

TE OGH 2007/3/2 90bA21/06p

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 02.03.2007

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Andreas Mörk und Robert Hauser als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Gerhard K*****, Vertragsbediensteter, *****, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei Republik Österreich (Bundesministerium für Finanzen), vertreten durch die Finanzprokurator, Singerstraße 17-19, 1011 Wien, wegen EUR 405,20 sA, über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 17. November 2005, GZ 8 Ra 65/05y-13, womit das Urteil des Landesgerichtes Klagenfurt als Arbeits- und Sozialgericht vom 4. April 2005, GZ 30 Cga 134/04h-9, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Das angefochtene Urteil wird dahin abgeändert, dass die Entscheidungen der Vorinstanzen zu lauten haben:

„Das Klagebegehren, die beklagte Partei sei schuldig, dem Kläger einen Betrag von EUR 405,20 samt 4 % Zinsen seit 15. 3. 2004 zu zahlen, wird abgewiesen.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 1.106,64 bestimmten Kosten des Verfahrens erster Instanz und die mit EUR 242,48 bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.“

Die klagende Partei ist weiters schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 166,56 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger übte nach der Matura verschiedene Tätigkeiten aus, seit 23. 7. 1985 ist er als Vertragsbediensteter beim Finanzamt ***** tätig. Mit Dienstvertrag vom 12. 8. 1985 wurde er zunächst für die Dauer von sechs Monaten im Entlohnungsschema I Entlohnungsgruppe d aufgenommen, mit Nachtrag vom 10. 1. 1986 wurde das Dienstverhältnis in ein solches auf unbestimmte Zeit übergeführt, gleichzeitig wurde der Kläger in den Fachdienst Entlohnungsgruppe c überstellt. Er machte von der ihm durch das Vertragsbedienstetenreformgesetz (VBRG) eingeräumten Möglichkeit Gebrauch, in das neue Entlohnungsschema für Vertragsbedienstete überzuwechseln. Aufgrund seiner Erklärung vom 15. 7. 1999 wurde er daher mit Wirksamkeit vom 1. 1. 1999 ins Entlohnungsschema v, Entlohnungs-/Verwendungsgruppe v3/4 übergeleitet. Ende Dezember 2000 zeigte sich die Notwendigkeit, das Referat des

krankheitsbedingt langfristig abwesenden Josef L***** vorübergehend zu besetzen. Hiezu erklärte sich der Kläger bereit, weshalb am 11. 12. 2000 ein als „Nachtrag“ bezeichneter Sondervertrag nach § 36 VBG zwischen der Finanzlandesdirektion für Kärnten und dem Kläger abgeschlossen wurde: Der Kläger übte nach der Matura verschiedene Tätigkeiten aus, seit 23. 7. 1985 ist er als Vertragsbediensteter beim Finanzamt ***** tätig. Mit Dienstvertrag vom 12. 8. 1985 wurde er zunächst für die Dauer von sechs Monaten im Entlohnungsschema römisch eins Entlohnungsgruppe d aufgenommen, mit Nachtrag vom 10. 1. 1986 wurde das Dienstverhältnis in ein solches auf unbestimmte Zeit übergeführt, gleichzeitig wurde der Kläger in den Fachdienst Entlohnungsgruppe c überstellt. Er machte von der ihm durch das Vertragsbedienstetenreformgesetz (VBRG) eingeräumten Möglichkeit Gebrauch, in das neue Entlohnungsschema für Vertragsbedienstete überzuwechseln. Aufgrund seiner Erklärung vom 15. 7. 1999 wurde er daher mit Wirksamkeit vom 1. 1. 1999 ins Entlohnungsschema v, Entlohnungs-/Verwendungsgruppe v3/4 übergeleitet. Ende Dezember 2000 zeigte sich die Notwendigkeit, das Referat des krankheitsbedingt langfristig abwesenden Josef L***** vorübergehend zu besetzen. Hiezu erklärte sich der Kläger bereit, weshalb am 11. 12. 2000 ein als „Nachtrag“ bezeichneter Sondervertrag nach Paragraph 36, VBG zwischen der Finanzlandesdirektion für Kärnten und dem Kläger abgeschlossen wurde:

„Der bestehende Dienstvertrag wird gemäß § 36 VBG durch folgende sondervertragliche Regelung abgeändert: Der bestehende Dienstvertrag wird gemäß Paragraph 36, VBG durch folgende sondervertragliche Regelung abgeändert:

