

TE OGH 1975/10/21 4Ob49/75

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 21.10.1975

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Leidenfrost als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Wurzinger und Dr. Friedl sowie die Beisitzer Dr. Winkler und Walter Geppert als Richter in der Rechtssache der klagenden Partei H*, Sozialversicherungsangestellter *, vertreten durch Dr. Helmut Destaller, Rechtsanwalt in Graz, wider die beklagte Partei Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter, *, vertreten durch Dr. Josef Korn, Dr. Adolf Fiebich, Dr. Vera Kremslehner, Rechtsanwälte in Wien, wegen Feststellung (Streitwert S 2.000,-), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Landesgerichtes für ZRS Graz als Berufungsgerichtes in arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten vom 13. Mai 1975, GZ. 2 Cg 11/75-11, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeitsgerichtes Graz vom 6. Februar 1975, GZ. 1 Cr 296/74-5, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Der Kläger ist schuldig, der Beklagten die mit S 822,53 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin keine Barauslagen, S 60,93 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger ist seit 1. Mai 1950 als Sozialversicherungsangestellter in der Landesstelle * der Beklagten tätig; sein Dienstverhältnis unterliegt der Dienstordnung A für die Angestellten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs (DO.A) und dem Angestelltengesetz. Mit Wirkung vom 21. Mai 1974 wurde der Kläger von seiner bisherigen Funktion als Leiter der Gruppe Antragsaufnahme und Erstbearbeitung in der Pensionsabteilung II auf die Stelle eines Pensionsprüfers in der Pensionsabteilung I versetzt. Der Kläger ist seit 1. Mai 1950 als Sozialversicherungsangestellter in der Landesstelle * der Beklagten tätig; sein Dienstverhältnis unterliegt der Dienstordnung A für die Angestellten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs (DO.A) und dem Angestelltengesetz. Mit Wirkung vom 21. Mai 1974 wurde der Kläger von seiner bisherigen Funktion als Leiter der Gruppe Antragsaufnahme und Erstbearbeitung in der Pensionsabteilung römisch zwei auf die Stelle eines Pensionsprüfers in der Pensionsabteilung römisch eins versetzt.

Mit der Behauptung, daß diese gegen seinen Widerspruch und ohne Zustimmung des Betriebsrates erfolgte, auf Dauer ausgesprochene Versetzung insofern eine Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen mit sich gebracht habe, als die bisherige Tätigkeit eines Gruppenleiters mit größerer Unabhängigkeit, höherem Sozialprestige, geringerer psychischer und physischer Belastung und abwechslungsreicheren Aufgaben verbunden gewesen sei, begehrt der Kläger die Feststellung, daß die Versetzung rechtsunwirksam und er selbst nicht verpflichtet sei, in der neuen Stellung zu arbeiten.

Die Beklagte wendet dagegen ein, daß der Kläger die Versetzung widerspruchslos zur Kenntnis genommen und ihr

durch mehr als sechs Monate entsprochen habe, ohne sein mangelndes Einverständnis zum Ausdruck zu bringen; durch dieses Verhalten habe er auf das von ihm jetzt in Anspruch genommene Recht, die Versetzung zu bekämpfen, schlüssig verzichtet. Darüber hinaus sei aber durch diese in Ausübung des Direktionsrechtes vorgenommene Maßnahme der Beklagten keine rechtlich relevante Verschlechterung der Arbeitsbedingungen des Klägers eingetreten: Die Tätigkeit eines Pensionsprüfers sei höher zu qualifizieren als diejenige eines Leiters der Gruppe Antragsaufnahme und Erstbearbeitung. Beide seien unmittelbar der Abteilungsleitung untergeordnet; dem Kläger stünden als Pensionsprüfer die gleichen Vorrückungs- und Aufstiegsmöglichkeiten offen wie in seiner früheren Stellung als Gruppenleiter. Die Versetzung des Klägers – welche im übrigen wegen mangelnder Qualifikation als Vorgesetzter und Gruppenleiter auch sachlich durchaus gerechtfertigt gewesen sei – habe daher gemäß § 14 Abs. 2 Z 6 BRG nicht der Zustimmung des Betriebsrates bedurft. Das auf Feststellung der Unwirksamkeit der Versetzung gerichtete Klagebegehren sei schließlich auch schon deshalb verfehlt, weil hier entgegen § 228 ZPO nicht die Feststellung eines Rechtes oder Rechtsverhältnisses, sondern nur die Feststellung der Unwirksamkeit einer Rechtshandlung der Beklagten begehrt werde. Die Beklagte wendet dagegen ein, daß der Kläger die Versetzung widerspruchslos zur Kenntnis genommen und ihr durch mehr als sechs Monate entsprochen habe, ohne sein mangelndes Einverständnis zum Ausdruck zu bringen; durch dieses Verhalten habe er auf das von ihm jetzt in Anspruch genommene Recht, die Versetzung zu bekämpfen, schlüssig verzichtet. Darüber hinaus sei aber durch diese in Ausübung des Direktionsrechtes vorgenommene Maßnahme der Beklagten keine rechtlich relevante Verschlechterung der Arbeitsbedingungen des Klägers eingetreten: Die Tätigkeit eines Pensionsprüfers sei höher zu qualifizieren als diejenige eines Leiters der Gruppe Antragsaufnahme und Erstbearbeitung. Beide seien unmittelbar der Abteilungsleitung untergeordnet; dem Kläger stünden als Pensionsprüfer die gleichen Vorrückungs- und Aufstiegsmöglichkeiten offen wie in seiner früheren Stellung als Gruppenleiter. Die Versetzung des Klägers – welche im übrigen wegen mangelnder Qualifikation als Vorgesetzter und Gruppenleiter auch sachlich durchaus gerechtfertigt gewesen sei – habe daher gemäß Paragraph 14, Absatz 2, Ziffer 6, BRG nicht der Zustimmung des Betriebsrates bedurft. Das auf Feststellung der Unwirksamkeit der Versetzung gerichtete Klagebegehren sei schließlich auch schon deshalb verfehlt, weil hier entgegen Paragraph 228, ZPO nicht die Feststellung eines Rechtes oder Rechtsverhältnisses, sondern nur die Feststellung der Unwirksamkeit einer Rechtshandlung der Beklagten begehrt werde.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab und ging dabei von folgenden wesentlichen Sachverhaltsfeststellungen aus:

