jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2002/5/22 9ObA80/02h

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 22.05.2002

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Gerhard Prochaska und MinRat Mag. Genser als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Dr. Brigitte S*****, Fachärztin, *****, vertreten durch Dr. Alfons Klaunzer und Dr. Josef Klaunzer, Rechtsanwälte in Innsbruck, gegen die beklagte Partei Land Tirol, 6020 Innsbruck, vertreten durch Dr. Markus Orgler und Dr. Josef Pfurtscheller, Rechtsanwälte in Innsbruck, wegen Feststellung (EUR 36.336,42), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 9. Jänner 2002, GZ 13 Ra 45/01t-33, womit über Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht vom 30. Juli 2001, GZ 16 Cga 75/00k-18, 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 1.754,82 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin EUR 292,47 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin trat am 7. 2. 1994 als Assistenzarzt in Ausbildung in ein Dienstverhältnis zum beklagten Bundesland. Sie war zunächst an der Klinik für Urologie tätig. Am 7. 3. 1994 schloss sie mit der beklagten Partei einen mit 7. 2. 1994 beginnenden und zunächst bis 30. 6. 1994 befristeten Dienstvertrag ab, in dem ausdrücklich vereinbart wurde, dass auf das Dienstverhältnis die Bestimmungen des VBG 1948 - mit Ausnahme der Bestimmung des § 4 Abs 4 - Anwendung finden. Am 8. 6. 1994 wurde die Verlängerung dieses Dienstverhältnisses bis zum 31. 5. 1996 vereinbart. Schon am 1. 3. 1995 war die Klägerin an die Klinik für Anästhesie gewechselt, wo sie in der Folge ihre Ausbildung zum Facharzt für Anästhesie absolvierte. Am 15. 3. 1996 wurde das Dienstverhältnis bis zum 28. 2. 1998 verlängert, am 21. 1. 1998 wurde schließlich eine Verlängerung bis zum 29. 2. 2000 vereinbart. Mit 1. 7. 1999 hatte die Klägerin ihre Ausbildung zur Fachärztin für Anästhesie abgeschlossen. Über ihren Wunsch reduzierte sich ihr Beschäftigungsausmaß vom 1. 7. 1999 bis 29. 2. 2000 auf 20 Wochenstunden. Nach dem 1. 3. 2000 wurde das Dienstverhältnis nicht mehr verlängert.Die Klägerin trat am 7. 2. 1994 als Assistenzarzt in Ausbildung in ein Dienstverhältnis zum beklagten Bundesland. Sie war zunächst an der Klinik für Urologie tätig. Am 7. 3. 1994 schloss sie mit der beklagten Partei einen mit 7. 2. 1994 beginnenden und zunächst bis 30. 6. 1994 befristeten Dienstvertrag ab, in dem ausdrücklich vereinbart wurde, dass auf das Dienstverhältnis die Bestimmungen des VBG 1948 - mit Ausnahme der Bestimmung des Paragraph 4, Absatz 4, - Anwendung finden. Am 8. 6. 1994 wurde die Verlängerung dieses Dienstverhältnisses bis zum

31. 5. 1996 vereinbart. Schon am 1. 3. 1995 war die Klägerin an die Klinik für Anästhesie gewechselt, wo sie in der Folge ihre Ausbildung zum Facharzt für Anästhesie absolvierte. Am 15. 3. 1996 wurde das Dienstverhältnis bis zum 28. 2. 1998 verlängert, am 21. 1. 1998 wurde schließlich eine Verlängerung bis zum 29. 2. 2000 vereinbart. Mit 1. 7. 1999 hatte die Klägerin ihre Ausbildung zur Fachärztin für Anästhesie abgeschlossen. Über ihren Wunsch reduzierte sich ihr Beschäftigungsausmaß vom 1. 7. 1999 bis 29. 2. 2000 auf 20 Wochenstunden. Nach dem 1. 3. 2000 wurde das Dienstverhältnis nicht mehr verlängert.

