

# TE OGH 2012/6/20 9ObA27/12d

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 20.06.2012

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden, den Hofrat des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf, die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Dr. Dehn sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Christoph Wiesinger und KR Karl Frint in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei D\*\*\*\*\* G\*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei Republik Österreich, Finanzprokuratur, Singerstraße 17-19, 1010 Wien, vertreten durch Dr. Sieglinde Gahleitner, Rechtsanwältin in Wien, wegen 7.217,42 EUR sA, über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 29. November 2011, GZ 10 Ra 86/11g-16, womit der Berufung der beklagten Partei gegen das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 23. Februar 2011, GZ 21 Cga 129/10h-12, teilweise Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Revision der beklagten Partei wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei binnen 14 Tagen die mit 559,15 EUR (darin 93,19 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

Die am 13. 10. 1983 geborene Klägerin ist seit 1. 9. 2002 bei der Beklagten in der Finanzprokuratur beschäftigt; auf das Dienstverhältnis finden die Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 (VBG) Anwendung. Die Klägerin war zunächst als Schreibkraft mit einer Einstufung in die Entlohnungsgruppe v4 tätig. Seit 1. 3. 2007 wird sie als Referentin im Betriebsdienst verwendet, wofür folgender Nachtrag zu ihrem Dienstvertrag erfolgte:

„Aufgrund der derzeitigen Verwendung als 'Referentin im Betriebsdienst' gebührt der Dienstnehmerin gemäß § 69 Abs 6 VBG für die Dauer dieser höherwertigen Verwendung das mit der Entlohnungs- bzw Bewertungsgruppe des entsprechenden Arbeitsplatzes verbundene Entgelt, sodass mit Wirkung vom 1. März 2007 in Abänderung des Punktes 8. des Dienstvertrages eine Einstufung in v2/1 (Ausbildung) erfolgt.“ „Aufgrund der derzeitigen Verwendung als 'Referentin im Betriebsdienst' gebührt der Dienstnehmerin gemäß Paragraph 69, Absatz 6, VBG für die Dauer dieser höherwertigen Verwendung das mit der Entlohnungs- bzw Bewertungsgruppe des entsprechenden Arbeitsplatzes verbundene Entgelt, sodass mit Wirkung vom 1. März 2007 in Abänderung des Punktes 8. des Dienstvertrages eine Einstufung in v2/1 (Ausbildung) erfolgt.“

Gemäß § 67 Abs 2 VBG ist die Dienstnehmerin verpflichtet, die für die neue Verwendung vorgesehene Grundausbildung innerhalb eines Zeitraums von vier Jahren zu absolvieren, andernfalls eine Rücküberstellung in die bisherige Entlohnungsgruppe vorgesehen wird.“ Gemäß Paragraph 67, Absatz 2, VBG ist die Dienstnehmerin

verpflichtet, die für die neue Verwendung vorgesehene Grundausbildung innerhalb eines Zeitraums von vier Jahren zu absolvieren, andernfalls eine Rücküberstellung in die bisherige Entlohnungsgruppe vorgesehen wird.“

Die Klägerin unterfertigte dieses Schreiben.

Mit am 15. 6. 2010 bei der Beklagten eingelangtem Schreiben begehrte sie die Gehaltsdifferenz zwischen der tatsächlich erfolgten Entlohnung nach der Entlohnungsgruppe v2 Bewertungsgruppe 1 (v2/1-Aus-bildung) und einer Entlohnung nach der Entlohnungsgruppe v2 Bewertungsgruppe 3 (v2/3).

Mit ihrer am 22. 9. 2010 eingebrachten Klage machte die Klägerin die Entgeltdifferenz für den Zeitraum Juni 2007 bis Februar 2011 in Höhe von zuletzt 7.217,42 EUR samt gestaffelten Zinsen (§ 49a ASGG) geltend und brachte dazu im Wesentlichen vor, dass die in § 66 VBG vorgesehenen Ausbildungsphasen - mit der Folge eines geringeren Entgeltanspruchs - nur zu Beginn des Dienstverhältnisses liegen könnten. Die darin vorgesehene Ausbildungsphase in der Entlohnungsgruppe v4 für die Dauer des ersten Dienstjahres habe bei ihr am 30. 6. 2003 geendet. Die neuerliche Zuordnung in eine Ausbildungsphase für ihre Tätigkeit als Referentin im Betriebsdienst ab dem 1. 3. 2007 nach der Entlohnungsgruppe v2 sei somit unzulässig. Als Referentin im Betriebsdienst sei sie in die Bewertungsgruppe v2/3 einzustufen und habe Anspruch auf eine Funktionszulage gemäß § 73 VBG sowie auf eine Überstundenpauschale auf Basis des richtig zu berechnenden Monatsgehalts sowie der Funktionszulage als Bemessungsgrundlage. Mit ihrer am 22. 9. 2010 eingebrachten Klage machte die Klägerin die Entgeltdifferenz für den Zeitraum Juni 2007 bis Februar 2011 in Höhe von zuletzt 7.217,42 EUR samt gestaffelten Zinsen (Paragraph 49 a, ASGG) geltend und brachte dazu im Wesentlichen vor, dass die in Paragraph 66, VBG vorgesehenen Ausbildungsphasen - mit der Folge eines geringeren Entgeltanspruchs - nur zu Beginn des Dienstverhältnisses liegen könnten. Die darin vorgesehene Ausbildungsphase in der Entlohnungsgruppe v4 für die Dauer des ersten Dienstjahres habe bei ihr am 30. 6. 2003 geendet. Die neuerliche Zuordnung in eine Ausbildungsphase für ihre Tätigkeit als Referentin im Betriebsdienst ab dem 1. 3. 2007 nach der Entlohnungsgruppe v2 sei somit unzulässig. Als Referentin im Betriebsdienst sei sie in die Bewertungsgruppe v2/3 einzustufen und habe Anspruch auf eine Funktionszulage gemäß Paragraph 73, VBG sowie auf eine Überstundenpauschale auf Basis des richtig zu berechnenden Monatsgehalts sowie der Funktionszulage als Bemessungsgrundlage.

Die Beklagte bestritt dies, beantragte Klagsabweisung und brachte zusammengefasst vor, die Klägerin korrekt entlohnt zu haben. § 66 VBG gehe vom Regelfall aus, dass die - für die verschiedenen Verwendungsgruppen unterschiedlich lang geregelte - Ausbildungsphase grundsätzlich am Beginn des Dienstverhältnisses liege, weil der Vertragsbedienstete bereits in eine bestimmte Verwendung aufgenommen werde und diese auch weiter ausübe. Die Bestimmung sei jedoch nach ihrem Sinn und Zweck so auszulegen, dass dies auch im Falle des Wechsels eines Dienstnehmers in eine höherwertige Position gelte. Die von der Klägerin vertretene Auslegung würde zu völlig unsachlichen Ergebnissen führen. Überdies seien Entgeltansprüche bis einschließlich Juni 2007 verjährt. Die Beklagte bestritt dies, beantragte Klagsabweisung und brachte zusammengefasst vor, die Klägerin korrekt entlohnt zu haben. Paragraph 66, VBG gehe vom Regelfall aus, dass die - für die verschiedenen Verwendungsgruppen unterschiedlich lang geregelte - Ausbildungsphase grundsätzlich am Beginn des Dienstverhältnisses liege, weil der Vertragsbedienstete bereits in eine bestimmte Verwendung aufgenommen werde und diese auch weiter ausübe. Die Bestimmung sei jedoch nach ihrem Sinn und Zweck so auszulegen, dass dies auch im Falle des Wechsels eines Dienstnehmers in eine höherwertige Position gelte. Die von der Klägerin vertretene Auslegung würde zu völlig unsachlichen Ergebnissen führen. Überdies seien Entgeltansprüche bis einschließlich Juni 2007 verjährt.

