

TE OGH 2014/6/25 9ObA48/14w

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.06.2014

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Kuras und Dr. Hargassner sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johanna Biereder und Wolfgang Cadilek als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei J***** A*****, vertreten durch Dr. Thomas Stampfer und Dr. Christoph Orgler, Rechtsanwälte in Graz, gegen die beklagte Partei T***** S*****, vertreten durch Held Berdnik Astner & Partner Rechtsanwälte GmbH in Graz, wegen 4.656,57 EUR brutto sA, über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 24. Februar 2014, GZ 7 Ra 71/13k-17, mit dem der Berufung der beklagten Partei gegen das Urteil des Landesgerichts für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 9. September 2013, GZ 58 Cga 66/12h-12, nicht Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die Urteile der Vorinstanzen werden dahin abgeändert, dass das Begehren der klagenden Partei, die beklagte Partei sei schuldig, der klagenden Partei den Betrag von 4.656,57 EUR brutto samt 8,38 % Zinsen seit 1. 7. 2012 binnen 14 Tagen zu bezahlen, abgewiesen wird.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 927,07 EUR (darin 154,51 EUR USt) bestimmten Kosten des erstgerichtlichen Verfahrens, die mit 1.196,32 EUR (darin 108,72 EUR USt und 544 EUR Barauslagen) bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens sowie die mit 1.128,98 EUR (darin 74,66 EUR USt und 681 EUR Barauslagen) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin war als zahnärztliche Assistentin in Ausbildung zunächst bis 31. 3. 2011 beim Zahnarzt Dr. W. und sodann von 26. 4. 2011 bis 30. 6. 2012 beim Beklagten beschäftigt. Der Dienstvertrag zwischen den Streitteilen wurde zunächst von 26. 4. 2011 auf bestimmte Zeit bis zum Ende der Ausbildung abgeschlossen; am 6. 10. 2011 wurde er bis 30. 6. 2012 verlängert. Wie im schriftlichen Dienstvertrag vereinbart, erhielt die Klägerin als zahnärztliche Assistentin im dritten Ausbildungsjahr nach dem Kollektivvertrag (KV) für Angestellte bei Zahnärzten ein Monatsgehalt von 590 EUR brutto sowie eine Gefahrenzulage von 60 EUR.

Die Klägerin beendete das dritte praktische Ausbildungsjahr zur zahnärztlichen Assistentin am 15. 10. 2011. Die kommissionelle Prüfung über den theoretischen Teil legte sie erst am 6. 7. 2012 ab. Der Beklagte zahlte der Klägerin auch über den 15. 10. 2011 hinaus nur das Monatsgehalt für das dritte Ausbildungsjahr im Betrag von 590 EUR brutto sowie die Gefahrenzulage von 60 EUR brutto. Die Klägerin verrichtete beim Beklagten nach Abschluss ihres dritten

Ausbildungsjahres dieselben Arbeiten, wie die beiden anderen beim Beklagten beschäftigten, jedoch fertig ausgebildeten Zahnarztassistentinnen.

Die Klägerin begehrt den Klagsbetrag an Differenz zwischen dem von 15. 10. 2011 bis 30. 6. 2012 ausbezahlten Entgelt und dem im KV für Zahnarzt-Angestellte für zahnärztliche Assistentinnen im 1. Berufsjahr festgelegten Mindestgehalt von 1.048 EUR brutto zuzüglich der Gefahrenzulage. Der KV für Zahnarzt-Angestellte sehe keine konkrete Entgeltregelung für den Fall vor, dass von einer Arbeitnehmerin zwar die drei vorgeschriebenen Ausbildungsjahre absolviert, nicht aber die Prüfung im Fachkurs positiv abgeschlossen worden sei. Eine die Wertungen des BAG berücksichtigende Kollektivvertragsauslegung lasse aber erkennen, dass Arbeitnehmerinnen in diesem Fall bereits Anspruch auf das Gehalt einer zahnärztlichen Assistentin im ersten Berufsjahr hätten. Die Bezahlung eines Monatsgehalts von 650 EUR brutto inklusive Gefahrenzulage nach drei Ausbildungsjahren sei sittenwidrig. Der Klägerin stehe zumindest ein angemessenes und ortsübliches Entgelt zu. Da sie nach Abschluss des dritten Ausbildungsjahres auch die gleichen Tätigkeiten verrichtet habe, wie die beiden anderen beim Beklagten beschäftigten, voll ausgebildeten Assistentinnen, wäre sie mit einer geringeren Entlohnung gegenüber diesen diskriminiert.

