

TE OGH 2001/4/12 8ObA62/01b

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 12.04.2001

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. Langer und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter OLWR Dr. Hans Lahner und Rudolf Grammer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ing. Mag. Erich W*****, Berufsschullehrer, *****, vertreten durch Dr. Stefan Gloß, Dr. Hans Pucher, Rechtsanwälte in St. Pölten, wider die beklagte Partei Land Niederösterreich, 3109 St. Pölten, Landhausplatz 1, vertreten durch Urbanek Lind Schmied Reisch, Rechtsanwälte OEG in St. Pölten, wegen Feststellung (Streitwert S 900.000,--), infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 13. Oktober 2000, GZ 7 Ra 112/00t-38, mit dem infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes St. Pölten als Arbeits- und Sozialgericht vom 14. Jänner 2000, GZ 30 Cga 109/97k-32, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit S 22.455,-- (darin enthalten S 3.742,50 an USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der als vollzeitbeschäftigter Berufsschullehrer bei dem beklagten Bundesland Niederösterreich beschäftigte Kläger wurde zum 30. 9. 1997 gekündigt.

Der Kläger hat die Lehrabschlussprüfung im Lehrberuf Hochdrucker 1980 und dann 1984 die Reifeprüfung der HTL für Reproduktions- und Drucktechnik abgelegt. Anschließend hat er in verschiedenen Betrieben ua im Fotosatz, Reprofotografie, Montage und Kopie im Sieb- und Offsetdruck sowie in der Buchbinderei gearbeitet.

Sein Dienstverhältnis als Vertragslehrer des Landes Niederösterreich begann er im Jahre 1989 und wurde der Landesberufsschule St. Pölten zugewiesen, die als einzige in Niederösterreich das grafische Gewerbe unterrichtet. Nach den Vertragsbedingungen kann er auch auf andere Dienstorte versetzt werden. Nachdem er vorweg befristet und dann nur teilzeitbeschäftigt war, hatte er ab 1. 5. 1993 einen Vertrag über eine Vollzeitbeschäftigung.

Bis etwa Ende 1992 wurde er im Unterricht der Buchbinderlehrlinge und danach in seinem eigentlichen Fachgebiet, dem grafischen Gewerbe eingesetzt, für das er auch im Schuljahr 1993/94 die berufspädagogische Akademie absolvierte und die Lehramtsprüfung ablegte. Dadurch ist er zur Ausübung des Lehramts in der Fachgruppe II für die Lehrberufe Drucker, Flachdrucker und Siebdrucker berechtigt. Nebenberuflich begann er dann noch ein Studium der Pädagogik und legte im Jahre 1995 eine weitere Lehramtsprüfung für den technischen gewerblichen Fachunterricht an

berufsbildenden mittleren und höheren Schulen ab. Ferner begann er im Jahre 1995 mit der Ausbildung für den Unterricht hinsichtlich der Fachgruppe I im grafischen Gewerbe. Ihm wurde aber dann schließlich mitgeteilt, dass dies wenig aussichtsreich sei, weshalb er die Ausbildung abbrach und nicht über die Lehrbefähigung in den Fächern Deutsch und Kommunikation, Englisch oder politische Bildung, Physik und Chemietechnik verfügt. Bis etwa Ende 1992 wurde er im Unterricht der Buchbinderlehrlinge und danach in seinem eigentlichen Fachgebiet, dem grafischen Gewerbe eingesetzt, für das er auch im Schuljahr 1993/94 die berufspädagogische Akademie absolvierte und die Lehramtsprüfung ablegte. Dadurch ist er zur Ausübung des Lehramts in der Fachgruppe römisch II für die Lehrberufe Drucker, Flachdrucker und Siebdrucker berechtigt. Nebenberuflich begann er dann noch ein Studium der Pädagogik und legte im Jahre 1995 eine weitere Lehramtsprüfung für den technischen gewerblichen Fachunterricht an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen ab. Ferner begann er im Jahre 1995 mit der Ausbildung für den Unterricht hinsichtlich der Fachgruppe römisch eins im grafischen Gewerbe. Ihm wurde aber dann schließlich mitgeteilt, dass dies wenig aussichtsreich sei, weshalb er die Ausbildung abbrach und nicht über die Lehrbefähigung in den Fächern Deutsch und Kommunikation, Englisch oder politische Bildung, Physik und Chemietechnik verfügt.

