

OGH-ENTSCHEIDUNG ZUM UNIGESETZ

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).

TEXT: MAG. MARTIN HOLZINGER

Mit Bundesgesetz BGBl. I 120/2002 (UG 2002) wurden 21 Universitäten vollrechtsfähige Betriebe im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG). Wie jedes Ausgliederungsgesetz beinhaltet auch das UG Überleitungsregelungen für zur dauernden Dienstleistung zugewiesene Beamte sowie Vertragsbedienstete (VB), welche Arbeitnehmer der jeweiligen Universität wurden (§§ 125 ff. UG). Weiters wurden eigene Regelungen für Arbeitsverhältnisse der ab 1. 1. 2004 zu einer Universität neu aufgenommenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN) geschaffen (§ 128 UG). In den Unis vollzogene unterschiedliche Interpretationen der Normen führten zur Notwendigkeit der Einbringung eines Feststellungsantrages beim OGH durch die GÖD mit dem Ziel der Schaffung von Rechtssicherheit für zirka 40.000 AN. Dabei wurden zwei Kernfragen an den OGH herangetragen: Welche Normen gelten für neu aufgenommene AN? Welche Normen gelten beim Zusammentreffen der bisher für die AN geltenden dienstrechtlichen Gesetze mit dem allgemeinen Arbeitsrecht wie Angestelltengesetz, Arbeitszeitgesetz, Urlaubsgesetz?

§ 128 UG (neu aufgenommene AN) normiert die Anwendung des VBG mit Ausnahme des Bestandschutzes. Der OGH stellte klar, dass hier keine abänderbare Dispositivnorm, sondern die

Festlegung eines zwingenden Mindeststandards zugunsten neu eintretender AN vorliegt. Er 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 betreffend dynamischer Verweisungen in KV wurde der geplante Gesetzestext abgeändert. Der Schutzgedanke (VBG als KV) kann aber nur dann erreicht werden, wenn § 128 UG eine zwingende Norm darstellt, die einen Mindeststandard festlegt. Nur in begründeten Ausnahmefällen könnten Abweichungen getroffen werden, welche als Sondervertrag zu bezeichnen sind.

ENTSCHEIDUNG FÜR VBG

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 VB im § 126 Abs. 4 UG, wonach das VBG 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 Vertragsge-

staltung verhindern wollte. § 108 Abs. 1 UG 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 es vom allgemeinen Arbeitsrecht abweicht. Aus diesem Grund gelten die spezielleren Arbeitszeitregelungen des VBG (§ 20 Abs. 1 VBG iVm § 48a Abs. 1 BDG).

Die von der GÖD aufgeworfene Rechtsfrage 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, wurden vom Antragsgegner (Dachverband der Universitäten) nicht bestritten, weshalb der OGH darüber nicht entscheiden brauchte. Inwieweit die einzelnen Unis sich an die klare Vorgabe des Dachverbandes in dieser Frage halten werden, bleibt abzuwarten.

NEUE FRAGEN AUFGEWORFEN

Diese Entscheidung hat Rechtsfragen geklärt, jedoch neue Fragen aufgeworfen. Die Betriebsräte der Unis werden laufend von den Experten der GÖD informiert und beraten. Beispielsweise sind alle ab 1. 1. 2004 abgeschlossenen Arbeitsverträge zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen, zumal in den meisten Unis vom VBG abweichende Arbeitsverträge ausgestellt wurden. Überdies entstanden weitere Ansprüche der AN, etwa jener der Berücksichtigung von Vordienstzeiten gem. § 26 VBG sowie auf Gewährung eines Fahrtkostenzuschusses gem. § 20b Gehaltsgesetz (gilt gem. § 22 VBG auch für VB). ■

Der Text dieser OGH-Entscheidung kann über die Abteilung für Kollektivvertrags- und Arbeitsverfassungsrecht der GÖD bezogen werden.

Tel.: 01/534 54-262, oder E-Mail: goed.kv@goed.at.