Der Beklagte bestritt, beantragte Klagsabweisung und wandte ein, dass ein positiver Prüfungsabschluss zwingende Voraussetzung sei, um in das Entlohnungsschema einer voll ausgebildeten zahnärztlichen Assistentin zu fallen. Anderenfalls käme es zu einer unsachlichen Diskriminierung der voll ausgebildeten zahnärztlichen Assistentinnen gegenüber den Assistentinnen, die nur die praktische Ausbildung vollendet hätten. Das vertraglich vereinbarte Entgelt sei auch angemessen und nicht sittenwidrig. Ein angemessenes Entgelt nach § 1152 ABGB stehe überdies nur zu, wenn im Vertrag kein Entgelt bestimmt sei. Dies sei hier nicht der Fall. Der Beklagte bestritt, beantragte Klagsabweisung und wandte ein, dass ein positiver Prüfungsabschluss zwingende Voraussetzung sei, um in das Entlohnungsschema einer voll ausgebildeten zahnärztlichen Assistentin zu fallen. Anderenfalls käme es zu einer unsachlichen Diskriminierung der voll ausgebildeten zahnärztlichen Assistentinnen gegenüber den Assistentinnen, die nur die praktische Ausbildung vollendet hätten. Das vertraglich vereinbarte Entgelt sei auch angemessen und nicht sittenwidrig. Ein angemessenes Entgelt nach Paragraph 1152, ABGB stehe überdies nur zu, wenn im Vertrag kein Entgelt bestimmt sei. Dies sei hier nicht der Fall.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Nach seinem Wortlaut stelle der KV für Zahnarzt-Angestellte bei Festlegung der Entlohnungsgruppen auf die Berufserfahrung ab. Danach stehe der Betrag von 650 EUR brutto nur für das dritte, nicht aber auch für ein „viertes“ Ausbildungsjahr zu. Die Klägerin habe zudem in der Praxis des Beklagten genau die gleichen Tätigkeiten ausgeführt wie die beiden anderen, voll ausgebildeten, zahnärztlichen Assistentinnen.

Das Berufungsgericht gab der Berufung des Beklagten nicht Folge. Es teilte die Rechtsansicht des Erstgerichts und fügte ergänzend hinzu, dass nach Beendigung der dreijährigen Ausbildungszeit kein neuer befristeter Ausbildungsvertrag abgeschlossen habe werden können. Die Verlängerung des Arbeitsvertrags sei daher als neuer Arbeitsvertrag anzusehen. Die darin getroffene Entgeltvereinbarung sei jedoch rechtsunwirksam, weshalb der Klägerin ein angemessenes Entgelt im Sinne des § 1152 ABGB gebühre. Im Hinblick auf die von der Klägerin erbrachten Leistungen sei das Gehalt einer zahnärztlichen Assistentin im ersten und zweiten Berufsjahr angemessen. Das Berufungsgericht gab der Berufung des Beklagten nicht Folge. Es teilte die Rechtsansicht des Erstgerichts und fügte ergänzend hinzu, dass nach Beendigung der dreijährigen Ausbildungszeit kein neuer befristeter Ausbildungsvertrag abgeschlossen habe werden können. Die Verlängerung des Arbeitsvertrags sei daher als neuer Arbeitsvertrag anzusehen. Die darin getroffene Entgeltvereinbarung sei jedoch rechtsunwirksam, weshalb der Klägerin ein angemessenes Entgelt im Sinne des Paragraph 1152, ABGB gebühre. Im Hinblick auf die von der Klägerin erbrachten Leistungen sei das Gehalt einer zahnärztlichen Assistentin im ersten und zweiten Berufsjahr angemessen.