Bei der Landesstelle * der Beklagten bestehen seit Juni 1973 zwei Pensionsabteilungen, welche wie folgt unterteilt sind:

Pensionsabteilung I: Abteilungsleitung, bestehend aus dem

Leiter, zwei Stellvertretern und drei

Sekretärinnen;

Abteilungsbüro, bestehend aus vier

hochqualifizierten Angestellten;

5 Bearbeitungsgruppen, bestehend aus

je einem Gruppenleiter, einem

Stellvertreter, dreizehn Sachbearbeitern

und einer Kanzleikraft;

Abfertigungsgruppe, bestehend aus dem

Leiter und sieben weiteren Bediensteten;

Prüfstelle, bestehend aus

18 Pensionsprüfern (ohne Leiter), welche

gleichrangig sind und unmittelbar der

Abteilungsleitung unterstehen;

Gruppe zur rückwirkenden Erfassung von

Versicherungszeiten, bestehend aus dem

Leiter, einem Stellvertreter und acht weiteren Angestellten;
Sondergruppe, bestehend aus dem Leiter, dessen Stellvertreter und sieben weiteren Angestellten.

Pensionsabteilung II: hier gibt es kein Abteilungsbüro, keine

Abfertigungsgruppe, keine Gruppe zur rückwirkenden Erfassung von

Versicherungszeiten und keine

Sondergruppe, dafür aber die Gruppe

Antragsaufnahme und Erstbearbeitung

sowie den Zentralkataster. Die

Pensionsabteilung II weist derzeit Pensionsabteilung römisch zwei weist derzeit

18 Pensionsprüfer und sechs Gruppenleiter

auf.

Die Gruppe Antragsaufnahme und Erstbearbeitung hat vor allem die per Post einlangenden Anträge auf Gewährung einer Pension in der Weise zu bearbeiten, daß – nach Vornahme der erforderlichen Erhebungen – alle hiezu nötigen Unterlagen von den verschiedenen Stellen beigebracht werden. Der Akt soll bei Weitergabe an die Bearbeitungsgruppe so weit behandelt sein, daß ihn der zuständige Sachbearbeiter ohne weitere Erhebungen abschließen kann. Auch die bei mündlichen Vorsprachen gestellten Pensionsanträge werden in dieser Gruppe aufgenommen und „erstbearbeitet“. Der Gruppenleiter hat den Dienstbetrieb zu organisieren und zu überwachen, die Arbeit gleichmäßig zu verteilen, den sich durch die Tätigkeit der Gruppe ergebenden Schriftverkehr im Rahmen seiner Befugnis zu unterfertigen und den Parteienverkehr, verbunden mit dem Auskunftsdienst, abzuwickeln; ihm obliegt die Standesführung, er führt die Absenzen, trifft die Urlaubseinteilung innerhalb der Gruppe und ist für die Abwicklung aller in der Gruppe zu verrichtenden Arbeiten verantwortlich. Der vom Gruppenleiter durchzuführende Parteienverkehr ist vor allem allgemeiner Art; der Gruppenleiter erteilt Rechtsauskünfte über allfällige Ansprüche auf eine Pensionsleistung an die Parteien, Interessenvertretungen und Behörden. Die übrigen Angestellten der Gruppe haben Parteienverkehr nur in bezug auf die eigentliche Antragsaufnahme durchzuführen. Die Erstbearbeitung anfallender Anträge wird nur in Ausnahmefällen vom Gruppenleiter durchgeführt. Alle die Gruppe betreffenden Poststücke sind vom Gruppenleiter zu unterfertigen und zur Absendung freizugeben. Dabei handelt es sich um sehr viel Formularpost, aber auch um echte Korrespondenz mit verschiedenen Stellen.

