztgültigen Fassung. Abs 2) Bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben im Übrigen unberührt." Absatz eins,) Diese DBO tritt mit 1. 3. 1999 in Kraft. Soweit in Paragraph 43, (Übergangsbestimmungen) nichts anderes bestimmt wird, treten mit Wirksamkeitsbeginn dieser DBO für deren Geltungsbereich alle bisher geltenden Kollektivverträge außer Kraft, das sind Dienst- und Besoldungsordnung (DBO) vom 1. 9. 1978 in der Fassung vom 6. 2. 1998, Dienst- und Lohnordnung (Dilo) vom 2. 9. 1977 in der letztgültigen Fassung. Absatz 2,) Bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben im Übrigen unberührt."

§ 43 lautet: "Übergangsbestimmungen"

Abs 1 (Vorrückungstichtage bleiben unberührt)...

Abs 2.... (Auszahlung durch Betriebsvereinbarung)

Abs 3 Für den Bediensteten, der im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser DBO nach den Bestimmungen der bisherigen DBO den Status eines "Angestellten" hatte, gelten die Bestimmungen dieser DBO unter Berücksichtigung der nachstehenden Abweichungen: Absatz 3, Für den Bediensteten, der im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser DBO nach den Bestimmungen der bisherigen DBO den Status eines "Angestellten" hatte, gelten die Bestimmungen dieser DBO unter Berücksichtigung der nachstehenden Abweichungen:

- a) Ist das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser DBO nach den Bestimmungen des § 11

der bisherigen DBO unkündbar, bleibt es unkündbar. a) Ist das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser DBO nach den Bestimmungen des Paragraph 11, der bisherigen DBO unkündbar, bleibt es unkündbar.

....."

Der Revisionswerber meint nun, dass § 43 Abs 3 lit a DBO-neu derart ausdehnend auszulegen sei, dass unter "unkündbar" auch das Festhalten an den früheren Entlassungsgründen zu verstehen sei. Dem ist nicht zu folgen. Gerade die vom Revisionswerber angesprochene systematisch-logische Auslegung des früheren Kollektivvertrages lässt einen solchen Schluss nicht zu. Die Unkündbarkeit ist als Gegensatz zur Kündigungsmöglichkeit anderer Angestellter (§ 58 DBO-alt - ebenfalls eingeschränkt auf bestimmte Kündigungsgründe) zu sehen. § 54 DBO-alt differenziert hingegen nicht zwischen kündbaren und unkündbaren ständigen Angestellten. Damit ist aber auch der vom Revisionswerber behauptete untrennbare Konnex zwischen Unkündbarkeit einerseits und Festhalten an einem einmal aufgestellten Entlassungskatalog nicht zu erkennen. Der Revisionswerber meint nun, dass Paragraph 43, Absatz 3, Litera a, DBO-neu derart ausdehnend auszulegen sei, dass unter "unkündbar" auch das Festhalten an den früheren Entlassungsgründen zu verstehen sei. Dem ist nicht zu folgen. Gerade die vom Revisionswerber angesprochene systematisch-logische Auslegung des früheren Kollektivvertrages lässt einen solchen Schluss nicht zu. Die Unkündbarkeit ist als Gegensatz zur Kündigungsmöglichkeit anderer Angestellter (Paragraph 58, DBO-alt - ebenfalls eingeschränkt auf bestimmte Kündigungsgründe) zu sehen. Paragraph 54, DBO-alt differenziert hingegen nicht zwischen kündbaren und unkündbaren ständigen Angestellten. Damit ist aber auch der vom Revisionswerber behauptete untrennbare Konnex zwischen Unkündbarkeit einerseits und Festhalten an einem einmal aufgestellten Entlassungskatalog nicht zu erkennen.

Das Berufungsgericht ist daher auch zutreffend davon ausgegangen, dass sich der Regelungszweck des § 43 Abs 3 lit a DBO-neu auf seinen klaren Wortsinn beschränkt. Das Berufungsgericht ist daher auch zutreffend davon ausgegangen, dass sich der Regelungszweck des Paragraph 43, Absatz 3, Litera a, DBO-neu auf seinen klaren Wortsinn beschränkt.

