

TE OGH 2012/7/25 9ObA79/12a

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.07.2012

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf und Hon.-Prof. Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Christoph Kainz und Wolfgang Jelinek als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei E***** S*****, Angestellter, *****, vertreten durch die Mag. Martin Meier Rechtsanwalts GmbH in Graz, gegen die beklagte Partei E***** KG, *****, vertreten durch Dr. Thomas Stampfer & 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 31. Mai 2012, GZ 6 Ra 18/12g-35, womit das Urteil des Landesgerichts für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 18. November 2011, GZ 30 Cga 45/11p-28, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen. Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs ist die Frage der richtigen Einstufung in das Verwendungsgruppenschema eines Kollektivvertrags eine solche des jeweiligen Einzelfalls. Somit kommt der Frage, ob die von einem Angestellten tatsächlich ausgeübte Tätigkeit bestimmten, in einem Kollektivvertrag genannten Einstufungskriterien entspricht, regelmäßig keine erhebliche Bedeutung im Sinn des § 502 Abs 1 ZPO zu (vgl 9 ObA 409/97f; 9 ObA 134/03a; RIS-Justiz RS0107154 ua). Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs ist die Frage der richtigen Einstufung in das Verwendungsgruppenschema eines Kollektivvertrags eine solche des jeweiligen Einzelfalls. Somit kommt der Frage, ob die von einem Angestellten tatsächlich ausgeübte Tätigkeit bestimmten, in einem Kollektivvertrag genannten Einstufungskriterien entspricht, regelmäßig keine erhebliche Bedeutung im Sinn des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zu (vergleiche 9 ObA 409/97f; 9 ObA 134/03a; RIS-Justiz RS0107154 ua).

Im vorliegenden Fall ist strittig, ob die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit des Klägers - wie von ihm behauptet - unter das in der Verwendungsgruppe II des § 9 des Kollektivvertrags der Versorgungsbetriebe der Grazer Stadtwerke (im Folgenden kurz KollV) vorausgesetzte „eigenverantwortliche“ Leiten einer Gruppe, in der verantwortungsvolle und fachlich schwierige Aufgaben ausgeführt werden, zu subsumieren ist. Dabei kommt es nicht nur auf den Wortlaut der

unmittelbar angesprochenen Regelung an, sondern auch auf den Zusammenhang mit den übrigen Regelungen des KollV (vgl RIS-Justiz RS0010089 ua); im vorliegenden Fall also insbesondere auf den Zusammenhang mit der Regelung der benachbarten Verwendungsgruppe III, in die der Kläger jetzt eingereiht ist. Im vorliegenden Fall ist strittig, ob die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit des Klägers - wie von ihm behauptet - unter das in der Verwendungsgruppe römisch zwei des Paragraph 9, des Kollektivvertrags der Versorgungsbetriebe der Grazer Stadtwerke (im Folgenden kurz KollV) vorausgesetzte „eigenverantwortliche“ Leiten einer Gruppe, in der verantwortungsvolle und fachlich schwierige Aufgaben ausgeführt werden, zu subsumieren ist. Dabei kommt es nicht nur auf den Wortlaut der unmittelbar angesprochenen Regelung an, sondern auch auf den Zusammenhang mit den übrigen Regelungen des KollV (vergleiche RIS-Justiz RS0010089 ua); im vorliegenden Fall also insbesondere auf den Zusammenhang mit der Regelung der benachbarten Verwendungsgruppe römisch drei, in die der Kläger jetzt eingereiht ist.