Die Höhe des eingeschränkten Klagebegehrens steht außer Streit.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren zur Gänze statt. Nach dem klaren Wortlaut des § 66 Abs 1 VBG seien Vertragsbedienstete am Beginn des Dienstverhältnisses in die niedrigste Bewertungsgruppe ihrer Entlohnungsgruppe einzustufen, dies sei daher nur einmal am Beginn eines Dienstverhältnisses zulässig. Daran ändere sich auch unter Berücksichtigung der Abs 3 bis 6 des § 66 VBG nichts. So würden die Bestimmungen über die Anrechnung von Vordienstzeiten oder vorhergehende Ausbildungen auf die Ausbildungsphase mit der Anrechnung von derartigen Zeiten für die Festsetzung des Vorrückungstichtags korrelieren. Diese Anrechnung werde grundsätzlich am Beginn des Dienstverhältnisses vorgenommen. Zwar werde der Ablauf der Ausbildungsphase gehemmt, so lange die Grundausbildung noch nicht erfolgreich absolviert worden sei (§ 66 Abs 5 VBG). Dies sage allerdings nichts darüber aus, in welchen Fällen eine Einstufung in die niedrigste Bewertungsgruppe zu erfolgen habe. Auch die systematische

Auslegung ergebe daher keine Anhaltspunkte dafür, dass in anderen Fällen als am Beginn des Dienstverhältnisses eine Einstufung in die niedrigste Bewertungsgruppe bis zum Abschluss der Ausbildungsphase zu erfolgen habe. Zwar scheine auf den ersten Blick ein Widerspruch darin zu liegen, dass eine Vertragsbedienstete, mit der ein Dienstvertrag neu begründet werde, jedenfalls eine Ausbildungsphase zu durchlaufen habe, während eine Vertragsbedienstete, die schon im Dienstverhältnis sei, im Falle einer „Beförderung“ auf eine höherwertige Verwendung keine Ausbildungsphase durchlaufen müsse. Allerdings sei die Ausgangssituation unterschiedlich. Sei jemand bereits im Dienstverhältnis, so kenne der Dienstgeber diese Person und habe ihn in praktischer Verwendung erproben können. Es bleibe seiner Beurteilung überlassen, ob jemand für eine höherwertige Verwendung geeignet sei oder allenfalls noch Ausbildungen zu absolvieren habe. Dagegen bestehe bei einem Dienstnehmer, der neu ins Dienstverhältnis aufgenommen werde, auch bei gründlicher Prüfung der Qualifikation immer eine Unsicherheit, sodass es gerechtfertigt sei, für eine gewisse Zeit am Beginn des Dienstverhältnisses jedenfalls eine niedrigere Einstufung vorzunehmen. Diese Situation ergebe sich aber bei der „Beförderung“ nicht mehr. Habe sich ein Vertragsbediensteter bereits durch mehrjährige Tätigkeit qualifiziert und für eine höherwertige Verwendung geeignet gezeigt, so gebe es für eine zwingende Gehaltsreduktion keinen Grund. Bei Arbeitsrechtsgesetzen handle es sich um Ergebnisse eines Interessenausgleichs, bei dem in der Regel nicht einzelne Ziele des Gesetzes isoliert herausgegriffen werden könnten. Es könne nicht gesagt werden, dass es einen objektiven Gesetzeszweck gebe, im Fall von Ausbildungen, die eine Vertragsbedienstete absolviere, das Gehalt zu reduzieren. Auch die Gesetzesmaterialien würden keine andere Auslegung nahelegen. Unter verfassungsrechtlichen Aspekten sei es auch nicht unsachlich, wenn der Dienstgeber einen bei ihm bereits bekannten und erprobten Vertragsbediensteten am Beginn der Tätigkeit in einer höherwertigen Verwendung nicht mehr wie einen noch unbekannten neuen Dienstnehmer einstuft. Mitarbeiter bei jeder Beförderung besoldungsrechtlich wieder als Anfänger zu betrachten, würde dem Ziel zuwiderlaufen, Höherqualifikationen und berufliche Weiterentwicklungen zu fördern. Spätere „Beförderungen“ könnten zwar zum Erfordernis weiterer Ausbildungen führen, besoldungsrechtlich würden aber alle weiteren Tätigkeiten im Rahmen der Laufbahn gleich behandelt. Das Erstgericht gab dem Klagebegehren zur Gänze statt. Nach dem klaren Wortlaut des Paragraph 66, Absatz eins, VBG seien Vertragsbedienstete am Beginn des Dienstverhältnisses in die niedrigste Bewertungsgruppe ihrer Entlohnungsgruppe einzustufen, dies sei daher nur einmal am Beginn eines Dienstverhältnisses zulässig. Daran ändere sich auch unter Berücksichtigung der Absatz 3 bis 6 des Paragraph 66, VBG nichts. So würden die Bestimmungen über die Anrechnung von Vordienstzeiten oder vorhergehende Ausbildungen auf die Ausbildungsphase mit der Anrechnung von derartigen Zeiten für die Festsetzung des Vorrückungstags korrelieren. Diese Anrechnung werde grundsätzlich am Beginn des Dienstverhältnisses vorgenommen. Zwar werde der Ablauf der Ausbildungsphase gehemmt, so lange die Grundausbildung noch nicht erfolgreich absolviert worden sei (Paragraph 66, Absatz 5, VBG). Dies sage allerdings nichts darüber aus, in welchen Fällen eine Einstufung in die niedrigste Bewertungsgruppe zu erfolgen habe. Auch die systematische Auslegung ergebe daher keine Anhaltspunkte dafür, dass in anderen Fällen als am Beginn des Dienstverhältnisses eine Einstufung in die niedrigste Bewertungsgruppe bis zum Abschluss der Ausbildungsphase zu erfolgen habe. Zwar scheine auf den ersten Blick ein Widerspruch darin zu liegen, dass eine Vertragsbedienstete, mit der ein Dienstvertrag neu begründet werde, jedenfalls eine Ausbildungsphase zu durchlaufen habe, während eine Vertragsbedienstete, die schon im Dienstverhältnis sei, im Falle einer „Beförderung“ auf eine höherwertige Verwendung keine Ausbildungsphase durchlaufen müsse. Allerdings sei die Ausgangssituation unterschiedlich. Sei jemand bereits im Dienstverhältnis, so kenne der Dienstgeber diese Person und habe ihn in praktischer Verwendung erproben können. Es bleibe seiner Beurteilung überlassen, ob jemand für eine höherwertige Verwendung geeignet sei oder allenfalls noch Ausbildungen zu absolvieren habe. Dagegen bestehe bei einem Dienstnehmer, der neu ins Dienstverhältnis aufgenommen werde, auch bei gründlicher Prüfung der Qualifikation immer eine Unsicherheit, sodass es gerechtfertigt sei, für eine gewisse Zeit am Beginn des Dienstverhältnisses jedenfalls eine niedrigere Einstufung vorzunehmen. Diese Situation ergebe sich aber bei der „Beförderung“ nicht mehr. Habe sich ein Vertragsbediensteter bereits durch mehrjährige Tätigkeit qualifiziert und für eine höherwertige Verwendung geeignet gezeigt, so gebe es für eine zwingende Gehaltsreduktion keinen Grund. Bei Arbeitsrechtsgesetzen handle es sich um Ergebnisse eines Interessenausgleichs, bei dem in der Regel nicht einzelne Ziele des Gesetzes isoliert herausgegriffen werden könnten. Es könne nicht gesagt werden, dass es einen objektiven Gesetzeszweck gebe, im Fall von Ausbildungen, die eine Vertragsbedienstete absolviere, das Gehalt zu reduzieren. Auch die Gesetzesmaterialien würden keine andere Auslegung nahelegen. Unter verfassungsrechtlichen Aspekten sei es auch nicht unsachlich, wenn der Dienstgeber einen bei ihm bereits bekannten und erprobten Vertragsbediensteten

am Beginn der Tätigkeit in einer höherwertigen Verwendung nicht mehr wie einen noch unbekannten neuen Dienstnehmer einstufe. Mitarbeiter bei jeder Beförderung besoldungsrechtlich wieder als Anfänger zu betrachten, würde dem Ziel zuwiderlaufen, Höherqualifikationen und berufliche Weiterentwicklungen zu fördern. Spätere „Beförderungen“ könnten zwar zum Erfordernis weiterer Ausbildungen führen, besoldungsrechtlich würden aber alle weiteren Tätigkeiten im Rahmen der Laufbahn gleich behandelt.

