



Abteilung für Kollektivvertrags- und Arbeitsverfassungsrecht

1010 Wien, Teinfaltstraße 7
Tel: 01 534 54/262; Fax: 01 534 54/310
e-mail: goed.kv@goed.at
Wien, 7. Februar 2006
Zl.: 2.602/06 – Mag.Ho/Na

An
Monika Jantschitsch
Richard Kdolsky

Betr.: OGH-Entscheidung zum Universitätsgesetz

Liebe Monika, lieber Richard!

Beiliegend übermittle ich euch die Entscheidung des OGH über unseren Feststellungsantrag.

Der OGH hat nun über den im Dezember 2004 von der GÖD eingebrachten „Feststellungsantrag gem. § 54 Abs 2 ASGG“ zu relevanten Rechtsfragen zum UG 2002 entschieden und teilweise für Überraschungen gesorgt (9 ObA 129/04t vom 25.1.2006).

§ 128 UG 2002 regelt die Rechtsgrundlagen der Arbeitsverhältnisse der ab 1.1.2004 zu einer Universität neu aufgenommen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN). Dabei handelt es sich nicht um eine Dispositivnorm, sondern um die Festlegung eines zwingenden Mindeststandards zugunsten neu eintretender AN. Der OGH begründet dies damit, dass ursprünglich vom Gesetzgeber geplant war, dass das VBG mit Ausnahme der §§ 4, 32 und 34 als Kollektivvertrag (KV) bis zum Abschluss eines neuen KV gelten sollte. Aufgrund der Judikatur zum KV-Recht betreffend dynamischer Verweisungen in KV wurde der geplante Gesetzestext abgeändert. Der Schutzzgedanke (VBG als KV) kann aber nur dann erreicht werden, wenn § 128 UG 2002 eine zwingende Norm darstellt, die einen Mindeststandard festlegt. Nur in begründeten Ausnahmefällen könnten Abweichungen getroffen werden.

Die Rechtsfrage, ob die Höchstgrenzen der Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz (AZG) oder nach dem VBG bzw. BDG gelten, hat der OGH zugunsten des VBG gelöst. Die Überleitungsformulierung für Vertragsbedienstete (VB) im § 126 Abs 4 UG 2002, wonach das VBG 1948 in der jeweils geltenden Fassung Inhalt des Arbeitsvertrages wird, weicht von den in früheren Ausgliederungsgesetzen verwendeten Rechtswahrungsklauseln ab. Der Gesetzgeber gibt mit der gewählten Formulierung klar zu erkennen, dass er jede vom VBG abweichende Vertragsgestaltung verhindern wollte. § 108 Abs 1 UG 2002 ist so zu verstehen, dass die ehemaligen VB zwar dem allgemeinen Regime des Arbeitsrechtes unterstellt werden, das VBG aber als zwingender Inhalt des Arbeitsvertrages wegen seiner Spezialität den Anwendungsvorrang genießt, wo er vom allgemeinen Arbeitsrecht abweicht. Aus diesem Grund gelten die spezielleren Arbeitszeitregelungen (§ 20 Abs 1 VBG iVm § 48a Abs 1 BDG) des VBG.

Betreffend der Frage, ob § 24 Abs 9 VBG – Beendigung des Arbeitsverhältnisse „ex lege“ nach einjährigem Krankenstand – hat der OGH entschieden, dass aufgrund der Geltung des VBG als zwingender Vertragsinhalt diese Norm weiterhin gilt.

Die von der GÖD weiters aufgeworfenen Rechtsfragen der Zugrundelegung des (umfassenderen und daher für den AN günstigeren) Entgeltbegriffes bei der Berechnung der Abfertigung „alt“, sowie der Anspruch auf Abfertigung im Falle der einvernehmlichen Lösung, ohne dass es dazu einer gesonderten Vereinbarung bedarf, wurde vom Antragsgegner nicht bestritten, weshalb der OGH darüber nicht entscheiden brauchte.

Mit gewerkschaftlichen Grüßen

Mag. Martin Holzinger, e.h.
(Abteilungsleiter)

Beilage: angeführte OGH Entscheidung kommt per Post