



Update zur Gesetzesbeschwerde – die Details



Laura Buder
l.buder@bkp.at

Überblick. Wie bereits berichtet, wurde über die Einführung einer sogenannten „Gesetzesbeschwerde“ seit langem diskutiert, mit 1.1.2015 wird dieses korrekt als „Partei-antrag auf Normenkontrolle“ bezeichnete Institut in der Bundesverfassung normiert. Seit kurzem liegt nun auch der Gesetzesentwurf zu den Begleitregelungen vor, welche die konkrete Ausgestaltung der Beschwerde bestimmen.

Stärkung der Parteienrechte. Bisher konnten die Parteien bei Bedenken gegen die angewendete Norm in Zivil- und Strafverfahren nur anregen, das Gericht möge einen Normprüfungsantrag beim VfGH einbringen. Ein durchsetzbares Recht darauf, dass das Gericht dem folgt, kam der Partei aber nicht zu. Mit Einführung der Gesetzesbeschwerde kann eine Partei eines Zivil- oder Strafverfahrens nun mit dem Rechtsmittel gegen eine erstinstanzliche Entscheidung selbst einen Prüfungsantrag beim VfGH stellen, der daraufhin über die Gesetzwidrigkeit der im Verfahren angewendeten Verordnung (Art 139 Abs 1 Z 4 B-VG) bzw über die Verfassungswidrigkeit des angewendeten Gesetzes (Art 140 Abs 1d B-VG) zu entscheiden hat. Der VfGH kann die Behandlung des Antrags mit Beschluss ablehnen, wenn er von vornherein keine hinreichende Aussicht auf Erfolg hat.

Stärkung der Erstgerichte. In Hinkunft ist es zudem den erstinstanzlichen Gerichten in Zivil- und Strafverfahren möglich, einen Normprüfungsantrag einzubringen (Art 140 Abs 1 Z 1a B-VG). Dies war bislang den zweitinstanzlichen Gerichten und dem OGH vorbehalten. Mit dieser Erweiterung kann nun jedes ordentliche Gericht einen Antrag auf Normenkontrolle einbringen.

Begleitregelungen. Die Einführung der neuen Beschwerdemöglichkeit machte zahlreiche einfachgesetzliche Begleitregelungen erforderlich; der diesbezügliche Gesetzesentwurf liegt seit Juli 2014 vor und weicht von den vom Nationalrat in der Entschließung 310/E 24. GP vom 13.6.2013 vorgegebenen Leitlinien doch ein wenig ab. Für die Zeit der Prüfung durch den VfGH ist vorgesehen, dass das Rechtsmittelgericht bei dem die Sache anhängig ist, auf Handlungen beschränkt ist, die vom Erkenntnis des VfGH unabhängig sind oder keinen Aufschub dulden. Einige Verfahren lassen aufgrund ihrer Struktur (nachträgliche Rückgängigmachung nicht tragbar) oder ihres Zweckes (rasche Durchsetzung geboten) keine Beschwerde zu und werden deshalb ausgenommen; es ist ein relativ umfang-

reicher Ausnahmekatalog vorgesehen, der insb Exekutions- und Insolvenzverfahren umfasst. Liegt das Erkenntnis des VfGH schließlich vor, hat das Rechtsmittelgericht, das an dessen Entscheidung gebunden ist, das Verfahren amtsweilig fortzuführen. Eine Wiederholung des erstinstanzlichen Verfahrens findet nicht statt. Abweichend von den Leitlinien des Nationalrates wurde bislang insbesondere keine viermonatige Fristsetzung an den VfGH für die Ablehnung normiert und die erhebliche Einschränkung des Handelsspielraums des Rechtsmittelgerichts führt faktisch zu einer Unterbrechung des Anlassverfahrens.

Österreichisches Vorabentscheidungsverfahren? Einem Vergleich mit dem Vorabentscheidungsverfahren vor dem EuGH hält das neue Institut nur partiell stand. Das Vorabentscheidungsverfahren ist nämlich nur durch Gerichte und gerade nicht durch die Verfahrensparteien einleitbar. Der Gedanke dahinter, eine strittige Frage bereits im Verfahren zu klären und nicht erst danach, ist freilich vergleichbar.