Zur Verjährung des Gehalts für den Monat Juni 2007 führte das Erstgericht aus, nach § 18a Abs 1 VBG sei der Anspruch auf Leistungen verjährt, wenn er nicht innerhalb von drei Jahren geltend gemacht werde, nachdem die anspruchsbegründende Leistung erbracht worden sei. Der Begriff „anspruchsbegründende Leistung“ sei interpretativ auf die Gehaltszahlung zu beziehen, die am 15. 6. fällig geworden und damit nicht verjährt sei. Der Zinsenzuspruch beruhe auf § 49a ASGG. Dass die Rechtsansicht des Arbeitgebers mit erheblichem juristischem Argumentationsaufwand entgegen dem klaren Gesetzeswortlaut begründbar sei, reiche nicht für die Annahme einer zinsmindernden vertretbaren Rechtsansicht aus. Zur Verjährung des Gehalts für den Monat Juni 2007 führte das Erstgericht aus, nach Paragraph 18 a, Absatz eins, VBG sei der Anspruch auf Leistungen verjährt, wenn er nicht innerhalb von drei Jahren geltend gemacht werde, nachdem die anspruchsbegründende Leistung erbracht worden sei. Der Begriff „anspruchsbegründende Leistung“ sei interpretativ auf die Gehaltszahlung zu beziehen, die am 15. 6. fällig geworden und damit nicht verjährt sei. Der Zinsenzuspruch beruhe auf Paragraph 49 a, ASGG. Dass die Rechtsansicht des Arbeitgebers mit erheblichem juristischem Argumentationsaufwand entgegen dem klaren Gesetzeswortlaut begründbar sei, reiche nicht für die Annahme einer zinsmindernden vertretbaren Rechtsansicht aus.

Das Berufungsgericht gab der Berufung der beklagten Partei nur im Hinblick auf das Zinsenbegehren statt, weil die Beklagte ihren Rechtsstandpunkt ausführlich argumentiert habe und dazu weder Rechtsprechung noch Literatur vorliege, teilte aber im Übrigen die Rechtsansicht des Erstgerichts. § 66 Abs 1 VBG spreche unmissverständlich von der vorzunehmenden Einstufung eines Vertragsbediensteten in die niedrigste Bewertungsgruppe seiner Entlohnungsgruppe am Beginn des Dienstverhältnisses bis zum Abschluss der Ausbildungsphase. Ebenso eindeutig definiere § 66 Abs 2 die Dauer der Ausbildungsphase als die ersten vier Jahre (bzw die ersten beiden Jahre oder das erste Jahr in niedrigeren Entlohnungsgruppen) „des Dienstverhältnisses“. Dem Gesetzgeber sei bei der Schaffung des VBG wie auch der gegenständlichen Bestimmung der Begriff „Beginn des Dienstverhältnisses“, insbesondere auch der Unterschied zwischen dem Beginn eines Dienstverhältnisses und einer Verwendungsänderung im Rahmen eines bestehenden Dienstverhältnisses bekannt gewesen. Nach § 4 VBG sei dem Vertragsbediensteten unverzüglich nach dem Beginn des Dienstverhältnisses und spätestens einen Monat nach dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstvertrags eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrags und allfälliger Nachträge zum Dienstvertrag auszufolgen; die Ausfertigung sei von beiden Vertragsteilen zu unterschreiben. § 4 Abs 2 VBG enthalte die notwendigen Inhalte eines Dienstvertrags, dabei unter anderem mit welchem Tag das Dienstverhältnis beginne (Z 1), für welche Beschäftigungsart der Vertragsbedienstete aufgenommen werde und welcher Entlohnungsgruppe sowie allenfalls Bewertungsgruppe er zugewiesen werde (Z 5). Auch damit komme zum Ausdruck, dass das VBG zwischen dem Beginn eines Dienstverhältnisses und einer Änderung des Dienstvertrags unterscheide. Dass für die Verwendungsänderung eine Dienstvertragsänderung notwendig gewesen sei, bedeute nicht, dass nicht mehr von ein und demselben Dienstverhältnis gesprochen werden könne. Den Ausführungen der Beklagten zur notwendigen Gleichbehandlung von beförderten Vertragsbediensteten mit neu eintretenden Vertragsbediensteten sei entgegenzuhalten, dass das VBG bereits durch das Prinzip der Beibehaltung der Entlohnungsstufe und des nächsten Vorrückungstermins auch bei der Überstellung in eine andere Entlohnungsgruppe (vgl § 77 Abs 1 VBG) einen bereits länger beschäftigt gewesenen Vertragsbediensteten im Vergleich zu einem neu aufgenommenen Vertragsbediensteten mit derselben Verwendung begünstige. Eine gewisse „Belohnung der Betriebstreue“ sei somit dem VBG - wie generell bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen - nicht fremd. Darüber hinaus sei eine Gleichbehandlung gerade dadurch gewährleistet, dass jeder Vertragsbedienstete (nur) einmal, nämlich zu Beginn seines Dienstverhältnisses, eine gewisse Entgeltreduktion während der Ausbildungsphase hinnehmen müsse. Das Beispiel der Beklagten eines über fünf Jahre lang halbtags als Portier beschäftigten Jus-Studenten, der nach Absolvierung des Studiums auf eine freie Planstelle im Anwaltsdienst bei der Finanzprokuratur „überstellt“ werde, sei vom Tatsächlichen absolut untypisch. Die meisten Verwendungsänderungen verbunden mit einer höheren Einstufung würden im Rahmen eines „harmonischeren Berufsverlaufs“ erfolgen. Es sei davon auszugehen, dass sich die Vertragsbediensteten schon aufgrund ihrer Vorverwendung für die neue Verwendung als geeignet gezeigt hätten und auch schon während der Ausbildungsphase für viele Tätigkeiten der neuen Verwendung tatsächlich eingesetzt würden, weshalb eine nochmalige Entgeltreduktion

im Vergleich zur zutreffenden Einstufung nicht nach der „Natur der Sache“ notwendig erscheine. Das Berufungsgericht gab der Berufung der beklagten Partei nur im Hinblick auf das Zinsenbegehren statt, weil die Beklagte ihren Rechtsstandpunkt ausführlich argumentiert habe und dazu weder Rechtsprechung noch Literatur vorliege, teilte aber im Übrigen die Rechtsansicht des Erstgerichts. Paragraph 66, Absatz eins, VBG spreche unmissverständlich von der vorzunehmenden Einstufung eines Vertragsbediensteten in die niedrigste Bewertungsgruppe seiner Entlohnungsgruppe am Beginn des Dienstverhältnisses bis zum Abschluss der Ausbildungsphase. Ebenso eindeutig definiere Paragraph 66, Absatz 2, die Dauer der Ausbildungsphase als die ersten vier Jahre (bzw die ersten beiden Jahre oder das erste Jahr in niedrigeren Entlohnungsgruppen) „des Dienstverhältnisses“. Dem Gesetzgeber sei bei der Schaffung des VBG wie auch der gegenständlichen Bestimmung der Begriff „Beginn des Dienstverhältnisses“, insbesondere auch der Unterschied zwischen dem Beginn eines Dienstverhältnisses und einer Verwendungsänderung im Rahmen eines bestehenden Dienstverhältnisses bekannt gewesen. Nach Paragraph 4, VBG sei dem Vertragsbediensteten unverzüglich nach dem Beginn des Dienstverhältnisses und spätestens einen Monat nach dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstvertrags eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrags und allfälliger Nachträge zum Dienstvertrag auszufolgen; die Ausfertigung sei von beiden Vertragsteilen zu unterschreiben. Paragraph 4, Absatz 2, VBG enthalte die notwendigen Inhalte eines Dienstvertrags, dabei unter anderem mit welchem Tag das Dienstverhältnis beginne (Ziffer eins,), für welche Beschäftigungsart der Vertragsbedienstete aufgenommen werde und welcher Entlohnungsgruppe sowie allenfalls Bewertungsgruppe er zugewiesen werde (Ziffer 5,). Auch damit komme zum Ausdruck, dass das VBG zwischen dem Beginn eines Dienstverhältnisses und einer Änderung des Dienstvertrags unterscheide. Dass für die Verwendungsänderung eine Dienstvertragsänderung notwendig gewesen sei, bedeute nicht, dass nicht mehr von ein und demselben Dienstverhältnis gesprochen werden könne. Den Ausführungen der Beklagten zur notwendigen Gleichbehandlung von beförderten Vertragsbediensteten mit neu eintretenden Vertragsbediensteten sei entgegenzuhalten, dass das VBG bereits durch das Prinzip der Beibehaltung der Entlohnungsstufe und des nächsten Vorrückungstermins auch bei der Überstellung in eine andere Entlohnungsgruppe vergleiche Paragraph 77, Absatz eins, VBG) einen bereits länger beschäftigt gewesenen Vertragsbediensteten im Vergleich zu einem neu aufgenommenen Vertragsbediensteten mit derselben Verwendung begünstige. Eine gewisse „Belohnung der Betriebstreue“ sei somit dem VBG - wie generell bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen - nicht fremd. Darüber hinaus sei eine Gleichbehandlung gerade dadurch gewährleistet, dass jeder Vertragsbedienstete (nur) einmal, nämlich zu Beginn seines Dienstverhältnisses, eine gewisse Entgeltreduktion während der Ausbildungsphase hinnehmen müsse. Das Beispiel der Beklagten eines über fünf Jahre lang halbtags als Portier beschäftigten Jus-Studenten, der nach Absolvierung des Studiums auf eine freie Planstelle im Anwaltsdienst bei der Finanzprokurator „überstellt“ werde, sei vom Tatsächlichen absolut untypisch. Die meisten Verwendungsänderungen verbunden mit einer höheren Einstufung würden im Rahmen eines „harmonischeren Berufsverlaufs“ erfolgen. Es sei davon auszugehen, dass sich die Vertragsbediensteten schon aufgrund ihrer Vorverwendung für die neue Verwendung als geeignet gezeigt hätten und auch schon während der Ausbildungsphase für viele Tätigkeiten der neuen Verwendung tatsächlich eingesetzt würden, weshalb eine nochmalige Entgeltreduktion im Vergleich zur zutreffenden Einstufung nicht nach der „Natur der Sache“ notwendig erscheine.