In seiner dagegen gerichteten Revision beantragt der Beklagte die Abänderung des Berufungsurteils im Sinne einer Klagsabweisung; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die Klägerin beantragt in ihrer Revisionsbeantwortung die Zurückweisung der Revision, hilfsweise ihr keine Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist zulässig (RIS-Justiz RS0042819; RS0109942); sie ist auch berechtigt.

1. Der unstrittig auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Streitteilen anwendbare KV für Zahnarzt-Angestellte § 1 lit a

KV) trat mit 1. 7. 2009 in Kraft. Die hier maßgeblichen Bestimmungen (idF bis 31. 3. 2014) lauten¹. Der unstrittig auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Streitteilen anwendbare KV für Zahnarzt-Angestellte (Paragraph eins, Litera a, KV) trat mit 1. 7. 2009 in Kraft. Die hier maßgeblichen Bestimmungen in der Fassung bis 31. 3. 2014) lauten:

§ 8 Zahnärztliche Assistentinnen in AusbildungParagraph 8, Zahnärztliche Assistentinnen in Ausbildung

1. ...

2. Die Ausbildungszeit zur zahnärztlichen Assistentin beträgt 3 Jahre und beinhaltet eine praktische und theoretische Ausbildung (Duales System). Falls zahnärztliche Assistentinnen in Ausbildung in einem zusammenhängenden Zeitraum von über vier Monaten aus in ihrer Person gelegenen Gründen verhindert sind, so ist die vier Monate überschreitende Zeit nicht auf die Ausbildungszeit anzurechnen.

a) Die praktische Ausbildung erfolgt durch die Beschäftigung als Auszubildende bei einem Zahnarzt, Facharzt für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde oder Dentisten; sie kann auch an einer zahnärztlichen Universitätsklinik erfolgen.

b) Die theoretische Ausbildung erhält die auszubildende zahnärztliche Assistentin neben ihrer praktischen Ausbildung in einem im Anhang 1 angeführten Fachkurs, der mit einer positiven Prüfung abzuschließen ist. Die für den Besuch dieser Fachausbildung erforderliche Zeit ist vom Dienstgeber unter Fortbestand des Gehaltsanspruches freizugeben. Diese Zeit darf in den Urlaub nicht eingerechnet werden.

3. ...

4. Die Auszahlung des Monatsgehaltes für zahnärztliche Assistentinnen in Ausbildung erfolgt mit Monatsende. Fällt der letzte Tag eines Monats auf einen arbeitsfreien Tag, so erfolgt die Auszahlung am Tage vorher. Die monatlichen Mindestgehälter für zahnärztliche Assistentinnen in Ausbildung inkl. Gefahrenzulage betragen:

Euro

im ersten Ausbildungsjahr $350,00 + 60,00 = 410,00$

im zweiten Ausbildungsjahr $510,00 + 60,00 = 570,00$

im dritten Ausbildungsjahr $590,00 + 60,00 = 650,00$

§ 9 Zahnärztliche AssistentinParagraph 9, Zahnärztliche Assistentin

1. Die zahnärztliche Assistentin übt ihre Tätigkeit in Verantwortung des Zahnarztes, Facharztes für Mund-, Zahn- und Kieferheilkunde oder Dentisten auf seine Anordnung und unter seiner Anleitung und Aufsicht aus.

...

§ 18 EntlohnungParagraph 18, Entlohnung

Die Auszahlung des Monatsgehaltes erfolgt mit Monatsende. Fällt der letzte Tag eines Monats auf einen arbeitsfreien Tag, so erfolgt die Auszahlung am Tage vorher. Die monatlichen Mindestgehälter inkl. Gefahrenzulage betragen:

Nach der Ausbildung:

a) Für zahnärztliche Assistentinnen: Euro

im 1. und 2. Berufsjahr $1.048,00 + 60,00 = 1.108,00$

...

