jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2011/8/30 8ObA68/10y

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 30.08.2011

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Dr. Spenling als Vorsitzenden, die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Kuras und Mag. Ziegelbauer sowie die fachkundigen Laienrichter MR Dr. Richard Warnung und Dr. Gerda Höhrhan-Weiguni als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Univ.-Doz. Dr. S***** P*****, vertreten durch Dr. Roland Gerlach LLM, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei M*****, vertreten durch CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen Feststellung (Streitwert 38.000 EUR), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 27. Mai 2010, GZ 10 Ra 154/09d-34, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 14. April 2009, GZ 13 Cga 171/06w-30, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 1.966,14 EUR bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin 327,69 EUR USt) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger wurde zunächst mit Dienstvertrag vom 13. 7. 1995 als Vertragsassistent an der medizinischen Fakultät, Universitätsklinik für *****, mit einem Beschäftigungsausmaß von 40 Wochenstunden ab dem 6. 7. 1995 auf die Dauer der Freistellung gemäß § 160 Beamtendienstrechtsgesetz 1979 (BDG) des Vertretenen, längstens jedoch bis 31. 10. 1995 in ein dem Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) unterliegendes Dienstverhältnis zum Bund aufgenommen. Dieses Dienstverhältnis wurde vom 1. 11. 1995 bis zum 30. 6. 1996 verlängert. Bereits vor seinem Ablauf schloss der Kläger neuerlich mit dem Rektor der Universität ***** namens des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst einen weiteren Dienstvertrag ab, mit welchem er ab dem 11. 1. 1996 für die Dauer des Karenzurlaubs gemäß § 75 BDG eines anderen Universitätsdozenten, längstens jedoch bis 31. 12. 1997, weiterhin als Vertragsassistent auf der medizinischen Fakultät, Universitätsklinik für *****, beschäftigt blieb.

Dieses Vertragsbediensteten-Dienstverhältnis wurde noch vor dem 31. 12. 1997 aufgelöst, weil der Kläger mit Wirksamkeit vom 1. 8. 1997 als Beamter in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Bund ernannt wurde. Ihm wurde eine Planstelle im Planstellenbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr - Universitäten als Assistenzarzt zugewiesen. Das Beamtendienstverhältnis wurde gemäß §§ 174 Abs 1 und 175 Abs 1 BDG vorerst mit vier Jahren zeitlich befristet und endet daher am 31. 7. 2001. In der Verständigung vom 14. 7. 1997 wurde dem Kläger mitgeteilt, dass sich sein Dienstverhältnis jedenfalls bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Abschluss seiner Ausbildung

zum Facharzt verlängere, längstens jedoch bis zum 31. 7. 2004. Der Kläger erhielt am 8. 7. 2001 die Befugnis zur selbständigen Ausübung des ärztlichen Berufs als Facharzt, wodurch sich das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis bis zum 31. 7. 2002 verlängerte.

Der Kläger beantragte noch vor Ablauf dieses befristeten Dienstverhältnisses seine Übernahme in ein unbefristetes provisorisches Dienstverhältnis. Dieser Antrag wurde mit Bescheid des zuständigen Bundesministers abgewiesen, weil das zeitlich begrenzte Dienstverhältnis des Klägers nach dem 1. 9. 2001 geendet hat und die Bestimmungen über die Umwandlung eines Dienstverhältnisses in ein provisorisches Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit nicht mehr anzuwenden waren. Eine gegen diesen Bescheid erhobene Verfassungsgerichtshofbeschwerde des Klägers blieb erfolglos.

Am 25. 3. 2002 schloss der Rektor der Universität ***** namens des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur mit dem Kläger über dessen Antrag einen Dienstvertrag gemäß § 4 VBG ab. Die Aufnahme des Klägers erfolgte neuerlich an der medizinischen Fakultät, Universitätsklinik für *****, als Assistenzarzt. Das Dienstverhältnis wurde auf bestimmte Zeit für vier Jahre, endend mit dem 31. 7. 2006, abgeschlossen.

Mit Wirksamkeit vom 1. 1. 2004 ging dieses Dienstverhältnis des Klägers gemäß § 126 UG 2002 auf die Beklagte über, die dadurch Arbeitgeberin des Klägers wurde. An der zeitlichen Befristung des Arbeitsverhältnisses trat dadurch gemäß § 126 Abs 4 UG 2002 keine Änderung ein (näher dazu siehe unten).

