

TE OGH 2013/3/4 8ObA6/13k

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 04.03.2013

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Kuras und Dr. Brenn sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Dr. Rolf Gleißner und Peter Schönhofer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ing. R***** L*****, vertreten durch die Mag. Martin Meier Rechtsanwalts GmbH in Graz, gegen die beklagte Partei Energie G***** GmbH & Co KG, *****, vertreten durch Dr. Thomas Stampfer und Dr. Christoph Orgler, Rechtsanwälte in Graz, wegen Feststellung (Streitwert 21.800 EUR), über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 13. Dezember 2012, GZ 6 Ra 85/12k-22, 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. Der Auslegung einer Kollektivvertragsbestimmung kommt dann keine erhebliche Bedeutung iSd § 502 Abs 1 ZPO zu, wenn die relevante Rechtsfrage in der Rechtsprechung des Höchstgerichts geklärt oder die Auslegung der fraglichen Bestimmung klar und eindeutig ist (vgl. RIS-Justiz RS0109942; 8 ObA 29/12s). 1. Der Auslegung einer Kollektivvertragsbestimmung kommt dann keine erhebliche Bedeutung iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zu, wenn die relevante Rechtsfrage in der Rechtsprechung des Höchstgerichts geklärt oder die Auslegung der fraglichen Bestimmung klar und eindeutig ist (vergleiche RIS-Justiz RS0109942; 8 ObA 29/12s).

Diese Voraussetzungen sind im Anlassfall gegeben.

2.1 Grundsätzlich sind die Parteien des Kollektivvertrags frei, über die Voraussetzungen der Einstufung zu entscheiden. Sie müssen dabei nur die allgemeinen gesetzlichen Schranken, den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz und den ihnen zur Verfügung stehenden Gestaltungsspielraum beachten (8 ObA 72/12i). Im Allgemeinen ist für die Einstufungsmodelle der Kollektivverträge die Tätigkeit des Arbeitnehmers zentral, weil aus ihr die Wertschöpfung für den Arbeitgeber und damit seine eigentliche Motivation für den Beginn des Arbeitsverhältnisses gelegen ist. Außer auf die tatsächlich vorwiegend ausgeübte Tätigkeit des Arbeitnehmers stellen die Kollektivverträge häufig auch auf die

facheinschlägige Ausbildung ab (8 ObA 20/09p; 9 ObA 80/11x). Darüber hinaus gibt es eine Reihe anderer geeigneter Einstufungsmerkmale, wie etwa die Art der ausgeübten Funktion oder die Innehabung einer bestimmten Position im Unternehmen.

2.2 Nach dem hier anzuwendenden Kollektivvertrag ist für die vom Kläger begehrte Einstufung in die Verwendungsgruppe I entweder eine leitende Position auf einer bestimmten Ebene der Betriebshierarchie oder eine bestimmte fachliche Qualifizierung der Tätigkeit (überdurchschnittliche Leistung) sowie die organisatorische Eingliederung auf einer bestimmten Stufe der Betriebshierarchie maßgebend. Der Kläger leitet weder eine Abteilung noch ist er direkt einem Bereichsleiter unterstellt. Vielmehr ist sein Arbeitsplatz weiter unten in der Betriebshierarchie angesiedelt. Der Kläger erbringt zwar eine überdurchschnittliche Leistung (siehe auch die Verwendungsgruppe II), er ist aber weder unmittelbar einem Vorstandsmitglied noch einem Bereichsleiter unterstellt. 2.2 Nach dem hier anzuwendenden Kollektivvertrag ist für die vom Kläger begehrte Einstufung in die Verwendungsgruppe römisch eins entweder eine leitende Position auf einer bestimmten Ebene der Betriebshierarchie oder eine bestimmte fachliche Qualifizierung der Tätigkeit (überdurchschnittliche Leistung) sowie die organisatorische Eingliederung auf einer bestimmten Stufe der Betriebshierarchie maßgebend. Der Kläger leitet weder eine Abteilung noch ist er direkt einem Bereichsleiter unterstellt. Vielmehr ist sein Arbeitsplatz weiter unten in der Betriebshierarchie angesiedelt. Der Kläger erbringt zwar eine überdurchschnittliche Leistung (siehe auch die Verwendungsgruppe römisch zwei), er ist aber weder unmittelbar einem Vorstandsmitglied noch einem Bereichsleiter unterstellt.

Nur ergänzend wird darauf hingewiesen, dass der Kläger die begehrte höhere Einstufung in der außerordentlichen Revision aus seiner Funktion als diensthabender Ingenieur ableitet. Selbst hinsichtlich dieser Tätigkeit ist der Kläger seinem Abteilungsleiter, der die Anlagenverantwortung entsprechend der Abteilungsorganisation an Mitarbeiter seiner Abteilung delegieren kann, untergeordnet und unterstellt. Außerdem verrichtet der Kläger nur 60 Dienste pro Jahr in dieser Funktion, wobei er sich in der außerordentlichen Revision in erster Linie auf diese Tätigkeit nur während der (zusätzlich honorierten) Rufbereitschaft stützt.

3. Insgesamt stellt die Beurteilung der Vorinstanzen, dass die Tätigkeit des Klägers nicht die Voraussetzungen für eine Einreihung in die Verwendungsgruppe I des anzuwendenden Kollektivvertrags erfülle, keine korrekturbedürftige Fehlbeurteilung dar. Mangels erheblicher Rechtsfrage war die außerordentliche Revision zurückzuweisen. 3. Insgesamt stellt die Beurteilung der Vorinstanzen, dass die Tätigkeit des Klägers nicht die Voraussetzungen für eine Einreihung in die Verwendungsgruppe römisch eins des anzuwendenden Kollektivvertrags erfülle, keine korrekturbedürftige Fehlbeurteilung dar. Mangels erheblicher Rechtsfrage war die außerordentliche Revision zurückzuweisen.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E103554

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2013:008OBA00006.13K.0304.000

Im RIS seit

08.04.2013

Zuletzt aktualisiert am

08.04.2013

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