im 17. und 18. Berufsjahr $1.353,00 + 60,00 = 1.413,00$

2. Bei dieser Ausbildung (§ 8 Z 2 KV) handelt es sich um eine sogenannte „Anlehre“, die nach positivem Abschluss einer dualen Ausbildung (Praxis und Theorie samt Prüfung) zur Tätigkeit als zahnärztliche Assistentin berechtigt. Es handelt sich, so wie die frühere Ausbildung von Ordinationshilfen nach dem KV für Zahnarzt-Angestellte vom 30. 6. 2004, um kein Lehrverhältnis im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes (§ 12 Abs 2 BAG; 9 ObA 160/07f mwN). Daneben kann seit 1. 7. 2009 in einem Ausbildungsversuch der Beruf Zahnärztliche Fachassistenz in einer dreijährigen Lehre nach der Zahnärztlichen Fachassistenz-Ausbildungsordnung (BGBl II 2009/200) erlernt werden. Mit der ZASS-Ausbildungsverordnung - ZASS-AV vom 30. 9. 2013, BGBl II 2013/283, wurde überdies die Möglichkeit zur zahnärztlichen Assistenzausbildung in einem dreijährigen Lehrgang geschaffen. Mit dem Zahnärztlichen Assistenz-Gesetz vom 30. 4. 2012, BGBl I 2012/38, wurde der Beruf der Zahnärztlichen Assistenz in das Zahnärztegesetz (ZÄG)

BGBI I 2005/126 aufgenommen. Die im 3. und 4. Hauptstück des ZÄG mit 1. 1. 2013 in Kraft getretenen Bestimmungen (§§ 72 - 88 ZÄG) enthalten ua Regelungen zum Berufsbild, zum Tätigkeitsbereich und zur Ausbildung. 2. Bei dieser Ausbildung (Paragraph 8, Ziffer 2, KV) handelt es sich um eine sogenannte „Anlehre“, die nach positivem Abschluss einer dualen Ausbildung (Praxis und Theorie samt Prüfung) zur Tätigkeit als zahnärztliche Assistentin berechtigt. Es handelt sich, so wie die frühere Ausbildung von Ordinationshilfen nach dem KV für Zahnarzt-Angestellte vom 30. 6. 2004, um kein Lehrverhältnis im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes (Paragraph 12, Absatz 2, BAG; 9 ObA 160/07f mwN). Daneben kann seit 1. 7. 2009 in einem Ausbildungsversuch der Beruf Zahnärztliche Fachassistentin in einer dreijährigen Lehre nach der Zahnärztlichen Fachassistenten-Ausbildungsordnung (BGBI II 2009/200) erlernt werden. Mit der ZASS-Ausbildungsverordnung - ZASS-AV vom 30. 9. 2013, BGBI II 2013/283, wurde überdies die Möglichkeit zur zahnärztlichen Assistenz Ausbildung in einem dreijährigen Lehrgang geschaffen. Mit dem Zahnärztlichen Assistenz-Gesetz vom 30. 4. 2012, BGBI I 2012/38, wurde der Beruf der Zahnärztlichen Assistenz in das Zahnärztegesetz (ZÄG) BGBI I 2005/126 aufgenommen. Die im 3. und 4. Hauptstück des ZÄG mit 1. 1. 2013 in Kraft getretenen Bestimmungen (Paragraphen 72, - 88 ZÄG) enthalten ua Regelungen zum Berufsbild, zum Tätigkeitsbereich und zur Ausbildung.