Über Antrag des Klägers wurde diesem vom Rektor der Universität mit Schreiben vom 16. 12. 2003 für die Zeit vom 1. 2. 2004 bis 31. 1. 2006 ein Karenzurlaub gemäß § 29b VBG gewährt. Der Kläger absolvierte während dieser Zeit ein Post Graduate-Studium an der Donauuniversität Krems im Bereich Krankenhausmanagement und absolvierte darüber hinaus auch eine Ausbildung zum zertifizierten Qualitätsmanager im Gesundheitswesen. Der Rektor teilte dem Kläger mit, dass die Zeiten des Karenzurlaubs für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, grundsätzlich nicht zu berücksichtigen sind. Nach Beendigung der Karenz kehrte der Kläger am 1. 2. 2006 wieder an die medizinische Universität zurück. Er richtete bereits davor an den nunmehrigen Klinikvorstand ein Schreiben, in dem er sein Interesse an einer Stelle im Bereich ***** bekundete. Der Kläger war vor seiner Karenz in der Abteilung „*****“ tätig gewesen und hatte sich vor allem im Bereich der ***** durch entsprechende Publikationen bekannt gemacht. Der Kläger war sodann hauptsächlich im sogenannten ***** tätig, in dem er von seinem nunmehrigen Abteilungsvorstand zum Bereichsleiter ernannt wurde.

Im Hinblick darauf, dass nach dem nunmehr geltenden Dienstrecht befristete Dienstverhältnisse ausliefen und der vom UG 2002 vorgesehene Kollektivvertrag zwischen dem Dachverband der Universitäten und der GÖD noch nicht abgeschlossen war, weshalb bei den einzelnen Organisationseinheiten eine gewisse Unsicherheit und Unklarheit bezüglich der weiteren dienstrechtlichen Behandlung von Mitarbeitern bestand, sandte der Rektor der medizinischen Universität ***** das Schreiben vom 20. 1. 2006 an sämtliche Leiter und Leiterinnen der Organisationseinheiten und sämtliche Leiter und Leiterinnen der klinischen Abteilungen aus. Bezüglich der sogenannten „Säule II“-Assistenten wurde in diesem Schreiben festgehalten, dass die Arbeitsverträge dieser Assistenten, deren Arbeitsverhältnis aufgrund des UG 2002 von der medizinischen Universität ***** übernommen wurde, entweder auslaufen oder im Bedarfsfall verlängert werden können. Es wurde darauf hingewiesen, dass eine Verlängerung im Hinblick auf das arbeitsrechtliche Kettenvertragsverbot grundsätzlich nur auf unbestimmte Zeit möglich sei. Gleichzeitig wurde darauf hingewiesen, dass für eine allfällige Verlängerung des befristeten letzten Dienstverhältnisses ein Bedarf entsprechend interner Strukturplanung sowie eine entsprechende Eignung des Kandidaten erforderlich sei. Damit der Rektor über eine Verlängerung des befristeten letzten Dienstverhältnisses entscheiden könne, sei jedenfalls ein Antrag des Organisationsleiters der zuständigen Organisationseinheit erforderlich.

In mehreren Abteilungsleitersitzungen lehnten die Abteilungsleiter eine weitere Verlängerung des Klägers ab, weil es immer wieder in der Zusammenarbeit des Klägers mit Vorgesetzten, aber auch mit Mitarbeitern zu Unstimmigkeiten und persönlichen Schwierigkeiten im Umgang mit dem Kläger gekommen war. Die Beschwerden bezogen sich sowohl auf den Tonfall, als auch auf den Inhalt der Äußerungen des Klägers. Es hatte immer wieder Meinungsverschiedenheiten mit dem Kläger gegeben, dem auch mangelnde Einordnung, mangelnde Teamfähigkeit und eigenmächtige Vorgangsweisen bei Terminen und Zeiteinteilung vorgeworfen wurden. Der Kläger war ab 1995 gewählter „Mittelbauvertreter“, dies durchlaufend bis zum Auslaufen des Universitätsorganisationsgesetzes Ende 2003. Im Dienststellenausschuss der Universität ***** war der Kläger ab 2001 gewähltes Mitglied und ab dem

1. 1. 2004 im dann zusammengelegten Dienststellenausschuss der Universität ***** und der medizinischen Universität. Weder die Tätigkeit des Klägers als Personalvertreter oder Mittelbauvertreter noch der Umstand, dass dieser im Jahr 2004 eine *****studie verfasste, welche wegen allfälliger Auswirkungen auf die Drittmittelfinanzierung der medizinischen Universität teilweise zu Gegendarstellungen und Diskussionen geführt hatte, bildeten eine maßgebliche Überlegung bei der Entscheidung, keinen Antrag an den Rektor auf Verlängerung seines Dienstverhältnisses zu stellen.

