

# TE OGH 1998/11/25 9ObA227/98t

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 25.11.1998

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Franz Ovesny und Dr. Bernhard Rupp als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Betriebsrat des Landeskrankenhauses K\*\*\*\*\* vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden Gebhard A\*\*\*\*\*, ebendort, dieser vertreten durch Dr. Norbert Moser, Rechtsanwalt in Klagenfurt, wider die beklagte Partei Landeskrankenhaus K\*\*\*\*\*, vertreten durch das Landeskrankenanstaltendirektorium, dieses vertreten durch Dr. Ulrich Polley, Rechtsanwalt in Klagenfurt, wegen Feststellung gemäß § 54 Abs 1 ASGG (Streitwert S 100.000,-), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 23. April 1998, GZ 7 Ra 3/98k-14, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Klagenfurt als Arbeits- und Sozialgericht vom 15. Oktober 1997, GZ 31 Cga 49/97b-10, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt: Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Franz Ovesny und Dr. Bernhard Rupp als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Betriebsrat des Landeskrankenhauses K\*\*\*\*\* vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden Gebhard A\*\*\*\*\*, ebendort, dieser vertreten durch Dr. Norbert Moser, Rechtsanwalt in Klagenfurt, wider die beklagte Partei Landeskrankenhaus K\*\*\*\*\*, vertreten durch das Landeskrankenanstaltendirektorium, dieses vertreten durch Dr. Ulrich Polley, Rechtsanwalt in Klagenfurt, wegen Feststellung gemäß Paragraph 54, Absatz eins, ASGG (Streitwert S 100.000,-), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 23. April 1998, GZ 7 Ra 3/98k-14, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Klagenfurt als Arbeits- und Sozialgericht vom 15. Oktober 1997, GZ 31 Cga 49/97b-10, 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 S 6.086,40 (darin S 1.014,40 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

## Rechtliche Beurteilung

Entgegen dem auf § 46 Abs 1 ASGG gegründeten Ausspruch des Berufungsgerichtes über die Unzulässigkeit einer

ordentlichen Revision ist eine solche jedenfalls zulässig. Der klagende Betriebsrat macht nämlich einen Feststellungsanspruch im Sinne des § 54 Abs 1 ASGG geltend. Gemäß § 46 Abs 3 Z 2 ASGG ist die Revision daher auch bei Fehlen der Voraussetzung des § 46 Abs 1 ASGG zulässig (vgl Kuderna, ASGG2 § 46 Erl. 13). Der Ausspruch des Berufungsgerichtes, daß die ordentliche Revision nicht zulässig sei, gilt demnach als nicht beigesetzt; die von der klagenden Partei erhobene Revision ist als ordentliche zu behandeln (SZ 62/63). Entgegen dem auf Paragraph 46, Absatz eins, ASGG gegründeten Ausspruch des Berufungsgerichtes über die Unzulässigkeit einer ordentlichen Revision ist eine solche jedenfalls zulässig. Der klagende Betriebsrat macht nämlich einen Feststellungsanspruch im Sinne des Paragraph 54, Absatz eins, ASGG geltend. Gemäß Paragraph 46, Absatz 3, Ziffer 2, ASGG ist die Revision daher auch bei Fehlen der Voraussetzung des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG zulässig vergleiche Kuderna, ASGG2 Paragraph 46, Erl. 13). Der Ausspruch des Berufungsgerichtes, daß die ordentliche Revision nicht zulässig sei, gilt demnach als nicht beigesetzt; die von der klagenden Partei erhobene Revision ist als ordentliche zu behandeln (SZ 62/63).

Sie ist jedoch nicht berechtigt.

Das Berufungsgericht hat einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und somit die Berechtigung des Feststellungsbegehrens zutreffend verneint. Es reicht daher insofern aus, auf die Richtigkeit der eingehenden Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 510 Abs 3 ZPO). Das Berufungsgericht hat einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und somit die Berechtigung des Feststellungsbegehrens zutreffend verneint. Es reicht daher insofern aus, auf die Richtigkeit der eingehenden Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Ergänzend ist den Ausführungen des Klägers entgegenzuhalten:

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz besagt, daß ein Arbeitnehmer nicht willkürlich oder aus sachfremden Gründen schlechter gestellt werden darf als die üblichen Arbeitnehmer unter den nämlichen Voraussetzungen (Schwarz/Löschennigg, Arbeitsrecht6 386); das Gleichbehandlungsgebot verlangt die Gleichbehandlung bei gleicher Sachlage. Verboten ist jede willkürliche Differenzierung zwischen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen (RIS-Justiz RS0101986). Daraus folgt, daß sachliche Differenzierungen erlaubt sind. Nach den für den Obersten Gerichtshof bindenden Feststellungen der Vorinstanzen wurden den auf ganz bestimmten Stationen eingesetzten Dienstnehmern vertraglich - sei es nun durch als lex contractus zu wertende Dienstordnungen oder durch in die Einzelvereinbarungen eingeflossene "freie" Dienstvereinbarungen - genau determinierte Zusatzurlaube gewährt, weil damit ein Anreiz geschaffen werden sollte, für durch besonders schlechte bauliche Zustände und überdurchschnittlichen Personalmangel gekennzeichnete Arbeitsplätze Bewerber zu finden. Das erstmals in der Revision erstattete Vorbringen des Klägers, daß dieser Umstand nicht auf alle Dienstnehmer der Stationen zugetroffen habe, welchen Zusatzurlaub gewährt worden sei, ist eine im Revisionsverfahren unzulässige Neuerung (§ 504 ZPO), auf welche nicht weiter einzugehen ist. Der Umstand, daß sich nunmehr auf allen Stationen etwa vergleichbare Arbeitsbedingungen ergeben haben, rechtfertigt für sich allein genommen nicht den Anspruch auf allgemeine Gewährung eines Zusatzurlaubes, weil es sich um qualitativ andere Umstände nämlich die intensiver gewordene Beziehungsarbeit mit den Patienten, handelt, als jene, die seinerzeit zur Gewährung von Zusatzurlaub geführt haben. Diese sachliche Differenzierung begründet somit keinen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz besagt, daß ein Arbeitnehmer nicht willkürlich oder aus sachfremden Gründen schlechter gestellt werden darf als die üblichen Arbeitnehmer unter den nämlichen Voraussetzungen (Schwarz/Löschennigg, Arbeitsrecht6 386); das Gleichbehandlungsgebot verlangt die Gleichbehandlung bei gleicher Sachlage. Verboten ist jede willkürliche Differenzierung zwischen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen (RIS-Justiz RS0101986). Daraus folgt, daß sachliche Differenzierungen erlaubt sind. Nach den für den Obersten Gerichtshof bindenden Feststellungen der Vorinstanzen wurden den auf ganz bestimmten Stationen eingesetzten Dienstnehmern vertraglich - sei es nun durch als lex contractus zu wertende Dienstordnungen oder durch in die Einzelvereinbarungen eingeflossene "freie" Dienstvereinbarungen - genau determinierte Zusatzurlaube gewährt, weil damit ein Anreiz geschaffen werden sollte, für durch besonders schlechte bauliche Zustände und überdurchschnittlichen Personalmangel gekennzeichnete Arbeitsplätze Bewerber zu finden. Das erstmals in der Revision erstattete Vorbringen des Klägers, daß dieser Umstand nicht auf alle Dienstnehmer der Stationen zugetroffen habe, welchen Zusatzurlaub gewährt worden sei, ist eine im Revisionsverfahren unzulässige Neuerung (Paragraph 504, ZPO), auf welche nicht weiter einzugehen ist. Der Umstand, daß sich nunmehr auf allen Stationen etwa vergleichbare Arbeitsbedingungen ergeben haben, rechtfertigt für sich allein genommen nicht den Anspruch auf allgemeine Gewährung eines

Zusatzurlaubes, weil es sich um qualitativ andere Umstände nämlich die intensiver gewordene Beziehungsarbeit mit den Patienten, handelt, als jene, die seinerzeit zur Gewährung von Zusatzurlaub geführt haben. Diese sachliche Differenzierung begründet somit keinen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Die Kostenentscheidung ist in den §§ 41, 50 ZPO begründetDie Kostenentscheidung ist in den Paragraphen 41., 50 ZPO begründet.

#### **Anmerkung**

E52170 09B02278

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

ECLI:AT:OGH0002:1998:009OBA00227.98T.1125.000

#### **Dokumentnummer**

JJT\_19981125\_OGH0002\_009OBA00227\_98T0000\_000

**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)