

TE OGH 1997/5/23 8ObA142/97h

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 23.05.1997

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr.Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr.Langer und Dr.Adamovic sowie die fachkundigen Laienrichter Brigitte Augustin und Alfred Klair als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Dr.Norbert G*, Tierarzt, * vertreten durch Dr.Reinhard Schwarzkogler und Mag.Norbert Stiefmüller, Rechtsanwälte in Lambach, wider die beklagte Partei Republik Österreich, vertreten durch die Finanzprokuratur, Wien 1, Singerstraße 17-19, wegen Feststellung (Interesse S 120.000,-), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 19.März 1997, GZ 7 Ra 13/97a-17, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 22.Oktober 1996, GZ 13 Cga 125/95m-12, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Der Kläger ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 6.337,50 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin keine USt) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger ist als Vertragsbediensteter und vollbeschäftiger Grenztierarzt ab 1.5.1979 der Grenzeintrittsstelle Hohenau dienstzugeteilt. Er fuhr nur bei Bedarf zur Abfertigung von durchschnittlich zwei Zügen täglich von seiner Praxis in Dürnkrut nach Hohenau; 1985 verlegte er seine Privatpraxis von Dürnkrut nach Wien, wodurch sich die frühere Fahrtzeit zum Dienstort von ca 30 Minuten auf 40 Minuten verlängerte. Vom 1.10.1993 bis 30.9.1998 wurde der Kläger karenziert. Mit 1.4.1995 erfolgte die Versetzung des Klägers zum Dienstort Drasenhofen verbunden mit der Verpflichtung, auch die grenztierärztlichen Abfertigungen an der Grenzeintrittsstelle Bahnhof-Hohenau zu verrichten.

Rechtliche Beurteilung

Die Begründung der Berufungsentscheidung, die Versetzung des Klägers von Hohenau nach Drasenhofen sei im Sinne des § 6 VBG rechtmäßig erfolgt, ist zutreffend (§ 48 ASGG). Die Begründung der Berufungsentscheidung, die Versetzung des Klägers von Hohenau nach Drasenhofen sei im Sinne des Paragraph 6, VBG rechtmäßig erfolgt, ist zutreffend (Paragraph 48, ASGG).

Ergänzend ist den Revisionsausführungen des Klägers entgegenzuhalten:

Das vom Revisionswerber in Frage gestellte dienstliche Interesse an der Versetzung ist wegen der Veränderungen der Warenströme infolge des EU-Beitritts Österreichs am 1.1.1995 mit den Auswirkungen auf den grenzüberschreitenden

Verkehr von Nutztieren und tierischen Produkten geradezu offensichtlich. Die Berücksichtigung einer angemessenen Frist zum Dienstantritt an einem neuen Dienstort infolge wichtiger familiärer Dispositionen (Kinderbetreuung, SZ 61/19) kommt im Fall des Klägers nicht in Betracht; die Fahrtstrecke von seinem Wohnsitz zum alten und zum neuen Dienstort ist nur geringfügig länger (71 km gegenüber 68) und die Fahrzeit nahezu gleich.