Der Kläger beantragte am 28. 4. 2006 die Verlängerung des bestehenden befristeten Dienstverhältnisses. Dieses Ansuchen wurde dem Rektor der medizinischen Universität ***** mit dem Hinweis vorgelegt, dass die Abteilungsleiter eine Verlängerung der Tätigkeit des Klägers abgelehnt hatten. Eine förmliche Beantwortung des Antrags des Klägers vom 28. 4. 2006 erfolgte nicht. Der Rektor teilte dem Kläger mit Mail vom 8. 6. 2006 lediglich mit, dass er für einen von ihm erwünschten Gesprächstermin einen Antrag des Leiters der Universitätsklinik für ***** auf Verlängerung des derzeit befristeten Dienstverhältnisses auf ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit benötige. Der Rektor verwies dabei auf das an die Organisationsleiter versandte Schreiben vom 20. 1. 2006. Weder verlängerte die Beklagte das Dienstverhältnis des Klägers, noch bot sie ihm den Abschluss eines neuerlichen, weiteren Dienstvertrags an.

Der Kläger begehrt die Feststellung, dass sein Dienstverhältnis zur Beklagten über den 31. 7. 2006 hinaus aufrecht bestehe. Mit ihm seien sechs befristete Dienstverhältnisse über einen Zeitraum von elf Jahren hinweg abgeschlossen worden. Dabei handle es sich um unzulässige Kettendienstverträge, sodass ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit vorliege. Der Standpunkt der Beklagten, dass der Kläger auf eine Verlängerung seines Dienstverhältnisses keinen Anspruch habe, widerspreche den von ihr selbst ausgegebenen Richtlinien, die als Selbstbindung zu qualifizieren seien. Sie verstoße auch gegen Europarecht, das der österreichische Gesetzgeber in diesem Zusammenhang nicht ordnungsgemäß umgesetzt habe. Zudem sei das Dienstverhältnis insbesondere deshalb nicht verlängert worden, weil dem Kläger eine von ihm angefertigte medizinische Studie vorgeworfen worden sei und weil er jahrelang betriebsrätliche Tätigkeiten als Mittelbauvertreter ausgeübt habe. Man habe somit einen unliebsamen Mitarbeiter loswerden wollen, sodass die Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses auch deshalb rechtswidrig sei. Selbst wenn man aber all dem nicht folge, verlängere sich die letzte Befristung gemäß § 49m Abs 2 Z 2 VBG um die Zeit der dem Kläger gewährten Karenz. Der Kläger habe eine facheinschlägige wissenschaftliche Tätigkeit iSd § 49d VBG ausgeübt. Dass diese Tätigkeit nicht im Ausland erfolgt sei, sei unbeachtlich, die dahin enthaltene Einschränkung in § 49d VBG sei verfassungswidrig und verstoße gegen das europarechtliche Freizügigkeitsgebot.