Der Gruppenleiter ist der unmittelbare Vorgesetzte der in der Gruppe tätigen Angestellten; er untersteht direkt der Abteilungsleitung. Im Gegensatz zu einem Pensionsprüfer muß ein Gruppenleiter Führungseigenschaften haben; er hat auch die Aufgabe, das ihm von der Abteilungsleitung anvertraute Wissen im Rahmen von Gruppenbesprechungen an die ihm unterstellten Angestellten weiterzugeben. Die Angestellten der Gruppe müssen sich am Beginn ihrer Mittagspause beim Gruppenleiter abmelden; das gleiche gilt für andere Absenzen während der Dienstzeit, welche vom Gruppenleiter zu bewilligen sind.

Nach dem Dienstpostenplan weist die Gruppe Antragsaufnahme und Erstbearbeitung elf Dienstposten auf. Derzeit ist diese Gruppe aber nur mit einem Gruppenleiter (gemäß § 37 DO.A eingestuft in Gehaltsgruppe D, Dienstklasse II), dessen Stellvertreter (D/I), sechs Sachbearbeitern (C/II) und einer Kanzleikraft besetzt. Nach dem Dienstpostenplan weist die Gruppe Antragsaufnahme und Erstbearbeitung elf Dienstposten auf. Derzeit ist diese Gruppe aber nur mit einem Gruppenleiter (gemäß Paragraph 37, DO.A eingestuft in Gehaltsgruppe D, Dienstklasse römisch zwei), dessen Stellvertreter (D/I), sechs Sachbearbeitern (C/II) und einer Kanzleikraft besetzt.

Auch die Pensionsprüfer unterstehen unmittelbar der Abteilungsleitung. Ihre Tätigkeit umfaßt folgende Aufgaben:

- a) Prüfung der sachlichen und rechnerischen Richtigkeit der Arbeiten der Pensionsbearbeiter im Feststellungs- und Anweisungsdienst;
- b) Prüfung der Arbeiten betreffend die elektronische Datenverarbeitung, um Fehler, die bei der Dateneingabe entstanden sind, aber maschinell nicht erfaßt werden konnten, zu erkennen und noch vor der Freigabe an die Datenverarbeitungsanlage die Berichtigung zu veranlassen;
- c) Berechtigung, aus Einnahme- und Ausgabeanweisungen im Rahmen der Pensionsabteilung für die sachliche Richtigkeit zu zeichnen.

Die Pensionsprüfer erhalten ihre Akten direkt von den Bearbeitungsgruppen, wobei es sich um Fälle von Pensionsneuzuerkennungen, Pensionsberechnung, Prüfung der vorerledigten Bescheide über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Anspruches sowie Prüfung aller bearbeiteten Änderungen der Pensionen selbst (Kürzungen, Zulagen usw.) handelt. Die von den Pensionsprüfern geprüften Akten kommen dann zur Unterschriftsleistung, und zwar je nach der Zuständigkeit zur Abteilungsleitung (insbesondere bei Bescheiden), zu den Leitern der Bearbeitungsgruppen oder in das Abteilungsbüro. Dort findet keine rechnerische Prüfung mehr statt, wohl aber eine inhaltliche Sichtung. Bei Feststellung von Fehlern haben die Pensionsprüfer den Bearbeitern Weisungen zu erteilen.

Die Tätigkeit eines Gruppenleiters ist vielseitiger und nicht so an den Schreibtisch gebunden wie die eines Pensionsprüfers.

Nach seinem Dienstantritt war der Kläger in der Landesstelle * der Beklagten vorerst als Hilfsbearbeiter und dann nach zwei Jahren als Sachbearbeiter tätig. Vom 15. Oktober 1962 bis Mai 1972 arbeitete der Kläger als Pensionsprüfer. Nachdem er dann zunächst provisorisch Leiter der Gruppe Antragsaufnahme und Erstbearbeitung geworden war, wurde er mit 1. August 1972 auf diesen Posten ernannt. Diese Funktion übte er bis zum 20. Mai 1974 aus. Ab 21. Mai 1974 wurde er sodann wieder auf einen Posten als Pensionsprüfer in der Pensionsabteilung I versetzt. Nach seinem Dienstantritt war der Kläger in der Landesstelle * der Beklagten vorerst als Hilfsbearbeiter und dann nach zwei Jahren als Sachbearbeiter tätig. Vom 15. Oktober 1962 bis Mai 1972 arbeitete der Kläger als Pensionsprüfer. Nachdem er dann zunächst provisorisch Leiter der Gruppe Antragsaufnahme und Erstbearbeitung geworden war, wurde er mit 1. August 1972 auf diesen Posten ernannt. Diese Funktion übte er bis zum 20. Mai 1974 aus. Ab 21. Mai 1974 wurde er sodann wieder auf einen Posten als Pensionsprüfer in der Pensionsabteilung römisch eins versetzt.

Der Kläger war mit 1. April 1963 in die Verwendungsgruppe IV und mit 1. Dezember 1973 in die Gehaltsgruppe D/II eingestuft worden. Der Kläger war mit 1. April 1963 in die Verwendungsgruppe römisch vier und mit 1. Dezember 1973 in die Gehaltsgruppe D/II eingestuft worden.

