jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2002/7/4 8ObA118/02i

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 04.07.2002

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Lukas Stärker und Mag. Manuela Majeranowski in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Rudolf M*****, vertreten durch Dr. Gert Ragossnig, Rechtsanwalt in Graz, wider die beklagte Partei Versicherungsanstalt Ö*****, vertreten durch Dr. Reinhard Tögl, Rechtsanwalt in Graz, wegen EUR 19.376,76 brutto sA, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 15. Jänner 2002, GZ 8 Ra 195/01k-27, mit dem infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 6. April 2001, GZ 24 Cga 196/99d-18, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 1.063,80 (darin enthalten EUR 177,30 an USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat die Frage der Einstufung des Klägers zutreffend beantwortet.

Der Kläger ist seit 1981 bei der Beklagten beschäftigt. Seit 1995 ist er Abteilungsleiter der Organisationseinheit Vertragspartnerabrechnung. Dabei ist der Kläger Vorgesetzter von 27 Mitarbeitern, von denen 3 mit der Überprüfung und 24 mit der Abrechnung von Vertragpartnern befasst sind

Seit 1. 1. 1997 umfasst seine Arbeitsplatzbeschreibung neben den Aufgaben der Dienstaufsicht, der abteilungsinternen Koordinierung, der Revision, der Erledigung bestimmten qualifizierten Schriftverkehrs und der Wahrnehmung von Verstößen der Vertragpartner auch die Umsetzung der Bestimmung der Geschäftsordnung des Vorstandes bezüglich der Vertragsregelung mit Vertragspartnern im Sinne des sechsten Teiles des ASVG. Der Landesgeschäftstelle wurde zu diesem Zeitpunkt auch die Beschlussfassung über bestimmte Einzelverträge übertragen, die in den Gesamt-, Muster-, und Rahmenverträgen ihre Deckung finden. Auf Basis dieser Gesamtverträge hat der Kläger dann auch seine Erhebungen und Verhandlungen zu den Einzelverträgen geführt, wobei die Entscheidung über den Abschluss aber regelmäßig dem Landesstellenausschuss obliegt. Mit dieser Verhandlungs- und Vorbereitungstätigkeit war ausschließlich der Kläger befasst. Diese lastet ihn zu etwa 50 % aus.

Zutreffend hat nun das Berufungsgericht diese Tätigkeit nicht der begehrten Gehaltsgruppe F Dienstklasse III der

Gehaltsordnung nach der Dienstordnung A für die Angestellten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs (im Folgenden DO.A) zugeordnet. Schon deshalb mangelt es an den Voraussetzungen für die vom Kläger begehrte Gehaltsdifferenz zwischen seiner Einstufung in der Gehaltsgruppe F Dienstklasse I der DO.A und des begehrten Gehaltes für die Gehaltsgruppe F Dienstklasse III der DO.A Es reicht daher auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 510 Abs 3 ZPO).Zutreffend hat nun das Berufungsgericht diese Tätigkeit nicht der begehrten Gehaltsgruppe F Dienstklasse römisch III der Gehaltsordnung nach der Dienstordnung A für die Angestellten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs (im Folgenden DO.A) zugeordnet. Schon deshalb mangelt es an den Voraussetzungen für die vom Kläger begehrte Gehaltsdifferenz zwischen seiner Einstufung in der Gehaltsgruppe F Dienstklasse römisch eins der DO.A und des begehrten Gehaltes für die Gehaltsgruppe F Dienstklasse römisch III der DO.A Es reicht daher auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Ergänzend ist den Ausführungen des Revisionswerbers entgegen zu halten:

Die DO.A samt Erläuterungen legt als Kollektivvertrag und Einstufungsnorm die ausschließlichen, keine Analogieschlüsse erlaubenden Voraussetzungen für die Einstufung in eine bestimmte Gehaltsgruppe fest (vgl RIS-Justiz RS0054613 mzwN SZ 67/23 zuletzt OGH 14. 2. 20019 ObA 324/00p; infas 1994 A 20).Die DO.A samt Erläuterungen legt als Kollektivvertrag und Einstufungsnorm die ausschließlichen, keine Analogieschlüsse erlaubenden Voraussetzungen für die Einstufung in eine bestimmte Gehaltsgruppe fest vergleiche RIS-Justiz RS0054613 mzwN SZ 67/23 zuletzt OGH 14. 2. 2001 9 ObA 324/00p; infas 1994 A 20).