Die Beklagte wandte dagegen zusammengefasst ein, dass der Kläger zunächst als Vertragsbediensteter des Bundes auf eine Karenzstelle aufgenommen worden sei. Mit Wirksamkeit vom 1. 8. 1997 sei er als Beamter in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Bund ernannt worden. Eine Definitivstellung sei rechtlich nicht möglich gewesen, weil das zeitlich befristete Beamtendienstverhältnis des Klägers nach dem 1. 9. 2001, nämlich am 31. 7. 2002 geendet habe. Der Abschluss eines weiteren befristeten Dienstverhältnisses nach dem VBG ab 1. 8. 2002 für die Dauer von vier Jahren bis 31. 7. 2006 sei, auch nach europarechtlichen Gesichtspunkten, gesetzeskonform gewesen. Das vom Rektor versandte Informationsschreiben enthalte keine die Beklagte bindenden Richtlinien über die Fortsetzung von auslaufenden Dienstverhältnissen. Weder vom Kläger vertretene Lehrmeinungen noch seine Tätigkeiten als Mittelbauvertreter seien Grund für die Nichtverlängerung gewesen. Die Karenzierung vom 1. 2. 2004 bis 31. 1. 2006 sei auf Antrag des Klägers gemäß § 29b VBG erfolgt, sodass eine Verlängerung des Dienstverhältnisses gemäß§ 49m Abs 2 Z 2 VBG nicht in Frage komme.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Sämtliche Dienstverhältnisse des Klägers seien im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen des BDG und des VBG begründet worden. Es sei nicht richtig, dass der Kläger mit der Beklagten sechs befristete Dienstverhältnisse abgeschlossen habe. Er sei vielmehr zunächst als Vertragsbediensteter des Bundes nach dem VBG auf zwei unterschiedliche Karenzstellen aufgenommen und mit Wirksamkeit vom 1. 8. 1997 als Beamter in ein befristetes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Bund ernannt worden. Dass dieses befristete Dienstverhältnis nicht in ein provisorisches Dienstverhältnis gemäß §§ 176, 177 BDG umgewandelt worden sei, sei unbeachtlich. § 175a BDG sehe für Universitätsassistenten in einem befristeten Dienstverhältnis, die aufgrund ihres Bestellungsablaufs nach dem 1. 9. 2001 gemäß § 176 Abs 6 BDG nicht mehr in ein provisorisches Dienstverhältnis übergeleitet werden können, die antragsbedingte Möglichkeit vor, in ein befristetes vertragliches Dienstverhältnis gemäß § 49l VBG übernommen zu werden. Diese Bestimmung erlaube es daher Assistenten, für weitere vier Jahre unter im Wesentlichen gleichartigen Bedingungen als Assistent beschäftigt zu bleiben. Diese vier Jahre seien nach der

Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs als ein ausreichender Zeitraum anzusehen, um die Lebensplanung auf die neuen rechtlichen Bedingungen umzustellen. Auf dieser Rechtsgrundlage beruhe das mit dem Kläger am 25. 3. 2002 abgeschlossene befristete Vertragsverhältnis nach dem VBG, das daher am 31. 7. 2006 geendet habe. Die Rechtfertigung für die Zulässigkeit dieser Vorgangsweise liege darin begründet, dass keines der Systeme in anderen europäischen Staaten für Assistenten an einer Universität ein Beförderungsverfahren in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit vorsehe. Die Befristung für den Zeitraum von vier Jahren sei legitim, wenn dadurch die Erneuerung des wissenschaftlichen Personals in einem angemessenen Ausmaß ermöglicht werde. § 49l VBG verstoße daher auch nicht gegen die Richtlinie (RL) 1999/70/EG zur Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge. Die für die Dienstverhältnisse im Zeitraum 1995 bis 1997 vereinbarten Befristungen seien im Hinblick auf die Karenzvertretungen sachlich gerechtfertigt gewesen, diese Dienstverhältnisse seien überdies - wie auch das öffentlich-rechtliche Beamtendienstverhältnis - vor Inkrafttreten der RL 1999/70/EG abgeschlossen worden. Es liege daher kein unzulässiges Kettendienstverhältnis vor, sodass das Dienstverhältnis des Klägers mit 31. 7. 2006 durch Zeitablauf rechtswirksam geendet habe.

Eine Verlängerung des Dienstverhältnisses um zwei Jahre komme schon deshalb nicht in Frage, weil dem Kläger ein Urlaub unter Entfall der Bezüge gemäß § 29b VBG gewährt worden sei, aber keine Karenzierung im Sinn des von ihm ins Treffen geführten § 49d VBG. Überdies entspreche die Absolvierung eines „MSC-Universitätslehrgangs-Gesundheitsmanagement" an der Donauuniversität Krems weder dem Forschungs- oder Lehrzweck des Klägers, der in den wissenschaftlichen Aufgaben eines Facharztes für ***** liege, noch einer facheinschlägigen wissenschaftlichen Tätigkeit im Ausland. Mangels Vorliegens von Zeiten einer Freistellung iSd § 49d VBG komme daher § 49m Abs 2 Z 2 VBG nicht zur Anwendung.