In Hinblick auf die Verjährung des Entgelts für den Monat Juni 2007 lasse die Argumentation der Beklagten, dass die Verjährung aufgrund des Abstellens auf die erbrachte „anspruchsbegründende Leistung“ in § 18a Abs 1 VBG nicht erst mit Ablauf des 15. 6. 2007, sondern anteilig mit Ablauf jedes Arbeitstages zu laufen begonnen habe, außer Acht, dass es sich um ein Monatsentgelt handle, welches die Gegenleistung für die in einem Monat geleistete Arbeit sei. Die „anspruchsbegründende Leistung“ für das Monatsentgelt Juni 2007 sei somit durch die Arbeit der Klägerin vom 1. bis zum 30. 6. 2007 erbracht worden. Das Abstellen auf die erbrachte anspruchsbegründende Leistung in § 18a Abs 1 VBG lege als Beginn der Verjährungsfrist für das Monatsentgelt daher das Ende des entsprechenden Monats fest, womit auch ein Gleichklang mit der im Arbeitsrecht im Allgemeinen beginnenden Verjährungsfrist mit Monatsende hergestellt werde. Die Revision sei mangels höchstgerichtlicher Rechtsprechung zur Anwendbarkeit des § 66 VBG auf eine Verwendungsänderung nach Ablauf der ursprünglichen Ausbildungsphase zulässig. In Hinblick auf die Verjährung des Entgelts für den Monat Juni 2007 lasse die Argumentation der Beklagten, dass die Verjährung aufgrund des Abstellens auf die erbrachte „anspruchsbegründende Leistung“ in Paragraph 18 a, Absatz eins, VBG nicht erst mit Ablauf des 15. 6. 2007, sondern anteilig mit Ablauf jedes Arbeitstages zu laufen begonnen habe, außer Acht, dass es sich um ein Monatsentgelt handle, welches die Gegenleistung für die in einem Monat geleistete Arbeit sei. Die „anspruchsbegründende Leistung“ für das Monatsentgelt Juni 2007 sei somit durch die Arbeit der Klägerin vom 1. bis

zum 30. 6. 2007 erbracht worden. Das Abstellen auf die erbrachte anspruchsbegründende Leistung in Paragraph 18 a, Absatz eins, VBG lege als Beginn der Verjährungsfrist für das Monatsentgelt daher das Ende des entsprechenden Monats fest, womit auch ein Gleichklang mit der im Arbeitsrecht im Allgemeinen beginnenden Verjährungsfrist mit Monatsende hergestellt werde. Die Revision sei mangels höchstgerichtlicher Rechtsprechung zur Anwendbarkeit des Paragraph 66, VBG auf eine Verwendungsänderung nach Ablauf der ursprünglichen Ausbildungsphase zulässig.

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

Die Klägerin beantragt, der Revision keine Folge zu geben.

### **Rechtliche Beurteilung**

Die Revision ist zulässig, jedoch nicht berechtigt.

I.römisch eins.

Die Vorinstanzen haben die Frage der Anwendbarkeit des § 66 VBG auf eine Verwendungsänderung eines Vertragsbediensteten zutreffend verneint: Die Vorinstanzen haben die Frage der Anwendbarkeit des Paragraph 66, VBG auf eine Verwendungsänderung eines Vertragsbediensteten zutreffend verneint:

1. Das VBG sieht für die Entlohnung von Vertragsbediensteten im Verwaltungsdienst ein Entlohnungsschema mit fünf Entlohnungsgruppen (v1 bis v5) und 21 von den anrechenbaren (Vor-)Dienstzeiten abhängigen Entlohnungsstufen vor (Gehaltsstaffel; §§ 71, 72 VBG). Die Entlohnungsgruppen sind darüber hinaus in - im Wesentlichen von der näheren Funktion abhängige - Bewertungsgruppen unterteilt (zB v2/1 bis v2/6, v4/1 bis v4/3; § 65 VBG). Nach diesen bestimmt sich die Höhe einer hinzutretenden Funktionszulage (§ 73 VBG). 1. Das VBG sieht für die Entlohnung von Vertragsbediensteten im Verwaltungsdienst ein Entlohnungsschema mit fünf Entlohnungsgruppen (v1 bis v5) und 21 von den anrechenbaren (Vor-)Dienstzeiten abhängigen Entlohnungsstufen vor (Gehaltsstaffel; Paragraphen 71, 72, VBG). Die Entlohnungsgruppen sind darüber hinaus in - im Wesentlichen von der näheren Funktion abhängige - Bewertungsgruppen unterteilt (zB v2/1 bis v2/6, v4/1 bis v4/3; Paragraph 65, VBG). Nach diesen bestimmt sich die Höhe einer hinzutretenden Funktionszulage (Paragraph 73, VBG).

2. Für die „dienstliche Ausbildung“ verpflichtet § 67 Abs 2 S 1 VBG die Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata v und h, jene Grundausbildung zu absolvieren, die nach dem BDG 1979 und den aufgrund des BDG 1979 erlassenen Grundausbildungsverordnungen als Ernennungs- oder Definitivstellungserfordernis für einen Beamten vorgesehen ist, der auf dem betreffenden Arbeitsplatz verwendet wird oder verwendet werden soll. Durch die Bezugnahme dieser Regelung auf den „betreffenden“ Arbeitsplatz ist das Erfordernis einer (Grund-) Ausbildung nach Maßgabe des konkreten Arbeitsplatzes zu beurteilen. 2. Für die „dienstliche Ausbildung“ verpflichtet Paragraph 67, Absatz 2, S 1 VBG die Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata v und h, jene Grundausbildung zu absolvieren, die nach dem BDG 1979 und den aufgrund des BDG 1979 erlassenen Grundausbildungsverordnungen als Ernennungs- oder Definitivstellungserfordernis für einen Beamten vorgesehen ist, der auf dem betreffenden Arbeitsplatz verwendet wird oder verwendet werden soll. Durch die Bezugnahme dieser Regelung auf den „betreffenden“ Arbeitsplatz ist das Erfordernis einer (Grund-) Ausbildung nach Maßgabe des konkreten Arbeitsplatzes zu beurteilen.

3. Nicht völlig parallel dazu regelt die revisionsgegenständliche Bestimmung des § 66 VBG mehrere Aspekte der „Ausbildungsphase“, unter anderem Entgeltaspekte: 3. Nicht völlig parallel dazu regelt die revisionsgegenständliche Bestimmung des Paragraph 66, VBG mehrere Aspekte der „Ausbildungsphase“, unter anderem Entgeltaspekte:

Ausbildungsphase

§ 66. (1) Unabhängig von der Zuordnung des Arbeitsplatzes zu einer Bewertungsgruppe sind die Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen v1 bis v4, h1 und h2 am Beginn des Dienstverhältnisses bis zum Abschluß der Ausbildungsphase in die niedrigste Bewertungsgruppe ihrer Entlohnungsgruppe einzustufen. Paragraph 66, (1) Unabhängig von der Zuordnung des Arbeitsplatzes zu einer Bewertungsgruppe sind die Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen v1 bis v4, h1 und h2 am Beginn des Dienstverhältnisses bis zum Abschluß der Ausbildungsphase in die niedrigste Bewertungsgruppe ihrer Entlohnungsgruppe einzustufen.

(2) Als Ausbildungsphase gelten

in den Entlohnungsgruppen v1 und v2 die ersten vier Jahre,

in den Entlohnungsgruppen v3 und h1 die ersten beiden Jahre und  
in den Entlohnungsgruppen v4, h2 und h3 das erste Jahr  
des Dienstverhältnisses.