Der Revisionswerber räumt selbst ein, dass nachfolgende Kollektivverträge gegenüber einem Vorgängerkollektivvertrag verschlechternde Regelungen auch für Arbeitnehmer mit sich bringen können. Wenngleich im Rahmen einer Sittenwidrigkeitskontrolle nach § 879 ABGB eine mittelbare Drittwirkung der Grundrechte auch auf Kollektivverträge anerkannt ist (RIS-Justiz RS0038552), sind doch auch verschlechternde Regelungen in Kollektivverträgen unangreifbar, wenn sie den Grundsätzen der Sachlichkeit und Verhältnismäßigkeit entsprechen (RIS-Justiz RS0008687). Dass diese Grundsätze im vorliegenden Fall durch die Neuregelung verletzt worden wären, ist weder behauptet worden noch erkennbar: Die Neufassung der Entlassungsgründe nach § 39 Abs 2 DBO-neu übernimmt teilweise Entlassungsgründe des Angestelltengesetzes (lit b korrespondierend mit § 27 Z 1 dritter Tatbestand AngG; lit c zweiter Fall). Der Revisionswerber räumt selbst ein, dass nachfolgende Kollektivverträge gegenüber einem Vorgängerkollektivvertrag verschlechternde Regelungen auch für Arbeitnehmer mit sich bringen können. Wenngleich im Rahmen einer Sittenwidrigkeitskontrolle nach Paragraph 879, ABGB eine mittelbare Drittwirkung der Grundrechte auch auf Kollektivverträge anerkannt ist (RIS-Justiz RS0038552), sind doch auch verschlechternde Regelungen in Kollektivverträgen unangreifbar, wenn sie den Grundsätzen der Sachlichkeit und Verhältnismäßigkeit entsprechen (RIS-Justiz RS0008687). Dass diese Grundsätze im vorliegenden Fall durch die Neuregelung verletzt worden wären, ist weder behauptet worden noch erkennbar: Die Neufassung der Entlassungsgründe nach Paragraph 39, Absatz 2, DBO-neu übernimmt teilweise Entlassungsgründe des Angestelltengesetzes (Litera b, korrespondierend mit Paragraph 27, Ziffer eins, dritter Tatbestand AngG; Litera c, zweiter Fall).

korrespondierend mit § 27 Z 4 erster Tatbestand AngG; lit d korrespondierend mit Paragraph 27, Ziffer 4, erster Tatbestand AngG; Litera d,

korrespondierend mit § 27 Z 4 zweiter Tatbestand AngG); zum anderen stellen die neuen Bestimmungen, insbesondere Abs 2 lit b, c und d, Angleichungen an Rechtsquellen dar, welche die Entlassungsgründe ebenfalls bestandgeschützter Arbeitsverhältnisse regeln. Dazu gehören die - im Wesentlichen sogar wortgleichen - Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 sowie der Landesgesetze, welche die Dienstverhältnisse der Landes- und Gemeindebediensteten regeln. Dem § 39 Abs 2 lit b und c DBO-neu vergleichbare Regelungen finden sich auch im Kollektivvertrag für die Bediensteten der Sozialversicherungsträger, nämlich der DOA (§ 31 Abs 1 Z 2 und 3), der DO-B (§ 31 Abs 1 Z 2 und 3) sowie der DO-C (§ 31 Abs 3 Z 2 und 3). korrespondierend mit Paragraph 27, Ziffer 4, zweiter Tatbestand AngG); zum anderen stellen die neuen Bestimmungen, insbesondere Absatz 2, Litera b,, c und d, Angleichungen an Rechtsquellen dar, welche die Entlassungsgründe ebenfalls bestandgeschützter Arbeitsverhältnisse

regeln. Dazu gehören die - im Wesentlichen sogar wortgleichen - Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 sowie der Landesgesetze, welche die Dienstverhältnisse der Landes- und Gemeindebediensteten regeln. Dem Paragraph 39, Absatz 2, Litera b und c DBO-neu vergleichbare Regelungen finden sich auch im Kollektivvertrag für die Bediensteten der Sozialversicherungsträger, nämlich der DOA (Paragraph 31, Absatz eins, Ziffer 2 und 3), der DO-B (Paragraph 31, Absatz eins, Ziffer 2 und 3) sowie der DO-C (Paragraph 31, Absatz 3, Ziffer 2 und 3).

Zusammenfassend wird daher das Erstgericht im Rahmen der Prüfung der geltend gemachten Entlassungsgründe die Bestimmungen des § 39 DBO-neu zu beachten haben. Zusammenfassend wird daher das Erstgericht im Rahmen der Prüfung der geltend gemachten Entlassungsgründe die Bestimmungen des Paragraph 39, DBO-neu zu beachten haben.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 Abs 1 ZPO. Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E69524 9ObA246.02w

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2003:009OBA00246.02W.0423.000

Dokumentnummer

JJT_20030423_OGH0002_009OBA00246_02W0000_000

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