Aus dem Schreiben des Rektors der beklagten Partei vom 20. 1. 2006 über „auslaufende Dienstverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitern" ergebe sich keine Verpflichtung der beklagten Partei zur Verlängerung des Dienstvertrags, weil dieses lediglich Informationscharakter für die jeweiligen Organisationsleiter habe. Dass das Dienstverhältnis des Klägers wegen des Vertretens einer Lehrmeinung - im Sinn eines Verstoßes gegen § 113 UG 2002 - oder dessen Tätigkeit als Mittelbauvertreter nicht verlängert worden wäre, habe das Beweisverfahren nicht ergeben. Vielmehr hätten aufgrund der häufigen Auseinandersetzungen des Klägers mit Personal und Vorgesetzten an der Klinik für ***** sachliche Gründe bestanden, eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht vorzunehmen. Darüber hinaus sei es in keiner Weise als unsachlich zu werten, wenn die Beklagte die vom Kläger begehrte Stelle wie hier mit einem zumindest gleich qualifizierten Arzt und Wissenschaftler besetzt habe.

Das Berufungsgericht gab der gegen dieses Urteil erhobenen Berufung des Klägers nicht Folge. Der Kläger sei ab dem 1. 8. 1997 als Beamter des Bundes in einem auf vier Jahre befristeten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gestanden. Da er am 8. 7. 2001 die Befugnis zur selbständigen Ausübung des Facharztberufs erhalten habe, habe sich sein Dienstverhältnis zwar bis zum 31. 7. 2002 verlängert. Weil dadurch aber die Voraussetzungen für die Ausnahmebestimmungen des § 175 Abs 2 lit a und b BDG nicht gegeben waren, sei eine Umwandlung in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit rechtlich nicht (mehr) möglich gewesen. Damit erweise sich der auf Basis des § 175a BDG iVm § 49l VBG zwischen den Streitteilen am 25. 3. 2002 auf vier Jahre abgeschlossene Dienstvertrag als rechtskonform. Daran könne auch das in § 109 Abs 2 UG 2002 normierte Verbot von Kettendienstverträgen nichts ändern, weil gemäß § 126 Abs 4 UG 2002 hinsichtlich einer allfälligen zeitlichen Befristung des Arbeitsverhältnisses eines übergeleiteten Vertragsassistenten keine Änderung eintrete. Dem stehe auch die RL 1999/70/EG nicht entgegen. Danach sollten zwar unbefristete Arbeitsverträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern darstellen. Unter bestimmten Bedingungen sei aber die Vereinbarung befristeter Dienstverträge zulässig. Dabei sollten die besonderen Gegebenheiten der jeweiligen nationalen, sektoralen und saisonalen Situation Berücksichtigung finden. Gleichzeitig solle ein allgemeiner Rahmen geschaffen werden, der durch den Schutz vor Diskriminierung die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern in befristeten Arbeitsverhältnissen sichere und die Inanspruchnahme befristeter Arbeitsverträge auf einer für Arbeitgeber und Arbeitnehmer akzeptablen Grundlage ermögliche. Der Gesetzgeber habe bei der Neuordnung des Dienstrechts der Universitätslehrer das Ziel verfolgt, durch Reformmaßnahmen im Universitätsbereich die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Universitäten und insbesondere die Chancen für junge Akademiker, in wissenschaftliche Berufsfelder einzusteigen, zu steigern. Zudem zeige ein entsprechender Systemvergleich, dass keiner der anderen europäischen Staaten ein Beförderungsverfahren in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit vorgesehen habe. Vor diesem Hintergrund

stünden die einzelnen innerstaatlichen Regelungen, insbesondere etwa die §§ 49l und 49m VBG, nicht in Widerspruch zur RL. Daran könne auch der Umstand nichts ändern, dass sich der Kläger im Lauf seines befristeten (Assistenten-)Dienstverhältnisses habilitiert habe, weil dadurch nur ein wissenschaftliches Förderungsziel in bestmöglicher Weise erreicht worden sei, ohne dass daraus zwingend ein Anspruch auf ein unbefristetes Dienstverhältnis abgeleitet werden könne. Das Dienstverhältnis des Klägers habe demnach rechtswirksam am 31. 7. 2006 geendet. Die Rechtsansicht des Erstgerichts, dass das Informationsschreiben des Rektors keine rechtlich verbindliche Willenserklärung darstelle, die die Beklagte binde, billigte das Berufungsgericht ebenso wie die weitere Rechtsansicht des Erstgerichts, dass der Kläger eine Karenz gemäß § 29b VBG in Anspruch genommen habe, weshalb keine Verlängerung des Dienstverhältnisses iSd § 49m Abs 2 Z 2 VBG in Frage komme.

Rechtliche Beurteilung

Gegen dieses Urteil richtet sich die vom Berufungsgericht zugelassene Revision des Klägers, der keine Berechtigung zukommt.

