

TE OGH 1988/6/29 90bA127/88

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.06.1988

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.-Prof.Dr. Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier und Dr. Petrag sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Reinhard Drössler und Helmut Mojescick als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Rotraut H***, Angestellte, Graz, Kalvarienbergstraße 95, vertreten durch Dr. Georg Grießer, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagten Parteien 1. Rudolf L*** KG, Textilwaren, Teppiche, Möbel, St. Pölten, Porschestraße 7, 2. KommRat Rudolf L***, Gesellschafter, ebendort,

3. Frieda L***, Gesellschafterin, ebendort, 4. Rudolf L*** Gesellschaft mbH, ebendort, alle vertreten durch Dr. Wolfgang Emberger, Rechtsanwalt in Wien, wegen S 124.141,28 brutto sA (Revisionsstreitwert S 97.210,47), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgerichtes in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 24. Februar 1988, GZ 8 Ra 10/88-14, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgerichtes vom 24. September 1987, GZ 34 Cga 1107/87-9, teils bestätigt, teils abgeändert 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 5.092,56 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 462,96 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin war vom 9. August 1971 bis 31. Dezember 1985 bei der Erstbeklagten als Angestellte beschäftigt. Sie war zunächst Büroangestellte und seit August 1979 Büroleiterin. Während ihrer gesamten Tätigkeit war die Klägerin in Beschäftigungsgruppe 3 des Kollektivvertrages der Handelsangestellten eingereiht. Die für den vorliegenden Fall wesentlichen Bestimmungen des Kollektivvertrages und der im Anhang zum Kollektivvertrag enthaltenen Gehaltsordnung lauten:

".....

XIII Schiedsgericht

Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten in der Auslegung des Kollektivvertrages wurde ein Schiedsgericht errichtet. Dieses Schiedsgericht kann seitens der Arbeitgeber von den zuständigen Kammerorganisationen, seitens der Arbeitnehmer von den zuständigen Gewerkschaftsorganisationen angerufen werden.....

XIV Gehaltsordnung

Die Gehaltsordnung ist im Anhang des Kollektivvertrages enthalten, der einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages bildet.....

Anhang

Gehaltsordnung

G. Aufrechterhaltung der Überzahlungen

1. Die am 31. Dezember (1978.....) bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestgehälter sind in ihrer schillingmäßigen Höhe gegenüber den ab 1. Jänner (1979.....) erhöhten kollektivvertraglichen Mindestgehältern aufrechtzuerhalten....."

Auf Antrag der Sektion Handel der Bundeswirtschaftskammer fällte ein Schiedsgericht gemäß Artikel XIII des Kollektivvertrages über die Frage, ob die Bestimmung des Punktes G der Gehaltsordnung nur und ausschließlich zu dem ausdrücklich fixierten kalendermäßigen Datum 31. Dezember/1. Jänner des folgenden Kalenderjahres anzuwenden ist, nach den Sitzungen vom 27. Februar 1978 und 21. April 1978 folgenden Schiedsspruch:

"Die Bestimmung des Punktes G der Gehaltsordnung (Anhang zu Abschnitt XIV) des Kollektivvertrages für die Handelsangestellten Österreichs ist anlässlich der jeweiligen Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter nur zu dem kalendermäßig fixierten Termin 31. Dezember bzw. 1. Jänner des folgenden Kalenderjahres anzuwenden.

Die Bestimmung des Punktes G der Gehaltsordnung muß daher bei Wechsel einer kollektivvertraglichen Einstufung - Erreichen einer höheren Berufsjahrstaffel (Berufsalterstufe) oder Einreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe - zu einem anderen als dem vorher genannten Zeitpunkt nicht angewendet werden.

Fällt mit dem Inkrafttreten der jeweils neuen Kollektivvertragsregelung eine Einreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe bzw. ein Erreichen einer höheren Berufsjahrstaffel (Berufsalterstufe) mit der Verpflichtung zur Aufrechterhaltung der schillingmäßigen Höhe der Überzahlung zusammen, ist diese Überzahlung gegenüber den neu zutreffenden kollektivvertraglichen Mindestsätzen der neuen höheren Beschäftigungsgruppe oder der neuen Berufsjahrstaffel (Berufsalterstufe) aufrechtzuerhalten.

Günstigere generelle und individuelle Regelungen oder Übungen werden durch das Inkrafttreten dieses Schiedsspruches nicht berührt.