Der Arbeitsanfall des Klägers als Gruppenleiter war größer als derjenige in seiner jetzigen Tätigkeit als Pensionsprüfer.

In der Landesstelle * der Beklagten ist sowohl der Dienstposten eines Pensionsprüfers als auch der des Leiters der Gruppe Antragsaufnahme und Erstbearbeitung in die Gehaltsgruppe D, Dienstklasse II, eingereiht. In der Landesstelle * der Beklagten ist sowohl der Dienstposten eines Pensionsprüfers als auch der des Leiters der Gruppe Antragsaufnahme und Erstbearbeitung in die Gehaltsgruppe D, Dienstklasse römisch zwei, eingereiht.

Für die Erlangung des Dienstpostens eines Abteilungsleiters oder dessen Stellvertreters in den Pensionsabteilungen ist es nicht erforderlich, daß der Bewerber Pensionsprüfer oder Gruppenleiter war. Die beiden jetzigen Leiter der Pensionsabteilungen der Landesstelle * waren vorher Gruppenleiter.

Der Betriebsrat der Landesstelle * der Beklagten hat am 22. Mai 1974 sowohl gegenüber der Direktion der Landesstelle als auch gegenüber der Generaldirektion der Beklagten der Versetzung des Klägers widersprochen. Auch der Kläger selbst hat mit Schreiben vom selben Tag gegenüber der Direktion der Landesstelle * gegen seine Versetzung Widerspruch erhoben.

Rechtlich war das Erstgericht der Auffassung, daß durch die beanstandete Versetzung keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen des Klägers eingetreten sei: Sowohl der frühere als auch der jetzige Posten des Klägers seien gemäß § 37 DOA in Gehaltsgruppe D, Dienstklasse II, eingereiht. Die Überordnung des Leiters über die in seiner Gruppe tätigen Sachbearbeiter liege auf organisatorischem, jene des Pensionsprüfers auf fachlichem Gebiet die dem Gruppenleiter in dieser Funktion zustehenden Leiterbefugnisse würden durch die größere Verantwortung eines Prüfers in fachlicher Hinsicht aufgewogen. Von einem höheren Sozialprestige eines Gruppenleiters gegenüber einem Pensionsprüfer könne daher nicht gesprochen werden. Die Arbeit des letzteren sei zwar mehr an den Schreibtisch

gebunden und nicht so vielseitig wie die eines Gruppenleiters, doch könnten diese Kriterien allein nicht als Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Sinne des § 14 Abs. 2 Z 6 BRG gewertet werden. Da das Beweisverfahren auch keine Anhaltspunkte für die vom Kläger behauptete Beeinträchtigung allfälliger künftiger Aufstiegsmöglichkeiten erbracht habe, habe die in Ausübung des Weisungsrechtes der Beklagten ausgesprochene Versetzung des Klägers auch unter diesem Gesichtspunkt nicht der Zustimmung des Betriebsrates bedurft. Rechtlich war das Erstgericht der Auffassung, daß durch die beanstandete Versetzung keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen des Klägers eingetreten sei: Sowohl der frühere als auch der jetzige Posten des Klägers seien gemäß Paragraph 37, DO.A in Gehaltsgruppe D, Dienstklasse römisch zwei, eingereiht. Die Überordnung des Leiters über die in seiner Gruppe tätigen Sachbearbeiter liege auf organisatorischem, jene des Pensionsprüfers auf fachlichem Gebiet die dem Gruppenleiter in dieser Funktion zustehenden Leiterbefugnisse würden durch die größere Verantwortung eines Prüfers in fachlicher Hinsicht aufgewogen. Von einem höheren Sozialprestige eines Gruppenleiters gegenüber einem Pensionsprüfer könne daher nicht gesprochen werden. Die Arbeit des letzteren sei zwar mehr an den Schreibtisch gebunden und nicht so vielseitig wie die eines Gruppenleiters, doch könnten diese Kriterien allein nicht als Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Sinne des Paragraph 14, Absatz 2, Ziffer 6, BRG gewertet werden. Da das Beweisverfahren auch keine Anhaltspunkte für die vom Kläger behauptete Beeinträchtigung allfälliger künftiger Aufstiegsmöglichkeiten erbracht habe, habe die in Ausübung des Weisungsrechtes der Beklagten ausgesprochene Versetzung des Klägers auch unter diesem Gesichtspunkt nicht der Zustimmung des Betriebsrates bedurft.

Die Berufung des Klägers blieb erfolglos. Das Berufungsgericht führte die Verhandlung gemäß § 25 Abs. 1 Z 3 ArbGG von neuem durch und kam dabei zu den gleichen Tatsachenfeststellungen wie das Erstgericht. Davon ausgehend, billigte es auch die rechtliche Beurteilung des festgestellten Sachverhaltes durch das Prozeßgericht. Die Berufung des Klägers blieb erfolglos. Das Berufungsgericht führte die Verhandlung gemäß Paragraph 25, Absatz eins, Ziffer 3, ArbGG von neuem durch und kam dabei zu den gleichen Tatsachenfeststellungen wie das Erstgericht. Davon ausgehend, billigte es auch die rechtliche Beurteilung des festgestellten Sachverhaltes durch das Prozeßgericht.

