

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

# TE OGH 2001/2/14 90bA324/00p

JUSLINE Entscheidung

② Veröffentlicht am 14.02.2001

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Hermann Weber und Ignaz Gattringer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Eva L\*\*\*\*\*, Angestellte, \*\*\*\*\*, vertreten durch Mag. Werner Suppan, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei Wiener Gebietskrankenkasse, 1100 Wien, Wienerbergstraße 15-19, vertreten durch Dr. Vera Kremslehner ua, Rechtsanwälte in Wien, wegen Feststellung (Streitwert S 400.000,-) und Zahlung von S 2,122.642,50 brutto sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Teilurteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 27. September 2000, GZ 9 Ra 56/00x-49, den

Beschluss

gefasst:

## **Spruch**

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 46 Abs 1 ASGG zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

#### Text

Begründung:

# **Rechtliche Beurteilung**

Das Berufungsgericht hat die maßgebende Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs richtig wiedergegeben:

Danach können die Sozialversicherungsträger als Körperschaften öffentlichen Rechts mit hoheitlichen Befugnissen nicht schlechthin einem privaten Dienstgeber gleichgesetzt werden, auch wenn die von ihnen abgeschlossenen Dienstverträge privatrechtlicher Natur sind. Der sonst geltende Grundsatz, dass sich die Einstufung in eine bestimmte Gehaltsstufe (nur) nach den tatsächlich geleisteten Diensten richtet, kommt daher in diesem Bereich nicht zur Anwendung (9 ObA 206/93; 9 ObA 244/92; 9 ObA 104/88 ua). Die DO.A samt ihren Erläuterungen legt als Kollektivvertrag (Arb 10.241) und Einstufungsnorm die ausschließlichen, keine Analogieschlüsse erlaubenden Voraussetzungen für die Einstufung in eine bestimmte Gehaltsgruppe fest (9 ObA 206/93; 14 Ob 121/86 ua). Die Einreihung eines Verwaltungsangestellten als "Leiter einer Organisationseinheit" oder dessen Stellvertreter setzt neben der Erfüllung der in § 37 DO.A taxativ aufgezählten Tätigkeitsmerkmale nach den Erläuterungen zu § 37 DO.A voraus, dass eine solche Organisationseinheit im Dienstpostenplan vorgesehen ist; sie bedarf darüber hinaus eines konstitutiven Aktes der Bestellung (8 ObA 251/95; 9 ObA 206/93; 14 Ob 121/86).Danach können die

Sozialversicherungsträger als Körperschaften öffentlichen Rechts mit hoheitlichen Befugnissen nicht schlechthin einem privaten Dienstgeber gleichgesetzt werden, auch wenn die von ihnen abgeschlossenen Dienstverträge privatrechtlicher Natur sind. Der sonst geltende Grundsatz, dass sich die Einstufung in eine bestimmte Gehaltsstufe (nur) nach den tatsächlich geleisteten Diensten richtet, kommt daher in diesem Bereich nicht zur Anwendung (9 ObA 206/93; 9 ObA 244/92; 9 ObA 104/88 ua). Die DO.A samt ihren Erläuterungen legt als Kollektivvertrag (Arb 10.241) und Einstufungsnorm die ausschließlichen, keine Analogieschlüsse erlaubenden Voraussetzungen für die Einstufung in eine bestimmte Gehaltsgruppe fest (9 ObA 206/93; 14 Ob 121/86 ua). Die Einreihung eines Verwaltungsangestellten als "Leiter einer Organisationseinheit" oder dessen Stellvertreter setzt neben der Erfüllung der in Paragraph 37, DO.A taxativ aufgezählten Tätigkeitsmerkmale nach den Erläuterungen zu Paragraph 37, DO.A voraus, dass eine solche Organisationseinheit im Dienstpostenplan vorgesehen ist; sie bedarf darüber hinaus eines konstitutiven Aktes der Bestellung (8 ObA 251/95; 9 ObA 206/93; 14 Ob 121/86).

Dass damit der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz für Körperschaften öffentlichen Rechts generell außer Kraft gesetzt werde, trifft nicht zu. Der Oberste Gerichtshof vertritt dazu vielmehr den Standpunkt, dass dieser Grundsatz auch im Rahmen der DO.A in jenen Fällen gilt, in denen die nach § 37 DO.A maßgebenden Tatbestandsmerkmale in einer Beschreibung der damit verbundenen typischen Einzeltätigkeiten bestehen, ohne dass dazu im Einzelfall noch zusätzliche formelle Einreihungsvoraussetzungen treten, wie dies etwa für den Posten eines "Leiters einer Organisationseinheit" oder eines "Leiters einer Arbeitsgruppe" oder dessen Stellvertreter der Fall ist (8 ObA 251/95).Dass damit der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz für Körperschaften öffentlichen Rechts generell außer Kraft gesetzt werde, trifft nicht zu. Der Oberste Gerichtshof vertritt dazu vielmehr den Standpunkt, dass dieser Grundsatz auch im Rahmen der DO.A in jenen Fällen gilt, in denen die nach Paragraph 37, DO.A maßgebenden Tatbestandsmerkmale in einer Beschreibung der damit verbundenen typischen Einzeltätigkeiten bestehen, ohne dass dazu im Einzelfall noch zusätzliche formelle Einreihungsvoraussetzungen treten, wie dies etwa für den Posten eines "Leiters einer Organisationseinheit" oder eines "Leiters einer Arbeitsgruppe" oder dessen Stellvertreter der Fall ist (8 ObA 251/95).