Generell wird der Unterricht in den niederösterreichischen Berufsschulen in den 40 Unterrichtswochen in vier bis fünf Lehrgängen zu 5 bis 10 Wochen angeboten. Dabei bestimmt sich nach den sogenannten Teilungszahlen für jedes Fach, wieviele Schüler in einem Fach betreut werden können.

Bereits im März erfolgt vorweg eine Grobplanung für das nächste Schuljahr anhand der vorhandenen Zahlen der Schüler im zweiten und dritten Lehrjahr sowie einer Schätzung der zu erwartenden Schüler für das erste Lehrjahr. Die genauen Zahlen sind erst etwa 14 Tage vor Beginn des Lehrganges bekannt. Bei der Einteilung der Lehrer sind die fachlichen Qualifikationen zu berücksichtigen. Vorübergehend werden Lehrer zur Überbrückung von Engpässen auch in Fächern eingeteilt, für die sie nicht die erforderlichen Qualifikationen mitbringen, oder für die sie sich erst qualifizieren.

Die Schülerzahlen im grafischen Gewerbe sind in den letzten Jahren stark zurückgegangen.

Tabelle 1: Entwicklung der Schülerzahlen

Schuljahr 1992/93 1993/94 1994/95 1995/96 1996/97 1997/98

Schüler 355 251 171 128 118 104

Klassen 12 8 7 9 9

Durch den Rückgang der Schülerzahlen haben sich auch die für die in der Fachgruppe II erforderlichen Stunden pro Woche reduziert. Durch den Rückgang der Schülerzahlen haben sich auch die für die in der Fachgruppe römisch II erforderlichen Stunden pro Woche reduziert.

Tabelle 2: gehaltene Wochenstunden

Schuljahr 1993/94 1994/95 1995/96 1996/97 1997/98

1. Lehrgang 183 67 78 52 32

2. Lehrgang 208 83 57 39 47

3. Lehrgang 232 78 46 63 59

4. Lehrgang 238 66 52 47 31

Durchschnitt 215,25 73,5 58,25 50,25 42,25

Ab dem Schuljahr 1995/96 standen für den Unterricht in der Fachgruppe II neben dem Kläger noch ein weiterer pragmatisierter Lehrer mit einer Vollzeitverpflichtung, ein vollzeitbeschäftigter Vertragslehrer und ein teilzeitbeschäftigter Vertragslehrer zur Verfügung. Ab dem Schuljahr 1995/96 standen für den Unterricht in der Fachgruppe römisch II neben dem Kläger noch ein weiterer pragmatisierter Lehrer mit einer Vollzeitverpflichtung, ein vollzeitbeschäftigter Vertragslehrer und ein teilzeitbeschäftigter Vertragslehrer zur Verfügung.

Im April 1996 wurde dann von der Beklagten wegen der rückläufigen Lehrlingszahlen eine Reduktion der Lehrverpflichtungen angestrebt und diskutiert. Dies sollte entweder in Form der Aufteilung der verbleibenden Arbeit, der Versetzung oder der Kündigung erfolgen. Es wurde dabei vorgeschlagen, dass der Kläger, der zweite vollzeitbeschäftigte Vertragslehrer und eine bei der Schulung der Fotokaufleute eingesetzte Vertragslehrerin nur noch

im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung mit Anspruch auf eine Beschäftigung von mindestens - also mehr als - 10 Wochenstunden beschäftigt werden sollten und der weitere Teilzeitlehrer überhaupt nur noch Anspruch auf zumindest eine Wochenstunde haben sollte. Bei entsprechendem Arbeitsanfall sollten aber auch die Teilzeitbeschäftigten bis zu einer faktischen Vollbeschäftigung ausgelastet werden.