Das Urteil des Berufungsgerichtes wird vom Kläger seinem ganzen Inhalt nach mit Revision wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung angefochten. Der Kläger beantragt, die Entscheidungen der Untergerichte dahin abzuändern, daß seinem Klagsbegehren in vollem Umfang stattgegeben werde; hilfsweise stellt er einen Aufhebungsantrag.

Die Beklagte hat beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist nicht berechtigt.

Der Kläger hat sich in den Tatsacheninstanzen zur Begründung seines Feststellungsbegehrens nicht auf eine Verletzung seines Dienstvertrages durch die Beklagte berufen – von einer „vertragsändernden Versetzung“ ist erstmals in der Revision die Rede –, sondern den Urteilsantrag allein darauf gestützt, daß diese dienstrechtliche Maßnahme der Beklagten eine Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen herbeigeführt habe und daher mangels Zustimmung des Betriebsrates rechtsunwirksam sei. Mit Recht haben sich daher die Untergerichte bei ihrer Entscheidung auf diesen betriebsverfassungsrechtlichen Gesichtspunkt beschränkt, wobei sie freilich im Hinblick darauf, daß die Versetzung des Klägers mit Wirkung vom 21. Mai 1974 und damit noch vor dem Inkrafttreten des Arbeitsverfassungsgesetzes (§ 171 Abs. 1 ArbVG: 1. Juli 1974) ausgesprochen wurde, den festgestellten Sachverhalt nicht nach der vom Kläger herangezogenen Bestimmung des § 101 ArbVG, sondern nach dem – damit inhaltlich übereinstimmenden – § 14 Abs. 2 Z 6 BRG in der Fassung der Novelle BGBl 1971/318 zu beurteilen hatten. Auch nach dieser Bestimmung bedurfte die dauernde Einreihung von Dienstnehmern auf einen anderen Arbeitsplatz – bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit (Arb 7739 = EvBl 1963/317 = JBl 1964, 47 = SozM II B 697; ZAS 1969, 177; JBl 1971, 582 ua; Floretta-Strasser, Komm. z. BRG2, 266; Mayer-Maly, Österr. Arbeitsrecht 226) – der Zustimmung des Betriebsrates, wenn mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes eine „Verschlechterung der Lohn- oder sonstigen Arbeitsbedingungen“ verbunden war. Daß durch die hier beanstandete Versetzung des Klägers weder eine Änderung seiner Bezüge noch sonst eine Verschlechterung seiner Lohnbedingungen eingetreten ist, steht außer Streit; die Entscheidung über das Klagebegehren hängt daher, wie auch der Kläger in der Revision ausdrücklich hervorhebt, allein davon ab, ob der von den Untergerichten festgestellte Sachverhalt die Annahme einer „Verschlechterung der sonstigen Arbeitsbedingungen“ des Klägers rechtfertigt. Der Kläger hat sich in den Tatsacheninstanzen zur Begründung seines Feststellungsbegehrens nicht auf eine Verletzung seines Dienstvertrages durch die Beklagte berufen – von einer „vertragsändernden Versetzung“ ist

erstmal in der Revision die Rede –, sondern den Urteilsantrag allein darauf gestützt, daß diese dienstrechtliche Maßnahme der Beklagten eine Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen herbeigeführt habe und daher mangels Zustimmung des Betriebsrates rechtsunwirksam sei. Mit Recht haben sich daher die Untergerichte bei ihrer Entscheidung auf diesen betriebsverfassungsrechtlichen Gesichtspunkt beschränkt, wobei sie freilich im Hinblick darauf, daß die Versetzung des Klägers mit Wirkung vom 21. Mai 1974 und damit noch vor dem Inkrafttreten des Arbeitsverfassungsgesetzes (Paragraph 171, Absatz eins, ArbVG: 1. Juli 1974) ausgesprochen wurde, den festgestellten Sachverhalt nicht nach der vom Kläger herangezogenen Bestimmung des Paragraph 101, ArbVG, sondern nach dem – damit inhaltlich übereinstimmenden – Paragraph 14, Absatz 2, Ziffer 6, BRG in der Fassung der Novelle BGBl 1971/318 zu beurteilen hatten. Auch nach dieser Bestimmung bedurfte die dauernde Einreihung von Dienstnehmern auf einen anderen Arbeitsplatz – bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit (Arb 7739 = EvBl 1963/317 = JBl 1964, 47 = SozM II B 697; ZAS 1969, 177; JBl 1971, 582 ua; Floretta-Strasser, Komm. z. BRG2, 266; Mayer-Maly, Österr. Arbeitsrecht 226) – der Zustimmung des Betriebsrates, wenn mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes eine „Verschlechterung der Lohn- oder sonstigen Arbeitsbedingungen“ verbunden war. Daß durch die hier beanstandete Versetzung des Klägers weder eine Änderung seiner Bezüge noch sonst eine Verschlechterung seiner Lohnbedingungen eingetreten ist, steht außer Streit; die Entscheidung über das Klagebegehren hängt daher, wie auch der Kläger in der Revision ausdrücklich hervorhebt, allein davon ab, ob der von den Untergerichten festgestellte Sachverhalt die Annahme einer „Verschlechterung der sonstigen Arbeitsbedingungen“ des Klägers rechtfertigt.