(3) Auf die Zeit der Ausbildungsphase können

1. Zeiten, die der Vertragsbedienstete vor Beginn des Dienstverhältnisses in einem anderen Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder zu einem inländischen Gemeindeverband oder zu einer gemäß § 26 Abs. 2f VBG gleichzuhaltenden Gebietskörperschaft zurückgelegt hat, 1. Zeiten, die der Vertragsbedienstete vor Beginn des Dienstverhältnisses in einem anderen Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder zu einem inländischen Gemeindeverband oder zu einer gemäß Paragraph 26, Absatz 2 f, VBG gleichzuhaltenden Gebietskörperschaft zurückgelegt hat,

2. Zeiten in einem Ausbildungsverhältnis nach § 26 Abs 2 Z 4 lit b, c, d oder f oder in einem Dienstverhältnis nach § 26 Abs 2 Z 4 lit g, 2. Zeiten in einem Ausbildungsverhältnis nach Paragraph 26, Absatz 2, Ziffer 4, Litera b, c, d, oder f oder in einem Dienstverhältnis nach Paragraph 26, Absatz 2, Ziffer 4, Litera g,,

3. Zeiten einer Tätigkeit oder eines Studiums, die nach § 26 Abs 3 oder 3a zur Gänze für die Festsetzung des Vorrückungstichtages berücksichtigt worden sind, 3. Zeiten einer Tätigkeit oder eines Studiums, die nach Paragraph 26, Absatz 3, oder 3a zur Gänze für die Festsetzung des Vorrückungstichtages berücksichtigt worden sind,

4. Zeiten eines Wehrdienstes als Zeitsoldat und

5. Zeiten eines die Dauer von sechs Monaten übersteigenden Ausbildungsdienstes

angerechnet werden, soweit sie für die Verwendung des Vertragsbediensteten von besonderer Bedeutung und dazu geeignet sind, die erforderliche Ausbildungszeit ganz oder teilweise zu ersetzen.

(4) ...

(5) Der Ablauf der Ausbildungsphase wird gehemmt, solange der Vertragsbedienstete eine für seine gegenwärtige Verwendung vorgeschriebene Grundausbildung noch nicht erfolgreich absolviert hat. ...

(6) Die Abs. 1 bis 5 sind nicht anzuwenden auf (6) Die Absatz eins bis 5 sind nicht anzuwenden auf

1. Vertragsbedienstete, die im Wege eines Ausschreibungsverfahrens mit einer Leitungsfunktion betraut sind, oder

2. Vertragsbedienstete während ihrer Verwendung im Kabinett eines Bundesministers oder im Büro eines Staatssekretärs oder im Büro eines anderen in den §§ 5, 6 oder 8 Abs 1 des Bezugesgesetzes angeführten obersten Organs des Bundes. 2. Vertragsbedienstete während ihrer Verwendung im Kabinett eines Bundesministers oder im Büro eines Staatssekretärs oder im Büro eines anderen in den Paragraphen 5, 6, oder 8 Absatz eins, des Bezugesgesetzes angeführten obersten Organs des Bundes.

4 . Finanzielle Auswirkungen einer Einstufung in die Ausbildungsphase zeigen sich insofern, als dem Vertragsbediensteten in dieser Phase ein nach Maßgabe des § 72 VBG geringeres Monatsentgelt (ca 95 % des regulären Entgelts) zusteht. Weiters sieht § 73 Abs 6 VBG vor: 4. Finanzielle Auswirkungen einer Einstufung in die Ausbildungsphase zeigen sich insofern, als dem Vertragsbediensteten in dieser Phase ein nach Maßgabe des Paragraph 72, VBG geringeres Monatsentgelt (ca 95 % des regulären Entgelts) zusteht. Weiters sieht Paragraph 73, Absatz 6, VBG vor:

(6) Während der Ausbildungsphase am Beginn des Dienstverhältnisses nach § 66 besteht kein Anspruch auf Funktionszulage. (6) Während der Ausbildungsphase am Beginn des Dienstverhältnisses nach Paragraph 66, besteht kein Anspruch auf Funktionszulage.

5 . Dass die Ausbildungsphase auf den „Beginn des Dienstverhältnisses“, die dienstliche Ausbildung aber nach Maßgabe des § 67 Abs 2 VBG auf die Absolvierung einer den betreffenden Arbeitsplatz entsprechenden Grundausbildung abstellt, veranlasst die Beklagte zur Ansicht, dass § 66 Abs 1 und 2 VBG sowie § 73 Abs 6 VBG (Funktionszulage) zu kurz greifen würde und über ihren Wortlaut auf alle Konstellationen zu erstrecken seien, in denen eine (Grund-)Ausbildung absolviert werde. Es ist daher das Vorliegen einer gesetzlichen Lücke zu prüfen. 5. Dass die Ausbildungsphase auf den „Beginn des Dienstverhältnisses“, die dienstliche Ausbildung aber nach Maßgabe des

Paragraph 67, Absatz 2, VBG auf die Absolvierung einer den betreffenden Arbeitsplatz entsprechenden Grundausbildung abstellt, veranlasst die Beklagte zur Ansicht, dass Paragraph 66, Absatz eins und 2 VBG sowie Paragraph 73, Absatz 6, VBG (Funktionszulage) zu kurz greifen würde und über ihren Wortlaut auf alle Konstellationen zu erstrecken seien, in denen eine (Grund-)Ausbildung absolviert werde. Es ist daher das Vorliegen einer gesetzlichen Lücke zu prüfen.

6.1. Der Wortlaut der Bestimmung erfasst eindeutig nur den Beginn des Dienstverhältnisses.

6.2. Fraglos ist dem VBG entlohnungsrechtlich die Unterscheidung zwischen dem Beginn eines Dienstverhältnisses und dem späteren Wechsel auf höherwertige Arbeitsplätze bekannt, bestehen doch neben dem bereits vom Berufungsgericht erwähnten § 4 Abs 1 und 2 VBG (Inhalt des Dienstvertrags) auch eine Reihe von Regelungen zu Einstufungs- und Verwendungsänderungen (s §§ 69, 75, 77 Abs 1 VBG). 6.2. Fraglos ist dem VBG entlohnungsrechtlich die Unterscheidung zwischen dem Beginn eines Dienstverhältnisses und dem späteren Wechsel auf höherwertige Arbeitsplätze bekannt, bestehen doch neben dem bereits vom Berufungsgericht erwähnten Paragraph 4, Absatz eins und 2 VBG (Inhalt des Dienstvertrags) auch eine Reihe von Regelungen zu Einstufungs- und Verwendungsänderungen (s Paragraphen 69, 75, 77, Absatz eins, VBG).

6.3. Der Gesetzgeber hat seine Absicht (RV 1561 BlgNR 20. GP) wie folgt dargelegt 6.3. Der Gesetzgeber hat seine Absicht Regierungsvorlage 1561 BlgNR 20. Gesetzgebungsperiode wie folgt dargelegt:

„Zu § 66: „Zu Paragraph 66 :

In der ersten Zeit des Dienstverhältnisses (Ausbildungsphase) ist vom Vertragsbediensteten noch nicht die vollwertige Ausübung aller Aufgaben seines Arbeitsplatzes zu erwarten. Diesem Umstand wird üblicherweise durch innerorganisatorische Maßnahmen Rechnung getragen, daher ist der Vertragsbedienstete in die niedrigste Bewertungsgruppe seiner Entlohnungsgruppe einzureihen. Für diese Zeit gebührt ihm keine Funktionszulage, sondern ausschließlich das verminderte Monatsentgelt gemäß § 72. In der ersten Zeit des Dienstverhältnisses (Ausbildungsphase) ist vom Vertragsbediensteten noch nicht die vollwertige Ausübung aller Aufgaben seines Arbeitsplatzes zu erwarten. Diesem Umstand wird üblicherweise durch innerorganisatorische Maßnahmen Rechnung getragen, daher ist der Vertragsbedienstete in die niedrigste Bewertungsgruppe seiner Entlohnungsgruppe einzureihen. Für diese Zeit gebührt ihm keine Funktionszulage, sondern ausschließlich das verminderte Monatsentgelt gemäß Paragraph 72,

Abs 2 legt die Dauer der Ausbildungsphase wie für die Vertragsbediensteten des A-Schemas entsprechend dem Anforderungsprofil der einzelnen Entlohnungsgruppen in unterschiedlicher Länge fest. Innerhalb derselben Entlohnungsgruppe ist eine einheitliche Dauer der Ausbildungsphase vorgesehen. Diese einheitliche Dauer schließt nicht aus, dass innerhalb derselben Entlohnungsgruppe für unterschiedliche Verwendungen Grundausbildungen von unterschiedlicher Dauer vorgesehen werden. Absatz 2, legt die Dauer der Ausbildungsphase wie für die Vertragsbediensteten des A-Schemas entsprechend dem Anforderungsprofil der einzelnen Entlohnungsgruppen in unterschiedlicher Länge fest. Innerhalb derselben Entlohnungsgruppe ist eine einheitliche Dauer der Ausbildungsphase vorgesehen. Diese einheitliche Dauer schließt nicht aus, dass innerhalb derselben Entlohnungsgruppe für unterschiedliche Verwendungen Grundausbildungen von unterschiedlicher Dauer vorgesehen werden.