Vorangegangene Kritik. Vor allem der Verlust der Effizienz der Gerichtsbarkeit, die Verteuerung des Rechtsschutzes und die Einmischung in die abschließende Kompetenz des EGMR im Grundrechtsschutz werden insbesondere von Seiten der Justiz befürchtet. Die erwähnten Argumente überzeugen zum Großteil nicht; ob die Beschwerdemöglichkeit rechtsmissbräuchlich zur Verfahrensverzögerung benutzt wird, wird die Praxis zeigen. In Deutschland gibt es die Gesetzesbeschwerde in ganz ähnlicher Ausführung bereits – größere Verfahrensverzögerungen werden dort nicht beanstandet.

Fazit. Die Einführung eines Parteienantrags auf Normenkontrolle ist begrüßenswert, weil damit die Rechte der einzelnen Verfahrenspartei gestärkt und gewissermaßen vervollständigt werden. Der Antrag fügt sich logisch ins österreichische Rechtssystem ein, indem er den Verfahrensparteien das Recht zur Anrufung des VfGH einräumt, wenn das Gericht der Anregung zum Normprüfungsantrag nicht gefolgt ist und steht damit neben dem subsidiären Rechtsbehelf des Individualantrags. Mit 1.1.2015 wird die Gesetzesbeschwerde erstmals möglich sein. Die Details dieses neuen Instituts sind in den einfachgesetzlichen Begleitregelungen zu finden. Die Stellungnahmefrist zu den diesbezüglichen Entwürfen endete am 23.7.2014 und wurde durchaus genutzt. Inwieweit hier noch Änderungen erfolgen werden, bleibt bis auf weiteres spannend.

Brauneis Klauer Prändl Rechtsanwälte GmbH

A-1010 Wien ■ Bauernmarkt 2 ■ Tel.: +43 1 532 12 10 ■ Fax: +43 1 532 12 10-20
office@bkp.at ■ www.bkp.at ■ UID ATU62022625 ■ DVR 0821381 ■ Handelsgericht Wien ■ FN 268590k

Dieser Beitrag bzw. Blog enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Die Informationen in diesem Blog sind weder ein Ersatz für eine professionelle Beratung noch sollte sie als Basis für eine Entscheidung oder Aktion dienen, die eine Auswirkung auf Ihre Finanzen oder Ihre Geschäftstätigkeit hat. Bevor Sie eine diesbezügliche Entscheidung treffen, sollten Sie einen qualifizierten, professionellen Berater konsultieren. Eine Haftung für allfällige Schäden kann daher naturgemäß unsererseits nicht übernommen werden.



Einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses trotz Burnout-Gefährdung



Philipp Gamauf
p.gamauf@bkp.at

Sachverhalt. Der Arbeitnehmer teilte dem Arbeitgeber mit, dass er Burnout-gefährdet sei. Der Arbeitgeber bot dem Arbeitnehmer daraufhin die einvernehmliche Auflösung seines Dienstverhältnisses an. Der Arbeitnehmer nahm dieses Angebot an, sodass das Dienstverhältnis beendet war.

Vom Vorschlag des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer solle sich eine längere Bedenkzeit bis zur Unterzeichnung der noch schriftlich zu verfassenden einvernehmlichen Auflösungserklärung nehmen, machte der Arbeitnehmer keinen Gebrauch. Auch die weitere Anregung des Arbeitgebers, die dann aufgesetzte und vom Arbeitnehmer mit dem Personalleiter nochmals durchbesprochene Auflösungsvereinbarung erst am nächsten Tag zu unterfertigen, lehnte der Arbeitnehmer ab. Mit Klage begehrt der Arbeitnehmer daraufhin die Feststellung, dass sein Dienstverhältnis weiterhin aufrecht sei. Die einvernehmliche Auflösungsvereinbarung sei sittenwidrig, weil ihn der Arbeitgeber entgegen seiner Fürsorgepflicht trotz des erkennbaren psychischen Ausnahmezustandes zur Unterfertigung der Auflösungsvereinbarung veranlasst habe.

