jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2004/9/15 9ObA82/04f

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 15.09.2004

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden, durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Univ. Doz. Dr. Bydlinski sowie durch die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Zeitler und Mag. Michael Zawodsky als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Karl R*****, vertreten durch Mag. Wolfgang Auer, Rechtsanwalt in Wiener Neustadt, wider die beklagte Partei Verlassenschaft nach dem am 15. Jänner 2004 verstorbenen Peter T*****, vertreten durch Kosch & Partner, Rechtsanwälte in Wiener Neustadt, wegen EUR 94.354 sA, infolge außerordentlicher Revision der klagenden Partei (Revisionsinteresse EUR 93.654) gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 19. Mai 2004, GZ 9 Ra 29/04g-15, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen.Die außerordentliche Revision wird mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1. Gemäß § 502 Abs 1 ZPO ist die Revision nur zulässig, wenn die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage des materiellen Rechts oder des Verfahrensrechts abhängt, der zur Wahrung der Rechtseinheit, Rechtssicherheit oder Rechtsentwicklung erhebliche Bedeutung zukommt, etwa weil das Berufungsgericht von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs abweicht oder eine solche Rechtsprechung fehlt oder unheitlich ist.1. Gemäß Paragraph 502, Absatz eins, ZPO ist die Revision nur zulässig, wenn die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage des materiellen Rechts oder des Verfahrensrechts abhängt, der zur Wahrung der Rechtseinheit, Rechtssicherheit oder Rechtsentwicklung erhebliche Bedeutung zukommt, etwa weil das Berufungsgericht von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs abweicht oder eine solche Rechtsprechung fehlt oder unheitlich ist.

Das bloße Fehlen höchstgerichtlicher Rechtsprechung reicht zur Begründung einer erheblichen Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO jedoch dann nicht aus, wenn die Rechtslage eindeutig ist. Vertritt der Revisionswerber eine Auffassung, die vernünftigerweise nicht in Betracht gezogen werden kann, so liegt keine Rechtsfrage vor, der zur Wahrung der Rechtseinheit, Rechtssicherheit oder Rechtsentwicklung erhebliche Bedeutung zukommt (vgl nur RZ 1994/45, EFSlg 79.244, MietSlg 51.487 ua).Das bloße Fehlen höchstgerichtlicher Rechtsprechung reicht zur Begründung einer erheblichen Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO jedoch dann nicht aus, wenn die Rechtslage eindeutig ist. Vertritt der Revisionswerber eine Auffassung, die vernünftigerweise nicht in Betracht gezogen

werden kann, so liegt keine Rechtsfrage vor, der zur Wahrung der Rechtseinheit, Rechtssicherheit oder Rechtsentwicklung erhebliche Bedeutung zukommt vergleiche nur RZ 1994/45, EFSlg 79.244, MietSlg 51.487 ua).

Warum sich aus § 37 Abs 2 GewO ein zusätzlicher Vergütungsanspruch des betreffenden Dienstnehmers ableiten lassen sollte, ist nicht zu erkennen.Warum sich aus Paragraph 37, Absatz 2, GewO ein zusätzlicher Vergütungsanspruch des betreffenden Dienstnehmers ableiten lassen sollte, ist nicht zu erkennen.

2. Der Kläger war aufgrund eines Dienstvertrags für den früheren Beklagten tätig und hat das vereinbarte - jedenfalls nicht unterkollektivvertragliche - Entgelt erhalten. Sein Aufgabenbereich hat sich auch nach seiner Nominierung zum befähigten Arbeitnehmer im Sinne des § 37 Abs 1 GewO nicht verändert.2. Der Kläger war aufgrund eines Dienstvertrags für den früheren Beklagten tätig und hat das vereinbarte - jedenfalls nicht unterkollektivvertragliche - Entgelt erhalten. Sein Aufgabenbereich hat sich auch nach seiner Nominierung zum befähigten Arbeitnehmer im Sinne des Paragraph 37, Absatz eins, GewO nicht verändert.

Inwieweit hier Raum für einen Bereicherungsanspruch des Klägers sein sollte, ist nicht zu erkennen. Er hat nur jene Arbeitsleistung erbracht, zu der er nach dem Dienstvertrag verpflichtet war, sodass eine ungerechtfertigte Bereicherung des Dienstgebers nicht vorliegt. Der Revisionswerber ist auch nicht in der Lage, anzugeben, auf welchen Bereicherungstatbestand des ABGB er seine Ansprüche stützen will.