Abs 3 sieht die Möglichkeit vor, bestimmte Vorverwendungen auf die Ausbildungsphase anzurechnen; dies jedoch nur dann, wenn mit diesen Vorverwendungen eine Praxis nachgewiesen wird, die der nunmehrigen Verwendung hinsichtlich der Art und der Qualität zumindest gleichkommt. Dies ist zB dann der Fall, wenn der Vertragsbedienstete bereits in einem früheren Dienstverhältnis auf dem betreffenden Arbeitsplatz tätig war, oder auch dann, wenn er beim Bund oder einer anderen inländischen Gebietskörperschaft eine gleichartige und zumindest gleichwertige Tätigkeit ausgeübt hat. ...“ Absatz 3, sieht die Möglichkeit vor, bestimmte Vorverwendungen auf die Ausbildungsphase anzurechnen; dies jedoch nur dann, wenn mit diesen Vorverwendungen eine Praxis nachgewiesen wird, die der nunmehrigen Verwendung hinsichtlich der Art und der Qualität zumindest gleichkommt. Dies ist zB dann der Fall, wenn der Vertragsbedienstete bereits in einem früheren Dienstverhältnis auf dem betreffenden Arbeitsplatz tätig war, oder auch dann, wenn er beim Bund oder einer anderen inländischen Gebietskörperschaft eine gleichartige und zumindest gleichwertige Tätigkeit ausgeübt hat. ...“

Nach der Absicht des Gesetzgebers soll die geringere Entlohnung in der Ausbildungsphase somit dem Umstand



Rechnung tragen, dass vom Vertragsbediensteten in dieser Phase typischerweise noch nicht die vollwertige Ausübung aller Aufgaben seines Arbeitsplatzes zu erwarten ist, weil er dafür erst die nötigen Kenntnisse und Erfahrungen erwerben muss.

6.4. Zwar ist es zutreffend, dass ein entsprechender Ausbildungsbedarf auch bestehen kann, wenn eine Verwendungsänderung des Vertragsbediensteten in eine höhere Entlohnungsgruppe erfolgt, denn auch hier sind von ihm nicht jedenfalls die fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten eines voll ausgebildeten Mitarbeiters zu erwarten. So ist es gerade im Fall der Klägerin leicht einsichtig, dass ihr die Vortätigkeit als Schreibkraft noch keine hinlänglichen Fachkenntnisse für eine Tätigkeit als Referentin im Betriebsdienst vermittelt haben wird.

Dennoch ist nicht zu übersehen, dass einem schon bisher beschäftigten Vertragsbediensteten - mag er sich nach einer Verwendungsänderung auch fortbilden müssen - im Gegensatz zu einem neu beginnenden Vertragsbediensteten in der Regel die handelnden Personen, die Verwaltungsstruktur und die organisatorischen Abläufe etc bekannt sind („er kennt den Betrieb“). Auch ist mit der Ansicht der Vorinstanzen nicht zu übersehen, dass sich die Situation für den Dienstgeber bei der „Beförderung“ eines Mitarbeiters anders als bei einer Neueinstellung darstellt, weil er bereits Gelegenheit hatte, diesen nicht nur fachlich einzuschätzen, sondern auch sein Vertrauen in ihn zu bemessen und ihn mit seinen persönlichen Eigenschaften und Arbeitsqualitäten kennen zu lernen, die ebenso auf die „vollwertige Ausübung aller Aufgaben seines Arbeitsplatzes“ Einfluss haben. Den Erwägungen der Beklagten dahin, dass ein vernünftiger Dienstgeber unter Effizienzkriterien von Beförderungen interner Mitarbeiter jedenfalls Abstand nehmen müsste, steht dies entgegen.

6.5. Die Kenntnis der Persönlichkeit und der Arbeitsweise von Mitarbeitern erlaubt es dem Arbeitgeber zudem, den Personalbedarf mit den vorhandenen Potenzialen vorausschauend zu planen und Mitarbeitern bei entsprechender Eignung Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen. Das entspricht tendenziell der Absicht des Gesetzgebers, mit dem geltenden Besoldungssystem auch im öffentlichen Dienst attraktive Voll-Laufbahnen zu bieten, denen auch hohe Funktionen zugänglich sind (RV 1561 BgINR XX. GP 1 ff). Es ist daher nicht von vornherein unsachlich, wenn ein Mitarbeiter aufgrund des Wechsels in eine höhere Entlohnungsgruppe anders als ein in diese Entlohnungsgruppe neu eintretender Mitarbeiter entlohnt wird. 6.5. Die Kenntnis der Persönlichkeit und der Arbeitsweise von Mitarbeitern erlaubt es dem Arbeitgeber zudem, den Personalbedarf mit den vorhandenen Potenzialen vorausschauend zu planen und Mitarbeitern bei entsprechender Eignung Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen. Das entspricht tendenziell der Absicht des Gesetzgebers, mit dem geltenden Besoldungssystem auch im öffentlichen Dienst attraktive Voll-Laufbahnen zu bieten, denen auch hohe Funktionen zugänglich sind Regierungsvorlage 1561 BgINR römisch zwanzig. Gesetzgebungsperiode eins, ff). Es ist daher nicht von vornherein unsachlich, wenn ein Mitarbeiter aufgrund des Wechsels in eine höhere Entlohnungsgruppe anders als ein in diese Entlohnungsgruppe neu eintretender Mitarbeiter entlohnt wird.

6.6. Mit dem gesetzgeberischen Ziel der Schaffung attraktiver Karriereverläufe stünde es im Widerspruch, wenn der Wechsel in eine höhere Entlohnungsgruppe für den Mitarbeiter mit einer mehrjährigen Gehaltseinbuße einherginge. Unter Berücksichtigung des Wegfalls der Funktionszulage in der Ausbildungsphase wäre eine derartige Verschlechterung - abhängig von der Höhe der Funktionszulage - aber möglich und könnte auch nicht durch eine Ergänzungszulage ausgeglichen werden (§ 75 Abs 8 Z 2 VBG). 6.6. Mit dem gesetzgeberischen Ziel der Schaffung attraktiver Karriereverläufe stünde es im Widerspruch, wenn der Wechsel in eine höhere Entlohnungsgruppe für den Mitarbeiter mit einer mehrjährigen Gehaltseinbuße einherginge. Unter Berücksichtigung des Wegfalls der Funktionszulage in der Ausbildungsphase wäre eine derartige Verschlechterung - abhängig von der Höhe der Funktionszulage - aber möglich und könnte auch nicht durch eine Ergänzungszulage ausgeglichen werden (Paragraph 75, Absatz 8, Ziffer 2, VBG).