Der Kläger wendet sich weniger gegen die Versetzung von einer Grenzübergangsstelle zu einer anderen, sondern gegen die dadurch bewirkte Verschlechterung seiner Arbeitssituation. Am früheren Dienstort war in den letzten Jahren praktisch überhaupt nichts zu tun (laut Angabe des Klägers in seiner Parteienvernehmung, AS 53), gegenüber der zu erwartenden erheblich intensiveren Beanspruchung am neuen Arbeitsort. Im Dienstvertrag des Klägers ist eine Vollbeschäftigung enthalten, dh er ist grundsätzlich verpflichtet, für sein volles Monatsentgelt auch im vollen Ausmaß der Dienstzeit zur Verfügung zu stehen im Sinne von arbeitsbereit sein (vgl § 21 VBG für Teilzeitbeschäftigung). Es kann zwar unter bestimmten außergewöhnlichen Voraussetzungen eine schlüssige Verkürzung der Dienstzeit erfolgen (vgl Verringerung der Dienstzeit einer Sekretärin der Hochschülerschaft in der vorlesungsfreien Zeit von 40 auf 20 Stunden infolge einer über ein Jahrzehnt dauernden Übung: RdW 1995, 194); redlicherweise kann jedoch ein stillschweigend begründeter Anspruch des Arbeitnehmers auf "Unterbeschäftigung" nicht angenommen werden (vgl ZAS 1987/16, 130 [Tomandl] = DRdA 1989/25, 395 [Apathy] = JBI 1987, 468). Der Annahme eines stillschweigenden Verzichts des Arbeitgebers auf die Differenz zur vollen Dienstzeit stünde insbesondere das Gebot der Sparsamkeit der öffentlichen Verwaltung entgegen. Der Kläger wendet sich weniger gegen die Versetzung von einer Grenzübergangsstelle zu einer anderen, sondern gegen die dadurch bewirkte Verschlechterung seiner Arbeitssituation. Am früheren Dienstort war in den letzten Jahren praktisch überhaupt nichts zu tun (laut Angabe des Klägers in seiner Parteienvernehmung, AS 53), gegenüber der zu erwartenden erheblich intensiveren Beanspruchung am neuen Arbeitsort. Im Dienstvertrag des Klägers ist eine Vollbeschäftigung enthalten, dh er ist grundsätzlich verpflichtet, für sein volles Monatsentgelt auch im vollen Ausmaß der Dienstzeit zur Verfügung zu stehen im Sinne von arbeitsbereit sein vergleiche Paragraph 21, VBG für Teilzeitbeschäftigung). Es kann zwar unter bestimmten außergewöhnlichen Voraussetzungen eine schlüssige Verkürzung der Dienstzeit erfolgen vergleiche Verringerung der Dienstzeit einer Sekretärin der Hochschülerschaft in der vorlesungsfreien Zeit von 40 auf 20 Stunden infolge einer über ein Jahrzehnt dauernden Übung: RdW 1995, 194); redlicherweise kann jedoch ein stillschweigend begründeter Anspruch des Arbeitnehmers auf "Unterbeschäftigung" nicht angenommen werden vergleiche ZAS 1987/16, 130 [Tomandl] = DRdA 1989/25, 395 [Apathy] = JBI 1987, 468). Der Annahme eines stillschweigenden Verzichts des Arbeitgebers auf die Differenz zur vollen Dienstzeit stünde insbesondere das Gebot der Sparsamkeit der öffentlichen Verwaltung entgegen.

In zahlreichen Entscheidungen zum Versetzungsschutz hat der Oberste Gerichtshof auch darauf verwiesen, daß Arbeitnehmer mit einem erhöhten Bestandschutz - wie dies auch für Vertragsbedienstete zutrifft - ihrem Arbeitgeber erhöhte Flexibilität schulden (vgl SZ 68/165; DRdA 1993/43 und 44 [Mosler]), um dem Arbeitgeber im Falle geänderter Verhältnisse eine organisatorische Anpassung zu ermöglichen. In zahlreichen Entscheidungen zum Versetzungsschutz hat der Oberste Gerichtshof auch darauf verwiesen, daß Arbeitnehmer mit einem erhöhten Bestandschutz - wie dies auch für Vertragsbedienstete zutrifft - ihrem Arbeitgeber erhöhte Flexibilität schulden vergleiche SZ 68/165; DRdA 1993/43 und 44 [Mosler]), um dem Arbeitgeber im Falle geänderter Verhältnisse eine organisatorische Anpassung zu ermöglichen.

Schließlich steht die vereinbarte Karenzierung anlässlich der zutagegetretenen Meinungsunterschiede über das faktische Beschäftigungsausmaß des Klägers der Annahme einer schlüssigen Vertragsänderung entgegen (§ 863 Abs 1 ABGB). Schließlich steht die vereinbarte Karenzierung anlässlich der zutagegetretenen Meinungsunterschiede über das faktische Beschäftigungsausmaß des Klägers der Annahme einer schlüssigen Vertragsänderung entgegen (Paragraph 863, Absatz eins, ABGB).

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 41, 50 ZPO. Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 41., 50 ZPO.

Textnummer

E46374

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1997:E46374

Im RIS seit

15.06.1997

Zuletzt aktualisiert am

25.05.2022

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