

# TE OGH 2007/11/28 9ObA99/06h

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 28.11.2007

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Reinhard Drössler und Mag. Michael Zawodsky als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Gert F\*\*\*\*\*, Pensionist, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Arno Lerchbaumer, Rechtsanwalt in Graz, gegen die beklagte Partei Landeskammer für Land- und Forstwirtschaft, Hamerlinggasse 3, 8010 Graz, vertreten durch Dr. Reinhard Tögl Rechtsanwaltgesellschaft mbH, Graz, wegen EUR 12.824,80 sA, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 12. Juli 2006, GZ 7 Ra 45/06a-26, womit das Urteil des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 27. März 2006, GZ 36 Cga 188/05b-22, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 749,70 (darin EUR 124,95 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war vom 4. 7. 1966 bis 30. 9. 2003, und zwar seit 1968 als Leiter der Reisekostenstelle, bei der Beklagten beschäftigt. Auf Grund von Arbeitsüberlastung entstanden im Verantwortungsbereich des Klägers bei der Bearbeitung von Reisekostenabrechnungen Rückstände. Über Ersuchen des Klägers schlossen die Streitteile am 19. 7. 2001 eine Vereinbarung über Altersteilzeit gemäß § 27 ALVG. In der Vollzeitphase vom 1. 7. 2001 bis 15. 9. 2004 sollte der Kläger 40 Stunden wöchentlich arbeiten, daran sollte sich vom 16. 9. 2004 bis 30. 11. 2007 die Freizeitphase schließen. Es wurde auch vereinbart, dass das Jubiläumsgeld anlässlich der Vollendung des 40. Dienstjahres zu 100 % bezahlt werden sollte. § 22 der zum Gegenstand des Dienstvertrages gewordenen Besoldungsordnung der Beklagten lautet wie folgt: Der Kläger war vom 4. 7. 1966 bis 30. 9. 2003, und zwar seit 1968 als Leiter der Reisekostenstelle, bei der Beklagten beschäftigt. Auf Grund von Arbeitsüberlastung entstanden im Verantwortungsbereich des Klägers bei der Bearbeitung von Reisekostenabrechnungen Rückstände. Über Ersuchen des Klägers schlossen die Streitteile am 19. 7. 2001 eine Vereinbarung über Altersteilzeit gemäß Paragraph 27, ALVG. In der Vollzeitphase vom 1. 7. 2001 bis 15. 9. 2004 sollte der Kläger 40 Stunden wöchentlich arbeiten, daran sollte sich vom 16. 9. 2004 bis 30. 11. 2007 die Freizeitphase schließen. Es wurde auch vereinbart, dass das Jubiläumsgeld anlässlich der Vollendung des 40. Dienstjahres zu 100 % bezahlt werden sollte. Paragraph 22, der zum Gegenstand des Dienstvertrages gewordenen Besoldungsordnung der Beklagten lautet wie folgt:

## „Einmalige Belohnungen

(1) Einmalige Belohnungen können Dienstnehmern in einzelnen Fällen für außergewöhnliche Arbeitsleistungen vom Hauptausschuss gewährt werden. Auf die Bedeutung dieser Arbeitsleistung ist dabei Bedacht zu nehmen.

(2) Aus Anlass eines 25-jährigen bzw 40-jährigen Dienstjubiläums gebühren zwei bzw vier Monatsbruttobezüge samt Kinderzulage. Scheidet der Dienstnehmer nach Vollendung des 35., aber vor Vollendung des 40. Dienstjahres aus dem Dienststand aus, so kann die einmalige Belohnung, die anlässlich der Vollendung des 40. Dienstjahres gewährt wird, ihm - im Falle seines Todes seinen Hinterbliebenen, die Anspruch auf Versorgungsgenüsse bzw Anspruch auf Sterbekostenbeitrag haben - schon beim Ausscheiden aus dem Dienststand flüssig gemacht werden."

Mit Ende September 2003 schied der Kläger - noch während der Vollarbeitszeit - aus dem Dienst aus, weil er ab 1. 10. 2003 eine zunächst befristete, dann unbefristete Berufsunfähigkeitspension bezog. Im März oder April 2005 begehrte der Kläger von der Beklagten die Gewährung des Jubiläumsgeldes für 40 Dienstjahre, dies wurde von der Beklagten abgelehnt.

Spätestens seit 1996 wurde nur mehr einer Minderheit von Dienstnehmern, welche nach dem 35. aber vor Erreichung des 40. Dienstjahres ausschieden, das Jubiläumsgeld für das 40-jährige Dienstjubiläum ausbezahlt. Als Kriterium wurden „Aktivitäten sowie gute Leistungen“ herangezogen, ohne dass diese Kriterien konkret festgestellt werden können.

Mit seiner Klage begehrte der Kläger die Zahlung des Jubiläumsgeldes. Schon der betriebliche Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtete die Beklagte.

Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete im Wesentlichen ein, dass den Dienstnehmern, welche bisher zwischen dem 35. und 40. Dienstjahr ausgeschieden seien, in Ausnahmsfällen Jubiläumsgelder gewährt worden seien, wobei dies von Fall zu Fall individuell entschieden worden sei.