1. Unstrittig wurden hier sämtliche befristete Dienstverhältnisse entsprechend den anzuwendenden Bestimmungen des VBG bzw des BDG begründet. Dass die Befristungen der ersten beiden Dienstverhältnisse des Klägers als Vertragsbediensteter des Bundes jeweils echte Vertretungsfälle betrafen und insofern sachlich gerechtfertigt waren, bestreitet der Kläger in der Revision gar nicht. Ebenso wenig bekämpft er die Zulässigkeit der Befristung seines danach folgenden öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses als Beamter. Er wendet sich in der Revision vielmehr ausschließlich gegen die Zulässigkeit der Vereinbarung der Befristung seines auf das Beamtendienstverhältnis folgenden letzten befristeten Dienstverhältnisses als Vertragsbediensteter mit der wesentlichen Begründung, dass diese Befristung auf den Bestimmungen der §§ 49l und 49m VBG beruhe, durch die jedoch die RL 1999/70/EG nicht richtlinienkonform umgesetzt worden sei, weil eine zeitlich wirksame Befristung gemäß § 49m VBG auch ohne sachlichen Grund zulässig sei.

2. Diese Ausführungen übersehen allerdings den sich aus der Stellung des Klägers als Beamter ergebenden besonderen Hintergrund des Abschlusses dieses letzten befristeten Dienstverhältnisses nach dem VBG, das in weiterer Folge gemäß § 126 UG 2002 auf die Beklagte übergeleitet wurde.

3. Nach der bis zum Inkrafttreten der Dienstrechts-Novelle 2001, BGBl I 2001/87 (DR-Nov 01), geltenden Rechtslage wurde ein Universitätsassistent vorerst in ein zeitlich begrenztes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis aufgenommen (§ 174 Abs 1 BDG), welches nach Ablauf von vier Jahren endete und auf Antrag des Universitätsassistenten - unter bestimmten Voraussetzungen - mit Bescheid des Bundesministers in ein solches auf unbestimmte Zeit umgewandelt werden konnte (§ 176 BDG). Auch dieses Dienstverhältnis war allerdings vorerst ein provisorisches (grundsätzlich für sechs Jahre, § 177 BDG). Eine Definitivstellung konnte unter bestimmten Voraussetzungen über Antrag des Universitätsassistenten gemäß § 178 BDG erfolgen (vgl dazu VfGH B 913/02 = VfSlg 16687).

4. Dieses Dienstrecht und die bestehende Personalstruktur sah der Gesetzgeber als Erschwerung für den geplanten Übergang der Universitäten und Universitäten für Künste in die Vollrechtsfähigkeit an. In den Materialien zur DR-Nov 01 wird dazu ausgeführt, dass sich der bisher bestehende, grundsätzlich öffentlich-rechtliche Charakter der Dienstverhältnisse auf den Universitäten zunehmend als Mobilitätshindernis erweise. Die bestehende Personalstruktur habe zur Folge, dass die Eintrittsmöglichkeiten für junge Universitätsabsolventen in einen wissenschaftlichen (künstlerischen) Beruf signifikant sinken würden (RV 636 BlgNR 21. GP, 53). Mit der dem UG 2002 vorangegangenen DR-Nov 01 wurde das Konzept der Verbeamtung von Assistenten daher überhaupt aufgegeben und die Assistentenlaufbahn völlig neu strukturiert (Kucsko-Stadlmayer, Universitätslehrer-Dienstrecht § 174 BDG Anm 2 mH auf RV 636 BlgNR 21. GP, 53). § 174 Abs 3 BDG trat mit 30. 9. 2001 in Kraft und sah vor, dass ein Dienstverhältnis als Universitätsassistent in einem zeitlich begrenzten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis mit Wirksamkeit nach dem 30. 9. 2001 nicht mehr begründet werden durfte. Gemäß dem neuen § 176 Abs 6 BDG sollte die „Umwandlungsregelung" des § 176 Abs 1 bis 5 BDG auf solche Universitätsassistenten nicht mehr anzuwenden sein, deren zeitlich begrenztes Dienstverhältnis nach dem 1. 9. 2001 endet.