Die Beantwortung dieser Frage erfordert einen Vergleich der Gesamtsituation des Arbeitnehmers vor und nach der Versetzung, wobei nach objektiven Kriterien abzuwägen ist, ob der vorgesehene neue Arbeitsplatz, als Ganzes gesehen, für den betroffenen Arbeitnehmer ungünstiger ist als sein derzeitiger (Spielbüchler in ZAS 1968, 123). Eine Verschlechterung der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ bei gleichbleibenden Lohn – wie sie hier allein in Betracht kommt – wird dabei nicht nur dann anzunehmen sein, wenn bei Ausübung der neuen Tätigkeit die Sicherheit des Dienstnehmers in höherem Maße gefährdet ist als früher oder wenn diese Tätigkeit größere Anforderungen an die psychische oder physische Kraft des Arbeitnehmers stellt – diese Voraussetzungen liegen hier unbestrittenermaßen nicht vor –, sondern insbesondere auch dann, wenn die Versetzung mit einer Minderung seines Ansehens verbunden ist, also gewissermaßen einer „Degradierung“ des Arbeitnehmers gleichkommt (Floretta-Strasser aaO 266; ebenso zu § 101 ArbVG Strasser in Floretta-Strasser, Komm. z. ArbVG 591; Adametz-Basalka, Komm. z. ArbVG 233 f; Tutschka, Handbuch des österr. Arbeitsrechtes 234; ähnlich auch Einigungsamt Feldkirch in Arb 6410). Die Beantwortung dieser Frage erfordert einen Vergleich der Gesamtsituation des Arbeitnehmers vor und nach der Versetzung, wobei nach objektiven Kriterien abzuwägen ist, ob der vorgesehene neue Arbeitsplatz, als Ganzes gesehen, für den betroffenen Arbeitnehmer ungünstiger ist als sein derzeitiger (Spielbüchler in ZAS 1968, 123). Eine Verschlechterung der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ bei gleichbleibenden Lohn – wie sie hier allein in Betracht kommt – wird dabei nicht nur dann anzunehmen sein, wenn bei Ausübung der neuen Tätigkeit die Sicherheit des Dienstnehmers in höherem Maße gefährdet ist als früher oder wenn diese Tätigkeit größere Anforderungen an die psychische oder physische Kraft des Arbeitnehmers stellt – diese Voraussetzungen liegen hier unbestrittenermaßen nicht vor –, sondern insbesondere auch dann, wenn die Versetzung mit einer Minderung seines Ansehens verbunden ist, also gewissermaßen einer „Degradierung“ des Arbeitnehmers gleichkommt (Floretta-Strasser aaO 266; ebenso zu Paragraph 101, ArbVG Strasser in Floretta-Strasser, Komm. z. ArbVG 591; Adametz-Basalka, Komm. z. ArbVG 233 f; Tutschka, Handbuch des österr. Arbeitsrechtes 234; ähnlich auch Einigungsamt Feldkirch in Arb 6410).

Der Kläger erblickt eine solche „Degradierung“ seiner Person in dem durch die Versetzung auf den Posten eines Pensionsprüfers bedingten Verlust seiner Stellung als Gruppenleiter, weil damit eine erhebliche Einbuße an „Sozialprestige“ verbunden wäre. Während er als Gruppenleiter eine „echte Leitungs- und Führungsfunktion“, verbunden mit notwendiger Eigeninitiative, Dispositions- und Organisationsmöglichkeit und eigenverantwortlicher Arbeitsorganisation der gesamten Gruppe gegenüber, besessen habe, seien alle diese für das Sozialprestige maßgeblichen Momente bei der Tätigkeit eines Pensionsprüfers – auch wenn dieser eine verantwortungsvolle und zum Teil auch schwierige Aufgabe zu erfüllen habe – nicht vorhanden. Der Verlust seiner früheren Leiterstellung, mit welcher verschiedene Aufsichts- und Weisungsrechte verbunden waren, müsse in jedem Fall als Verschlechterung der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ im Sinne des § 14 Abs. 2 Z 6 BRG gewertet werden. Der Kläger erblickt eine solche „Degradierung“ seiner Person in dem durch die Versetzung auf den Posten eines Pensionsprüfers bedingten Verlust seiner Stellung als Gruppenleiter, weil damit eine erhebliche Einbuße an „Sozialprestige“ verbunden wäre. Während er als Gruppenleiter eine „echte Leitungs- und Führungsfunktion“, verbunden mit notwendiger Eigeninitiative,

Dispositions- und Organisationsmöglichkeit und eigenverantwortlicher Arbeitsorganisation der gesamten Gruppe gegenüber, besessen habe, seien alle diese für das Sozialprestige maßgeblichen Momente bei der Tätigkeit eines Pensionsprüfers – auch wenn dieser eine verantwortungsvolle und zum Teil auch schwierige Aufgabe zu erfüllen habe – nicht vorhanden. Der Verlust seiner früheren Leiterstellung, mit welcher verschiedene Aufsichts- und Weisungsrechte verbunden waren, müsse in jedem Fall als Verschlechterung der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ im Sinne des Paragraph 14, Absatz 2, Ziffer 6, BRG gewertet werden.