Der Kläger stand seinem Dienstgeber schon seit längerer Zeit aufgrund seiner Meisterprüfung als besonders qualifizierter Arbeitnehmer zur Verfügung. Sollte der Kläger der Ansicht sein, es wäre ihm aufgrund seiner besonderen Qualifikation - einschließlich der Möglichkeit, als befähigter Arbeitnehmer im Sinne des § 37 GewO nominiert zu werden - möglich offen gewesen, auf dem in Betracht kommenden Arbeitsmarkt ein höheres Entgelt zu erzielen, so wäre es ihm freigestanden, mit seinem Dienstgeber darüber in Verhandlungen zu treten bzw sich um einen anderen Arbeitsplatz umzusehen. Dem Dienstgeber kann nicht vorgeworfen werden, den Kläger nicht darauf aufmerksam gemacht zu haben, dass er für ihn eine besonders wichtige Arbeitskraft ist, wobei auch unklar bleibt, welche Ansprüche der Kläger aus einer Verletzung einer derartigen Pflicht ableiten wollte; er behauptet nicht, dass er tatsächlich ein höheres Einkommen erzielt hätte, wenn er über die Namhaftmachung als befähigter Arbeitnehmer informiert worden wäre.Der Kläger stand seinem Dienstgeber schon seit längerer Zeit aufgrund seiner Meisterprüfung als besonders qualifizierter Arbeitnehmer zur Verfügung. Sollte der Kläger der Ansicht sein, es wäre ihm aufgrund seiner besonderen Qualifikation - einschließlich der Möglichkeit, als befähigter Arbeitnehmer im Sinne des Paragraph 37, GewO nominiert zu werden - möglich offen gewesen, auf dem in Betracht kommenden Arbeitsmarkt ein höheres Entgelt zu erzielen, so wäre es ihm freigestanden, mit seinem Dienstgeber darüber in Verhandlungen zu treten bzw sich um einen anderen Arbeitsplatz umzusehen. Dem Dienstgeber kann nicht vorgeworfen werden, den Kläger nicht darauf aufmerksam gemacht zu haben, dass er für ihn eine besonders wichtige Arbeitskraft ist, wobei auch unklar bleibt, welche Ansprüche der Kläger aus einer Verletzung einer derartigen Pflicht ableiten wollte; er behauptet nicht, dass er tatsächlich ein höheres Einkommen erzielt hätte, wenn er über die Namhaftmachung als befähigter Arbeitnehmer informiert worden wäre.

3. Unverständlich ist der Vorwurf, der ursprünglich Beklagte habe dem Kläger die Möglichkeit genommen, "sein Recht" (gemeint: die Möglichkeit der "Zurverfügungstellung der Gewerbeberechtigung") wirtschaftlich zu nutzen. Dem Kläger, der zweifellos über seine eigene Qualifikation als Meister Bescheid wusste, wäre es jederzeit frei gestanden, sein Dienstverhältnis zu beenden und zu versuchen, bei einem Dritten oder auch bei seinem bisherigen Dienstgeber ein höheres Einkommen zu erzielen. Dass er daran vom früheren Beklagten gehindert worden wäre, kann er nicht ernstlich behaupten. Warum es rechtlich von Bedeutung sein sollte, dass der frühere Beklagte seinen Nebenbetrieb nur führen durfte, weil er in der Lage war, einen hauptberuflich beschäftigten Dienstnehmer als befähigten Arbeitnehmer zu nominieren, der den Befähigungsnachweis für das betreffende Gewerbe besaß, ist nicht zu erkennen. Es liegt in der Natur der Sache, dass die Beschäftigung qualifizierter Dienstnehmer dem Dienstgeber Vorteile gegenüber dem Einsatz minder qualifizierten Personals bringt, wobei es ohne Bedeutung ist, worin diese Vorteile im Einzelnen liegen. Darauf, dass ein höheres Entgelt "angemessen" wäre, kann er sich schon deshalb nicht berufen, weil dies nach § 1152 ABGB voraussetzte, dass vertraglich kein Entgelt vereinbart worden wäre (RIS-Justiz RS0021559).3. Unverständlich ist der Vorwurf, der ursprünglich Beklagte habe dem Kläger die Möglichkeit genommen, "sein Recht" (gemeint: die Möglichkeit der "Zurverfügungstellung der Gewerbeberechtigung") wirtschaftlich zu nutzen. Dem Kläger, der zweifellos über seine eigene Qualifikation als Meister Bescheid wusste, wäre es jederzeit frei gestanden, sein Dienstverhältnis zu beenden und zu versuchen, bei einem Dritten oder auch bei seinem bisherigen

Dienstgeber ein höheres Einkommen zu erzielen. Dass er daran vom früheren Beklagten gehindert worden wäre, kann er nicht ernstlich behaupten. Warum es rechtlich von Bedeutung sein sollte, dass der frühere Beklagte seinen Nebenbetrieb nur führen durfte, weil er in der Lage war, einen hauptberuflich beschäftigten Dienstnehmer als befähigten Arbeitnehmer zu nominieren, der den Befähigungsnachweis für das betreffende Gewerbe besaß, ist nicht zu erkennen. Es liegt in der Natur der Sache, dass die Beschäftigung qualifizierter Dienstnehmer dem Dienstgeber Vorteile gegenüber dem Einsatz minder qualifizierten Personals bringt, wobei es ohne Bedeutung ist, worin diese Vorteile im Einzelnen liegen. Darauf, dass ein höheres Entgelt "angemessen" wäre, kann er sich schon deshalb nicht berufen, weil dies nach Paragraph 1152, ABGB voraussetzte, dass vertraglich kein Entgelt vereinbart worden wäre (RIS-Justiz RS0021559).

Soweit er sich weiters darauf beruft, er hätte die Möglichkeit gehabt, seine Qualifikation durch die Tätigkeit eines "gewerberechtlichen Geschäftsführers" zu verwerten, so lag es allein in seiner Disposition, entsprechende Konsequenzen daraus zu ziehen. Hat er diese - allenfalls auch aufgrund Unkenntnis der Rechtslage - unterlassen und sein Dienstverhältnis fortgesetzt, so kann er auch aus einem anderen Rechtstitel kein höheres als das vereinbarte Entgelt verlangen.

Textnummer

E74606

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2004:009OBA00082.04F.0915.000

Im RIS seit

15.10.2004

Zuletzt aktualisiert am

13.06.2012

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