Die Ausbildung zum Facharzt erfordert eine mindestens sechsjährige praktische Ausbildung im betreffenden Sonderfach mit entsprechenden Nebenfächern und eine positiv abgelegt Facharztprüfung. Der Klägerin wurden zwei Jahre ihrer Turnuszeit für die Facharztausbildung angerechnet, sodass die Möglichkeit bestand, die Ausbildung bis spätestens 5. 12. 1999 bei der beklagten Partei abzuschließen. Bei der beklagten Partei ist es üblich, für den Zeitraum der Facharztausbildung mehrere befristete Arbeitsverträge abzuschließen. Die Vereinbarung einer Befristung über die gesamte Dauer der Facharztausbildung ist möglich, aber sehr selten.

Das Berufungsgericht vertrat die Rechtsauffassung, dass das Dienstverhältnis der Klägerin zur Beklagten mit 29. 2. 2000 ausgelaufen und beendet sei. Diese Rechtsauffassung ist zutreffend, sodass es insoweit ausreicht, auf die Richtigkeit der Begründung der zweiten Instanz zu verweisen (§ 510 Abs 3 ZPO). Ergänzend ist dazu zur Klarstellung auszuführen:Das Berufungsgericht vertrat die Rechtsauffassung, dass das Dienstverhältnis der Klägerin zur Beklagten mit 29. 2. 2000 ausgelaufen und beendet sei. Diese Rechtsauffassung ist zutreffend, sodass es insoweit ausreicht, auf die Richtigkeit der Begründung der zweiten Instanz zu verweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO). Ergänzend ist dazu zur Klarstellung auszuführen:

Rechtliche Beurteilung

Von der den Ländern gemäß Art 21 Abs 1 B-VG eingeräumten Gesetzgebungskompetenz in Angelegenheiten des Dienstrechts der Landesbediensteten hat das Bundesland Tirol erst mit dem mit 1. 10. 1998 in Kraft getretenen Landes-Vertragsbedienstetengesetz 1998 (T-VBG 1998) Gebrauch gemacht. Bis dahin war daher auf die Dienstverhältnisse der Landesbediensteten Bundesrecht anzuwenden - für die Klägerin das AngG - wobei im Dienstvertrag der Klägerin die Anwendung des VBG 1948 als Vertragsschablone vereinbart wurde (SZ 66/35; SZ 69/104 ua). Von der Vereinbarung der Anwendung des VBG 1948 ausgenommen war ausdrücklich die Bestimmung des § 4 Abs 4 VBG, nach der ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis einmal auf bestimmte Zeit verlängert werden kann, wobei diese Verlängerung drei Monate nicht übersteigen darf; wird das Dienstverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, gilt es als von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen. Da diese Bestimmung von der Vereinbarung der Anwendung des VBG ausdrücklich ausgenommen wurde, richtete sich die Zulässigkeit wiederholter Befristungen des Dienstverhältnisses sowohl zum Zeitpunkt der Begründung des Dienstverhältnisses als auch zum Zeitpunkt seiner Verlängerungen nach dem allgemeinen Arbeitsrecht. Dies gilt auch für die letzte Verlängerung am 21. 1. 1998, weil das T-VBG 1998 erst mit 1. 10. 1998 in Kraft trat.Von der den Ländern gemäß Artikel 21, Absatz eins, B-VG eingeräumten Gesetzgebungskompetenz in Angelegenheiten des Dienstrechts der Landesbediensteten hat das Bundesland Tirol erst mit dem mit 1. 10. 1998 in Kraft getretenen Landes-Vertragsbedienstetengesetz 1998 (T-VBG 1998) Gebrauch gemacht. Bis dahin war daher auf die Dienstverhältnisse der Landesbediensteten Bundesrecht anzuwenden - für die Klägerin das AngG - wobei im Dienstvertrag der Klägerin die Anwendung des VBG 1948 als Vertragsschablone vereinbart wurde (SZ 66/35; SZ 69/104 ua). Von der Vereinbarung der Anwendung des VBG 1948 ausgenommen war ausdrücklich die Bestimmung des Paragraph 4, Absatz 4, VBG, nach der ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis einmal auf bestimmte Zeit verlängert werden kann, wobei diese Verlängerung drei Monate nicht übersteigen darf; wird das Dienstverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, gilt es als von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen. Da diese Bestimmung von der Vereinbarung der Anwendung des VBG ausdrücklich ausgenommen wurde, richtete sich die Zulässigkeit wiederholter Befristungen des Dienstverhältnisses sowohl zum Zeitpunkt der Begründung des Dienstverhältnisses als auch zum Zeitpunkt seiner Verlängerungen nach dem allgemeinen Arbeitsrecht. Dies gilt auch für die letzte Verlängerung am 21. 1. 1998, weil das T-VBG 1998 erst mit 1. 10. 1998 in Kraft trat.