Bereits die derzeitige Einstufung des Klägers setzt voraus, dass der Angestellte mit der „Führung von Angestellten- und/oder Arbeitergruppen“ betraut ist. Aus dem systematischen Vergleich der Einstufungskriterien der Verwendungsgruppen II und III folgt, dass der Unterschied vor allem in der „Eigenverantwortlichkeit“ der Gruppenleitung liegt, auf die die Verwendungsgruppe II besonders abstellt. Das Berufungsgericht stellt nun gar nicht in Frage, dass der Kläger eine verantwortungsvolle und fachlich schwierige Aufgabe zu verrichten hat. Es hob auch hervor, dass der Kläger insbesondere in bestimmten Sicherheitsfragen auf Baustellen die „Letztverantwortung“ hat. Gleichzeitig wies es aber auch darauf hin, dass der Kläger keine bzw nur sehr eingeschränkte Kompetenzen in anderen für die Eigenverantwortlichkeit bedeutenden Aufgaben hat. So hat er keine Entscheidungsbefugnis bezüglich der Beiziehung allenfalls erforderlicher externer Monteure, keine betriebswirtschaftliche Kostenverantwortung, keine Eingriffsmöglichkeiten beim Einkauf und bei der Personalverrechnung, keine disziplinarische Kompetenz, keine Zuständigkeit für die Genehmigung von Urlauben der Mitarbeiter ab einer Dauer von einer Woche und auch keine Genehmigungsbefugnis bezüglich der Überstunden. Sein rechtliches Resümee, dass der Kläger zwar eine Gruppe von 14 Arbeitnehmern im Sinne der Verwendungsgruppe III führe, aber nicht - wie es die Verwendungsgruppe II des gegenständlichen Kollektivvertrags verlange - „eigenverantwortlich“ leite, ist daher vertretbar. Bereits die derzeitige Einstufung des Klägers setzt voraus, dass der Angestellte mit der „Führung von Angestellten- und/oder Arbeitergruppen“ betraut ist. Aus dem systematischen Vergleich der Einstufungskriterien der Verwendungsgruppen römisch zwei und römisch drei folgt, dass der Unterschied vor allem in der „Eigenverantwortlichkeit“ der Gruppenleitung liegt, auf die die Verwendungsgruppe römisch zwei besonders abstellt. Das Berufungsgericht stellt nun gar nicht in Frage, dass der Kläger eine verantwortungsvolle und fachlich schwierige Aufgabe zu verrichten hat. Es hob auch hervor, dass der Kläger insbesondere in bestimmten Sicherheitsfragen auf Baustellen die „Letztverantwortung“ hat. Gleichzeitig wies es aber auch darauf hin, dass der Kläger keine bzw nur sehr eingeschränkte Kompetenzen in anderen für die Eigenverantwortlichkeit bedeutenden Aufgaben hat. So hat er keine Entscheidungsbefugnis bezüglich der Beiziehung allenfalls erforderlicher externer Monteure, keine betriebswirtschaftliche Kostenverantwortung, keine Eingriffsmöglichkeiten beim Einkauf und bei der Personalverrechnung, keine disziplinarische Kompetenz, keine Zuständigkeit für die Genehmigung von Urlauben der Mitarbeiter ab einer Dauer von einer Woche und auch keine Genehmigungsbefugnis bezüglich der Überstunden. Sein rechtliches Resümee, dass der Kläger zwar eine Gruppe von 14 Arbeitnehmern im Sinne der Verwendungsgruppe römisch drei führe, aber nicht - wie es die Verwendungsgruppe römisch zwei des gegenständlichen Kollektivvertrags verlange - „eigenverantwortlich“ leite, ist daher vertretbar.

Das Berufungsgericht ist nicht von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs abgewichen. Vorauszuschicken ist, dass aus Entscheidungen zu anderen Kollektivverträgen für den vorliegenden Fall nur bedingt etwas zu gewinnen ist. Richtig ist, dass der Oberste Gerichtshof beispielsweise im Zusammenhang mit dem von der Dienstordnung A (DO.A) der Sozialversicherungsträger Österreichs gebrauchten Begriff der „Eigenverantwortlichkeit“ von einer Verantwortung des Angestellten „für das Ergebnis seiner Arbeit“ bzw „für unterlaufene Fehler“ sprach (vgl RIS-Justiz RS0054793, RS0054899 ua). Dies ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass § 37 DO.A für die Einreihung in eine bestimmte Gehaltsgruppe besonders darauf abstellt, dass dem Angestellten dauernd die „eigenverantwortliche Bearbeitung eines bestimmten Sachgebietes zur alleinigen und selbständigen Erledigung übertragen“ ist. Dem gegenüber liegt der Schwerpunkt für die Einreihung in die Verwendungsgruppe II des hier anzuwendenden Kollektivvertrags auf dem eigenverantwortlichen Leiten einer Gruppe von Arbeitnehmern. Das Berufungsgericht ist nicht von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs abgewichen. Vorauszuschicken ist, dass aus Entscheidungen zu anderen Kollektivverträgen für den vorliegenden Fall nur bedingt etwas zu gewinnen ist. Richtig ist, dass der Oberste Gerichtshof beispielsweise im