6.7. In systematischer Hinsicht haben die Vorinstanzen zutreffend darauf hingewiesen, dass die Abs 3 bis 6 des § 66 VBG den Abs 1 und 2 keine über den Wortlaut hinausgehende Deutung abverlangen; darauf wird verwiesen § 510 Abs 3 ZPO). 6.7. In systematischer Hinsicht haben die Vorinstanzen zutreffend darauf hingewiesen, dass die Absatz 3 bis 6 des Paragraph 66, VBG den Absatz eins und 2 keine über den Wortlaut hinausgehende Deutung abverlangen; darauf wird verwiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Zu Abs 5 S 1 VBG („Der Ablauf der Ausbildungsphase wird gehemmt, solange der Vertragsbedienstete eine für seine gegenwärtige Verwendung vorgeschriebene Grundausbildung noch nicht erfolgreich absolviert hat.“) sei ergänzend

angemerkt: Zum Teil wird vertreten, dass das Wort „gegenwärtig“ auf die „jeweilige“ Verwendung Bezug nimmt und damit voraussetzt, dass die Ausbildungsphase erst mit Abschluss der Grundausbildung für die jeweilige Verwendung endet (Rebhahn, Einstufung von Vertragsbediensteten während der Ausbildungsphase bei Wechsel auf höherwertige Arbeitsplätze, ZfV 2012, 23 ff 29). Das ist jedoch nicht zwingend, weil die Bezugnahme auf die jeweilige Verwendung von Gesetzes wegen mit der Diktion des „betreffenden Arbeitsplatzes“ (§ 67 Abs 2 S 1 VBG) zum Ausdruck gebracht wird und § 66 Abs 5 S 1 VBG auch dahin verstanden werden kann, dass es so lange zu einer Ablaufhemmung kommt, als der Vertragsbedienstete die Grundausbildung für seine aktuelle Verwendung in der laufenden Ausbildungsphase (ab Beginn des Dienstverhältnisses) - im Gegensatz zu einer Ausbildung im Hinblick auf eine künftige Verwendung - nicht absolviert hat. Für den Fall, dass bei späterer Verwendung in einer höheren Entlohnungsgruppe eine dann erforderliche Ausbildung nicht erfolgreich absolviert wird, kann ohnedies vertraglich Vorsorge getroffen werden, wie dies im vorliegenden Fall auch geschehen ist. Zu Absatz 5, S 1 VBG („Der Ablauf der Ausbildungsphase wird gehemmt, solange der Vertragsbedienstete eine für seine gegenwärtige Verwendung vorgeschriebene Grundausbildung noch nicht erfolgreich absolviert hat.“) sei ergänzend angemerkt: Zum Teil wird vertreten, dass das Wort „gegenwärtig“ auf die „jeweilige“ Verwendung Bezug nimmt und damit voraussetzt, dass die Ausbildungsphase erst mit Abschluss der Grundausbildung für die jeweilige Verwendung endet (Rebhahn, Einstufung von Vertragsbediensteten während der Ausbildungsphase bei Wechsel auf höherwertige Arbeitsplätze, ZfV 2012, 23 ff 29). Das ist jedoch nicht zwingend, weil die Bezugnahme auf die jeweilige Verwendung von Gesetzes wegen mit der Diktion des „betreffenden Arbeitsplatzes“ (Paragraph 67, Absatz 2, S 1 VBG) zum Ausdruck gebracht wird und Paragraph 66, Absatz 5, S 1 VBG auch dahin verstanden werden kann, dass es so lange zu einer Ablaufhemmung kommt, als der Vertragsbedienstete die Grundausbildung für seine aktuelle Verwendung in der laufenden Ausbildungsphase (ab Beginn des Dienstverhältnisses) - im Gegensatz zu einer Ausbildung im Hinblick auf eine künftige Verwendung - nicht absolviert hat. Für den Fall, dass bei späterer Verwendung in einer höheren Entlohnungsgruppe eine dann erforderliche Ausbildung nicht erfolgreich absolviert wird, kann ohnedies vertraglich Vorsorge getroffen werden, wie dies im vorliegenden Fall auch geschehen ist.

6.8. Ein mögliches Auseinanderfallen der Ausbildungsphase und einer dienstlichen (Grund-)Ausbildung ist schon von Gesetzes wegen angelegt: Nach § 67 Abs 2 S 3 VBG hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass dem Vertragsbediensteten die Grundausbildung so rechtzeitig vermittelt wird, dass er die Dienstprüfung innerhalb der nach § 66 Abs 2 VBG für seine Entlohnungsgruppe vorgesehenen Ausbildungsphase ablegen kann. Andernfalls gilt die Ausbildungsphase als mit dem Tag vollendet, der sich aus § 66 Abs 2 ergibt (§ 67 Abs 3 S 2 VBG). Trotz noch nicht abgeschlossener Grundausbildung muss sich ein Vertragsbediensteter daher nicht mehr in der Ausbildungsphase befinden. Umgekehrt kann er auch nach Abschluss der Grundausbildung noch in der Ausbildungsphase sein, weil sich die Dauer der Grundausbildung nach Maßgabe des § 67 Abs 2 nach dem BDG 1979 und den darauf basierenden jeweiligen Durchführungsverordnungen richtet, die Dauer der Ausbildungsphase dagegen nach der Vorgabe des § 66 Abs 2 VBG. 6.8. Ein mögliches Auseinanderfallen der Ausbildungsphase und einer dienstlichen (Grund-)Ausbildung ist schon von Gesetzes wegen angelegt: Nach Paragraph 67, Absatz 2, S 3 VBG hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass dem Vertragsbediensteten die Grundausbildung so rechtzeitig vermittelt wird, dass er die Dienstprüfung innerhalb der nach Paragraph 66, Absatz 2, VBG für seine Entlohnungsgruppe vorgesehenen Ausbildungsphase ablegen kann. Andernfalls gilt die Ausbildungsphase als mit dem Tag vollendet, der sich aus Paragraph 66, Absatz 2, ergibt (Paragraph 67, Absatz 3, S 2 VBG). Trotz noch nicht abgeschlossener Grundausbildung muss sich ein Vertragsbediensteter daher nicht mehr in der Ausbildungsphase befinden. Umgekehrt kann er auch nach Abschluss der Grundausbildung noch in der Ausbildungsphase sein, weil sich die Dauer der Grundausbildung nach Maßgabe des Paragraph 67, Absatz 2, nach dem BDG 1979 und den darauf basierenden jeweiligen Durchführungsverordnungen richtet, die Dauer der Ausbildungsphase dagegen nach der Vorgabe des Paragraph 66, Absatz 2, VBG.

6.9. In der Literatur ist schließlich Ziehensack, Vertragsbedienstetengesetz (Lfg Mai 2010), §§ 64 bis 78a Rz 23a, der Ansicht, dass ewig fortdauernde Ausbildungsphasen vom Gesetzgeber mit gutem Grund nicht vorgesehen worden seien, weil Vertragsbedienstete nicht überlang in einer Ausbildungsphase mit inadäquaten Bezügen gehalten werden sollen. Es wäre „seltsam“, wenn der bereits jahrzehntelang in der Verwaltung tätige Vertragsbedienstete wegen seiner Beförderung wieder in die Ausbildungsphase zurückgestuft werden könnte. 6.9. In der Literatur ist schließlich Ziehensack, Vertragsbedienstetengesetz (Lfg Mai 2010), Paragraphen 64 bis 78 a Rz 23a, der Ansicht, dass ewig fortdauernde Ausbildungsphasen vom Gesetzgeber mit gutem Grund nicht vorgesehen worden seien, weil

Vertragsbedienstete nicht überlang in einer Ausbildungsphase mit inadäquaten Bezügen gehalten werden sollen. Es wäre „seltsam“, wenn der bereits jahrzehntelang in der Verwaltung tätige Vertragsbedienstete wegen seiner Beförderung wieder in die Ausbildungsphase zurückgestuft werden könnte.

7. Aus den weiteren im Revisionsverfahren angesprochenen Bestimmungen und Entscheidungen ist für den Standpunkt der Beklagten nichts zu gewinnen:

7.1. Die Regelungen des § 69 VBG, wie ein Vertragsbediensteter infolge einer Verwendungsänderung in eine niedrigere Entlohnungsgruppe eingestuft werden kann, erlauben noch keine Rückschlüsse auf eine Verwendungsänderung in eine höhere Entlohnungsgruppe mit einem weiteren Ausbildungserfordernis. 7.1. Die Regelungen des Paragraph 69, VBG, wie ein Vertragsbediensteter infolge einer Verwendungsänderung in eine niedrigere Entlohnungsgruppe eingestuft werden kann, erlauben noch keine Rückschlüsse auf eine Verwendungsänderung in eine höhere Entlohnungsgruppe mit einem weiteren Ausbildungserfordernis.