Nach § 36 Abs 2 DO.A hat die Einreihung der Angestellten nach dem dauernden Arbeitsinhalt entsprechend den in den §§ 37 bis 39 DO.A angeführten Tätigkeitsmerkmalen zu erfolgen. Bei Überlagerungen ist der Angestellte nach der höherwertigen Tätigkeit einzureihen, wenn sich diese in einem erheblichen Ausmaß und regelmäßig wiederholt. Der hier für die Einreihung der Verwaltungsangestellten maßgebliche § 37 DO.A in der hier maßgeblichen Fassung sieht folgende Gehaltsgruppen vor:Nach Paragraph 36, Absatz 2, DO.A hat die Einreihung der Angestellten nach dem dauernden Arbeitsinhalt entsprechend den in den Paragraphen 37 bis 39 DO.A angeführten Tätigkeitsmerkmalen zu erfolgen. Bei Überlagerungen ist der Angestellte nach der höherwertigen Tätigkeit einzureihen, wenn sich diese in einem erheblichen Ausmaß und regelmäßig wiederholt. Der hier für die Einreihung der Verwaltungsangestellten maßgebliche Paragraph 37, DO.A in der hier maßgeblichen Fassung sieht folgende Gehaltsgruppen vor:

A-Hilfsdienst

B-Kanzleidienst

C-Verwaltungsdienst

D-Mittlerer Dienst

E-Gehobener Dienst

F-Höherer Dienst und G-Leitender Dienst

Die Gehaltsgruppe G - leitender Dienst definiert sich dabei nach den sogenannten leitenden Angestellten eines Versicherungsträgers und deren im einzelnen definierten Vertreter und stellt damit offensichtlich nur auf bestimmte, schon in den Organisationsbestimmungen der Sozialversicherungsträger vorgegebene Leitungsfunktionen ab.

In der Gehaltgruppe F wird in allen drei Dienstklassen auf den weiteren Kreis der "Leiter von im Dienstpostenplan vorgesehenen Organisationseinheiten", denen verschiedene je nach Dienstklasse unterschiedliche Aufgabenbereiche zur verantwortlichen Führung übertragen sind, abgestellt. Deutlich wird aber schon daraus, dass das entscheidende Kriterium für die Einordnung in eine bestimmte Dienstklasse der Gehaltgruppe F die Führungsaufgabe über eine bestimmte Organisationeinheit ist. Die Einreihung eines Verwaltungsangestellten als "Leiter einer Organisationseinheit" oder dessen Stellvertreter setzt daher nach der Rechtsprechung neben der Erfüllung der in § 37 DO.A taxativ aufgezählten Tätigkeitsmerkmale nach den Erläuterungen zu § 37 DO.A (= einvernehmliche Auslegung der Vertragspartner, Beilage zur DO.A) voraus, dass eine solche Organisationseinheit im Dienstpostenplan vorgesehen ist (vgl RIS-Justiz RS0054725 ferner OGH 11. 8 19939 ObA 206/93 = infas 1994 A20). Der Kläger ist aber Leiter einer Organisationseinheit zur Abrechnung mit Vertragspartnern im Sinne der Dienstklasse I Pkt 1.9. und nicht einer Organisationseinheit zur Regelung der Beziehungen mit Vertragspartnern für den Bereich des Krankenversicherungsträgers im Sinne der Dienstklasse III Pkt 1.20. der Gehaltsordnung. Dass der Kläger selbst auch