Vom 18. Jänner 2000 an wird für die Dauer der vertretungsweisen Verwendung auf dem Arbeitsplatz eines Referatsleiters in der Veranlagungsabteilung des Finanzamtes ***** ... anstelle des Entgelts der Entlohnungsgruppe v3 ein monatliches Sonderentgelt nach den Ansätzen der Entlohnungsstufe 13 der Entlohnungsgruppe v2 mit nächster Vorrückung am 1. Juli 2000 zuzüglich der Funktionszulage der Bewertungsgruppe v2/2 und einschließlich der den Vertragsbediensteten des Bundes zukommenden Sonderzahlungen vereinbart. Dieses Sonderentgelt entfällt mit dem Ablauf des Monats, in dem diese Verwendung endet.“

Beiden Teilen war klar, dass der Sondervertrag mit der Dauer des Krankenstands des Josef L***** befristet war. Dieser Zeitpunkt trat dann am 31. 3. 2001 ein, als Josef L***** in Pension ging. Während dieser Zeit übte der Kläger auch die Tätigkeit als Referatsleiter für die Bewertungsabteilung aus, wobei ihm drei Sachbearbeiter unterstanden. Er selbst stand unter einem Gruppenleiter und darüber hinaus unter einem Abteilungsleiter. Zum Aufgabengebiet des Klägers gehörten die steuerliche Bewertung von land- und forstwirtschaftlichem Vermögen für die Besteuerung bei Verkäufen, Erbschaften, Teilungen etc. Darüber hinaus oblag ihm die Durchführung einer Kaufpreissammlung. Bei land- und forstwirtschaftlichen Betrieben bis S 100.000 Einheitswertgrenze und bei Grundvermögen bis S 300.000 Einheitswertgrenze teilte der Kläger die Arbeiten einem Sachbearbeiter zu, bei land- und forstwirtschaftlichen Betrieben bis S 300.000 Einheitswertgrenze und bei Grundvermögen bis S 500.000 Einheitswertgrenze verrichtete der Kläger selbst die anfallenden Arbeiten, beginnend beim Antrag über Parteienverkehr bis zur Bescheiderlassung sowie im Berufungsverfahren. Der Kläger bearbeitete eigenständig Fälle auch über die vorgenannten Wertgrenzen hinaus, bedurfte hierfür aber der Approbation durch den Gruppenleiter. Auch Berufungsentscheidungen waren vom Gruppenleiter zu approbieren. Die Ausübung von Vorgesetztentätigkeiten nahm in etwa 30 % der Arbeitszeit des Klägers in Anspruch. Als die vertragliche Zeit der Verwendung des Klägers als Referatsleiter mit 31. 3. 2001 zu Ende gegangen war, entschied der Finanzamtsvorstand, dass der Kläger die Funktion des Referatsleiters vorläufig weiter ausüben solle. Zum damaligen Zeitpunkt war schon eine Neustrukturierung der Finanzämter im Gespräch und es war unklar, ob die Bewertungstätigkeit überhaupt bei den Finanzämtern verbleiben werde. Der Kläger übte daher inhaltsgleich auch über den 31. 3. 2001 hinaus die vorgenannte Tätigkeit als Referatsleiter weiter aus. Im Stellenplan wurde er weiter als Hauptsachbearbeiter geführt. Der Kläger erhielt auch in der Folge sein Gehalt in der Entlohnungs-/Bewertungsgruppe v2/2 ausbezahlt. Mit Amtsverfügung vom 17. 5. 2001 teilte der Amtsvorstand dem Kläger mit, dass er, der schon bisher den erkrankten Referatsleiter Josef L***** seit Februar 2000 vertreten habe, ab dem Ausscheiden des Josef L***** am 31. 3. 2001 auf unbestimmte Zeit mit der Ausübung der Funktion eines Leiters des Referats 81 ... betraut werde. Da aufgrund der bevorstehenden Finanzreform nur mehr vorübergehende Funktionsbetrauungen vorgenommen werden sollten, forderte ein Mitarbeiter der Finanzlandesdirektion den Amtsvorstand des Finanzamtes Klagenfurt auf, die Amtsverfügung vom 17. 5. 2001 dahin abzuändern, dass es sich nur um eine vorübergehende Betrauung handle. Der Amtsvorstand führte mit dem Kläger umgehend ein Gespräch, in welchem er diesem mitteilte, dass er nicht damit rechnen könne, dauerhaft die Funktion eines Referatsleiters auszuüben, weil nicht sicher sei, dass die Bewertung in der neuen Struktur der Finanzämter überhaupt verbleibe bzw falls sie verbleibe, wie die

organisatorische Eingliederung aussehen werde. Die Funktion des Bewertungsstellenreferenten sei daher nur als vorübergehend zu betrachten und würde erlöschen, wenn es die Funktion nicht mehr gebe. Der Kläger unterschrieb in der Folge den vom Finanzamtsvorstand in der Ausfertigung der Amtsverfügung vom 17. 5. 2001 schon fertig vorformulierten Aktenvermerk:

