jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2021/5/3 8ObA24/21v

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 03.05.2021

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Hon.-Prof. Dr. Kuras als Vorsitzenden, die Hofrätinnen Dr. Tarmann-Prentner und Mag. Korn als weitere Richter sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Andreas Mörk (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Robert Hauser (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Parteien 1. R***** B*****, 2. M***** B*****, ebendort, beide vertreten durch Mag. Agnes Lepschy, Rechtsanwältin in Altlengbach, gegen die beklagte Partei W***** GmbH *****, vertreten durch Fellner, Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen Unterlassung, über die außerordentliche Revision der klagenden Parteien gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 25. Februar 2021, GZ 7 Ra 72/20i-26, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

[1] 1. Die in der Revision für wesentlich erachtete Rechtsfrage, inwieweit die Rechte und Pflichten von Vertragsbediensteten auch durch formlose Vereinbarungen mit Vorgesetzten oder faktische Gewohnheiten verbindlich geregelt werden können, ist in der höchstgerichtlichen Rechtsprechung geklärt.

[2] Dienstrechtsgesetze für öffentlich Bedienstete sind dadurch gekennzeichnet, dass sie für die Dienstverhältnisse zu bestimmten Körperschaften den wesentlichen Inhalt des Dienstvertrags zwingend, also weder durch Kollektivvertrag noch Betriebsvereinbarung noch Einzelvertrag abdingbar festlegen (RIS-Justiz RS0050823).

[3] Es entspricht der ständigen Rechtsprechung, dass die gesetzlichen Rechte und Verpflichtungen von Vertragsbediensteten nur unter den im Gesetz vorgesehenen Rahmenbedingungen geändert werden können. Der Erwerb von Rechten etwa durch Gewährung durch unmittelbare Vorgesetzte ist daher nicht möglich und hat jedenfalls pro futuro keinen Bestand (RS0115297 [T2, T6]; Rebhahn, Vertrauensschutz in gesetzlich determinierten Dienstverhältnissen, DRdA 2002, 202).

[4] Mit dieser Rechtslage steht die Entscheidung des Berufungsgerichts im Einklang.

[5] 2. Für den Standpunkt der Kläger, dass sie in ihrer Funktion als Personalvertreter gemäß § 35 W-PVG nicht nur nicht eingeschränkt und nicht benachteiligt werden dürften, sondern die Beklagte als Dienstgeberin darüber hinaus verpflichtet wäre, sie zur Erleichterung ihrer Tätigkeit gegenüber den anderen Vertragsbediensteten durch

Bewilligung einer besonderen Diensteinteilung zu bevorzugen und zu fördern, worauf das Klagebegehren im Ergebnis abzielt, führt die Revision keine Rechtsgrundlage an. Den Feststellungen der Tatsacheninstanzen folgend werden die Kläger in der Ausübung ihrer Personalvertretungsfunktion nicht beeinträchtigt, vielmehr handhabt die Beklagte Freistellungsersuchen für Belegschaftsvertretungstätigkeiten „großzügig".

[6] Insgesamt zeigt die außerordentliche Revision der klagenden Parteien keine erhebliche Rechtsfrage iSd§ 502 Abs 1 ZPO auf.

Textnummer

E131819

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2021:008OBA00024.21V.0503.000

Im RIS seit

11.06.2021

Zuletzt aktualisiert am

11.06.2021

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