Während der andere bis dahin vollzeitbeschäftigte Vertragslehrer und der teilzeitbeschäftigte Lehrer diese Angebote annahmen, weigerte sich der Kläger aus familiären Gründen, eine solche Vertragsänderung anzunehmen und war auch nicht bereit, sich an die anderen Landesberufsschulen in Langenlois oder Pöchlarn versetzen zu lassen. Das dem Kläger gemachte Angebot, im Rahmen einer Dienstzuteilung drei bis vier Stunden in Pöchlarn zu arbeiten, hat er nicht abgelehnt.

Die Vollzeitverpflichtung umfasst in der Fachgruppe II 23 UnterrichtsstundenDie Vollzeitverpflichtung umfasst in der Fachgruppe römisch II 23 Unterrichtsstunden.

Unter Berücksichtigung dieser vertraglichen Vorgaben hat sich die fix von der Beklagten in der Landesberufsschule St. Pölten einzusetzende Lehrerkapazität, die in der Fachgruppe II unterrichten kann, wie folgt entwickelt.Unter Berücksichtigung dieser vertraglichen Vorgaben hat sich die fix von der Beklagten in der Landesberufsschule St. Pölten einzusetzende Lehrerkapazität, die in der Fachgruppe römisch II unterrichten kann, wie folgt entwickelt.

Tabelle 3: Lehrverpflichtungen

Lehrer	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98
Ing.K*****	23,00	23,00	10,00	10,00	
	-4,25	-2,75	-4,25	-4,25	
	18,75	20,25	5,75	5,75	
Ing.P*****	10,00	10,00			
	-4,25	-2,25			
	5,75	7,75			
Ing.W*****	23,00	23,00	23,00	23,00	23,00
(pragmati-	-3,75	-2,75	-4,75	-4,75	-4,75
siert)	19,25	20,25	18,25	18,25	18,25
Kläger	23,00	23,00	23,00		
	-4,25	-4,25	-4,25		
	18,75	18,75	18,75		
Summe	43,75	46,75	57,25	42,75	24

Dazu ist allerdings auch festzuhalten, dass dabei die sogenannten "Absetzstunden" bei den Teilzeitbeschäftigten grundsätzlich nur im Ausmaß von 2,25 Absetzstunden zu berücksichtigen gewesen wären, tatsächlich aber im vollen Ausmaß gewährt wurden.

Der Kläger war im Schuljahr 1996/97 in den Fächern spezieller Fachkunde für Drucker, Sprache für Drucker und Typografiker bzw Deutsch und Kommunikation für Druckvorstufentechniker und praktische Arbeiten für Drucker eingesetzt. Im Berufsschuljahr 1997/98 wurden weiters von den pragmatisierten Fachlehrern acht Stunden und von den teilzeitbeschäftigten Lehrern vier Stunden an praktischer Arbeit verrichtet. Insgesamt ergibt sich, dass unter Zurechnung dieser Stundenanzahl der Kläger in einer an die Vollzeitbeschäftigung herankommenden Stundenanzahl hätte unterrichten können und der Rest durch Erzieherstunden ausgleichbar gewesen wäre. Der Kläger hätte 1997/1998 zwei Stunden Sprachen, drei Stunden allgemeine Fachkunde, drei Stunden Fachzeichnen in der zweiten Klasse für Flach- und Siebdrucker, vier Stunden Fachzeichnen in der zweiten Druckvorstufentechnikerklasse und drei Stunden Fachzeichnen bei den Buchbindern unterrichten können. Weiters hätte er von einer seit dem ersten Halbjahr

1997 in einem fast durchgehenden Dauerkrankenstand befindlichen Lehrerin, Ruth S*****, die dann im zweiten Halbjahr ihren Pensionsantrag stellte und Ende des Jahres in Pension ging, zusätzliche 13 Unterrichtsstunden übernehmen können.