„Der VB K***** nimmt zur Kenntnis, dass die Betrauung als vorübergehende Maßnahme zu sehen ist, bis Gewissheit über den zukünftigen Status der Bewertungsstellen herbeigeführt wird.“

Über Einstufungsmodalitäten wurde nicht gesprochen. Mit Februar 2004 trat die Reform der Finanzämter in Kraft. Zwar verblieb die Bewertungstätigkeit beim Finanzamt, gehört aber nunmehr zur Allgemeinveranlagung, welche sich in vier Bereiche, nämlich Veranlagung der Selbständigen, Veranlagung der Unselbständigen, Familienbeihilfe und Bewertung gliedert. Nach dem neuen System gibt es nur noch Teams, die aus durchschnittlich dreizehn Mitarbeitern und einem Teamleiter bestehen, der vom „Teamexperten spezial“ vertreten wird. Die Neubewertung sieht folgende Arbeitsplätze im Team vor:

Teamsachbearbeiter: selbständige Bearbeitungen, Erledigungen, rechtliche Würdigung von Standardfällen in einem Fachgebiet; eingestuft in die Entlohnungs-/Bewertungsgruppe v3/2

Teamreferenten: selbständige Bearbeitungen, Erledigungen, rechtliche Würdigung von Standardfällen bzw Anträgen in mindestens zwei Fachgebieten; eingestuft in die Entlohnungs-/Bewertungsgruppe v3/4

Teamexperten: selbständige Bearbeitung, Erledigung, rechtliche Würdigung von Standardfällen und Anträgen in mindestens zwei Fachgebieten im Innen- und Außendienstbereich sowie Bearbeitung von Spezialfällen bzw -anträgen in einem Fachgebiet; eingestuft in die Entlohnungs-/Bewertungsgruppe v2/2

Teamexperten spezial: muss in allen vier Fachbereichen versiert sein

Teamleiter: muss in allen Fachbereichen versiert sein, ihm obliegt einzig auch die Dienstaufsicht.

Vor Inkrafttreten der Finanzreform mit den Neubewertungen wurde mit den Mitarbeitern besprochen, welche Funktionen sie im Team übernehmen wollten. Für Mitarbeiter ab der Funktion eines Teamreferenten waren infolge der Tätigkeit in mindestens zwei Fachgebieten in Ausbildungsmodulen durchzuführende Schulungsmaßnahmen geplant und erforderlich. Auch dem Kläger wurde angeboten, sich zur Ausbildung zum Teamexperten zu verpflichten. Dieser verweigerte aber die Übernahme eines zweiten Fachgebietes mit den dafür verpflichtend vorgesehenen Ausbildungsmaßnahmen. Dies erfolgte aus persönlichen Gründen, insbesondere sah sich der Kläger mit den kurzfristig angeordneten zahlreichen Schulungen überfordert. Im neuen Schema ist der Kläger nun Teammitglied der Bewertung in der allgemeinen Veranlagung. Er hat wie schon früher als Referatsleiter Bewertungsakte zu erledigen, wickelt Parteienverkehr und Telefonate ab, erledigt Anträge bis zur Bescheiderlassung und ist auch in Berufungsverfahren tätig. Dabei arbeitet er eigenständig und bearbeitet Akten sämtlicher Schwierigkeitsstufen. Der Computer gibt ihm darüber Aufschluss, wem er Erledigungen zur Approbation vorzulegen hat. Weiters traf das Erstgericht die Feststellung „dabei erledigt er in der Bewertung Fälle, die in anderen Bereichen nur von einem Teamexperten bearbeitet werden“. Der Kläger hat keine Fachhoheit über andere Mitarbeiter mehr.

Die Weigerung des Klägers, ein weiteres Fachgebiet zu bearbeiten, veranlasste die Dienstaufsichtsbehörde zu folgendem, mit 1. 3. 2004 datierten Schreiben:

„Der bestehende Dienstvertrag wird dahin abgeändert, als die gemäß § 36 VBG 1948 mit 18. Jänner 2000 vereinbarten sondervertraglichen Regelungen mit Ablauf des 29. Februar 2004 aufgehoben werden, Klagenfurt, 1. März 2004“. Der hiezu aufgeforderte Kläger verweigerte seine Unterschriftsleistung auf diesem Schriftstück. Seit 1. 3. 2004 wird er wieder niedriger entlohnt, nämlich entsprechend seiner früheren Entlohnungs-/Bewertungsgruppe v3/4. „Der bestehende Dienstvertrag wird dahin abgeändert, als die gemäß Paragraph 36, VBG 1948 mit 18. Jänner 2000 vereinbarten sondervertraglichen Regelungen mit Ablauf des 29. Februar 2004 aufgehoben werden, Klagenfurt, 1. März 2004“. Der hiezu aufgeforderte Kläger verweigerte seine Unterschriftsleistung auf diesem Schriftstück. Seit 1. 3. 2004 wird er wieder niedriger entlohnt, nämlich entsprechend seiner früheren Entlohnungs-/Bewertungsgruppe v3/4.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Zahlung eines Betrages von EUR 405,20 als Gehaltsdifferenz für März 2004 zwischen der tatsächlichen Entlohnung in v3/4 zu einer, wie er meint, ihm zustehenden Entlohnung nach v2/2. Er vertritt die Auffassung, dass durch seine fortdauernde Verwendung auf einem höherwertigen Arbeitsplatz - als Referatsleiter - eine Änderung des Dienstvertrages zustandegekommen und die Überstellung in die Entlohnungs-