Dieser Auffassung sind jedoch schon die Untergerichte zutreffend mit dem Hinweis darauf entgegengetreten, daß der Posten eines Leiters der Gruppe Antragsaufnahme und Erstbearbeitung in der Landesstelle * der Beklagten nach der DO.A (§ 37 in Verbindung mit Anlage 4) in die gleiche Gehaltsgruppe und Dienstklasse (nämlich D/II) eingereiht ist wie derjenige eines Pensionsprüfers in der Pensionsabteilung II dieser Landesstelle; schon der hier maßgebende Kollektivvertrag setzt also die eigenverantwortliche Prüfungstätigkeit eines Pensionsprüfers der zuvor genannten Leitertätigkeit gleich. Daß die Tätigkeit eines Gruppenleiters nach den Feststellungen der Untergerichte „vielseitiger und nicht so an den Schreibtisch gebunden“ ist wie die eines Pensionsprüfers – welcher im übrigen ebenso wie der Leiter der Gruppe Antragsaufnahme und Erstbearbeitung direkt der Abteilungsleitung untersteht –, kann für sich allein noch keine objektive Verschlechterung der Arbeitsbedingungen gründen. Verfehlt ist aber die – in der Revision mit besonderem Nachdruck vertretene – Auffassung des Klägers, daß er als Leiter einer Gruppe allein schon deshalb, weil er in dieser Stellung für eine Reihe von Mitarbeitern verantwortlich war, ihnen gegenüber Aufsichts- und Weisungsrechte besaß und im übrigen den Dienstbetrieb seiner Gruppe zu organisieren und zu überwachen hatte, ein höheres „Sozialprestige“ genossen habe als ein, wenn auch hochqualifizierter, Einzelarbeiter. Berücksichtigt man nämlich, daß gerade die vom Kläger früher geleitete Gruppe Antragsaufnahme und Erstbearbeitung nach ihrem oben wiedergegebenen Tätigkeitsbild im wesentlichen mit bloß vorbereitenden Aufgaben betraut ist (Beischaffung der notwendigen Unterlagen, „Erstbearbeitung“ der Akten vor der Weitergabe an den eigentlichen Sachbearbeiter), während der Pensionsprüfer als hochqualifizierter Einzelarbeiter die sachliche und rechnerische Richtigkeit der Arbeiten der – ihm insoweit untergeordneten – Pensionsbearbeiter im Feststellungs- und Anweisungsdienst zu prüfen und für die Richtigkeit dieser Prüfung auf Einnahme- und Ausgabeanweisungen zu zeichnen hat, dann besteht überhaupt kein Grund, diesen – wie der Kläger selbst einräumt, verantwortungsvollen und zum Teil auch schwierigen – Aufgabenbereich eines Pensionsprüfers weniger hoch einzuschätzen als die Tätigkeit eines Leiters der genannten Gruppe. Schon das Erstgericht hat in diesem Zusammenhang mit Recht darauf verwiesen, daß hier die Überordnung des Gruppenleiters über die ihm unterstellten Bediensteten auf organisatorischem, diejenige des Pensionsprüfers aber auf fachlichem Gebiet liegt, die dem Gruppenleiter in dieser Eigenschaft zustehenden Leitungsbefugnisse daher durch die größere Verantwortung des Prüfers in fachlicher Hinsicht zumindest aufgewogen werden. Dieser Auffassung sind jedoch schon die Untergerichte zutreffend mit dem Hinweis darauf entgegengetreten, daß der Posten eines Leiters der Gruppe Antragsaufnahme und Erstbearbeitung in der Landesstelle * der Beklagten nach der DO.A (Paragraph 37, in Verbindung mit Anlage 4) in die gleiche Gehaltsgruppe und Dienstklasse (nämlich D/II) eingereiht ist wie derjenige eines Pensionsprüfers in der Pensionsabteilung römisch zwei dieser Landesstelle; schon der hier maßgebende Kollektivvertrag setzt also die eigenverantwortliche Prüfungstätigkeit eines Pensionsprüfers der zuvor genannten Leitertätigkeit gleich. Daß die Tätigkeit eines Gruppenleiters nach den Feststellungen der Untergerichte „vielseitiger und nicht so an den Schreibtisch gebunden“ ist wie die eines Pensionsprüfers – welcher im übrigen ebenso wie der Leiter der Gruppe Antragsaufnahme und Erstbearbeitung direkt der Abteilungsleitung untersteht –, kann für sich allein noch keine objektive Verschlechterung der Arbeitsbedingungen gründen. Verfehlt ist aber die – in der Revision mit besonderem Nachdruck vertretene – Auffassung des Klägers, daß er als Leiter einer Gruppe allein schon deshalb, weil er in dieser Stellung für eine Reihe von Mitarbeitern verantwortlich war, ihnen gegenüber Aufsichts- und Weisungsrechte besaß und im übrigen den Dienstbetrieb seiner Gruppe zu organisieren und zu überwachen hatte, ein höheres „Sozialprestige“ genossen habe als ein, wenn auch hochqualifizierter, Einzelarbeiter. Berücksichtigt man nämlich, daß gerade die vom Kläger früher geleitete Gruppe Antragsaufnahme und Erstbearbeitung nach ihrem oben wiedergegebenen Tätigkeitsbild im wesentlichen mit bloß vorbereitenden Aufgaben betraut ist (Beischaffung der notwendigen Unterlagen, „Erstbearbeitung“ der Akten vor der Weitergabe an den eigentlichen Sachbearbeiter), während der Pensionsprüfer als hochqualifizierter Einzelarbeiter die sachliche und rechnerische Richtigkeit der Arbeiten der – ihm insoweit untergeordneten – Pensionsbearbeiter im Feststellungs- und Anweisungsdienst zu prüfen und für die Richtigkeit dieser Prüfung auf Einnahme- und Ausgabeanweisungen zu zeichnen hat, dann besteht überhaupt kein Grund, diesen – wie der Kläger selbst einräumt, verantwortungsvollen und