5. Der Verfassungsgerichtshof erachtete die vom Beklagten in Frage gestellte Rechtslage als verfassungskonform (B 913/02 = VfSlg 16687). Zur Frage des Vertrauensschutzes führte er aus, dass eine Erwartungshaltung auf einen bei Fortbestehen der geltenden Rechtslage behaupteten „Rechtsanspruch auf Umwandlung" des zeitlich befristeten in ein

(vorerst provisorisches) unbefristetes Dienstverhältnis verfassungsrechtlich nicht besonders geschützt sei. Er hielt dazu insbesondere fest:

„Weiters besteht zufolge § 175a BDG idFd Nov 2001 auch für solche Universitätsassistenten in einem zeitlich begrenzten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, für die im Hinblick auf § 176 Abs 6 BDG idFd Nov 2001 eine Umwandlung dieses Dienstverhältnisses in ein (vorerst provisorisches) auf unbestimmte Zeit nicht (mehr) in Betracht kommt, unter den in § 175a BDG geregelten Voraussetzungen (Abschluss des Doktorratsstudiums bzw gleich zu wertende künstlerische, künstlerisch-wissenschaftliche oder wissenschaftliche Befähigung; Verwendungserfolg) die Möglichkeit der Übernahme in ein - wenn auch nur - vertragliches (auf vier Jahre befristetes) Dienstverhältnis als Assistent. Diese Vorschriften lassen im Regelfall eine - im Hinblick auf die kritisierte Rechtsänderung - unter Umständen erforderliche Neuorientierung der beruflichen Planung der betroffenen Universitätsassistenten zu. Selbst wenn man also vom Vorliegen einer pro futuro wirkenden Beschränkung einer erworbenen Rechtsposition ausginge, wäre der Eingriff nicht so schwer wiegend, dass man ihn als unzulässig qualifizieren müsste."

6. Dem Kläger war infolge dieser Änderung der Rechtslage nach dem Auslaufen seines befristeten Beamtendienstverhältnisses daher zwar der Weg in ein provisorisches Dienstverhältnis gemäß § 176 BDG versperrt. Er machte jedoch von der ihm vom Gesetzgeber gemäß § 175a Abs 1 BDG eingeräumten Möglichkeit des Eingehens eines befristeten vertraglichen Dienstverhältnisses als Assistent gemäß § 49l VBG Gebrauch. Durch diese den Kläger begünstigende Regelung wollte der Gesetzgeber die Folgen der DR-Nov 01 mildern und den von ihnen betroffenen Universitätsassistenten die Chancen bei Bewerbungen um berufliche Stellungen innerhalb und außerhalb der Universität verbessern (636 BlgNR 21. GP, 68).

Als europarechtswidrig bezeichnet der Kläger in der Revision ausschließlich die §§ 49l, 49m VBG. Diese Bestimmungen kommen aber hier gar nicht zum Tragen, weil die Rechtsgrundlage der Vereinbarung des hier zu prüfenden letzten befristeten Dienstverhältnisses des Klägers, wie vom Erstgericht zutreffend ausgeführt, in § 175a Abs 1 BDG liegt. Gegen diese Bestimmung, die - wie gezeigt - die Folgen des Systemwechsels für die Betroffenen mildern sollte und ihnen deshalb ein Antragsrecht auf ein befristetes Dienstverhältnis einräumte, bestehen aber auch vor dem Hintergrund der RL keinerlei Bedenken.