/Bewertungsgruppe v2/2 unbefristet geworden sei. Eine Überleitung habe spätestens mit der Amtsverfügung vom Mai 2001 stattgefunden. Der Kläger habe auch nach der Reform nie seine Zustimmung zu einer Rückstufung erteilt, diese sei gesetz- und sittenwidrig erfolgt. Der Kläger stütze sein Begehren auch auf den betrieblichen Gleichbehandlungsgrundsatz, da seine Tätigkeiten inhaltlich jenen gleiche, für die sämtliche andere Bedienstete des Finanzamts in v2/2 entlohnt würden.

Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Die Tätigkeit des Klägers in einer Verwendung v2/2 sei ausdrücklich zeitlich befristet gewesen, spätestens mit dem Schreiben vom 1. 3. 2004 sei eine Verwendung des Klägers in v2/2 jedenfalls beendet worden. Der Kläger habe kein Recht auf Verwendung in v2/2 und übe derzeit auch eine derartige Tätigkeit nicht aus, eine solche könne ihm auch nicht zugewiesen werden, da er die hierfür notwendige Ausbildung verweigere.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Ausgehend von den eingangs dargestellten Feststellungen gelangte es zur Rechtsansicht, dass der Kläger dieselbe Tätigkeit in der Bewertungsgruppe der Allgemeinveranlagung ausführe wie früher, lediglich die ohnehin untergeordneten Leitungsfunktionen seien weggefallen. Seine Tätigkeit entspreche durch die Bearbeitung von Spezialfällen und Spezialanträgen qualitativ auch der eines in v2/2 entlohten Teamexperten.

Das Berufungsgericht bestätigte das Ersturteil des Erstgerichts. Es vertrat die Rechtsauffassung, dass der Kläger jedenfalls ab 1. 4. 2001 eine unbefristete v2/2-wertige Tätigkeit ausgeführt habe und entsprechend seinen tatsächlich geleisteten Diensten einzureihen und zu entlohnen sei. Eine zeitliche Befristung sei hier nicht mehr erfolgt. Der Kläger könne sich auf § 69 Abs 2 VBG berufen, wonach die Einstufung eines Vertragsbediensteten in eine niedrigere Entlohnungsgruppe seiner Zustimmung bedürfe. Eine solche habe er aber nicht erteilt. Schon aus diesem Grund habe der Kläger Anspruch auf die geltend gemachte Differenzzahlung. Die Frage, ob der Kläger auch nach der Reform tatsächlich eine v2/2-wertige Tätigkeit ausübe, könne auf sich beruhen. Dem Kläger könne auch kein Vorwurf daraus gemacht werden, dass er sich keiner weiteren Ausbildung unterzogen habe, weil eine entsprechende Weisung nicht festgestellt worden sei. Das Berufungsgericht sprach aus, dass die Revision nach § 502 Abs 1 ZPO zulässig sei, weil der Frage der Einstufung eines Vertragsbediensteten nach dem VBRG 1999 wesentliche Bedeutung auch für andere Fälle zukomme. Das Berufungsgericht bestätigte das Ersturteil des Erstgerichts. Es vertrat die Rechtsauffassung, dass der Kläger jedenfalls ab 1. 4. 2001 eine unbefristete v2/2-wertige Tätigkeit ausgeführt habe und entsprechend seinen tatsächlich geleisteten Diensten einzureihen und zu entlohnen sei. Eine zeitliche Befristung sei hier nicht mehr erfolgt. Der Kläger könne sich auf Paragraph 69, Absatz 2, VBG berufen, wonach die Einstufung eines Vertragsbediensteten in eine niedrigere Entlohnungsgruppe seiner Zustimmung bedürfe. Eine solche habe er aber nicht erteilt. Schon aus diesem Grund habe der Kläger Anspruch auf die geltend gemachte Differenzzahlung. Die Frage, ob der Kläger auch nach der Reform tatsächlich eine v2/2-wertige Tätigkeit ausübe, könne auf sich beruhen. Dem Kläger könne auch kein Vorwurf daraus gemacht werden, dass er sich keiner weiteren Ausbildung unterzogen habe, weil eine entsprechende Weisung nicht festgestellt worden sei. Das Berufungsgericht sprach aus, dass die Revision nach Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zulässig sei, weil der Frage der Einstufung eines Vertragsbediensteten nach dem VBRG 1999 wesentliche Bedeutung auch für andere Fälle zukomme.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die Revision der Beklagten aus dem Grunde der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, das angefochtene Urteil im Sinne einer Klageabweisung abzuändern, hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist zulässig und berechtigt.

