

TE OGH 2017/11/29 8ObA35/17f

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.11.2017

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Spenling als Vorsitzenden, die Hofrätinnen Dr. Tarmann-Prentner und Mag. Korn sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Ulrike Hammerschmidt und Helmut Frick als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei W*****, vertreten durch Celar Senoner Weber-Wilfert Rechtsanwälte GmbH in Wien, gegen die beklagte Partei Ö***** GmbH, *****, vertreten durch Kunz Schima Wallentin Rechtsanwälte OG in Wien, wegen 24.033,98 EUR brutto sA und Feststellung (Streitwert 5.000 EUR), über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 25. April 2017, GZ 7 Ra 86/16t-93, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1. Das Dienstverhältnis der Arbeitnehmer der Beklagten ist grundsätzlich ein privatrechtliches (RIS-JustizRS0052676). Vor der Ausgliederung der Österreichischen Bundesbahnen mit dem BundesbahnG 1992 wies es aber einen starken öffentlich-rechtlichen Einschlag auf, der zur Folge hatte, dass sich die Gehaltseinstufung der Arbeitnehmer nicht nach der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit richtete, sondern nach jenem Dienstposten, der dem „Beamten verliehen“ war (RIS-Justiz RS0052662).

Diese Rechtslage änderte sich nach dem Inkrafttreten der AVB mit 1. 1. 1996. Jene Bediensteten der Österreichischen Bundesbahnen, deren Verträge den als Vertragsschablone (RIS-Justiz RS0054759 [T2]) anzusehenden Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen (AVB) unterliegen, sind nunmehr unabhängig von der Ernennung auf eine entsprechende Planstelle nach ihrer konkreten Tätigkeit zu entlohnen (8 ObA 110/01m; 8 ObA 77/11y; 8 ObA 43/16f).

2. Nach § 24 AVB richtet sich die Höhe des Gehalts nach der Gehaltsgruppe und der Gehaltsstufe. Die Gehaltsgruppe ergibt sich aus der Verwendung. Die Zuordnung der einzelnen Verwendungen zu den Gehaltsgruppen bestimmt die Anlage 1 der AVB (Gehaltsgruppenzuordnung). Diese enthält allgemeine Verwendungsbezeichnungen der

Arbeitnehmer, die nicht näher definiert werden. Der in § 25 AVB genannte Stellenplan dient lediglich der budgetären Vorausplanung des Personalbedarfs. Der Bedienstete ist selbst dann seiner Verwendung gemäß einzureihen und zu entlohnen, wenn im Stellenplan kein (freier) Dienstposten dieser Art vorgesehen ist (8 ObA 110/01m).

3. Der Kläger hat im hier relevanten Zeitraum die Tätigkeit eines Fernmeldemeisters ausgeübt. In der Anlage 1 der AVB finden sich die Verwendungsbezeichnungen Fernmeldemeister 1 – 5 mit jeweils zugeordneter Gehaltsgruppe. Weiters ist eine Zeitvorrückung nach 6 bzw 5 Jahren in die nächsthöhere Gehaltsgruppe vorgesehen. Aufgrund einer Vereinbarung mit der Belegschaftsvertretung wurde eine Sechstelregelung eingehalten: 3/6 in Gehaltsgruppe V B (Fernmeldemeister 5), 2/6 in Gehaltsgruppe VI A (Fernmeldemeister 4) und 1/6 in Gehaltsgruppe VI B (Fernmeldemeister 3). Die Einstufung erfolgte für alle in dieser Funktion verwendeten Mitarbeiter zunächst in der Gehaltsgruppe V B. Bei Freiwerden einer Planstelle der nächsthöheren Gehaltsgruppe wurde diese entsprechend den Kriterien des § 44 AVB nachbesetzt.