3. Nach ständiger Rechtsprechung hat die Auslegung normativer Bestimmungen eines Kollektivvertrags objektiv nach den Regeln der §§ 6 und 7 ABGB zu erfolgen. Dabei ist in erster Linie der Wortsinn, auch im Zusammenhang mit den übrigen Regelungen, zu erforschen, wie er sich für den Normunterworfenen darstellt, sowie die sich aus dem Text des Kollektivvertrags ergebende Absicht der Kollektivvertragsparteien zu berücksichtigen (RIS-Justiz RS0010088; RS0008807; RS0008782; RS0010089). Führt der Wortsinn der Bestimmung zu keinem eindeutigen Ergebnis, so ist mittels objektiv-teleologischer Interpretation nach dem Sinn und Zweck zu fragen, den die Regelung - mit Rücksicht auf den Systemzusammenhang - vernünftigerweise haben kann (8 ObA 47/13i; 8 ObA 61/13y; 8 ObA 84/13f ua). Den Kollektivvertragsparteien darf dabei grundsätzlich unterstellt werden, dass sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen wollten, sodass bei mehreren an sich in Betracht kommenden Auslegungsmöglichkeiten, wenn alle anderen Auslegungsgrundsätze versagen, jener der Vorzug zu geben ist, die diesen Anforderungen am meisten entspricht (RIS-Justiz RS0008828; RS0008897).

3. Nach ständiger Rechtsprechung hat die Auslegung normativer Bestimmungen eines Kollektivvertrags objektiv nach den Regeln der Paragraphen 6 und 7 ABGB zu erfolgen. Dabei ist in erster Linie der Wortsinn, auch im Zusammenhang mit den übrigen Regelungen, zu erforschen, wie er sich für den Normunterworfenen darstellt, sowie die sich aus dem Text des Kollektivvertrags ergebende Absicht der Kollektivvertragsparteien zu berücksichtigen (RIS-Justiz RS0010088; RS0008807; RS0008782; RS0010089). Führt der Wortsinn der Bestimmung zu keinem eindeutigen Ergebnis, so ist mittels objektiv-teleologischer Interpretation nach dem Sinn und Zweck zu fragen, den die Regelung - mit Rücksicht auf den Systemzusammenhang - vernünftigerweise haben kann (8 ObA 47/13i; 8 ObA 61/13y; 8 ObA 84/13f ua). Den Kollektivvertragsparteien darf dabei grundsätzlich unterstellt werden, dass sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen wollten, sodass bei mehreren an sich in Betracht kommenden Auslegungsmöglichkeiten, wenn alle anderen Auslegungsgrundsätze versagen, jener der Vorzug zu geben ist, die diesen Anforderungen am meisten entspricht (RIS-Justiz RS0008828; RS0008897).

4. Zunächst lässt schon der Text des KV für Zahnarzt-Angestellte in § 8 Z 2 Satz 1 („Die Ausbildungszeit ... beinhaltet eine praktische und theoretische Ausbildung [Duales System].“) für den Leser erkennen, dass die Kollektivvertragsparteien ausdrücklich die duale Ausbildung betonen und diese erst dann als abgeschlossen ansehen, wenn die zahnärztliche Assistentin in Ausbildung nicht nur die dreijährige praktische (§ 8 Z 2 lit a KV), sondern auch die theoretische Ausbildung in einem Fachkurs mit anschließender positiver Prüfung (§ 8 Z 2 lit b KV) abgeschlossen hat. Solange diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, gebührt der Assistentin in Ausbildung keine Entlohnung für zahnärztliche Assistentinnen nach § 18 KV, weil diese für die einzelnen Berufsjahre normierten Entlohnungsstufen ausdrücklich erst - so wörtlich - „Nach der Ausbildung:“ (§ 18 Satz 4 KV) zum Tragen kommen. Hätten die Kollektivvertragsparteien beabsichtigt, einer zahnärztlichen Assistentin, die - aus welchen Gründen auch immer - ihre duale Ausbildung (§ 8 Z 2 KV 1. Satz) noch nicht vollständig abgeschlossen hat, ausnahmsweise in bestimmten Fällen (wie etwa hier) bereits die höhere Entlohnung einer zahnärztlichen Assistentin mit bloß abgeschlossener praktischer Ausbildung zu gewähren, wäre es ein Leichtes gewesen, diese Sonderregelung im Text des Kollektivvertrags festzuhalten. Dies ist aber nicht der Fall.