Entsprechend § 4 Abs 2 Z 5 VBG wurde bei Überleitung des Klägers in das neue Schema seine Entlohnungsgruppe und Bewertungsgruppe entsprechend seiner damaligen Tätigkeit mit v3/4 festgelegt. Mit Sondervertrag iSd § 36 VBG wurde für die Zeit der befristeten Verwendung des Klägers als Referatsleiter eine Entlohnung nach v2/2 festgelegt. Da diese Tätigkeit und die Entlohnung mit der Dauer des Krankenstandes eines anderen Mitarbeiters begrenzt waren, lag eine Befristung vor, die mit 31. 3. 2001 endete. Eine Änderung der vertraglich vereinbarten Beschäftigungsart (§ 4 Abs 2 Z 5 VBG), die mit einem Wechsel des Entlohnungsschemas, der Entlohnungsgruppe und der Bewertungsgruppe verbunden ist, ist grundsätzlich nur im Einvernehmen mit dem Vertragsbediensteten, also durch Änderung des Dienstvertrags möglich. Dies geht auch aus den Materialien (1561 BlgNR XX. GP Besonderer Teil, zu § 69) zum VBRG 1999 ausdrücklich hervor. Somit stellt sich die Frage, ob sich der Kläger nach Auslaufen des Sondervertrages mit 31. 3.

2001 auf eine vertragliche Grundlage stützen kann, die ihm das Recht auf eine Entlohnung nach v2/2 gibt. Entsprechend Paragraph 4, Absatz 2, Ziffer 5, VBG wurde bei Überleitung des Klägers in das neue Schema seine Entlohnungsgruppe und Bewertungsgruppe entsprechend seiner damaligen Tätigkeit mit v3/4 festgelegt. Mit Sondervertrag iSd Paragraph 36, VBG wurde für die Zeit der befristeten Verwendung des Klägers als Referatsleiter eine Entlohnung nach v2/2 festgelegt. Da diese Tätigkeit und die Entlohnung mit der Dauer des Krankenstandes eines anderen Mitarbeiters begrenzt waren, lag eine Befristung vor, die mit 31. 3. 2001 endete. Eine Änderung der vertraglich vereinbarten Beschäftigungsart (Paragraph 4, Absatz 2, Ziffer 5, VBG), die mit einem Wechsel des Entlohnungsschemas, der Entlohnungsgruppe und der Bewertungsgruppe verbunden ist, ist grundsätzlich nur im Einvernehmen mit dem Vertragsbediensteten, also durch Änderung des Dienstvertrags möglich. Dies geht auch aus den Materialien (1561 BlgNR römisch XX. Gesetzgebungsperiode Besonderer Teil, zu Paragraph 69,) zum VBRG 1999 ausdrücklich hervor. Somit stellt sich die Frage, ob sich der Kläger nach Auslaufen des Sondervertrages mit 31. 3. 2001 auf eine vertragliche Grundlage stützen kann, die ihm das Recht auf eine Entlohnung nach v2/2 gibt.

Gemäß § 2e Abs 1 VBG sind die obersten Verwaltungsorgane des Bundes für die Dienstrechtsangelegenheiten der der Zentralstelle angehörenden Vertragsbediensteten als Personalstelle in erster Instanz zuständig. Die den obersten Verwaltungsorganen nachgeordneten, vom jeweiligen Bundesminister durch Verordnung bezeichneten Dienststellen, die nach ihrer Organisation und personellen Besetzung zur Durchführung der Dienstrechtsangelegenheiten geeignet sind, sind als Personalstellen für die Dienstrechtsangelegenheiten der Vertragsbediensteten ihres Wirkungsbereiches zuständig. Lediglich Dienstrechtsangelegenheiten, die ihrer Natur nach einer sofortigen Erledigung bedürfen oder von untergeordneter Bedeutung sind, obliegen dem jeweiligen Leiter der Dienststelle (§ 2e Abs 3 VBG). Gemäß Paragraph 2 e, Absatz eins, VBG sind die obersten Verwaltungsorgane des Bundes für die Dienstrechtsangelegenheiten der der Zentralstelle angehörenden Vertragsbediensteten als Personalstelle in erster Instanz zuständig. Die den obersten Verwaltungsorganen nachgeordneten, vom jeweiligen Bundesminister durch Verordnung bezeichneten Dienststellen, die nach ihrer Organisation und personellen Besetzung zur Durchführung der Dienstrechtsangelegenheiten geeignet sind, sind als Personalstellen für die Dienstrechtsangelegenheiten der Vertragsbediensteten ihres Wirkungsbereiches zuständig. Lediglich Dienstrechtsangelegenheiten, die ihrer Natur nach einer sofortigen Erledigung bedürfen oder von untergeordneter Bedeutung sind, obliegen dem jeweiligen Leiter der Dienststelle (Paragraph 2 e, Absatz 3, VBG).

