

TE OGH 2012/10/24 8ObA60/12z

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.10.2012

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 Dr. Josef Schleinzner und AR Angelika Neuhauser als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei C***** K*****, vertreten durch Dr. Norbert Moser, Rechtsanwalt in Klagenfurt, gegen die beklagte Partei Land Kärnten, 9020 Klagenfurt, Arnulfplatz 1, vertreten durch Dr. Robert Kugler, Rechtsanwalt in Klagenfurt, wegen 7.458,04 EUR brutto sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 31. Juli 2012, GZ 7 Ra 42/12v-20, 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).

Text

Begründung:

1. Unstrittig ist, dass auf das Dienstverhältnis der Klägerin Kärntner Landesrecht (K-LVBG und K-LKABG) anzuwenden ist.

Hinsichtlich der behaupteten „Rechtsstellung“ als dienstführende MTA beruft sich die Klägerin auf die (mündliche) Zusicherung des Pflegedirektors. Sie bestreitet aber nicht, dass sie seit ihrer Versetzung im Jahr 2005 tatsächlich nicht mehr die Funktion einer dienstführenden MTA ausgeübt hat.

2. Zur Erlangung der Zustimmung der Klägerin (und des Betriebsrats) zu einer vertragsändernden Versetzung (vgl 8 ObA 93/04s) im Jahr 2005 wurde ihr nach den Feststellungen vom Pflegedirektor zugesichert, dass sie durch die geänderte Verwendung keine finanzielle Schlechterstellung erfahren werde und weiterhin eine dienstführende MTA bleibe. Dementsprechend erhielt sie weiterhin dieselbe Entlohnung, die sie vorher bezogen hatte. An diese (schriftlich bestätigte) Zusicherung vom 30. 5. 2005 erachtet sich die Beklagte gebunden. Nach dem Inhalt des entsprechenden Schreibens des Pflegedirektors vom 30. 6. 2005 sollte die Klägerin die bisherige Funktionszulage einer dienstführenden MTA (mit Wirkung ab 1. 7. 2005) weiterhin ausbezahlt erhalten. 2. Zur Erlangung der Zustimmung der Klägerin (und des Betriebsrats) zu einer vertragsändernden Versetzung vergleiche 8 ObA 93/04s) im Jahr 2005 wurde ihr nach den

Feststellungen vom Pflegedirektor zugesichert, dass sie durch die geänderte Verwendung keine finanzielle Schlechterstellung erfahren werde und weiterhin eine dienstführende MTA bleibe. Dementsprechend erhielt sie weiterhin dieselbe Entlohnung, die sie vorher bezogen hatte. An diese (schriftlich bestätigte) Zusicherung vom 30. 5. 2005 erachtet sich die Beklagte gebunden. Nach dem Inhalt des entsprechenden Schreibens des Pflegedirektors vom 30. 6. 2005 sollte die Klägerin die bisherige Funktionszulage einer dienstführenden MTA (mit Wirkung ab 1. 7. 2005) weiterhin ausbezahlt erhalten.

Die Klägerin steht nun auf dem Standpunkt, dass ihr auch die (verdeckte) Gehaltserhöhung in Form einer so bezeichneten „Mehrleistungszulage“ ab 1. 3. 2008 zustehe.

Rechtliche Beurteilung

3.1 Das Berufungsgericht hat zutreffend festgehalten, dass im Vertragsbedienstetenrecht Entgeltansprüche auf dem Gesetz oder auf einem Sondervertrag beruhen müssen (9 ObA 143/06d). Ebenso wurde richtig ausgeführt, dass in § 8 K-LVBG - anders als in § 36 VBG (vgl dazu 8 ObA 93/04s) - für die Wirksamkeit eines Sondervertrags ein Zustimmungserfordernis für ein bestimmtes Organ nicht normiert ist. So wie § 36 Abs 1 VBG ordnet aber auch § 8 K-LVBG an, dass Sonderverträge als solche zu bezeichnen sind. Diese Bestimmung bedingt ein Schriftformgebot. Mündliche oder gar schlüssige Vereinbarungen kommen in dieser Hinsicht daher nicht in Betracht (vgl 9 ObA 181/97a). 3.1 Das Berufungsgericht hat zutreffend festgehalten, dass im Vertragsbedienstetenrecht Entgeltansprüche auf dem Gesetz oder auf einem Sondervertrag beruhen müssen (9 ObA 143/06d). Ebenso wurde richtig ausgeführt, dass in Paragraph 8, K-LVBG - anders als in Paragraph 36, VBG vergleiche dazu 8 ObA 93/04s) - für die Wirksamkeit eines Sondervertrags ein Zustimmungserfordernis für ein bestimmtes Organ nicht normiert ist. So wie Paragraph 36, Absatz eins, VBG ordnet aber auch Paragraph 8, K-LVBG an, dass Sonderverträge als solche zu bezeichnen sind. Diese Bestimmung bedingt ein Schriftformgebot. Mündliche oder gar schlüssige Vereinbarungen kommen in dieser Hinsicht daher nicht in Betracht vergleiche 9 ObA 181/97a).