4. Zunächst lässt schon der Text des KV für Zahnarzt-Angestellte in Paragraph 8, Ziffer 2, Satz 1 („Die

Ausbildungszeit ... beinhaltet eine praktische und theoretische Ausbildung [Duales System].“) für den Leser erkennen, dass die Kollektivvertragsparteien ausdrücklich die duale Ausbildung betonen und diese erst dann als abgeschlossen ansehen, wenn die zahnärztliche Assistentin in Ausbildung nicht nur die dreijährige praktische (Paragraph 8, Ziffer 2, Litera a, KV), sondern auch die theoretische Ausbildung in einem Fachkurs mit anschließender positiver Prüfung (Paragraph 8, Ziffer 2, Litera b, KV) abgeschlossen hat. Solange diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, gebührt der Assistentin in Ausbildung keine Entlohnung für zahnärztliche Assistentinnen nach Paragraph 18, KV, weil diese für die einzelnen Berufsjahre normierten Entlohnungsstufen ausdrücklich erst - so wörtlich - „Nach der Ausbildung:“ (Paragraph 18, Satz 4 KV) zum Tragen kommen. Hätten die Kollektivvertragsparteien beabsichtigt, einer zahnärztlichen Assistentin, die - aus welchen Gründen auch immer - ihre duale Ausbildung (Paragraph 8, Ziffer 2, KV 1. Satz) noch nicht vollständig abgeschlossen hat, ausnahmsweise in bestimmten Fällen (wie etwa hier) bereits die höhere Entlohnung einer zahnärztlichen Assistentin mit bloß abgeschlossener praktischer Ausbildung zu gewähren, wäre es ein Leichtes gewesen, diese Sonderregelung im Text des Kollektivvertrags festzuhalten. Dies ist aber nicht der Fall.

5. Dass diese Auslegung der Absicht der Kollektivvertragsparteien bereits bei Abschluss des Kollektivvertrags zum 1. 1. 2009 entsprach, bestätigt auch eine Klarstellung in § 18 des KV für Zahnarzt-Angestellte idF ab 1. 4. 2014. Danach gebührt die Entlohnung nach § 18 KV den zahnärztlichen Assistentinnen, „soweit sie die Ausbildung ... positiv absolviert haben“. Der positive Abschluss im dualen Ausbildungssystem setzt aber zwingend die positiv abgeschlossene Prüfung (§ 8 Z 2 lit b KV) voraus.5. Dass diese Auslegung der Absicht der Kollektivvertragsparteien bereits bei Abschluss des Kollektivvertrags zum 1. 1. 2009 entsprach, bestätigt auch eine Klarstellung in Paragraph 18, des KV für Zahnarzt-Angestellte in der Fassung ab 1. 4. 2014. Danach gebührt die Entlohnung nach Paragraph 18, KV den zahnärztlichen Assistentinnen, „soweit sie die Ausbildung ... positiv absolviert haben“. Der positive Abschluss im dualen Ausbildungssystem setzt aber zwingend die positiv abgeschlossene Prüfung (Paragraph 8, Ziffer 2, Litera b, KV) voraus.