Fürsorgepflicht. Die vielseitigen Haupt- und Nebenpflichten des Arbeitgebers im Rahmen des Arbeitsverhältnisses werden unter dem Oberbegriff Fürsorgepflicht subsumiert. Der Arbeitgeber ist danach gesetzlich dazu verpflichtet, die Arbeitsleistung so zu regeln und bezüglich der von ihm beizustellenden oder beigestellten Räume und Gerätschaften auf seinen Kosten dafür zu sorgen, dass Leben und physische als auch psychische Gesundheit des Arbeitnehmers und auch andere berücksichtigungswürdige immaterielle und materielle Interessen des Arbeitnehmers so weit wie möglich geschützt werden. Aus der Fürsorgepflicht (sowie auch aus dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz) lässt sich etwa auch die Pflicht des Arbeitgebers ableiten, Burnout-Verhinderungsmaßnahmen zu setzen.

Einvernehmliche Auflösung. Die sehr praxisrelevante einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ist weder an eine bestimmte Frist, noch an einen bestimmten Termin gebunden, wobei für gewisse Arbeitnehmergruppen Sondervorschriften existieren. Sie ist ein zweiseitiges

Rechtsgeschäft, nämlich ein Aufhebungsvertrag. Eine einvernehmliche Auflösungsvereinbarung kann demzufolge als Vertrag auch – bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen – wegen Sittenwidrigkeit, Arglist oder etwa Geschäftsirrtum angefochten werden. Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich das Recht, sich vor der Zustimmung zu einer einvernehmlichen Auflösung mit einem allfälligen Betriebsrat zu beraten.

Entscheidung des OGH. Der OGH hatte nunmehr zu beurteilen, wann eine einvernehmliche Auflösungsvereinbarung wegen Verletzung der Fürsorgepflichten des Arbeitgebers erfolgreich vom Arbeitnehmer wegen Sittenwidrigkeit angefochten werden kann. Der OGH sprach dazu in seinem Urteil 9 ObA 56/14x aus, dass, auch wenn ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber erst am Vortag mitgeteilt hat, dass er sich dem Druck seiner Arbeit nicht mehr gewachsen fühle und Burnout-gefährdet sei, die am Folgetag vereinbarte einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses nicht wegen Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers sittenwidrig ist, wenn sich der Arbeitnehmer der Tragweite des mit dem Arbeitgeber geführten Auflösungsgesprächs voll bewusst war und der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ausdrücklich angeboten hat, sich bis zur Unterzeichnung der vom Personalleiter aufgesetzten Vereinbarung eine längere Bedenkzeit zu nehmen.

Zusammenfassung. Beim Abschluss von einvernehmlichen Auflösungsvereinbarungen ist der Arbeitgeber demnach angehalten, dem Arbeitnehmer über den Inhalt und die Folgen einer solchen Auflösungsvereinbarung vorab ausdrücklich zu unterrichten und dem Arbeitnehmer dabei stets eine angemessene Bedenkzeit einzuräumen. Wird der Arbeitnehmer hingegen vom Arbeitgeber überrumpelt oder gar zur Unterzeichnung der Auflösungsvereinbarung unter Druck gesetzt, kann eine solche Auflösungsvereinbarung vom Arbeitnehmer erfolgreich angefochten werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber von einer psychischen Gesundheitsgefährdung wie etwa Burnout des Arbeitnehmers Kenntnis hat und er daher im Rahmen seiner Fürsorgepflicht noch behutsamer mit dem Arbeitnehmer im Rahmen von Auflösungsvereinbarungen umgehen muss.

Brauneis Klauer Prändl Rechtsanwälte GmbH

A-1010 Wien ■ Bauernmarkt 2 ■ Tel.: +43 1 532 12 10 ■ Fax: +43 1 532 12 10-20
office@bkp.at ■ www.bkp.at ■ UID ATU62022625 ■ DVR 0821381 ■ Handelsgericht Wien ■ FN 268590k

Dieser Beitrag bzw. Blog enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Die Informationen in diesem Blog sind weder ein Ersatz für eine professionelle Beratung noch sollte sie als Basis für eine Entscheidung oder Aktion dienen, die eine Auswirkung auf Ihre Finanzen oder Ihre Geschäftstätigkeit hat. Bevor Sie eine diesbezügliche Entscheidung treffen, sollten Sie einen qualifizierten, professionellen Berater konsultieren. Eine Haftung für allfällige Schäden kann daher naturgemäß unsererseits nicht übernommen werden.