Zusammenhang mit dem von der Dienstordnung A (DO.A) der Sozialversicherungsträger Österreichs gebrauchten Begriff der „Eigenverantwortlichkeit“ von einer Verantwortung des Angestellten „für das Ergebnis seiner Arbeit“ bzw „für unterlaufene Fehler“ sprach vergleiche RIS-Justiz RS0054793, RS0054899 ua). Dies ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass Paragraph 37, DO.A für die Einreihung in eine bestimmte Gehaltsgruppe besonders darauf abstellt, dass dem Angestellten dauernd die „eigenverantwortliche Bearbeitung eines bestimmten Sachgebietes zur alleinigen und selbständigen Erledigung übertragen“ ist. Dem gegenüber liegt der Schwerpunkt für die Einreihung in die Verwendungsgruppe römisch zwei des hier anzuwendenden Kollektivvertrags auf dem eigenverantwortlichen Leiten einer Gruppe von Arbeitnehmern.

Für die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe ist grundsätzlich die tatsächliche Verwendung eines Arbeitnehmers, die Art der ausgeübten Tätigkeit, entscheidend (vgl RIS-Justiz RS0064418, RS0064705, RS0064929 ua). Welche Tätigkeitsbezeichnungen, sei es im Betrieb der Beklagten, sei es in den erstgerichtlichen Feststellungen, verwendet wurden, ist für die Einstufung allenfalls ein Indiz, aber letztlich nicht entscheidend (vgl 9 ObA 104/93 ua). Ob der Kläger als „verantwortlicher Gruppenleiter“ bezeichnet wurde, ist nicht ausschlaggebend, stellt doch schon die Einstufung in die Verwendungsgruppe III auf das Führen einer Gruppe von Arbeitnehmern ab. Für die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe ist grundsätzlich die tatsächliche Verwendung eines Arbeitnehmers, die Art der ausgeübten Tätigkeit, entscheidend vergleiche RIS-Justiz RS0064418, RS0064705, RS0064929 ua). Welche Tätigkeitsbezeichnungen, sei es im Betrieb der Beklagten, sei es in den erstgerichtlichen Feststellungen, verwendet wurden, ist für die Einstufung allenfalls ein Indiz, aber letztlich nicht entscheidend vergleiche 9 ObA 104/93 ua). Ob der Kläger als „verantwortlicher Gruppenleiter“ bezeichnet wurde, ist nicht ausschlaggebend, stellt doch schon die Einstufung in die Verwendungsgruppe römisch drei auf das Führen einer Gruppe von Arbeitnehmern ab.

Soweit der Kläger darauf verweist, dass auch Angestellte mit besonders qualifizierten Aufgaben, die unmittelbar einem Bereichsleiter unterstellt sind, in die Verwendungsgruppe II einzustufen sind, ist er darauf zu verweisen, dass er sich in erster Instanz für die von ihm angestrebte Einstufung auf das eigenverantwortliche Leiten einer Gruppe von Arbeitnehmern gestützt hat. Im Übrigen räumt er selbst ein, dass er nur in einem Teilbereich dem Bereichsleiter unterstellt war. Überwiegend war er in Bezug auf die von ihm zu besorgenden Aufgaben einem Abteilungsleiter unterstellt, der seinerseits dem Bereichsleiter unterstellt war. Soweit der Kläger darauf verweist, dass auch Angestellte mit besonders qualifizierten Aufgaben, die unmittelbar einem Bereichsleiter unterstellt sind, in die Verwendungsgruppe römisch zwei einzustufen sind, ist er darauf zu verweisen, dass er sich in erster Instanz für die von ihm angestrebte Einstufung auf das eigenverantwortliche Leiten einer Gruppe von Arbeitnehmern gestützt hat. Im Übrigen räumt er selbst ein, dass er nur in einem Teilbereich dem Bereichsleiter unterstellt war. Überwiegend war er in Bezug auf die von ihm zu besorgenden Aufgaben einem Abteilungsleiter unterstellt, der seinerseits dem Bereichsleiter unterstellt war.

Mangels Geltendmachung einer erheblichen Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO ist die außerordentliche Revision des Klägers zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf dieser Zurückweisungsbeschluss nicht (§ 510 Abs 3 Satz 3 ZPO). Mangels Geltendmachung einer erheblichen Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO ist die außerordentliche Revision des Klägers zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf dieser Zurückweisungsbeschluss nicht (Paragraph 510, Absatz 3, Satz 3 ZPO).

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E101487

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2012:009OBA00079.12A.0725.000

Im RIS seit

07.08.2012

Zuletzt aktualisiert am

18.09.2012

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