Eine Organisationseinheit "Versicherungsreferat" ist aber im Dienstpostenplan nicht vorgesehen.

Soweit die Klägerin darauf beharrt, dass die Beklagte eine solche Organisationseinheit im Dienstpostenplan hätte vorsehen müssen, ist sie darauf zu verweisen, dass ihr darauf gerichtetes Leistungsbegehren bereits in erster Instanz rechtskräftig abgewiesen wurde. Vor allem aber ist ihr Standpunkt unrichtig, dass die Beklagte nach Pkt 9 der Richtlinien zur Erstellung von Dienstpostenplänen bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs gemäß § 31 Abs 3 Z 3 ASVG zur Einrichtung einer solchen Organisationseinheit verpflichtet gewesen wäre. Dass "bereits bestehende Dienstpostenpläne ... diesen Richtlinien anzupassen" sind (Pkt. 9 der zit. Richtlinien) bezieht sich unmissverständlich auf zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Richtlinien schon bestehende Dienstpostenpläne. Daraus kann aber nicht der Schluss gezogen werden, dass - wie die Klägerin meint - die Dienstpostenpläne laufend der (ihrer Meinung offenbar davon unabhängigen) tatsächlichen Situation anzupassen seien. Schon deshalb braucht auf die dazu in der Revision angestellten Überlegungen nicht näher eingegangen zu werden. Soweit die Klägerin darauf beharrt, dass die Beklagte eine solche Organisationseinheit im Dienstpostenplan hätte vorsehen müssen, ist sie darauf zu verweisen, dass ihr darauf gerichtetes Leistungsbegehren bereits in erster Instanz rechtskräftig abgewiesen wurde. Vor allem aber ist ihr Standpunkt unrichtig, dass die Beklagte nach Pkt 9 der Richtlinien zur Erstellung von Dienstpostenplänen bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs gemäß Paragraph 31, Absatz 3, Ziffer 3, ASVG zur Einrichtung einer solchen Organisationseinheit verpflichtet gewesen wäre. Dass "bereits bestehende Dienstpostenpläne ... diesen Richtlinien anzupassen" sind (Pkt. 9 der zit. Richtlinien) bezieht sich unmissverständlich auf zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Richtlinien schon bestehende Dienstpostenpläne. Daraus kann aber nicht der Schluss gezogen werden, dass - wie die Klägerin meint - die Dienstpostenpläne laufend der (ihrer Meinung offenbar davon unabhängigen) tatsächlichen Situation anzupassen seien. Schon deshalb braucht auf die dazu in der Revision angestellten Überlegungen nicht näher eingegangen zu werden.

Ob die von der Klägerin tatsächlich ausgeübte Tätigkeit den in der DO.A normierten Einstufungskriterien entspricht, ist eine nur im konkreten Einzelfall zu lösende Frage, der grundsätzliche Bedeutung iS des § 46 Abs 1 ASGG nicht zukommt. Anders wäre dies nur im Falle einer krassen Fehlbeurteilung durch die zweite Instanz, wovon aber hier nicht die Rede sein kann. Vor allem ist es unrichtig, dass das Berufungsgericht von der Entscheidung 9 ObA 151/98s abgewichen sei. Mit ihren zu diesem Einwand vorgebrachten Ausführungen übersieht die Berufungswerberin, dass der

Begriff der Eigenverantwortlichkeit Merkmal verschiedener Gehaltsgruppen bzw. Dienstklassen ist und in der zitierten Entscheidung als (nicht erfüllte) Voraussetzung für die Einstufung in E II oder E III behandelt wurde. Auf diese Entscheidung kann sich die Revisionswerberin daher mit ihrem Begehren um Einstufung in F III nicht berufen. Ob die von der Klägerin tatsächlich ausgeübte Tätigkeit den in der DO.A normierten Einstufungskriterien entspricht, ist eine nur im konkreten Einzelfall zu lösende Frage, der grundsätzliche Bedeutung iS des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG nicht zukommt. Anders wäre dies nur im Falle einer krassen Fehlbeurteilung durch die zweite Instanz, wovon aber hier nicht die Rede sein kann. Vor allem ist es unrichtig, dass das Berufungsgericht von der Entscheidung 9 ObA 151/98s abgewichen sei. Mit ihren zu diesem Einwand vorgebrachten Ausführungen übersieht die Berufungswerberin, dass der Begriff der Eigenverantwortlichkeit Merkmal verschiedener Gehaltsgruppen bzw. Dienstklassen ist und in der zitierten Entscheidung als (nicht erfüllte) Voraussetzung für die Einstufung in E römisch II oder E römisch III behandelt wurde. Auf diese Entscheidung kann sich die Revisionswerberin daher mit ihrem Begehren um Einstufung in F römisch III nicht berufen.

# **Anmerkung**

E60868 09B03240

**European Case Law Identifier (ECLI)** 

ECLI:AT:OGH0002:2001:009OBA00324.00P.0214.000

**Dokumentnummer** 

JJT\_20010214\_OGH0002\_009OBA00324\_00P0000\_000

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

© 2025 JUSLINE

 ${\tt JUSLINE @ ist\ eine\ Marke\ der\ ADVOKAT\ Unternehmensberatung\ Greiter\ \&\ Greiter\ GmbH.}$   ${\tt www.jusline.at}$