Aufgrund § 2e VBG wurde eine Personalstellenverordnung-PSVO erlassen (BGBl 153/1999). Gemäß § 1 Abs 1 Z 3 dieser Verordnung wurde unter anderem den in § 2 der Verordnung geregelten Personalstellen die Änderung von Dienstverträgen, insbesondere hinsichtlich der Beschäftigungsart, des Entlohnungsschemas, der Entlohnungs- und Bewertungsgruppe, des Beschäftigungsmaßes oder der Beschäftigungsdauer übertragen. § 2 Abs 1 der Verordnung bestimmt als nachgeordnete Personalstelle iSd § 1 die in § 2 der Dienstrechtsverfahrensverordnung 1981 (DVV 1981) in der jeweils geltenden Fassung angeführten Dienststellen. Bis zum 31. 12. 2001, also im hier maßgeblichen Zeitraum, war gemäß § 2 Z 4 lit a DVV 1981 die Finanzlandesdirektion für Kärnten die nachgeordnete Personalstelle im vorgenannten Sinn. Damit konnte aber die bloß vom Finanzamtsvorstand erteilte Amtsverfügung mit einer weiteren Verwendung des Klägers in v2/2 den notwendigerweise mit der Finanzlandesdirektion abzuschließenden Vertrag über eine Änderung von Entlohnungsgruppe bzw Verwendungsgruppe nicht ersetzen. Dass kein weiterer Sondervertrag iSd § 36 VBG zustande gekommen ist, wurde überdies auch vom Berufungsgericht schon zutreffend dargestellt. Entsprechend dem auch für Vertragsbedienstete geltenden betrieblichen Gleichbehandlungsgrundsatz (RIS-Justiz RS0060204; RS0031488; RS0031453 ua) konnte der Kläger zwar für die Zeit nach Auslaufen des Sondervertrages aus einer höherwertigeren Weiterverwendung, als seinem Dienstvertrag entsprach, eine entsprechend höhere Entlohnung verlangen. Dem trug aber die beklagte Partei bis Februar 2004 auch durch entsprechende Entlohnung des Klägers nach v2/2 Rechnung. Mangels vertraglicher Einstufung in v2/2 kann der Kläger demnach für sich aber nicht, wie vom Berufungsgericht angenommen, das Erfordernis seiner Zustimmung iSd § 69 Abs 2 VBG zur „Herabstufung“ in seine frühere, vertraglich nach wie vor wirksame Entlohnungs-/Bewertungsgruppe v3/4 reklamieren. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichtes kommt es daher maßgeblich darauf an, welche Tätigkeit der Kläger im hier maßgeblichen Zeitraum, nämlich im März 2004, tatsächlich ausübte. Wie den Materialien zum VBRG zu entnehmen ist (1561 BlgNR XX. GP 15 zu § 66) ging es dem Gesetzgeber darum, grundsätzlich an der arbeitsgerichtlichen Einstufungsjudikatur für Vertragsbedienstete festzuhalten. Wörtlich heißt es: Aufgrund Paragraph 2 e, VBG wurde eine Personalstellenverordnung-PSVO erlassen Bundesgesetzblatt 153 aus 1999,). Gemäß Paragraph eins, Absatz eins, Ziffer 3, dieser Verordnung wurde unter anderem den in Paragraph 2, der Verordnung geregelten Personalstellen die Änderung von Dienstverträgen, insbesondere hinsichtlich der Beschäftigungsart, des Entlohnungsschemas, der

