

TE OGH 2017/3/28 8ObA52/16d

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 28.03.2017

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Spenling als Vorsitzenden, die Hofrätin Dr. Tarmann-Prentner und den Hofrat Dr. Brenn als weitere Richter sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Dr. Bernhard Gruber und Harald Kohlruss in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei DDr. L***** R*****, vertreten durch Freimüller/Obereder/Pilz RechtsanwältInnen in Wien, gegen die beklagte Partei Ö*****, vertreten durch Burgstaller & Preyer Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen 44.368,32 EUR brutto sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 21. Juni 2016, GZ 7 Ra 15/16a-29, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO iVm § 2 Abs 1 ASGG). Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO in Verbindung mit Paragraph 2, Absatz eins, ASGG).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung, dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz den Arbeitgeber nicht daran hindert, in zeitlicher Hinsicht zu differenzieren und Vergünstigungen den ab einem bestimmten Zeitpunkt in Betracht kommenden Arbeitnehmern nicht mehr zu gewähren (RIS-Justiz RS0060204).

Auch bei der Bestimmung der Kriterien für eine (freiwillige) Besserstellung von Dienstnehmern ist der Dienstgeber frei; er darf sie nur nicht im Einzelfall willkürlich und ohne sachlichen Grund zum Nachteil eines einzelnen Dienstnehmers verlassen (RIS-Justiz RS0016815). Entgegen den Revisionsausführungen hat der Oberste Gerichtshof auch schon ausgesprochen, dass der Dienstgeber ohne Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes aus sachlichen Gründen stichtagsbezogen Leistungen ausweiten kann (vgl 9 ObA 221/00s). Auch bei der Bestimmung der Kriterien für eine (freiwillige) Besserstellung von Dienstnehmern ist der Dienstgeber frei; er darf sie nur nicht im Einzelfall willkürlich und ohne sachlichen Grund zum Nachteil eines einzelnen Dienstnehmers verlassen (RIS-Justiz RS0016815). Entgegen den Revisionsausführungen hat der Oberste Gerichtshof auch schon ausgesprochen, dass der Dienstgeber ohne Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes aus sachlichen Gründen stichtagsbezogen Leistungen ausweiten kann (vergleiche 9 ObA 221/00s).

2. Soweit die Revisionsausführungen unterstellen, dass die Anwendung der DB V gegenüber den DB IV, denen der Dienstvertrag des Klägers unterliegt, insgesamt eine Vergünstigung darstellen würden, entfernen sie sich unter Verletzung des Neuerungsverbots vom festgestellten Sachverhalt. Das Herausnehmen lediglich einzelner bevorzugter Detailregelungen („Rosinentheorie“) ist eine unschlüssige Vorgangsweise.2. Soweit die Revisionsausführungen unterstellen, dass die Anwendung der DB römisch fünf gegenüber den DB römisch vier, denen der Dienstvertrag des Klägers unterliegt, insgesamt eine Vergünstigung darstellen würden, entfernen sie sich unter Verletzung des Neuerungsverbots vom festgestellten Sachverhalt. Das Herausnehmen lediglich einzelner bevorzugter Detailregelungen („Rosinentheorie“) ist eine unschlüssige Vorgangsweise.

3. Ob die unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmergruppen dem Gebot der Sachlichkeit entspricht, hängt immer von den Umständen des Einzelfalls ab (RIS-Justiz RS0060204 [T20]). Mangels einer über den Anlass hinausreichenden Aussagekraft von Einzelfallentscheidungen steht die Revision zu ihrer Überprüfung nach § 502 Abs 1 ZPO nicht offen, es sei denn, dem Berufungsgericht wäre bei seiner Entscheidung eine krasse Fehlbeurteilung unterlaufen, die ausnahmsweise zur Wahrung der Rechtssicherheit einer Korrektur bedürfte.3. Ob die unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmergruppen dem Gebot der Sachlichkeit entspricht, hängt immer von den Umständen des Einzelfalls ab (RIS-Justiz RS0060204 [T20]). Mangels einer über den Anlass hinausreichenden Aussagekraft von Einzelfallentscheidungen steht die Revision zu ihrer Überprüfung nach Paragraph 502, Absatz eins, ZPO nicht offen, es sei denn, dem Berufungsgericht wäre bei seiner Entscheidung eine krasse Fehlbeurteilung unterlaufen, die ausnahmsweise zur Wahrung der Rechtssicherheit einer Korrektur bedürfte.

Eine solche Fehlbeurteilung zeigt die Revision nicht auf.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E117879

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2017:008OBA00052.16D.0328.000

Im RIS seit

03.05.2017

Zuletzt aktualisiert am

03.05.2017

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