6. Es ist zwar richtig, dass der Kollektivvertrag keine Verpflichtung zur Ablegung der Prüfung normiert. Eine Regelung, die der positiven Ablegung einer formellen Prüfung für die Einstufung einen entscheidenden Stellenwert beimisst, liegt aber im zulässigen Gestaltungsspielraum der Kollektivvertragsparteien (vgl 8 ObA 20/09p; 9 ObA 80/11x; 8 ObA 72/12i) und ist damit nicht sittenwidrig. Der Grundsatz, dass sich die Einstufung in eine bestimmte Verwendungsgruppe eines Kollektivvertrags nach den tatsächlich geleisteten Diensten richtet (RIS-Justiz RS0064956), tritt in den Hintergrund, soweit der Kollektivvertrag die konkreten Voraussetzungen für die Einstufung festlegt (8 ObA 20/09p; vgl RIS-Justiz RS0054493). Mit der Entscheidung 9 ObA 190/91, in der unter Bedachtnahme auf das - hier nicht anzuwendende - BAG eine Auslegung der Gehaltsordnung des Kollektivvertrags der Handelsangestellten dahin vorgenommen wurde, dass eine „abgeschlossene“ Lehrzeit bereits dann vorliege, wenn ein Lehrling die für seine Berufssparte vorgesehene Lehrzeit zur Gänze absolviert habe, weshalb auch Zeiten einer Berufstätigkeit ohne spezifische Ausbildung und Prüfung bei der Einstufung als Vordienstzeiten zu berücksichtigen seien, ist der vorliegende Fall daher nicht vergleichbar. Die dreijährige praktische Ausbildungszeit des § 8 Z 2 des KV für Zahnarzt-Angestellte hat unstrittig auch die Klägerin „abgeschlossen“, aber eben nicht die für eine Entlohnung nach § 18 dieses Kollektivvertrags erforderliche Voraussetzung des positiven Prüfungsabschlusses erfüllt. Im Gegensatz zum KV für Zahnarzt-Angestellte unterschied der Kollektivvertrag der Handelsangestellten auch zwischen einer abgeschlossenen Lehrzeit und einer Lehrabschlussprüfung.6. Es ist zwar richtig, dass der Kollektivvertrag keine Verpflichtung zur Ablegung der Prüfung normiert. Eine Regelung, die der positiven Ablegung einer formellen Prüfung für die Einstufung einen entscheidenden Stellenwert beimisst, liegt aber im zulässigen Gestaltungsspielraum der Kollektivvertragsparteien (vergleiche 8 ObA 20/09p; 9 ObA 80/11x; 8 ObA 72/12i) und ist damit nicht sittenwidrig. Der Grundsatz, dass sich die Einstufung in eine bestimmte Verwendungsgruppe eines Kollektivvertrags nach den tatsächlich geleisteten Diensten richtet (RIS-Justiz RS0064956), tritt in den Hintergrund, soweit der Kollektivvertrag die konkreten Voraussetzungen für die Einstufung festlegt (8 ObA 20/09p; vergleiche RIS-Justiz RS0054493). Mit der Entscheidung 9 ObA 190/91, in der unter Bedachtnahme auf das - hier nicht anzuwendende - BAG eine Auslegung der Gehaltsordnung des Kollektivvertrags der Handelsangestellten dahin vorgenommen wurde, dass eine „abgeschlossene“ Lehrzeit bereits dann vorliege, wenn ein Lehrling die für seine Berufssparte vorgesehene Lehrzeit zur Gänze absolviert habe, weshalb auch Zeiten einer Berufstätigkeit ohne spezifische Ausbildung und Prüfung bei der Einstufung als Vordienstzeiten zu berücksichtigen seien, ist der vorliegende Fall daher nicht vergleichbar. Die dreijährige praktische Ausbildungszeit des Paragraph 8, Ziffer 2, des KV für Zahnarzt-Angestellte hat unstrittig auch die Klägerin „abgeschlossen“, aber eben nicht die für eine

Entlohnung nach Paragraph 18, dieses Kollektivvertrags erforderliche Voraussetzung des positiven Prüfungsabschlusses erfüllt. Im Gegensatz zum KV für Zahnarzt-Angestellte unterschied der Kollektivvertrag der Handelsangestellten auch zwischen einer abgeschlossenen Lehrzeit und einer Lehrabschlussprüfung.