Die ständige Rechtsprechung zum allgemeinen Arbeitsrecht erachtet - um der Gefahr der Umgehung zwingender, den Arbeitnehmer schützender Rechtsnormen zu begegnen - sogenannte Kettendienstverträge unter Hinweis auf § 879 ABGB dann als rechtswirksam, wenn die Aneinanderreihung der einzelnen Verträge durch besondere wirtschaftliche oder soziale Gründe gerechtfertigt ist,. Es ist eine Überprüfung im Einzelfall erforderlich, wobei die wirtschaftlichen und sozialen Anforderungen an die Rechtfertigung nicht überspannt werden dürfen. So erfordert die Berücksichtigung der

rechtsgeschäftlichen Privatautonomie des Arbeitgebers einerseits und des Bestandschutzinteresses des Arbeitnehmers andererseits, ein sorgfältiges Abwägen; je öfter die Aneinanderreihung erfolgt, desto strenger sind die inhaltlichen Anforderungen an die Rechtfertigungsgründe (Arb 11.746; RIS-Justiz RS0028327). Im hier zu beurteilenden Fall ist die wiederholte Befristung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt gewesen. Dazu kann auf die Überlegungen des Berufungsgerichtes verwiesen werden, das zu Recht darauf hingewiesen hat, dass die Träger von Krankenanstalten, die - wie die Beklagte - anerkannte Ausbildungsstätten für Fachärzte sind, dafür Sorge zu tragen haben, dass für Ärzte, die eine Ausbildung zum Facharzt anstreben, Ausbildungsstellen zur Verfügung stehen, was letztlich nur dadurch möglich ist, dass die in § 8 Abs 1 ÄrzteG vorgesehenen Arbeitsverhältnisse mit auszubildenden Fachärzten befristet für die voraussichtliche Dauer der Ausbildung abgeschlossen werden, weil andernfalls die nur beschränkt vorhandenen Ausbildungsstellen mit bereits ausgebildeten Fachärzten blockiert wären. Dem wurde im Übrigen auch vom Bundesgesetzgeber Rechnung getragen, der für den Bereich des Bundes Ärzte in Ausbildung vom persönlichen Geltungsbereich des VBG 1948 überhaupt ausgenommen hat (§ 1 Abs 3 Z 5 VBG). Und auch das mit 1. März 2001 in Kraft getretene T-VBG 2001, das - anders als das T-VBG die Möglichkeiten der Aneinanderreihung befristeter Vertragsverhältnisse beschränkt - nimmt zum Zweck der Ausbildung eingegangene Dienstverhältnisse vom Anwendungsbereich seiner Befristungsbeschränkungen aus (§ 6 Abs 5 lit b T-VBG 2001).Die ständige Rechtsprechung zum allgemeinen Arbeitsrecht erachtet - um der Gefahr der Umgehung zwingender, den Arbeitnehmer schützender Rechtsnormen zu begegnen - sogenannte Kettendienstverträge unter Hinweis auf Paragraph 879, ABGB dann als rechtswirksam, wenn die Aneinanderreihung der einzelnen Verträge durch besondere wirtschaftliche oder soziale Gründe gerechtfertigt ist,. Es ist eine Überprüfung im Einzelfall erforderlich, wobei die wirtschaftlichen und sozialen Anforderungen an die Rechtfertigung nicht überspannt werden dürfen. So erfordert die Berücksichtigung der rechtsgeschäftlichen Privatautonomie des Arbeitgebers einerseits und des Bestandschutzinteresses des Arbeitnehmers andererseits, ein sorgfältiges Abwägen; je öfter die Aneinanderreihung erfolgt, desto strenger sind die inhaltlichen Anforderungen an die Rechtfertigungsgründe (Arb 11.746; RIS-Justiz RS0028327). Im hier zu beurteilenden Fall ist die wiederholte Befristung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt gewesen. Dazu kann auf die Überlegungen des Berufungsgerichtes verwiesen werden, das zu Recht darauf hingewiesen hat, dass die Träger von Krankenanstalten, die - wie die Beklagte - anerkannte Ausbildungsstätten für Fachärzte sind, dafür Sorge zu tragen haben, dass für Ärzte, die eine Ausbildung zum Facharzt anstreben, Ausbildungsstellen zur Verfügung stehen, was letztlich nur dadurch möglich ist, dass die in Paragraph 8, Absatz eins, ÄrzteG vorgesehenen Arbeitsverhältnisse mit auszubildenden Fachärzten befristet für die voraussichtliche Dauer der Ausbildung abgeschlossen werden, weil andernfalls die nur beschränkt vorhandenen Ausbildungsstellen mit bereits ausgebildeten Fachärzten blockiert wären. Dem wurde im Übrigen auch vom Bundesgesetzgeber Rechnung getragen, der für den Bereich des Bundes Ärzte in Ausbildung vom persönlichen Geltungsbereich des VBG 1948 überhaupt ausgenommen hat (Paragraph eins, Absatz 3, Ziffer 5, VBG). Und auch das mit 1. März 2001 in Kraft getretene T-VBG 2001, das - anders als das T-VBG die Möglichkeiten der Aneinanderreihung befristeter Vertragsverhältnisse beschränkt - nimmt zum Zweck der Ausbildung eingegangene Dienstverhältnisse vom Anwendungsbereich seiner Befristungsbeschränkungen aus (Paragraph 6, Absatz 5, Litera b, T-VBG 2001).