7. Das hier zu beurteilende letzte befristete Dienstverhältnis des Klägers als Vertragsbediensteter ging gemäß § 126 UG 2002 mit Wirksamkeit vom 1. 1. 2004 auf die Beklagte über. Der Oberste Gerichtshof hat bereits ausgesprochen, dass mit dem vollen Wirksamwerden des UG 2002 am 1. 1. 2004 die zu diesem Zeitpunkt an den Universitäten tätigen Vertragsbediensteten des Bundes kraft Gesetzes zu privaten Arbeitnehmern der Universität werden, sodass die Beklagte gemäß § 126 Abs 2 UG 2002 mit diesem Zeitpunkt Arbeitgeberin des Klägers wurde (8 ObA 78/05m mit Anm Pfeil in DRdA 2007/42, 386). Aus § 126 Abs 4 UG 2002 ergibt sich, dass das auf die Universität übergeleitete befristete Arbeitsverhältnis unverändert von der Universität fortgesetzt wird und mit dem ursprünglich vereinbarten Endtermin endet (Schrammel in Mayer, UG² § 126 Anm III.3). Der Sinn der Übergangsbestimmungen liegt darin, das Vertrauen der Betroffenen auf den Bestand der von ihnen vor der Ausgliederung eingegangenen Verträge zu schützen; sie müssen aber damit rechnen, dass der Vertrag mit dem vereinbarten Endtermin ausläuft (9 ObA 139/06s), was hier auch der Fall war. Daran ändert auch der in der Revision vorgebrachte Umstand, dass sich der Kläger bereits habilitiert habe, nichts. Eine Vereinbarung einer „Verlängerung" dieses letzten nach dem UG 2002 übergeleiteten Dienstverhältnisses des Klägers nach dem vollen Wirksamwerden dieses Gesetzes am 1. 1. 2004, die dann unter den Voraussetzungen des § 109 UG 2002 zu beurteilen wäre (vgl dazu RIS-Justiz RS0122201) fand hier nicht statt. Den zutreffenden Rechtsausführungen des Berufungsgerichts, dass § 109 UG 2002 im vorliegenden Fall nicht anzuwenden ist, hält die Revision nichts Stichhältiges entgegen. Auch zur Relevanz des § 2b AVRAG für den hier zu beurteilenden Fall bleibt der Kläger schlüssiges Vorbringen schuldig; seine Kritik an der seines Erachtens unzureichenden Umsetzung der RL 1999/70/EG durch die §§ 49l, 49m VBG zeigt keine Diskriminierung im Zusammenhang mit dem letzten befristeten Dienstverhältnis des Klägers auf, das über seinen Antrag aufgrund einer Bestimmung vereinbart wurde, die im Interesse der vom Systemwechsel betroffenen Assistenten geschaffen wurde.

8. Im Hinblick darauf, dass nicht von einem unbefristeten Dienstverhältnis auszugehen ist, erübrigt sich auch ein Eingehen auf jene Ausführungen in der Revision, die die Rechtsunwirksamkeit einer - hier gar nicht ausgesprochenen - Kündigung des Dienstverhältnisses des Klägers zum Gegenstand haben.

9. Die Behauptung des Klägers, dass die Richtlinien des Rektors vor dem Hintergrund des § 23 Abs 1 UG 2002 als

Selbstbindung zu qualifizieren seien, weshalb sie einen subjektiven Anspruch auf Verlängerung des Dienstverhältnisses begründeten, scheitert schon daran, dass der Rektor in seinem Schreiben vom 20. 1. 2006 ausdrücklich festhielt, dass die Arbeitsverträge jener Assistenten, die wie der Kläger nach dem UG 2002 übernommen worden waren, „entweder auslaufen oder im Bedarfsfall verlängert werden können". (Nur) im Fall einer Verlängerung sei diese wegen des arbeitsvertragsrechtlichen Kettenvertragsverbots unbefristet zu vereinbaren. Eine „Selbstbindung" der Beklagten im Sinn einer Verpflichtung zur Vereinbarung einer „Fortsetzung" solcher Dienstverhältnisse ergibt sich aus diesem Schreiben nicht. Im Übrigen kann dazu auf die zutreffende rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichts gemäß § 510 Abs 3 ZPO verwiesen werden, wonach dieses Schreiben als bloßes allgemeines Informationsschreiben zu werten ist.

10. Die Behauptung des Klägers, sein Dienstverhältnis wurde wegen seiner Tätigkeit als Personal- bzw als Mittelbauvertreter und/oder wegen einer von ihm verfassten Studie nicht verlängert, wurde nicht erwiesen. Vielmehr wurde das Gegenteil festgestellt.

11. Wie die Vorinstanzen zutreffend ausführten, wurde dem Kläger die von ihm ins Treffen geführte Karenz nicht nach § 49d VBG, sondern nach § 29b VBG gewährt. Nur für Beurlaubungen nach § 49d VBG ist aber in der vom Kläger ins Treffen geführten Bestimmung des § 49m VBG eine Verlängerung des Dienstverhältnisses vorgesehen. Es bedarf daher keiner weiteren Auseinandersetzung mit der Behauptung des Revisionswerbers, die durch § 49m Abs 2 Z 2 VBG bewirkte Einschränkung, dass ein Dienstverhältnis nur um die Dauer einer im Ausland absolvierten facheinschlägigen wissenschaftlichen Tätigkeit verlängert wird, sei verfassungs- und europarechtswidrig.

10. Der Revision war daher nicht Folge zu geben.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 41, 50 ZPO.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E98442

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2011:008OBA00068.10Y.0830.000

Im RIS seit

07.10.2011

Zuletzt aktualisiert am

07.10.2011

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