B e g r ü n d u n g :

Ziel der Kollektivvertragsabschlüsse war es, die jeweils vereinbarten Erhöhungen der kollektivvertraglichen Mindestgehälter allen dem Geltungsbereich der Kollektivvertrag unterliegenden Angestellten und Lehrlingen zukommen zu lassen, den kollektivvertraglich und den überkollektivvertraglich entlohnten Angestellten und Lehrlingen. Diesem Ziel dient die auch als Anhangverfahren bezeichnete Bestimmung des Punktes G der Gehaltsordnung des Handelsangestelltenkollektivvertrages. Diese Bestimmung verpflichtet daher zur Aufrechterhaltung der schillingmäßigen Höhe der jeweiligen kollektivvertraglichen Überzahlungen - der Differenz zwischen dem zutreffenden kollektivvertraglichen Mindestgehalt und dem tatsächlichen Gehalt - zum Zeitpunkt des Endens der Gültigkeitsdauer eines Kollektivvertrages und des Wirksamkeitsbeginnes eines neuen Kollektivvertrages. Die Bestimmung des Punktes G der Gehaltsordnung muß daher nicht angewendet werden bei Überwechseln des betroffenen Angestellten bzw. Lehrlings von einer kollektivvertraglichen Einstufung in eine andere kollektivvertragliche Einstufung während des übrigen Kalenderjahres."

Die Klägerin begehrt S 124.141,28 brutto sA. Sie habe ab August 1979 den Aufgabenbereich einer Büroleiterin zu bewältigen gehabt welcher den Tätigkeitsmerkmalen der Beschäftigungsgruppe 4 des Kollektivvertrages der Handelsangestellten Österreichs entsprochen habe. Sie begehre die Differenz zwischen dem ihr von der Erstbeklagten im Zeitraum Juni 1984 bis Dezember 1985 gezahlten Entgelt und jenem Entgelt, das sich bei Einstufung in Beschäftigungsgruppe 4 unter Aufrechterhaltung der - zum Gehalt in Beschäftigungsgruppe 3 - gewährten Überzahlung ergebe. Diese Überzahlung habe im Jahre 1984 und 1985 S 2.950,- betragen (AS 27). Die Beklagten beantragten die Abweisung des Klagebegehrens. Die Klägerin sei auf Grund ihrer Tätigkeit in Beschäftigungsgruppe 3 einzureihen gewesen. Unter Zugrundelegung einer Einstufung nach Beschäftigungsgruppe 4 ergebe sich eine Minderzahlung von nur S 10.103,98.

Das Erstgericht gab der Klage mit einem Betrag von

S 116.665,96 brutto sA statt und wies das Mehrbegehren von

S 7.475,59 brutto sA ab.

Es traf eingehende Feststellungen über die Tätigkeit der Klägerin als Büroleiterin, die die Verantwortung für die Hauptkasse, die selbständige Erstellung von Statistiken, die Leitung des Büros mit 18 Angestellten in Eigenverantwortung und überdies den Aufgabenbereich einer Sekretärin des Geschäftsführers umfaßt habe. Ferner traf es über die Entlohnung der Klägerin folgende Feststellungen:

Die Klägerin wurde nach der sogenannten "Leiner-Gehaltstabelle", die gegenüber dem kollektivvertraglichen Gehalt eine Überzahlung beinhaltet, entlohnt und erhielt darüber hinaus noch eine monatliche freiwillige Überzahlung von S 2.950,--. Im Jahre 1984 betrug das Gehalt der Klägerin S 16.500,-- brutto, 1985 S 17.250,-- brutto. Nach der "Leiner-Gehaltstabelle" betrug in der Beschäftigungsgruppe 4 das Gehalt bei 18 Berufsjahren S 16.700,--, 1985 S 17.600,-- brutto. Ende 1985 hatte die Klägerin noch 49 Tage unverbrauchten Urlaub.

Die Klägerin bestätigte zuletzt im Jahre 1983 die Zusammensetzung des Bruttogehaltes wie folgt: "Die über den Leiner-Gehalt/Lohn hinausgehende freiwillige Mehrleistung wird bei künftigen gesetzlichen Soll- und Istlohnerhöhungen, bei Berufsjahressprüngen und bei Einreihung unseres Betriebes in andere kollektivvertragliche Gehaltstafeln als die des allgemeinen Groß- und Kleinhandels, angerechnet. Die Zulage gebührt so lange, als die Leistung, für die die Zulage gewährt wird, erbracht wird. Ich nehme diese Mitteilung zustimmend zur Kenntnis und bestätige dies mit meiner Unterschrift."