Dem vermag die Revisionswerberin nichts Substantielles entgegenzuhalten. Dass die Beklagte in manchen Fällen Ärzte auch nach der Fachausbildung noch einige Zeit weiter behält, mag zutreffen, stellt jedoch die Richtigkeit der Überlegungen des Berufungsgerichtes nicht in Frage. Letztlich war ja im Übrigen auch die Beklagte durch die großzügige Bemessung der letzten Befristung des Vertrages einige Monate nach Absolvierung ihrer Facharztausbildung bei der Beklagten beschäftigt. Dass der ursprünglich geschlossene Arbeitsvertrag nur auf fünf Monate befristet war, spricht überhaupt nicht gegen die sachliche Berechtigung der Befristung. Ebenso macht der Umstand, dass sich die letzte (großzügig bemessene) Befristung letztlich als länger erwiesen hat, als zum Abschluss der Ausbildung notwendig gewesen wäre, die Sachlichkeit der Befristung nicht zunichte. Das mit 1. 10. 1998 - also während der letzten Befristung - in Kraft getretene T-VBG 1998, das nach seinen Übergangsbestimmungen auch auf bestehende Dienstverhältnisse anzuwenden war, enthält keine Beschränkungen der Zulässigkeit von Befristungen und ist daher von vornherein nicht geeignet, die Rechtsstellung der Klägerin zu verbessern.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die §§ 41, 50 Abs 1 ZPODie Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E65678 9ObA80.02h

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2002:009OBA00080.02H.0522.000

Dokumentnummer

JJT_20020522_OGH0002_009OBA00080_02H0000_000

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at