Der Kläger begehrte zuletzt (Bd I AS 515 und 50 iVm AS 87) die Feststellung, dass sein Dienstverhältnis ungeachtet der Kündigung vom 25. 6. 1997 weiterhin aufrecht ist. Er stützte sich dabei zusammengefasst bereits im erstinstanzlichen Verfahren darauf, dass die Voraussetzungen für die Kündigung nach § 32 VBG nicht gegeben seien, da andere Lehrer weiter Überstunden leisteten. Auch sei die Verteilung der Lehrfächer nicht entsprechend § 9 Abs 3 des Schulorganisationsgesetzes erfolgt. Regelmäßig seien die Lehrer nicht für den Einsatz in der Fachgruppe II qualifiziert gewesen. Die Qualifikation des Klägers sei nicht entsprechend berücksichtigt worden. Der Kläger begehrte zuletzt (Bd römisch eins AS 515 und 50 in Verbindung mit AS 87) die Feststellung, dass sein Dienstverhältnis ungeachtet der Kündigung vom 25. 6. 1997 weiterhin aufrecht ist. Er stützte sich dabei zusammengefasst bereits im erstinstanzlichen Verfahren darauf, dass die Voraussetzungen für die Kündigung nach Paragraph 32, VBG nicht gegeben seien, da andere Lehrer weiter Überstunden leisteten. Auch sei die Verteilung der Lehrfächer nicht entsprechend Paragraph 9, Absatz 3, des Schulorganisationsgesetzes erfolgt. Regelmäßig seien die Lehrer nicht für den Einsatz in der Fachgruppe römisch II qualifiziert gewesen. Die Qualifikation des Klägers sei nicht entsprechend berücksichtigt worden.

Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete im Wesentlichen ein, dass die Kündigung wegen des Rückgangs der Schülerzahlen und der dadurch erforderlichen wöchentlichen Unterrichtsstunden von 393 auf 337 gerechtfertigt sei. Überstunden fielen regelmäßig nicht an, jedenfalls könnten sie nicht vom Kläger geleistet werden. Im Berufungsverfahren stützte sich die Beklagte dann auch noch darauf, dass andere pragmatisierte Lehrer in der Verwendungsgruppe III in der Verwendungsgruppe II eingesetzt werden mussten. Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete im Wesentlichen ein, dass die Kündigung wegen des Rückgangs der Schülerzahlen und der dadurch erforderlichen wöchentlichen Unterrichtsstunden von 393 auf 337 gerechtfertigt sei. Überstunden fielen regelmäßig nicht an, jedenfalls könnten sie nicht vom Kläger geleistet werden. Im Berufungsverfahren stützte sich die Beklagte dann auch noch darauf, dass andere pragmatisierte Lehrer in der Verwendungsgruppe römisch III in der Verwendungsgruppe römisch II eingesetzt werden mussten.