Das Erstgericht vertrat die Rechtsauffassung, daß der Klägerin das jeweilige Gehalt in Beschäftigungsgruppe 4 zuzüglich der Überzahlung gebühre.

Das Berufungsgericht gab der Berufung der beklagten Partei teilweise statt, bestätigte den Zuspruch von S 19.455,22 brutto sA und änderte das angefochtene Urteil im übrigen - hinsichtlich eines Mehrbegehrens von S 104.686,06 brutto sA (unter Einbeziehung der in Rechtskraft erwachsenen Abweisung eines Betrages von S 7.475,59 brutto sA durch das Erstgericht) - in eine Klageabweisung ab.

Es traf nach Beweiswiederholung im wesentlichen mit denen des Erstgerichtes übereinstimmende Feststellungen über den Aufgabenbereich der Klägerin als Büroleiterin und übernahm die Feststellungen über die Entlohnung der Klägerin sowie die von ihr unterfertigte Bestätigung.

Auch das Berufungsgericht vertrat die Rechtsauffassung, die Klägerin sei als Büroleiterin einem in Beschäftigungsgruppe 4 lit f KV genannten Abteilungsleiter gleichzuhalten. Es bleibe daher zu prüfen, ob bei Umreihung in die andere Beschäftigungsgruppe die gewährte Überzahlung aufrecht bleibe. Nach dem zu Punkt G der Gehaltsordnung des Kollektivvertrages ergangenen Schiedsspruch vom 21. April 1978 sei die Überzahlung nur aufrechtzuerhalten, wenn ein Arbeitnehmer gleichzeitig mit dem Inkrafttreten einer kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung in eine höhere Beschäftigungsgruppe eingereiht werde. Erfolge der Wechsel in der Einstufung - durch Erreichen einer höheren Berufsjahrstaffel oder Einreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe - zu einem anderen als diesem Termin, bestehe keine Verpflichtung zur Aufrechterhaltung allfälliger Überzahlungen. Die Klägerin, die den Anspruch auf Einreihung in die Beschäftigungsgruppe 4 im Zeitpunkt ihrer Bestellung zur Büroleiterin im August 1979 erworben habe, sei nicht berechtigt, neben ihrer Einreihung in Beschäftigungsgruppe 4 auch noch die Aufrechterhaltung der geleisteten Überzahlung zu fordern. Der Klägerin stehe daher nur die Differenz zwischen dem sogenannten Leiner-Gehalt nach Beschäftigungsgruppe 3 zuzüglich Überzahlung und dem Leiner-Gehalt nach Beschäftigungsgruppe 4 zu; dies ergebe für Juni bis Dezember 1984 S 200,--, im Jahre 1985 S 350,-- monatlich. Bei Zugrundelegung dieser Differenz errechneten sich die der Klägerin noch zustehenden Ansprüche an Gehalt, Sonderzahlung, Überstundenentgelt, Urlaubssentschädigung und Abfertigung mit S 19.455,22.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der Klägerin aus dem Revisionsgrund der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, diese Entscheidung im Sinne des Klagebegehrens abzuändern; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die beklagten Parteien beantragen, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist nicht berechtigt.

Der Revisionswerberin ist zunächst darin beizupflichten, daß der Schiedsspruch des im schuldrechtlichen Teil des Kollektivvertrages geregelten Schiedsgerichtes nur die Parteien des Kollektivvertrages, nicht aber die Streitteile bindet. Die Einsetzung eines Schiedsgerichtes anstelle der ordentlichen Gerichte kann - und konnte auch nach der Rechtslage vor Inkrafttreten des ASGG - durch Kollektivvertrag mit normativer Wirkung für den einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht vereinbart werden (vgl. Cerny Arbeitsverfassungsgesetz 36; Kuderna Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz 89 f; Strasser in Floretta-Spielbüchler-Strasser Arbeitsrecht II 2 111 f; Arb. 7.670, 6.528, zuletzt 9 Ob A 170/87).