Entlohnungs- und Bewertungsgruppe, des Beschäftigungsausmaßes oder der Beschäftigungsdauer übertragen. Paragraph 2, Absatz eins, der Verordnung bestimmt als nachgeordnete Personalstelle iSd Paragraph eins, die in Paragraph 2, der Dienstrechtsverfahrensverordnung 1981 (DVV 1981) in der jeweils geltenden Fassung angeführten Dienststellen. Bis zum 31. 12. 2001, also im hier maßgeblichen Zeitraum, war gemäß Paragraph 2, Ziffer 4, Litera a, DVV 1981 die Finanzlandesdirektion für Kärnten die nachgeordnete Personalstelle im vorgenannten Sinn. Damit konnte aber die bloß vom Finanzamtsvorstand erteilte Amtsverfügung mit einer weiteren Verwendung des Klägers in v2/2 den notwendigerweise mit der Finanzlandesdirektion abzuschließenden Vertrag über eine Änderung von Entlohnungsgruppe bzw. Verwendungsgruppe nicht ersetzen. Dass kein weiterer Sondervertrag iSd Paragraph 36, VBG zustande gekommen ist, wurde überdies auch vom Berufungsgericht schon zutreffend dargestellt. Entsprechend dem auch für Vertragsbedienstete geltenden betrieblichen Gleichbehandlungsgrundsatz (RIS-Justiz RS0060204; RS0031488; RS0031453 ua) konnte der Kläger zwar für die Zeit nach Auslaufen des Sondervertrags aus einer höherwertigeren Weiterverwendung, als seinem Dienstvertrag entsprach, eine entsprechend höhere Entlohnung verlangen. Dem trug aber die beklagte Partei bis Februar 2004 auch durch entsprechende Entlohnung des Klägers nach v2/2 Rechnung. Mangels vertraglicher Einstufung in v2/2 kann der Kläger demnach für sich aber nicht, wie vom Berufungsgericht angenommen, das Erfordernis seiner Zustimmung iSd Paragraph 69, Absatz 2, VBG zur „Herabstufung“ in seine frühere, vertraglich nach wie vor wirksame Entlohnungs-/Bewertungsgruppe v3/4 reklamieren. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichtes kommt es daher maßgeblich darauf an, welche Tätigkeit der Kläger im hier maßgeblichen Zeitraum, nämlich im März 2004, tatsächlich ausübte. Wie den Materialien zum VBRG zu entnehmen ist (1561 BlgNR römisch XX. Gesetzgebungsperiode 15 zu Paragraph 66,) ging es dem Gesetzgeber darum, grundsätzlich an der arbeitsgerichtlichen Einstufungsjudikatur für Vertragsbedienstete festzuhalten. Wörtlich heißt es:

„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 das Entlohnungsschema I - der arbeitsgerichtlichen Einstufungsjudikatur“. Entsprechend kommt es also bei den Vertragsbediensteten des Verwaltungsdienstes nicht auf die Aus- bzw. Fortbildung an, sondern auf die Art und Wertigkeit der hauptsächlich ausgeführten Tätigkeit. Liegt diese über der im Dienstvertrag angegebenen Einstufung, steht die entsprechend höhere Entlohnung - nach Maßgabe der tatsächlich geleisteten Dienste - zu (Ziehensack VBG §§ 64 bis 78a Rz 24). Daraus folgt, dass der Kläger, weil hier eine gesetzliche Ausbildungsstufe (zB Studium etc) nicht vorgesehen ist, bzw. eine verpflichtende (neue) Grundausbildung iSd § 66 VBG für eine höhere Verwendung auch einer entsprechenden Änderung des Dienstvertrags bedürfte, Anspruch auf höhere Bezahlung nur dann hätte, wenn seine tatsächliche Verwendung auch weiterhin auf einem Arbeitsplatz erfolgt wäre, dem die Bewertung v2/2 zukommt. Der Kläger bestreitet grundsätzlich die Richtigkeit der Bewertung der Arbeitsplätze von „Teamexperten“ nicht, wonach diese die selbständige Bearbeitung, Erledigung, rechtliche Würdigung von Standardfällen und Anträgen in mindestens zwei Fachgebieten im Innen- und Außendienst sowie die Bearbeitung von Spezialfällen bzw. -anträgen in einem Fachgebiet vorzunehmen haben. Diesen Kriterien entspricht aber die Verwendung des Klägers zweifelsohne nicht. „Für das Entlohnungsschema v soll - wie schon bisher für das Entlohnungsschema römisch eins - eine formale Anknüpfung an gesetzliche Ausbildungserfordernisse unterbleiben; damit unterliegt das Entlohnungsschema v - wie schon bisher das Entlohnungsschema römisch eins - der arbeitsgerichtlichen Einstufungsjudikatur“. Entsprechend kommt es also bei den Vertragsbediensteten des Verwaltungsdienstes nicht auf die Aus- bzw. Fortbildung an, sondern auf die Art und Wertigkeit der hauptsächlich ausgeführten Tätigkeit. Liegt diese über der im Dienstvertrag angegebenen Einstufung, steht die entsprechend höhere Entlohnung - nach Maßgabe der tatsächlich geleisteten Dienste - zu (Ziehensack VBG Paragraphen 64 bis 78a Rz 24). Daraus folgt, dass der Kläger, weil hier eine gesetzliche Ausbildungsstufe (zB Studium etc) nicht vorgesehen ist, bzw. eine verpflichtende (neue) Grundausbildung iSd Paragraph 66, VBG für eine höhere Verwendung auch einer entsprechenden Änderung des Dienstvertrags bedürfte, Anspruch auf höhere Bezahlung nur dann hätte, wenn seine tatsächliche Verwendung auch weiterhin auf einem Arbeitsplatz erfolgt wäre, dem die Bewertung v2/2 zukommt. Der Kläger bestreitet grundsätzlich die Richtigkeit der Bewertung der Arbeitsplätze von „Teamexperten“ nicht, wonach diese die selbständige Bearbeitung, Erledigung, rechtliche Würdigung von Standardfällen und Anträgen in mindestens zwei Fachgebieten im Innen- und Außendienst sowie die Bearbeitung von Spezialfällen bzw. -anträgen in einem Fachgebiet vorzunehmen haben. Diesen Kriterien entspricht aber die Verwendung des Klägers zweifelsohne nicht.