zum Teil auch schwierigen – Aufgabenbereich eines Pensionsprüfers weniger hoch einzuschätzen als die Tätigkeit eines Leiters der genannten Gruppe. Schon das Erstgericht hat in diesem Zusammenhang mit Recht darauf verwiesen, daß hier die Überordnung des Gruppenleiters über die ihm unterstellten Bediensteten auf organisatorischem, diejenige des Pensionsprüfers aber auf fachlichem Gebiet liegt, die dem Gruppenleiter in dieser Eigenschaft zustehenden Leitungsbefugnisse daher durch die größere Verantwortung des Prüfers in fachlicher Hinsicht zumindest aufgewogen werden.

Auf den Einwand, daß durch die von der Beklagten angeordnete Versetzung auch seine beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten vermindert worden seien, kommt der Kläger in der Revision nicht mehr zurück. Der Oberste Gerichtshof kann sich daher diesbezüglich mit einem Hinweis auf die zutreffende Begründung des angefochtenen Urteils begnügen, wonach das Beweisverfahren keinen Anhaltspunkt dafür erbracht hat, daß die Aufstiegsmöglichkeiten eines Pensionsprüfers in der Landesstelle * der Beklagten schlechter wären als diejenigen eines Leiters der Gruppe Antragsaufnahme und Erstbearbeitung; nach den Feststellungen der Untergerichte war es vielmehr bisher für die Erlangung des Dienstpostens eines Abteilungsleiters oder dessen Stellvertreters keineswegs erforderlich gewesen, daß der Bewerber vorher Pensionsprüfer oder Gruppenleiter war.

Zusammenfassend kommt daher auch der Oberste Gerichtshof zu dem Ergebnis, daß die von der Beklagten mit Wirkung vom 21. Mai 1974 angeordnete Versetzung des Klägers von seiner bisherigen Funktion als Leiter der Gruppe Antragsaufnahme und Erstbearbeitung in der Pensionsabteilung II auf die Stelle eines Pensionsprüfers in der Pensionsabteilung I der Landesstelle * mit keiner Verschlechterung der Lohn- oder sonstigen Arbeitsbedingungen des Klägers im Sinne des § 14 Abs. 2 Z 6 BRG verbunden war; die Versetzung war daher auch ohne Zustimmung des Betriebsrates rechtswirksam und vom Kläger zu befolgen. Zusammenfassend kommt daher auch der Oberste Gerichtshof zu dem Ergebnis, daß die von der Beklagten mit Wirkung vom 21. Mai 1974 angeordnete Versetzung des Klägers von seiner bisherigen Funktion als Leiter der Gruppe Antragsaufnahme und Erstbearbeitung in der Pensionsabteilung römisch zwei auf die Stelle eines Pensionsprüfers in der Pensionsabteilung römisch eins der Landesstelle * mit keiner Verschlechterung der Lohn- oder sonstigen Arbeitsbedingungen des Klägers im Sinne des Paragraph 14, Absatz 2, Ziffer 6, BRG verbunden war; die Versetzung war daher auch ohne Zustimmung des Betriebsrates rechtswirksam und vom Kläger zu befolgen.

Diese Erwägungen führen zur Bestätigung des angefochtenen Urteils.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens beruht auf §§ 41, 50 ZPO. Dabei war die Revisionsbeantwortung der Beklagten nach Tarifpost 3 C mit S 476,- zu honorieren, weil für eine höhere Entlohnung im Sinne des § 21 Abs. 1 RATG kein Grund gefunden werden konnte. Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens beruht auf Paragraphen 41, 50, ZPO. Dabei war die Revisionsbeantwortung der Beklagten nach Tarifpost 3 C mit S 476,- zu honorieren, weil für eine höhere Entlohnung im Sinne des Paragraph 21, Absatz eins, RATG kein Grund gefunden werden konnte.

Textnummer

E800076

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1975:0040OB00049.75.1021.000

Im RIS seit

21.11.2024

Zuletzt aktualisiert am

21.11.2024

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