Geht man bei der Auslegung des Kollektivvertrages davon aus, daß den Kollektivvertragsparteien zumindest im Zweifel zu unterstellen ist, daß sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen und einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen wollten (Arb. 10.447, 10.480 mwH), dann kann der vom Schiedsgericht vorgenommenen Auslegung von Punkt G der Gehaltsordnung nicht zugestimmt werden. Nach dieser Bestimmung sind die am 31. Dezember bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestgehälter in ihrer schillingmäßigen Höhe gegenüber den ab 1. Jänner des nächsten Jahres erhöhten kollektivvertraglichen Mindestgehältern aufrechtzuerhalten. Nun ist dem Schiedsgericht zwar darin beizupflichten, daß sich die Regelung über die Aufrechterhaltung der Überzahlungen nach dem klaren Wortlaut dieser Bestimmung nur auf Erhöhungen der Mindestgehälter bezieht, die zu Jahresbeginn mit dem Inkrafttreten des neuen Kollektivvertrages zu gewähren sind, nicht aber auf Erhöhungen, die während des Jahres - etwa durch den individuellen Beginn eines neuen Berufsjahres oder Einreihung in eine andere Beschäftigungsgruppe - eintreten. Derartige Vorrückungen führen daher, soweit das kollektivvertragliche Mindestgehalt noch innerhalb des Rahmens der Überzahlung bleibt, nach dem Kollektivvertrag nicht zu einer Bezugserhöhung. Eine allenfalls verbleibende Überzahlung bleibt aber bei Erhöhung der kollektivvertraglichen Gehälter zu Beginn des nächsten Jahres erhalten, dh, es ist dem bis dahin gezahlten Gehalt die Differenz zwischen dem in dem (aktuellen) Berufsjahr nach dem auslaufenden und dem neuen Kollektivvertrag gebührenden Mindestgehalt zuzuschlagen. Wie der Oberste Gerichtshof schon zu 9 Ob A 170/87 ausgesprochen hat, kann der weiteren Auslegung von Punkt G durch das Schiedsgericht, wonach bei zufälligem Zusammentreffen der Einreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe oder Berufsjahrstaffel mit dem Inkrafttreten der neuen kollektivvertraglichen Regelung die Überzahlung gegenüber dem sich unter Einbeziehung der höheren Einstufung ergebenden Mindestgehalt aufrechtzuerhalten sei, nicht gefolgt werden. Zieht man in Betracht, daß die Regelung des Punktes G der Gehaltsordnung ausschließlich auf die durch die Änderung des Kollektivvertrages bedingten Gehaltserhöhungen abstellt, dann muß - auch aus Gründen der Gleichbehandlung - eine Änderung aus anderen Gründen, die zufällig auf diesen Termin fällt, bei Aufrechterhaltung der Überzahlung außer Betracht bleiben. Die Klägerin kann daher daraus, daß sie in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzureihen ist, nicht das Recht auf volle Aufrechterhaltung der bis dahin gewährten Überzahlungen ableiten. Geht man von den unbekämpften Feststellungen der Vorinstanzen aus, dann war das in der höheren Beschäftigungsgruppe 4 gebührende Mindestgehalt höher als das tatsächlich gezahlte Gehalt in der Beschäftigungsgruppe 3 zuzüglich Überzahlung, so daß mit der Einreihung in die höhere Beschäftigungsgruppe die Überzahlung zur Gänze aufgesaugt wurde. Der Klägerin steht daher, wie das Berufungsgericht richtig erkannt hat, lediglich die Differenz zwischen dem tatsächlich gezahlten Gehalt und dem höheren Mindestgehalt zu.

Abschließend sei darauf hingewiesen, daß die gleichfalls zu Punkt G der gegenständlichen Gehaltsordnung ergangene Entscheidung des Obersten Gerichtshofes vom 20. Mai 1987, 9 Ob A 8/87, die Einreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe durch Änderung der Einstufungsgrundsätze im Kollektivvertrag betraf; auf eine derartige ausschließlich durch Änderung der kollektivvertraglichen Bestimmungen bedingte Erhöhung des Mindestgehaltes ist aber - anders als bei der durch Änderung des bisherigen Tätigkeitsbereiches bedingten Änderung der Einstufung im Falle der Klägerin - auch nach den oben dargelegten Grundsätzen Punkt G der Gehaltsordnung über die Aufrechterhaltung der Überzahlungen anzuwenden.

Der Revision war daher ein Erfolg zu versagen.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 41, 50 ZPO.

Anmerkung

E14735

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1988:009OBA00127.88.0629.000

Dokumentnummer

JJT_19880629_OGH0002_009OBA00127_8800000_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