

TE OGH 1990/5/23 9ObA118/90

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 23.05.1990

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Rekursgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.-Prof. Dr. Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Gamerith und Dr. Petrag sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Wolfgang Adametz und Eduard Giffinger als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Dr. Rene H***, Bankangestellter, Hallein, Sulzenlandstraße 9, vertreten durch Dr. Georg Grießer, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei S*** L***,

Salzburg, Residenzplatz 7, vertreten durch Dr. Wolfgang Berger und andere Rechtsanwälte in Salzburg, wegen 1.719 S sA, infolge Rekurses der beklagten Partei gegen den Beschluß des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 16. Jänner 1990, GZ 12 Ra 75/89-10, womit das Urteil des Landesgerichtes Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht vom 19. April 1989, GZ 17 Cga 37/89-6, aufgehoben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluß

gefaßt:

Spruch

Dem Rekurs wird nicht Folge gegeben.

Die Rekurskosten sind weitere Verfahrenskosten.

Text

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Da die rechtliche Beurteilung des angefochtenen Beschlusses zutrifft, genügt es, auf ihre Richtigkeit hinzuweisen (§ 48 ASGG). Ergänzend ist den Ausführungen der Revisionswerberin noch folgendes zu erwidern:

Gemäß § 29 ArbVG dürfen Betriebsvereinbarungen nur über Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist. Nach § 96 Abs. 1 Z 4 ArbVG ist zulässiger Gegenstand einer Betriebsvereinbarung die Einführung und Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen, akkordähnlichen und sonstigen leistungsbezogenen Prämien, die auf Arbeits-(Persönlichkeits-)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen, sowie der maßgeblichen Grundsätze (Systeme und Methoden) für die Ermittlung und Berechnung dieser Löhne bzw. Entgelte. Die Beurteilung des Klägers auf Grund diverser für die Qualifikation maßgeblicher Merkmale ist entgegen der Ansicht der Revisionswerberin kein objektiv nachvollziehbares Bewertungsverfahren im Sinne des § 96 Abs. 1 Z 4 ArbVG; ebensowenig ist das von der Beurteilung des Arbeitnehmers durch den Vorgesetzten abhängige zusätzliche Bilanzgeld eine leistungsbezogene Prämie im Sinne dieser Gesetzesbestimmung, sodaß § 96 Abs. 1 Z 4

ArbVG als Grundlage für die Einrichtung der Beurteilungskommission nicht herangezogen werden kann (vgl. Arb. 9.984). Abgesehen davon, konnte durch Betriebsvereinbarung auch nach der Rechtslage vor Inkrafttreten des ASGG eine Schiedsgerichtsbarkeit im Sinne des § 577 ZPO für Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen nicht wirksam vereinbart werden, weil hierfür eine individuelle, formgebundene Unterwerfung der Einzelvertragsparteien unter die Schiedsgerichtsbarkeit erforderlich gewesen wäre. Die Erkenntnisse der Beurteilungskommission sind daher, unabhängig von der Zulässigkeit einer diesbezüglichen Betriebsvereinbarung, ebenso wie die Erkenntnisse einer gemäß § 96 Abs. 1 Z 1 und 102 ArbVG zulässigerweise vereinbarten betrieblichen Disziplinarkommission vom Gericht in jeder Hinsicht überprüfbar (vgl. SZ 53/119 sowie M. Binder, arbeitsrechtliche Schieds- und Disziplinargerichte DRdA 1985, 259 ff Ä267Ü; Spielbüchler in Spielbüchler-Floretta-Strasser, Arbeitsrecht I3, 170). Der Kostenvorbehalt beruht auf § 52 ZPO.

Anmerkung

E20747

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1990:009OBA00118.9.0523.000

Dokumentnummer

JJT_19900523_OGH0002_009OBA00118_9000000_000

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

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at