Das Erstgericht stellte die mangelnde Wirksamkeit der Kündigung des Klägers fest. Es ging dabei rechtlich davon aus, dass nach dem hier auf Grund § 2 des Landesvertragslehrergesetzes 1966 anzuwendenden VBG 1948 ein vollbeschäftigter Vertragslehrer nach einem Jahr gemäß § 32 Abs 1 VBG 1948 nur schriftlich und unter Abgabe eines Grundes gekündigt werden könne. Nach der gemäß § 32 Abs 2 lit g VBG 1948 hier in Betracht kommenden Kündigung wegen einer Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen, die eine Kündigung notwendig machten, bestehe zwar keine Einschränkung bei der Auswahl des Vertragsbediensteten. Hier könne jedoch eine tatsächliche Verringerung des Arbeitsumfanges nicht nachgewiesen werden. Dazu sei primär auf die von den entsprechenden Fachlehrern gemäß § 50 Abs 1 Schulorganisationsgesetz und § 9 Abs 3 Schulunterrichtsgesetz zu leistenden Unterrichtsstunden abzustellen. Auf Grund der Qualifikation des Klägers sei damit auf die Entwicklung der Unterrichtsstunden in der Fachgruppe II Bedacht zu nehmen. Diese sei der vorhandenen Kapazität der Lehrer gegenüberzustellen. Dabei sei analog zu § 52 Abs 5 Landeslehrerdienstrechtsgesetz 1984 auf den Jahresdurchschnitt abzustellen. Ausgehend von der vorhandenen Lehrerkapazität in der Fachgruppe II im grafischen Gewerbe sei aber zu keinem Zeitpunkt ein Überschuss an Lehrern mit der Qualifikation des Klägers gegeben gewesen und wäre ein solcher auch für das Schuljahr 1997/1998 nur in einem geringfügigen Umfang von einer halben Wochenstunde entstanden. Ausgehend vom Zeitpunkt der Kündigung des Klägers am Ende des Schuljahres 1996/1997 sei eine Überkapazität selbst unter der Annahme, dass der andere vollzeitbeschäftigte Vertragslehrer nicht einer Reduktion der Lehrverpflichtung zugestimmt hätte, nicht feststellbar gewesen. Daher sei die Kündigung unzulässig und unwirksam. Das Erstgericht stellte die mangelnde Wirksamkeit der Kündigung des Klägers fest. Es ging dabei rechtlich davon aus, dass nach dem hier auf Grund Paragraph 2, des Landesvertragslehrergesetzes 1966 anzuwendenden VBG 1948 ein vollbeschäftigter Vertragslehrer nach einem Jahr gemäß Paragraph 32, Absatz eins, VBG 1948 nur schriftlich und unter Abgabe eines Grundes gekündigt werden könne. Nach der gemäß Paragraph 32, Absatz 2, Litera g, VBG 1948 hier in Betracht kommenden Kündigung wegen einer Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen, die eine Kündigung notwendig machten, bestehe zwar keine Einschränkung bei der Auswahl des Vertragsbediensteten. Hier könne jedoch eine tatsächliche Verringerung des Arbeitsumfanges nicht nachgewiesen werden. Dazu sei primär auf die von den entsprechenden Fachlehrern gemäß Paragraph 50, Absatz

eins, Schulorganisationsgesetz und Paragraph 9, Absatz 3, Schulunterrichtsgesetz zu leistenden Unterrichtsstunden abzustellen. Auf Grund der Qualifikation des Klägers sei damit auf die Entwicklung der Unterrichtsstunden in der Fachgruppe römisch II Bedacht zu nehmen. Diese sei der vorhandenen Kapazität der Lehrer gegenüberzustellen. Dabei sei analog zu Paragraph 52, Absatz 5, Landeslehrerdienstrechtsgesetz 1984 auf den Jahresdurchschnitt abzustellen. Ausgehend von der vorhandenen Lehrerkapazität in der Fachgruppe römisch II im grafischen Gewerbe sei aber zu keinem Zeitpunkt ein Überschuss an Lehrern mit der Qualifikation des Klägers gegeben gewesen und wäre ein solcher auch für das Schuljahr 1997/1998 nur in einem geringfügigen Umfang von einer halben Wochenstunde entstanden. Ausgehend vom Zeitpunkt der Kündigung des Klägers am Ende des Schuljahres 1996/1997 sei eine Überkapazität selbst unter der Annahme, dass der andere vollzeitbeschäftigte Vertragslehrer nicht einer Reduktion der Lehrverpflichtung zugestimmt hätte, nicht feststellbar gewesen. Daher sei die Kündigung unzulässig und unwirksam.