zusätzlich mit der Vorbereitung der Regelung der Beziehungen mit Vertragspartnern betraut wurde ändert daran nichts. Er wird dadurch nicht zum Leiter einer dafür vorgesehenen Organisationseinheit. Der Kollektivvertrag stellt aber im Rahmen der Gehaltsordnung bei der Gehaltsgruppe F deutlich auf die Leitungsfunktion ab und nicht auf die inhaltliche Ausführung zusätzlicher Tätigkeiten.In der Gehaltgruppe F wird in allen drei Dienstklassen auf den weiteren Kreis der "Leiter von im Dienstpostenplan vorgesehenen Organisationseinheiten", denen verschiedene je nach Dienstklasse unterschiedliche Aufgabenbereiche zur verantwortlichen Führung übertragen sind, abgestellt. Deutlich wird aber schon daraus, dass das entscheidende Kriterium für die Einordnung in eine bestimmte Dienstklasse der Gehaltgruppe F die Führungsaufgabe über eine bestimmte Organisationeinheit ist. Die Einreihung eines Verwaltungsangestellten als "Leiter einer Organisationseinheit" oder dessen Stellvertreter setzt daher nach der Rechtsprechung neben der Erfüllung der in Paragraph 37, DO.A taxativ aufgezählten Tätigkeitsmerkmale nach den Erläuterungen zu Paragraph 37, DO.A (= einvernehmliche Auslegung der Vertragspartner, Beilage zur DO.A) voraus, dass eine solche Organisationseinheit im Dienstpostenplan vorgesehen ist vergleiche RIS-Justiz RS0054725 ferner OGH 11. 8 1993 9 ObA 206/93 = infas 1994 A20). Der Kläger ist aber Leiter einer Organisationseinheit zur Abrechnung mit Vertragspartnern im Sinne der Dienstklasse römisch eins Pkt 1.9. und nicht einer Organisationseinheit zur Regelung der Beziehungen mit Vertragspartnern für den Bereich des Krankenversicherungsträgers im Sinne der Dienstklasse römisch III Pkt 1.20. der Gehaltsordnung. Dass der Kläger selbst auch zusätzlich mit der Vorbereitung der Regelung der Beziehungen mit Vertragspartnern betraut wurde ändert daran nichts. Er wird dadurch nicht zum Leiter einer dafür vorgesehenen Organisationseinheit. Der Kollektivvertrag stellt aber im Rahmen der Gehaltsordnung bei der Gehaltsgruppe F deutlich auf die Leitungsfunktion ab und nicht auf die inhaltliche Ausführung zusätzlicher Tätigkeiten.

Zwar besteht nach § 36 Abs 2 letzter Halbsatz DO.A der Grundsatz, dass der Angestellte bei Überlagerung von Tätigkeiten aus verschiedenen Aufgabenbereichen dann nach der höherwertigen Tätigkeit einzureihen ist, wenn sich diese "in einem erheblichen Ausmaß und regelmäßig wiederholt" (vgl RIS-Justiz RS0054693 mwN etwa zuletzt OGH 1. 9. 1999 9 ObA 196/99k). Dies würde jedoch voraussetzen, dass der zusätzliche Aufgabenbereich des Klägers der Vorbereitung der Regelung der Beziehungen mit Vertragspartnern auch ohne Leitungsfunktion in die begehrte höhere Dienstklasse einzustufen wäre, was aber nicht der Fall ist.Zwar besteht nach Paragraph 36, Absatz 2, letzter Halbsatz DO.A der Grundsatz, dass der Angestellte bei Überlagerung von Tätigkeiten aus verschiedenen Aufgabenbereichen dann nach der höherwertigen Tätigkeit einzureihen ist, wenn sich diese "in einem erheblichen Ausmaß und regelmäßig wiederholt" vergleiche RIS-Justiz RS0054693 mwN etwa zuletzt OGH 1. 9. 19999 ObA 196/99k). Dies würde jedoch voraussetzen, dass der zusätzliche Aufgabenbereich des Klägers der Vorbereitung der Regelung der Beziehungen mit Vertragspartnern auch ohne Leitungsfunktion in die begehrte höhere Dienstklasse einzustufen wäre, was aber nicht der Fall ist.

Insgesamt war der Revision des Klägers nicht Folge zu geben. Die Kostenentscheidung gründet sich auf die§§ 2 ASGG, 50 und 41 ZPO.Insgesamt war der Revision des Klägers nicht Folge zu geben. Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 2, ASGG, 50 und 41 ZPO.

Anmerkung

E66419 8ObA118.02i

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2002:008OBA00118.02I.0704.000

Dokumentnummer

JJT_20020704_OGH0002_008OBA00118_02I0000_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