7. Es ist daher durchaus vernünftig und zweckentsprechend und wahrt auch einen gerechten Ausgleich zwischen den sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Kollektivvertragsparteien, wenn die drei Jahre in einer Zahnarztordination praktisch ausgebildeten Angestellten angespornt werden, auch die theoretische Prüfung abzulegen, damit der Arbeitgeber dann auch davon ausgehen kann, dass die zahnärztlichen Assistentinnen auch durch eine positive Prüfung selbst über sämtliche für ihre Tätigkeiten notwendigen theoretischen Kenntnisse verfügen. Der theoretischen Ausbildung kommt auch nach dem Zahnärztegesetz besonderes Gewicht zu. Demnach ist eine zahnärztliche Assistentin - im Gegensatz zu einer zahnärztlichen Assistentin in Ausbildung (§ 81 Abs 4 Z 2 ZÄG) - befähigt und berechtigt, Tätigkeiten gemäß § 73 Abs 1 ZÄG auch ohne Anleitung durchzuführen (§ 73 Abs 2 ZÄG). 7. Es ist daher durchaus vernünftig und zweckentsprechend und wahrt auch einen gerechten Ausgleich zwischen den sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Kollektivvertragsparteien, wenn die drei Jahre in einer Zahnarztordination praktisch ausgebildeten Angestellten angespornt werden, auch die theoretische Prüfung abzulegen, damit der Arbeitgeber dann auch davon ausgehen kann, dass die zahnärztlichen Assistentinnen auch durch eine positive Prüfung selbst über sämtliche für ihre Tätigkeiten notwendigen theoretischen Kenntnisse verfügen. Der theoretischen Ausbildung kommt auch nach dem Zahnärztegesetz besonderes Gewicht zu. Demnach ist eine zahnärztliche Assistentin - im Gegensatz zu einer zahnärztlichen Assistentin in Ausbildung (Paragraph 81, Absatz 4, Ziffer 2, ZÄG) - befähigt und berechtigt, Tätigkeiten gemäß Paragraph 73, Absatz eins, ZÄG auch ohne Anleitung durchzuführen (Paragraph 73, Absatz 2, ZÄG).

8. Auf die Überlegungen des Berufungsgerichts zur rechtsunwirksamen Verlängerung des mit 15. 10. 2011 befristeten Arbeitsverhältnisses und zum Abschluss eines neuen mit 30. 6. 2012 befristeten Arbeitsvertrags mit rechtsunwirksamer Entgeltvereinbarung muss schon deshalb nicht näher eingegangen werden, weil die Klägerin darauf ihr Begehren nicht gestützt hat. Abgesehen davon käme eine Anwendung des § 1152 ABGB zufolge gültiger Entgeltvereinbarung nicht in Frage. 8. Auf die Überlegungen des Berufungsgerichts zur rechtsunwirksamen Verlängerung des mit 15. 10. 2011 befristeten Arbeitsverhältnisses und zum Abschluss eines neuen mit 30. 6. 2012 befristeten Arbeitsvertrags mit rechtsunwirksamer Entgeltvereinbarung muss schon deshalb nicht näher eingegangen werden, weil die Klägerin darauf ihr Begehren nicht gestützt hat. Abgesehen davon käme eine Anwendung des Paragraph 1152, ABGB zufolge gültiger Entgeltvereinbarung nicht in Frage.

9. Zusammengefasst gebührt einer zahnärztlichen Assistentin die Entlohnung nach § 18 des KV für Zahnarzt-Angestellte erst nach vollständigem Abschluss der dualen Ausbildung, also der praktischen und theoretischen Ausbildung mit positivem Prüfungsabschluss. Solange diese Ausbildung nicht vollständig abgeschlossen ist, bestimmt sich ihr Entgelt nach den für zahnärztliche Assistentinnen in Ausbildung geltenden Bestimmung des § 8 des KV für Zahnarzt-Angestellte. 9. Zusammengefasst gebührt einer zahnärztlichen Assistentin die Entlohnung nach Paragraph 18, des KV für Zahnarzt-Angestellte erst nach vollständigem Abschluss der dualen Ausbildung, also der praktischen und theoretischen Ausbildung mit positivem Prüfungsabschluss. Solange diese Ausbildung nicht vollständig abgeschlossen ist, bestimmt sich ihr Entgelt nach den für zahnärztliche Assistentinnen in Ausbildung geltenden Bestimmung des Paragraph 8, des KV für Zahnarzt-Angestellte.

Der Revision des Beklagten war daher Folge zu geben und die Entscheidungen der Vorinstanzen im Sinn einer gänzlichen Klagsabweisung abzuändern.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 41, 50 ZPO. Die Kostenentscheidung beruht auf den Paragraphen 41, 50, ZPO.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E108052

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2014:009OBA00048.14W.0625.000

Im RIS seit

30.07.2014

Zuletzt aktualisiert am

21.05.2015

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