Auch die Feststellung des Erstgerichts, dass der Kläger „Fälle erledigt, die in anderen Bereichen nur von einem Teamexperten bearbeitet werden“, kann zu keiner seinem Standpunkt günstigeren Beurteilung führen. Entweder ist

die Feststellung so gemeint, dass seine Tätigkeit auf einem Fachgebiet qualitativ einer solchen entspricht, die Teamexperten auf zumindest zwei Fachgebieten verrichten. Dies kann noch zu keiner Gleichstellung führen. Oder die Feststellung ist so gemeint, dass - entgegen der vorgenannten Bewertung - auch die „Teamexperten“ tatsächlich nicht alle der Bewertung zugrundeliegenden Tätigkeiten ausüben. Aus einer solchen geringerwertigen, den gesetzlichen Einstufungsbestimmungen des VBG also zuwiderlaufenden Tätigkeit anderer Bediensteter könnte aber der Kläger, der ja selbst nicht unter seiner tatsächlichen Verwendung entlohnt wird, für sich keine Ungleichbehandlung ins Treffen führen. Die Kostenentscheidung gründet sich auf § 41 ZPO, hinsichtlich des Rechtsmittelverfahrens auch auf § 50 Abs 1 ZPO. Bei Bestimmung der Kosten für das Verfahren erster Instanz war zu berücksichtigen, dass der Einheitssatz (120 % vom Ansatz von EUR 208,80) für die Teilnahme an der Tagsatzung vom 3. 2. 2005 nicht EUR 336,96, sondern EUR 250,56 beträgt. Für die Berufung steht, da eine mündliche Berufungsverhandlung nicht stattfand, nur der dreifache, nicht aber der vierfache Einheitssatz zu (§ 23 Abs 9 RATG). Auch die Feststellung des Erstgerichts, dass der Kläger „Fälle erledigt, die in anderen Bereichen nur von einem Teamexperten bearbeitet werden“, kann zu keiner seinem Standpunkt günstigeren Beurteilung führen. Entweder ist die Feststellung so gemeint, dass seine Tätigkeit auf einem Fachgebiet qualitativ einer solchen entspricht, die Teamexperten auf zumindest zwei Fachgebieten verrichten. Dies kann noch zu keiner Gleichstellung führen. Oder die Feststellung ist so gemeint, dass - entgegen der vorgenannten Bewertung - auch die „Teamexperten“ tatsächlich nicht alle der Bewertung zugrundeliegenden Tätigkeiten ausüben. Aus einer solchen geringerwertigen, den gesetzlichen Einstufungsbestimmungen des VBG also zuwiderlaufenden Tätigkeit anderer Bediensteter könnte aber der Kläger, der ja selbst nicht unter seiner tatsächlichen Verwendung entlohnt wird, für sich keine Ungleichbehandlung ins Treffen führen. Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraph 41, ZPO, hinsichtlich des Rechtsmittelverfahrens auch auf Paragraph 50, Absatz eins, ZPO. Bei Bestimmung der Kosten für das Verfahren erster Instanz war zu berücksichtigen, dass der Einheitssatz (120 % vom Ansatz von EUR 208,80) für die Teilnahme an der Tagsatzung vom 3. 2. 2005 nicht EUR 336,96, sondern EUR 250,56 beträgt. Für die Berufung steht, da eine mündliche Berufungsverhandlung nicht stattfand, nur der dreifache, nicht aber der vierfache Einheitssatz zu (Paragraph 23, Absatz 9, RATG).

Anmerkung

E83726 9ObA21.06p

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2007:009OBA00021.06P.0302.000

Dokumentnummer

JJT_20070302_OGH0002_009OBA00021_06P0000_000

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at