7.2. Die parallel zu § 71 getroffene Anordnung der 21 Entlohnungsstufen für die Ausbildungsphase in § 72 geht mit dem Verständnis der Vorinstanzen nicht ins Leere: Zwar mag es zutreffen, dass für eine Einreihung in die 21. Entlohnungsstufe in der Ausbildungsphase eine Dienstzeit von 45 Jahren erforderlich ist, was beim Bund nicht zu erreichen wäre. Allerdings ist nicht ausgeschlossen, dass entsprechende Vordienstzeiten auch bei einem anderen Dienstgeber, etwa einer anderen Gebietskörperschaft, erreicht worden sein können, sodass § 72 insofern nur dem Homogenitätsgebot des Art 21 Abs 4 B-VG Rechnung trägt (s auch § 26 Abs 1 Z 1 iVm Abs 2 Z 1 lit a VBG). 7.2. Die parallel zu Paragraph 71, getroffene Anordnung der 21 Entlohnungsstufen für die Ausbildungsphase in Paragraph 72, geht mit dem Verständnis der Vorinstanzen nicht ins Leere: Zwar mag es zutreffen, dass für eine Einreihung in die 21. Entlohnungsstufe in der Ausbildungsphase eine Dienstzeit von 45 Jahren erforderlich ist, was beim Bund nicht zu erreichen wäre. Allerdings ist nicht ausgeschlossen, dass entsprechende Vordienstzeiten auch bei einem anderen Dienstgeber, etwa einer anderen Gebietskörperschaft, erreicht worden sein können, sodass Paragraph 72, insofern nur dem Homogenitätsgebot des Artikel 21, Absatz 4, B-VG Rechnung trägt (s auch Paragraph 26, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Absatz 2, Ziffer eins, Litera a, VBG).

7.3. Die Beklagte wendet sich auch gegen die Ausführungen des Berufungsgerichts zu § 4 VBG, weil in Hinblick auf die Ausbildung zwischen dem Beginn eines Dienstverhältnisses als Vertragsbediensteter per se und dem Beginn des Dienstverhältnisses in der jeweiligen Entlohnungsgruppe zu unterscheiden sei. Jene Bestimmung bietet aber keinen Anhaltspunkt dafür, dass der Gesetzgeber mit dem „Beginn des Dienstverhältnisses“ auch den bloßen Beginn der Verwendung in einer anderen Entlohnungsgruppe im laufenden Dienstverhältnis gemeint haben könnte. 7.3. Die Beklagte wendet sich auch gegen die Ausführungen des Berufungsgerichts zu Paragraph 4, VBG, weil in Hinblick auf die Ausbildung zwischen dem Beginn eines Dienstverhältnisses als Vertragsbediensteter per se und dem Beginn des Dienstverhältnisses in der jeweiligen Entlohnungsgruppe zu unterscheiden sei. Jene Bestimmung bietet aber keinen Anhaltspunkt dafür, dass der Gesetzgeber mit dem „Beginn des Dienstverhältnisses“ auch den bloßen Beginn der Verwendung in einer anderen Entlohnungsgruppe im laufenden Dienstverhältnis gemeint haben könnte.

7.4. Die Ausführungen in der Entscheidung 9 ObA 21/06p, dass eine „verpflichtende (neue) Grundausbildung iSd § 66 VBG für eine höhere Verwendung auch einer entsprechenden Änderung des Dienstvertrages bedürfte“, standen nicht vor dem Hintergrund der hier fraglichen besoldungsrechtlichen Zulässigkeit einer weiteren Ausbildungsphase. Im Übrigen wurde darin explizit unter Berufung auf die Materialien zum VBRG 1999 festgehalten, dass es bei den Vertragsbediensteten des Verwaltungsdienstes nicht auf die Aus- bzw Fortbildung, sondern auf die Art und Wertigkeit der hauptsächlich ausgeführten Tätigkeit ankomme (1561 BlgNR XX. GP 15 zu § 66: „Für das Entlohnungsschema v soll - wie schon bisher für das Entlohnungsschema I - eine formale Anknüpfung an gesetzliche Ausbildungserfordernisse unterbleiben; damit unterliegt das Entlohnungsschema v - wie schon bisher für das Entlohnungsschema I - der arbeitsgerichtlichen Einstufungsjudikatur.“). 7.4. Die Ausführungen in der Entscheidung 9 ObA 21/06p, dass eine „verpflichtende (neue) Grundausbildung iSd Paragraph 66, VBG für eine höhere Verwendung auch einer entsprechenden Änderung des Dienstvertrages bedürfte“, standen nicht vor dem Hintergrund der hier fraglichen besoldungsrechtlichen Zulässigkeit einer weiteren Ausbildungsphase. Im Übrigen wurde darin explizit unter Berufung auf die Materialien zum VBRG 1999 festgehalten, dass es bei den Vertragsbediensteten des Verwaltungsdienstes nicht auf die Aus- bzw Fortbildung, sondern auf die Art und Wertigkeit der hauptsächlich ausgeführten Tätigkeit ankomme (1561 BlgNR römisch zwanzig. Gesetzgebungsperiode 15, zu Paragraph 66 : „Für das Entlohnungsschema v soll - wie schon bisher für das Entlohnungsschema I - eine formale Anknüpfung an gesetzliche

Ausbildungserfordernisse unterbleiben; damit unterliegt das Entlohnungsschema v - wie schon bisher für das Entlohnungsschema I - der arbeitsgerichtlichen Einstufungsjudikatur.“).

7.5. Auch die von der Beklagten ins Treffen geführte Entscheidung 8 ObA 3/11s führt zu keinem anderen Schluss: Aus dem Umstand, dass die Vereinbarung eines Probemonats im Hinblick auf ein schon vorher bestandenes freies Dienstverhältnis als zulässig erachtet wurde, kann nicht geschlossen werden, dass es unsachlich wäre, mit Mitarbeitern, die mit dem Betrieb des Dienstgebers schon vertraut sind, keinen Probemonat zu vereinbaren. Dahin ginge aber die Argumentation der Beklagten.

8. Ob sich die ursprüngliche Ausbildungsphase verlängern kann, wenn für die spätere höhere Entlohnungsgruppe eine längere Ausbildungsphase vorgesehen ist und die maximale Dauer der Ausbildung seit Beginn des Dienstverhältnisses noch nicht abgelaufen ist (zB zweijährige Ausbildungsphase; nach drei Jahren Wechsel in Entlohnungsgruppe mit vierjähriger Ausbildungsphase), braucht hier nicht geprüft zu werden, weil die Klägerin bei ihrem Wechsel auf die Tätigkeit als Referentin im Einbringungsdienst bereits mehr als vier Jahre (maximale Dauer einer Ausbildungsphase) für die Beklagte tätig war.

9. Zusammenfassend sind somit insgesamt keine hinreichenden Gründe ersichtlich, die auf das Vorliegen einer Lücke in § 66 Abs 1 und 2 sowie § 73 Abs 6 VBG schließen ließen und es gebieten würden, unter besoldungsrechtlichen Aspekten die Bestimmungen zur Ausbildungsphase am Beginn des Dienstverhältnisses auch auf den Wechsel in eine höhere Verwendung mit einem weiteren Ausbildungsbedarf zu erstrecken.9. Zusammenfassend sind somit insgesamt keine hinreichenden Gründe ersichtlich, die auf das Vorliegen einer Lücke in Paragraph 66, Absatz eins und 2 sowie Paragraph 73, Absatz 6, VBG schließen ließen und es gebieten würden, unter besoldungsrechtlichen Aspekten die Bestimmungen zur Ausbildungsphase am Beginn des Dienstverhältnisses auch auf den Wechsel in eine höhere Verwendung mit einem weiteren Ausbildungsbedarf zu erstrecken.

II.römisch zwei.

In der Verjährungsfrage teilt der Oberste Gerichtshof die Ansicht des Berufungsgerichts, wonach die Klägerin die für die Verjährungsbestimmung des § 18a VBG maßgebliche „anspruchsbegründende Leistung“ für das Monatsentgelt Juni 2007 durch ihre Arbeit vom 1. bis 30. 6. 2007 erbracht habe, Verjährung sohin nicht vorliegt. Darauf wird verwiesen.In der Verjährungsfrage teilt der Oberste Gerichtshof die Ansicht des Berufungsgerichts, wonach die Klägerin die für die Verjährungsbestimmung des Paragraph 18 a, VBG maßgebliche „anspruchsbegründende Leistung“ für das Monatsentgelt Juni 2007 durch ihre Arbeit vom 1. bis 30. 6. 2007 erbracht habe, Verjährung sohin nicht vorliegt. Darauf wird verwiesen.

III.römisch drei.

Die Ausführungen zur Kostenentscheidung des Berufungsgerichts sind einer Überprüfung im Revisionsverfahren entzogen (RIS-Justiz RS0104146; RS0044233).

Nach all dem ist der Revision keine Folge zu geben. Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 41, 50 ZPONach all dem ist der Revision keine Folge zu geben. Die Kostenentscheidung beruht auf den Paragraphen 41, 50, ZPO.

## **Schlagworte**

Arbeitsrecht

## **Textnummer**

E101306

## **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2012:009OBA00027.12D.0620.000

## **Im RIS seit**

23.07.2012

## **Zuletzt aktualisiert am**

31.05.2013

**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](http://www.jusline.at)