

Gericht

OGH

Rechtssatznummer

RS0016817

Entscheidungsdatum

28.06.2023

Geschäftszahl

4Ob71/76 (4Ob72/76-4Ob87/76); 4Ob70/77; 4Ob111/78; 4Ob65/79; 4Ob134/81; 9ObA241/91; 9ObA247/92; 9ObA191/94; 8ObA328/94; 8ObA240/95; 8ObA251/95; 9ObA108/95; 9ObA189/95; 8ObA2113/96k; 8ObA80/97s; 8ObA2356/96w; 9ObA182/00f; 9ObA24/02y; 9ObA49/06f; 9ObA58/11m; 9ObA9/13h; 9ObA122/14b; 9ObA102/15p; 9ObA40/17y; 9ObA41/19y; 8ObA30/23d; 9ObA37/23s

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

TE OGH 1976-10-05 4 Ob 71/76

Veröff: Arb 9523

TE OGH 1977-04-19 4 Ob 70/77

Veröff: Arb 9581

TE OGH 1978-12-19 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)

TE OGH 1980-10-14 4 Ob 65/79

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

TE OGH 1982-01-19 4 Ob 134/81

TE OGH 1992-01-29 9 ObA 241/91

Vgl auch; Veröff: SZ 65/14 = RdW 1992,217 = WBI 1992,193

TE OGH 1992-12-16 9 ObA 247/92

Vgl auch; nur T1; Beisatz: § 48 ASGG (T2)

Veröff: ZAS 1993/16 S 186 (R Strasser)

TE OGH 1994-10-28 9 ObA 191/94

Auch; nur T1; Beisatz: Hier: Frage der Einstufung in die Verwendungsgruppe 14 eines Bildmeisters beim ORF. (T3)

Beis wie T2

TE OGH 1994-12-15 8 ObA 328/94

Auch; nur T1; Beis wie T2

TE OGH 1995-09-14 8 ObA 240/95

nur T1; Beis wie T2

TE OGH 1995-10-24 8 ObA 251/95

Auch; nur T1; Beis wie T2

TE OGH 1995-10-11 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

TE OGH 1995-12-20 9 ObA 189/95

Auch; Beisatz: Hier: Anspruch auf die Sonderzahlungen. (T5)

TE OGH 1996-08-29 8 ObA 2113/96k

Auch; nur T1; Beis wie T4

TE OGH 1997-03-27 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)

TE OGH 1997-11-13 8 ObA 2356/96w

Vgl auch; Beisatz: Eine teilweise erfolgsorientierte Entlohnung widerspricht nicht dem Gleichbehandlungsgrundsatz. (T7)

TE OGH 2000-09-20 9 ObA 182/00f

nur: Er darf aber nicht willkürlich, ohne einleuchtende sachliche Rechtfertigung, einzelnen schlechter behandeln als die übrigen Dienstnehmer. (T8)

TE OGH 2002-09-04 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)

TE OGH 2006-09-27 9 ObA 49/06f

Auch; nur T9

TE OGH 2012-03-29 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)

TE OGH 2013-07-24 9 ObA 9/13h

Auch

TE OGH 2015-05-28 9 ObA 122/14b

Vgl auch

TE OGH 2015-10-28 9 ObA 102/15p

Auch

TE OGH 2017-04-20 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)

TE OGH 2019-05-15 9 ObA 41/19y

Auch; nur T9

TE OGH 2023-05-24 8 ObA 30/23d

nur T8

TE OGH 2023-06-28 9 ObA 37/23s

vgl; Beisatz wie T12

European Case Law Identifier

ECLI:AT:OGH0002:1976:RS0016817