jusline®
»» Recht. Schnell

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

RS OGH 1976/10/5 4Ob71/76 (4Ob72/76-4Ob87/76), 4Ob70/77, 4Ob111/78, 4Ob65/79, 4Ob134/81, 9ObA241/91,

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 05.10.1976

Norm

ABGB §879 CIIo1
ABGB §1152 D

Rechtssatz

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, mehrere Arbeitnehmer bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen innerhalb der gesetzlichen, kollektiven oder vertraglichen Bedingungen verschieden zu behandeln. Er darf aber nicht willkürlich, ohne einleuchtende sachliche Rechtfertigung, einzelnen schlechter behandeln als die übrigen Dienstnehmer. Der diskriminierte Arbeitnehmer hat in einem solchen Fall Anspruch darauf, dass ihm eine gleiche Behandlung zuteil wird wie den übrigen Arbeitnehmern. Insbesondere kann die Verweigerung der gleichen Einstufung eines Arbeitnehmers bei gleicher Tätigkeit ein Willkürakt des Arbeitgebers sein und den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verletzen.

Entscheidungstexte

- 4 Ob 71/76
  Entscheidungstext OGH 05.10.1976 4 Ob 71/76
  Veröff: Arb 9523
- 4 Ob 70/77
  Entscheidungstext OGH 19.04.1977 4 Ob 70/77
  Veröff: Arb 9581
- 4 Ob 111/78
  Entscheidungstext OGH 19.12.1978 4 Ob 111/78
  nur: Grundsätzlich hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, mehrere Arbeitnehmer bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen innerhalb der gesetzlichen, kollektiven oder vertraglichen Bedingungen verschieden zu behandeln. Er darf aber nicht willkürlich, ohne einleuchtende sachliche Rechtfertigung, einzelnen schlechter behandeln als die übrigen Dienstnehmer. Der diskriminierte Arbeitnehmer hat in einem solchen Fall Anspruch darauf, dass ihm eine gleiche Behandlung zuteil wird wie den übrigen Arbeitnehmern. (T1)
- 4 Ob 65/79
  Entscheidungstext OGH 14.10.1980 4 Ob 65/79

Zweiter Rechtsgang zu 4 Ob 70/77; Veröff: DRdA 1981,293 (mit Anmerkung von Mayer - Maly)

- 4 Ob 134/81
  Entscheidungstext OGH 19.01.1982 4 Ob 134/81
- 9 ObA 241/91
  Entscheidungstext OGH 29.01.1992 9 ObA 241/91
  Vgl auch; Veröff: SZ 65/14 = RdW 1992,217 = WBl 1992,193
- 9 ObA 247/92
  Entscheidungstext OGH 16.12.1992 9 ObA 247/92
  Vgl auch; nur T1; Beisatz: § 48 ASGG (T2)
  Veröff: ZAS 1993/16 S 186 (R Strasser)
- 9 ObA 191/94
  Entscheidungstext OGH 28.10.1994 9 ObA 191/94
  Auch; nur T1; Beisatz: Hier: Frage der Einstufung in die Verwendungsgruppe 14 eines Bildmeisters beim ORF. (T3)
  Beis wie T2
- 8 ObA 328/94
  Entscheidungstext OGH 15.12.1994 8 ObA 328/94
  Auch; nur T1; Beis wie T2
- 8 ObA 240/95
  Entscheidungstext OGH 14.09.1995 8 ObA 240/95
  nur T1; Beis wie T2
- 8 ObA 251/95
  Entscheidungstext OGH 24.10.1995 8 ObA 251/95
  Auch; nur T1; Beis wie T2
- 9 ObA 108/95
  Entscheidungstext OGH 11.10.1995 9 ObA 108/95
  Auch; nur T1; Beisatz: Insbesondere darf der Arbeitgeber einen einzelnen Arbeitnehmer von der Gewährung von Prämien aus Gründen, die ohne Möglichkeit einer Objektivierung allein in seinem Ermessen ("Zufriedenheit" der Geschäftsführung beziehungsweise Genehmigung der Firmenleitung) lagen oder wegen des Eintritts von Bedingungen, die er allein herbeiführen konnte (Kündigung), nicht ausschließen. (T4)
  Beis wie T2
- 9 ObA 189/95
  Entscheidungstext OGH 20.12.1995 9 ObA 189/95
  Auch; Beisatz: Hier: Anspruch auf die Sonderzahlungen. (T5)
- 8 ObA 2113/96k
  Entscheidungstext OGH 29.08.1996 8 ObA 2113/96k
  Auch; nur T1; Beis wie T4
- 8 ObA 80/97s
  Entscheidungstext OGH 27.03.1997 8 ObA 80/97s
  Auch; nur T1; Beisatz: Hier: Das Landeskrankenhaus Klagenfurt gewährte aus Anlass des 75. Jahrestages der Kärntner Volksabstimmung nur den Bediensteten, die an diesem Tag (10.10.1995) Dienst geleistet haben, Zeitausgleich im Verhältnis von 1:1, nicht jedoch denjenigen, die am 10.10.1995 ihren turnusmäßigen Freizeitanteil konsumierten, - sachlich gerechtfertigt. (T6)
- 8 ObA 2356/96w
  Entscheidungstext OGH 13.11.1997 8 ObA 2356/96w
  Vgl auch; Beisatz: Eine teilweise erfolgsorientierte Entlohnung widerspricht nicht dem Gleichbehandlungsgrundsatz. (T7)
- 9 ObA 182/00f
  Entscheidungstext OGH 20.09.2000 9 ObA 182/00f
  nur: Er darf aber nicht willkürlich, ohne einleuchtende sachliche Rechtfertigung, einzelnen schlechter behandeln als die übrigen Dienstnehmer. (T8)
- 9 ObA 24/02y