Das Berufungsgericht gab der gegen dieses Urteil erhobenen Berufung der Beklagten nicht Folge. Es übernahm nach Beweiswiederholung im Wesentlichen die Feststellungen des Erstgerichtes, änderte diese teilweise ab und ergänzte sie. Rechtlich ging das Berufungsgericht dabei davon aus, dass der Arbeitgeber pragmatisierte Lehrer und Vertragsbedienstete gleich zu behandeln habe. Auch müsse er den Dienstnehmer entsprechend belehren und ihm die Möglichkeit geben, auf das Vorhandensein von pragmatisierten Lehrern Bedacht zu nehmen. Bei der Kündigung nach § 32 Abs 2 VBG müsse der Dienstgeber die Beschäftigungsmöglichkeiten prüfen und könne sich nicht nur auf statistische "Verdachtsmomente" beschränken. Entscheidend sei vor allem, inwieweit eine Zuteilung an eine andere Schule möglich sei und ob durch eine Änderung des Stundenplanes eine Kündigung vermieden werden könne. Der Dienstgeber habe es hier jedenfalls unterlassen, den Kläger auf die Kündigung hinzuweisen und auch eine Versetzung ins Auge zu fassen. Das Berufungsgericht gab der gegen dieses Urteil erhobenen Berufung der Beklagten nicht Folge. Es übernahm nach Beweiswiederholung im Wesentlichen die Feststellungen des Erstgerichtes, änderte diese teilweise ab und ergänzte sie. Rechtlich ging das Berufungsgericht dabei davon aus, dass der Arbeitgeber pragmatisierte Lehrer und Vertragsbedienstete gleich zu behandeln habe. Auch müsse er den Dienstnehmer entsprechend belehren und ihm die Möglichkeit geben, auf das Vorhandensein von pragmatisierten Lehrern Bedacht zu nehmen. Bei der Kündigung nach Paragraph 32, Absatz 2, VBG müsse der Dienstgeber die Beschäftigungsmöglichkeiten prüfen und könne sich nicht nur auf statistische "Verdachtsmomente" beschränken. Entscheidend sei vor allem, inwieweit eine Zuteilung an eine andere Schule möglich sei und ob durch eine Änderung des Stundenplanes eine Kündigung vermieden werden könne. Der Dienstgeber habe es hier jedenfalls unterlassen, den Kläger auf die Kündigung hinzuweisen und auch eine Versetzung ins Auge zu fassen.

Rechtliche Beurteilung

Die gegen dieses Urteil erhobene Revision der Beklagten ist gemäß § 46 Abs 3 Z 1 ASGG zulässig, aber nicht berechtigt. Die gegen dieses Urteil erhobene Revision der Beklagten ist gemäß Paragraph 46, Absatz 3, Ziffer eins, ASGG zulässig, aber nicht berechtigt.

Die von der Revision relevierte Aktenwidrigkeit liegt nicht vor. Nicht nur der Kläger, sondern etwa auch der Zeuge OR Mag. St***** (AS 407) haben ausgesagt, dass der Kläger eine Dienstzuteilung nach Pöchlarn mündlich nicht ablehnte. Gegenteiliges lässt sich auch aus den Beilagen H und VIII, die sich nur auf eine Versetzung bezieht, nicht ableiten. Die von der Revision relevierte Aktenwidrigkeit liegt nicht vor. Nicht nur der Kläger, sondern etwa auch der Zeuge OR Mag. St***** (AS 407) haben ausgesagt, dass der Kläger eine Dienstzuteilung nach Pöchlarn mündlich nicht ablehnte. Gegenteiliges lässt sich auch aus den Beilagen H und römisch VIII, die sich nur auf eine Versetzung bezieht, nicht ableiten.

Nach § 2 des Landesvertragslehrergesetzes 1966 finden auf deren Dienstverhältnisse die Bestimmungen des VBG 1948 Anwendung. Nach Paragraph 2, des Landesvertragslehrergesetzes 1966 finden auf deren Dienstverhältnisse die Bestimmungen des VBG 1948 Anwendung.