Werden Personen völlig regelmäßig zu Beginn ihrer Verwendung in eine bestimmte niedrigere Gehaltsgruppe eingereiht und erst im Laufe der Zeit sowie abhängig von verschiedenen Faktoren in eine höhere, bringt diese Praxis der Einstufung objektiv zum Ausdruck, dass die zu Beginn konkret vereinbarte Gehaltsstufe auch tatsächlich die nach Ansicht des Dienstgebers der Verwendung entsprechende war. Dagegen hat die Überstellung in höhere Gehaltsgruppen nichts mit der Wertigkeit der (regelmäßig gleichbleibenden) Tätigkeit zu tun, sondern mit dem überkommenen Planstellensystem der Beklagten (vgl 8 ObA 77/11y). Die Ansicht des Berufungsgerichts, dass die ursprünglich erfolgte Einstufung auch der Verwendung des Klägers entsprach, ist daher nicht zu beanstanden. Die in der Revision zitierte Rechtsprechung zu einer höherwertigen Verwendung ist dementsprechend auf den vorliegenden Fall nicht anzuwenden.

4. Soweit der Kläger einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz geltend macht, indem er darauf verweist, dass er zu einer Minderheit gehört, die trotz gleicher Tätigkeit nicht in die Gehaltsgruppe VI B eingestuft wurde, gelingt es ihm ebenfalls nicht, Bedenken gegen die Entscheidung des Berufungsgerichts zu wecken.

Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist der Arbeitgeber verpflichtet, einzelne Arbeitnehmer nicht willkürlich, also ohne sachliche Rechtfertigung, schlechter zu behandeln als die Übrigen.

Nach der Rechtsprechung steht dabei die Prüfung im Vordergrund, ob der Behandlung bessergestellter Arbeitnehmer ein erkennbares generalisierendes Prinzip – bei dessen Bestimmung der Arbeitgeber grundsätzlich im gesetzlichen und kollektivvertraglichen Rahmen frei ist – zu Grunde liegt, von dem der Arbeitgeber im Einzelfall willkürlich oder ohne sachlichen Grund abgewichen ist und dem Einzelnen das vorenthält, was er anderen zubilligt (8 ObA 77/11y; 9 ObA 122/11y; 9 ObA 135/11k; 9 ObA 25/12k).

Zu vergleichbaren Sachverhalten wurde wiederholt darauf verwiesen, dass ein generalisierendes Prinzip der Beförderung darin gesehen werden könnte, dass Nachbesetzungen von der Beklagten stets nach Maßgabe der vorhandenen freien Planstellen und bestimmter individueller Qualifikationsmerkmale der Bewerber vorgenommen wurden. Für den Kläger wäre damit aber nichts gewonnen, weil die Beklagte bei jeder Nachbesetzung auf diese Weise vorgegangen ist. Eine Diskriminierung der vom Klagebegehren betroffenen Minderheit sei somit nicht zu erkennen (9 ObA 122/11y; 9 ObA 135/11k; 9 ObA 25/12k). Aus den Feststellungen ergibt sich auch im vorliegenden Fall nicht, dass die Beklagte von diesem allgemeinen Prinzip aus unsachlichen Gründen abgewichen ist (so auch 8 ObA 43/16f zu einem vergleichbaren Sachverhalt). Wenn der Kläger das Sechstelprinzip als willkürlich ansieht, übergeht er, dass die Höherreihung nach den Feststellungen den Kriterien des § 44 AVB folgte.

5. Richtig hat das Berufungsgericht darauf verwiesen, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz den Arbeitgeber nicht grundsätzlich daran hindert, in zeitlicher Hinsicht zu differenzieren und Vergünstigungen den ab einem bestimmten Zeitpunkt dafür in Betracht kommenden Arbeitnehmern nicht mehr zu gewähren (RIS-Justiz RS0060204). Insoweit war die Beklagte (bzw ihre Rechtsvorgänger) auch berechtigt, zu bestimmten Stichtagen neue Entlohnungskonzepte zu erstellen und geänderte Einstufungskriterien zu Grunde zu legen, nach denen auch letztlich eine höhere Einstufung des Klägers erfolgte. Auch daraus lässt sich daher keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ableiten.

6. Weitere Argumente werden nicht geltend gemacht. Die außerordentliche Revision ist daher mangels Vorliegens einer erheblichen Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO zurückzuweisen.

Schlagworte

;Arbeitsrecht;

Textnummer

E120376

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2017:008OBA00035.17F.1129.000

Im RIS seit

18.01.2018

Zuletzt aktualisiert am

14.02.2018

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