Das Erstgericht wies das Klagebegehr ab. Aus der Besoldungsordnung, deren Text unmissverständlich sei, könne der Kläger seinen Anspruch nicht ableiten. Ein Verstoß gegen den betrieblichen Gleichbehandlungsgrundsatz liege genauso wenig vor wie Rechtsmissbrauch oder sittenwidrige Vorgangsweise.

## Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht bestätigte das Urteil des Erstgerichtes. Es hat dabei den Anspruch des Klägers auf das Jubiläumsgeld für 40 Dienstjahre zutreffend verneint. Insoweit kann auf die Richtigkeit der eingehenden Begründung der angefochtenen Entscheidung verwiesen werden (§ 510 Abs 3 ZPO). Das Berufungsgericht bestätigte das Urteil des Erstgerichtes. Es hat dabei den Anspruch des Klägers auf das Jubiläumsgeld für 40 Dienstjahre zutreffend verneint. Insoweit kann auf die Richtigkeit der eingehenden Begründung der angefochtenen Entscheidung verwiesen werden (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Lediglich ergänzend ist den Ausführungen des Revisionswerbers entgegenzuhalten:

Zutreffend hat das Berufungsgericht darauf verwiesen, dass § 22 Abs 2 der Besoldungsordnung einen Anspruch auf Jubiläumsgeld (neben der hier nicht gegenständlichen 25-jährigen Tätigkeit) nur bei vollendeten 40 Dienstjahren vorsieht, während die Gewährung von Jubiläumsgeld bei Ausscheiden nach dem 35. oder vor dem 40. Dienstjahr als Kannbestimmung ausgestaltet ist. Soweit der Kläger in diesem Zusammenhang auf die „subsidiäre Geltung“ des Gesetzes über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark verweist (Stmk.L-DBR), übersieht er, dass zwar in anderen Bestimmungen der Besoldungsordnung ein solcher Verweis jeweils im Einzelfall enthalten ist, für das Jubiläumsgeld aber gerade nicht. Selbst wenn ein solcher Verweis unterstellt würde, so ist aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes aber nur die Handhabung durch den eigenen, nicht aber durch den anderen Arbeitgeber (Land) maßgeblich (RIS-Justiz RS0112408). Zutreffend hat das Berufungsgericht darauf verwiesen, dass Paragraph 22, Absatz 2, der Besoldungsordnung einen Anspruch auf Jubiläumsgeld (neben der hier nicht gegenständlichen 25-jährigen Tätigkeit) nur bei vollendeten 40 Dienstjahren vorsieht, während die Gewährung von Jubiläumsgeld bei Ausscheiden nach dem 35. oder vor dem 40. Dienstjahr als Kannbestimmung ausgestaltet ist. Soweit der Kläger in diesem Zusammenhang auf die „subsidiäre Geltung“ des Gesetzes über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark verweist (Stmk.L-DBR), übersieht er, dass zwar in anderen Bestimmungen der Besoldungsordnung ein solcher Verweis jeweils im Einzelfall enthalten ist, für das Jubiläumsgeld aber gerade nicht. Selbst wenn ein solcher Verweis unterstellt würde, so ist aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes aber nur die

Handhabung durch den eigenen, nicht aber durch den anderen Arbeitgeber (Land) maßgeblich (RIS-Justiz RS0112408).

Der Hinweis des Klägers, dass der Beklagten - entgegen seinem Antrag - nicht aufgetragen worden sei, eine Liste der seit 1966 ausgeschiedenen Arbeitnehmer betreffend Auszahlung von Jubiläumsgeld vorzulegen, ist unbeachtlich, weil es sich dabei um einen bereits vom Berufungsgericht verneinten Verfahrensmangel handelt, der nicht neuerlich in der Revision geltend gemacht werden kann. Nach dem betrieblichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist der Arbeitgeber verpflichtet, einzelne Arbeitnehmer nicht willkürlich, also ohne sachliche Rechtfertigung, schlechter zu behandeln als die übrigen. Eine - wenngleich willkürliche - Bevorzugung einzelner Arbeitnehmer oder kleinerer Gruppen von Arbeitnehmern ist aber dem Arbeitgeber nicht verwehrt (RIS-Justiz RS0060204 [T3]). Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes kann dann vorliegen, wenn bei der Besserstellung der einzelnen Dienstnehmer oder Dienstnehmergruppen Kriterien zugrunde gelegt würden, die auf jenen Dienstnehmer, bei dem die erstrebte Besserstellung unterblieben ist, auch zutreffen. Entscheidend ist, ob der Behandlung der besser gestellten Arbeitnehmergruppe ein erkennbares generalisierendes Prinzip zugrunde liegt (RIS-Justiz RS0016816; RS0060204 [T5]). Ein solches generalisierendes Prinzip konnte aber bei der Auszahlung an die festgestellte Minderheit von Arbeitnehmern weder vom Kläger dargetan noch von den Vorinstanzen festgestellt werden. Damit ist ihm aber auch der Nachweis eines Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht gelungen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 Abs 1 ZPO Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 41., 50 Absatz eins, ZPO.

#### **Anmerkung**

E858729ObA99.06h

#### **Schlagworte**

Kennung XPUBLDiese Entscheidung wurde veröffentlicht in DRdA 2008,270 = infas 2008,97/A43 - infas 2008 A43XPUBLEND

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

ECLI:AT:OGH0002:2007:009OBA00099.06H.1128.000

#### **Zuletzt aktualisiert am**

06.03.2009

**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)