Entsprechend § 32 Abs 1 VBG 1948 kann ein Dienstverhältnis nach einer ununterbrochenen Dauer von einem Jahr nur schriftlich und unter Angabe des Grundes gekündigt werden. Hier hat sich die Beklagte auf den Kündigungsgrund des § 32 Abs 2 lit g (nunmehr ähnlich § 32 Abs 4) VBG 1948 gestützt. Danach kann der Arbeitgeber das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten auch wegen einer Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen kündigen, wenn diese die Kündigung "notwendig" machen. Ausdrücklich wurde mit dem hier noch nicht anzuwendenden Vertragsbediensteten-reformgesetz BGBl 10/1999 klargestellt, dass entscheidend ist, ob

eine Weiterbeschäftigung in einer seiner Einstufung entsprechenden Verwendung im Versetzungsbereich seiner Personalstelle nicht möglich ist. Eine Einschränkung besteht ferner dahin, dass die Kündigung dann nicht mehr möglich ist, wenn die Kündigungsfrist in einem Zeitpunkt enden würde in dem der Vertragsbedienstete das 50. Lebensjahr vollendet und bereits 10 Jahre in dem Dienstverhältnis zugebracht hat. Wesentlich ist hier nun, inwieweit wegen einer Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des Klägers entfallen ist. Die Beweislast dafür trifft den Arbeitgeber. Entsprechend Paragraph 32, Absatz eins, VBG 1948 kann ein Dienstverhältnis nach einer ununterbrochenen Dauer von einem Jahr nur schriftlich und unter Angabe des Grundes gekündigt werden. Hier hat sich die Beklagte auf den Kündigungsgrund des Paragraph 32, Absatz 2, Litera g, (nunmehr ähnlich Paragraph 32, Absatz 4,) VBG 1948 gestützt. Danach kann der Arbeitgeber das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten auch wegen einer Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen kündigen, wenn diese die Kündigung "notwendig" machen. Ausdrücklich wurde mit dem hier noch nicht anzuwendenden Vertragsbediensteten-reformgesetz Bundesgesetzblatt 10 aus 1999, klargestellt, dass entscheidend ist, ob eine Weiterbeschäftigung in einer seiner Einstufung entsprechenden Verwendung im Versetzungsbereich seiner Personalstelle nicht möglich ist. Eine Einschränkung besteht ferner dahin, dass die Kündigung dann nicht mehr möglich ist, wenn die Kündigungsfrist in einem Zeitpunkt enden würde in dem der Vertragsbedienstete das 50. Lebensjahr vollendet und bereits 10 Jahre in dem Dienstverhältnis zugebracht hat. Wesentlich ist hier nun, inwieweit wegen einer Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des Klägers entfallen ist. Die Beweislast dafür trifft den Arbeitgeber.

Wenngleich nun grundsätzlich ein Rückgang der Schülerzahlen eine Kündigung eines Vertragslehrers rechtfertigen kann (vgl so schon Arb 6542; allgemein RIS-Justiz RS0082479) ist es doch erforderlich, dass konkret nachgewiesen wird, dass durch den Rückgang der Schülerzahlen auch tatsächlich eine Weiterbeschäftigung des Lehrers nicht mehr möglich ist. Dies konnte aber hier die Beklagte nicht nachweisen. Wenngleich nun grundsätzlich ein Rückgang der Schülerzahlen eine Kündigung eines Vertragslehrers rechtfertigen kann vergleiche so schon Arb 6542; allgemein RIS-Justiz RS0082479) ist es doch erforderlich, dass konkret nachgewiesen wird, dass durch den Rückgang der Schülerzahlen auch tatsächlich eine Weiterbeschäftigung des Lehrers nicht mehr möglich ist. Dies konnte aber hier die Beklagte nicht nachweisen.