Entscheidungstext OGH 04.09.2002 9 ObA 24/02y
Auch; nur: Grundsätzlich hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, mehrere Arbeitnehmer bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen innerhalb der gesetzlichen, kollektiven oder vertraglichen Bedingungen verschieden zu behandeln. Er darf aber nicht willkürlich, ohne einleuchtende sachliche Rechtfertigung, einzelnen schlechter behandeln als die übrigen Dienstnehmer. (T9)

- 9 ObA 49/06f
  Entscheidungstext OGH 27.09.2006 9 ObA 49/06f
  Auch; nur T9
- 9 ObA 58/11m
  Entscheidungstext OGH 29.03.2012 9 ObA 58/11m
  Vgl; Beisatz: Art 157 Abs 1 AEUV (vormals Art 141 Abs 1 EGV, Art 119 EWG-Vertrag) spricht nur eine geschlechterspezifische Diskriminierung bei Entgelt, nicht aber bei den sonstigen Arbeitsbedingungen oder dem Zugang zum beruflichen Aufstieg an. (T10) Beisatz: Hier: Frage der Einrechnung von Karenzzeiten in ein kollektivvertraglich vorgesehenes Senioritätsdatum. (T11)
- 9 ObA 9/13h
  Entscheidungstext OGH 24.07.2013 9 ObA 9/13h
  Auch
- 9 ObA 122/14b
  Entscheidungstext OGH 28.05.2015 9 ObA 122/14b
  Vgl auch
- 9 ObA 102/15p
  Entscheidungstext OGH 28.10.2015 9 ObA 102/15p
  Auch
- 9 ObA 40/17y
  Entscheidungstext OGH 20.04.2017 9 ObA 40/17y
  Beisatz: Dabei steht nach der Rechtsprechung die Prüfung im Vordergrund, ob der Behandlung bessergestellter Arbeitnehmer ein erkennbares generalisierendes Prinzip – bei dessen Bestimmung der Arbeitgeber grundsätzlich im gesetzlichen und kollektivvertraglichen Raum frei ist – zu Grunde liegt, von dem der Arbeitgeber im Einzelfall willkürlich oder ohne sachlichen Grund abgewichen ist und dem Einzelnen das vorenthält, was er anderen zubilligt. (T12)
- 9 ObA 41/19y
  Entscheidungstext OGH 15.05.2019 9 ObA 41/19y
  Auch; nur T9

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1976:RS0016817

Im RIS seit

15.06.1997

Zuletzt aktualisiert am

21.06.2021

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