Ein Sondervertrag, der vom vertretungsbefugten Organ unter Einhaltung der gesetzlichen Wirksamkeitserfordernisse abgeschlossen wird, muss zudem dem Bestimmtheitserfordernis entsprechen.

3.2 Die von der Klägerin begehrte „Mehrleistungszulage“ war im Jahr 2005 noch kein Thema. Der vom Erstgericht festgestellte Zusatz der Zusicherung des Pflegedirektors, wonach die Klägerin weiterhin eine dienstführende MTA bleibe, liefert keinen Hinweis für einen künftigen Anspruch auf einen solchen Entgeltbestandteil. Außerdem ist dieser Zusatz in der schriftlichen Bestätigung vom 30. 6. 2005 nicht enthalten. Aus dieser Zusicherung kann die Klägerin den geltend gemachten Anspruch somit nicht ableiten.

3.3 Die Rechtsgrundlage für die begehrte Gehaltserhöhung (ab 1. 3. 2008) erblickt auch die Klägerin im Vorstandsschreiben vom 7. 2. 2008, mit dem die „Erledigung“ vom 20. 6. 2006 unter anderem auf dienstführende MTA ausgedehnt und auch diesen eine „Mehrdienstzulage“ zuerkannt wurde. Die Beklagte geht in dieser Hinsicht von einer einzelvertraglichen Regelung aus.

Unstrittig ist, dass die Klägerin in diese Regelung nicht einbezogen wurde. Eine entsprechende (Sonder-)Vereinbarung ist mit ihr daher nicht zustande gekommen.

Die Beurteilung des Berufungsgerichts, dass die in Rede stehende Mehrleistungszulage laut Vorstandsschreiben vom 7. 2. 2008 in § 6 der Verordnung der Kärntner Landesregierung über die Bemessung und Pauschalierung von Funktionszulagen, Erschwerniszulagen, Gefahrenzulagen und Mehrleistungszulagen für die in den Kärntner Landeskrankenanstalten tätigen Vertragsbediensteten, LGBI 1992/142, keine Grundlage findet, erweist sich als zutreffend. Auf die Entscheidung 9 ObA 181/97a, nach der im Fall der tatsächlichen Gewährung einer Leistung aufgrund einer generellen Rechtsgrundlage auch dann kein Sondervertrag vorliegt, wenn sich bei einer späteren Prüfung herausstellen sollte, dass nicht alle für den Anspruch normierten Voraussetzungen erfüllt sind, kann sich die Klägerin daher nicht stützen. Die Beurteilung des Berufungsgerichts, dass die in Rede stehende Mehrleistungszulage laut Vorstandsschreiben vom 7. 2. 2008 in Paragraph 6, der Verordnung der Kärntner Landesregierung über die Bemessung und Pauschalierung von Funktionszulagen, Erschwerniszulagen, Gefahrenzulagen und Mehrleistungszulagen für die in den Kärntner Landeskrankenanstalten tätigen Vertragsbediensteten, LGBI 1992/142, keine Grundlage findet, erweist sich als zutreffend. Auf die Entscheidung 9 ObA 181/97a, nach der im Fall der tatsächlichen Gewährung einer Leistung aufgrund einer generellen Rechtsgrundlage auch dann kein Sondervertrag vorliegt, wenn sich bei einer späteren Prüfung herausstellen sollte, dass nicht alle für den Anspruch normierten

Voraussetzungen erfüllt sind, kann sich die Klägerin daher nicht stützen.

3.4 Schließlich kann sich die Klägerin auch nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz berufen. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, einzelne Arbeitnehmer nicht willkürlich, ohne sachliche Rechtfertigung, schlechter zu behandeln als die Übrigen. Verboten ist jede willkürliche Differenzierung zwischen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen. Der Dienstgeber darf auch nicht von den der Gewährung einer Leistung zugrunde gelegten Kriterien im Einzelfall willkürlich und ohne sachlichen Grund zum Nachteil eines einzelnen Dienstnehmers abgehen (RIS-Justiz RS0060204; RS0016815).

Die „Erledigung“ vom 20. 6. 2006 knüpft an die Oberschwester/Oberpfleger, die leitenden MTA, die leitende Kindergärtnerin und den Leiter der Zentralsterilisation an. Das Vorstandsschreiben vom 7. 2. 2008 bezieht auch die Stationsschwester/Stationspfleger und die dienstführenden MTA in diese Regelung mit ein.

Die Klägerin weist seit dem Jahr 2005 eine andere tatsächliche Verwendung auf und gehört nicht zu den begünstigten Funktionsträgern laut Vorstandsschreiben vom 7. 2. 2008. Da die darin genannten Funktionskriterien auf sie nicht zutreffen, erweist sich die Beurteilung des Berufungsgerichts, dass von einem Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot nicht ausgegangen werden könne, als nicht korrekturbedürftig.

Insgesamt gelingt es der Klägerin nicht, eine erhebliche Rechtsfrage aufzuzeigen. Die außerordentliche Revision war daher zurückzuweisen.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E102381

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2012:008OBA00060.12Z.1024.000

Im RIS seit

04.12.2012

Zuletzt aktualisiert am

04.12.2012

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