Das Erstgericht hat bereits zutreffend dargestellt, dass auf Grund der schulrechtlichen Bestimmungen (insbes § 50 Abs 1 Schulorganisationsgesetz und § 9 Abs 3 Schulunterrichtsgesetz 1986) primär auf die für einen bestimmten Fachbereich vorhandene und in dem Bereich eingesetzte Kapazität an Fachlehrern abzustellen ist. Nach § 50 Abs 1 Schulorganisationsgesetz ist der Unterricht in Berufsschulklassen durch Fachlehrer zu erteilen. § 9 Abs 3 Schulunterrichtsgesetz bestimmt im Zusammenhang ua mit der Klassenzuweisung und der Lehrfachverteilung, dass die Stunden den jeweiligen Lehrern unter anderem unter Bedachtnahme auf ihre Lehrbefähigung zuzuteilen sind. Ein Erfordernis, von diesem Grundsatz abzuweichen, etwa auch diejenigen Fachlehrer einzusetzen, die sich dazu erst die entsprechenden Qualifikationen erwerben müssen, hätte die Beklagte schlüssig nachzuweisen. Dies ist ihr jedoch nicht gelungen. Ausgehend von den festgestellten Kapazitäten im konkreten Fachbereich der Kläger und den tatsächlichen Erfordernissen an Unterrichtsstunden stehen auch die festgestellten allgemeinen Änderungen einer Weiterbeschäftigung des Klägers nicht entgegen. Das Erstgericht hat bereits zutreffend dargestellt, dass auf Grund der schulrechtlichen Bestimmungen (insbes Paragraph 50, Absatz eins, Schulorganisationsgesetz und Paragraph 9, Absatz 3, Schulunterrichtsgesetz 1986) primär auf die für einen bestimmten Fachbereich vorhandene und in dem Bereich eingesetzte Kapazität an Fachlehrern abzustellen ist. Nach Paragraph 50, Absatz eins, Schulorganisationsgesetz ist der Unterricht in Berufsschulklassen durch Fachlehrer zu erteilen. Paragraph 9, Absatz 3, Schulunterrichtsgesetz bestimmt im Zusammenhang ua mit der Klassenzuweisung und der Lehrfachverteilung, dass die Stunden den jeweiligen Lehrern unter anderem unter Bedachtnahme auf ihre Lehrbefähigung zuzuteilen sind. Ein Erfordernis, von diesem Grundsatz abzuweichen, etwa auch diejenigen Fachlehrer einzusetzen, die sich dazu erst die entsprechenden Qualifikationen erwerben müssen, hätte die Beklagte schlüssig nachzuweisen. Dies ist ihr jedoch nicht gelungen. Ausgehend von den festgestellten Kapazitäten im konkreten Fachbereich der Kläger und den tatsächlichen Erfordernissen an Unterrichtsstunden stehen auch die festgestellten allgemeinen Änderungen einer Weiterbeschäftigung des Klägers nicht entgegen.

Die Ausführungen der Beklagten, wonach nicht von den tatsächlich auf

Grund der vertraglichen Vereinbarungen bestehenden Kapazitäten auszugehen sei, sondern diese insoweit höher anzusetzen wären, als sich die anderen Lehrer zu einer Reduktion ihrer Verträge bereit erklärt hätten, vermag nicht zu überzeugen. Mögen die Gründe für deren Entscheidungen doch vielfältig gewesen sein und etwa auch darin liegen, dass ihnen andere Beschäftigungsmöglichkeiten offenstehen. Entgegen der Ansicht der Beklagten kommt es auch nicht darauf an, inwieweit bereits im ersten Halbjahr 1997 voraussehbar war, dass die oben genannte Lehrerin Ruth S***** gegen Ende dieses Jahres pensioniert wird. Ist doch nach den Feststellungen gar nicht ersichtlich, warum eine Beschäftigung dieser Lehrerin im Bereich der Fachgruppe II der grafischen Lehrberufe erforderlich wäre. Die von der Revision vermissten Feststellungen des Berufungsgerichtes über die Gesamtkapazitäten wurden ohnehin bereits vom Erstgericht getroffen.

Da die Kündigung des Klägers schon im Ansatz nicht berechtigt war, ist es auch nicht erforderlich, auf die vom Berufungsgericht relevierten Fragen über eine "Belehrung" des Klägers einzugehen.

Insgesamt war der Revision der Beklagten nicht Folge zu geben.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 2 ASGG, 50 und 41 ZPO. Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 2, ASGG, 50 und 41 ZPO.

Anmerkung

E61534 08B00621

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2001:008OBA00062.01B.0412.000

Dokumentnummer

JJT_20010412_OGH0002_008OBA00062_01B0000_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