

TE OGH 2016/5/25 9ObA37/16f

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.05.2016

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Hon.-Profin. Dr. Dehn und den Hofrat des Obersten Gerichtshof Dr. Hargassner sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Pflug und Mag. Robert Brunner als weitere Richter in den verbundenen Arbeitsrechtssachen der klagenden Parteien 1. C***** C*****, und 2. I***** G*****, beide vertreten durch Freimüller/Obereder/Pilz Rechtsanwälte_Innen GmbH in Wien, gegen die beklagte Partei V***** GesmbH, *****, vertreten durch Mag. Kristina Silberbauer, Rechtsanwältin in Wien, wegen 8.508,34 EUR brutto sA und 8.134,41 EUR brutto sA, über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26. November 2015, GZ 9 Ra 98/15w-25, mit dem der Berufung der beklagten Partei gegen das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 21. Mai 2015, GZ 28 Cga 105/14m-20, nicht Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, den klagenden Parteien die mit 1.292,50 EUR (darin 215,42 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerinnen (die Erstklägerin von 5. 5. 2008 bis 22. 2. 2014 und die Zweitklägerin von 21. 11. 2011 bis 8. 2. 2014) waren durchgehend als Maskenbildnerinnen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit 35 Wochenstunden beim beklagten Theaterunternehmen beschäftigt. Sie wurden entsprechend der im Dienstzettel enthaltenen Bezeichnung als „Tagesaushilfe“ nach dem anwendbaren Kollektivvertrag für das technische Personal und die Verwaltung der Vereinigten Bühnen Wiens (kurz: KollV) iVm dem Zusatzkollektivvertrag Vereinigte Bühnen W / technisches Personal u. Verwaltung / Lohn-/Gehaltsordnung eingestuft und entlohnt. Die Klägerinnen (die Erstklägerin von 5. 5. 2008 bis 22. 2. 2014 und die Zweitklägerin von 21. 11. 2011 bis 8. 2. 2014) waren durchgehend als Maskenbildnerinnen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit 35 Wochenstunden beim beklagten Theaterunternehmen beschäftigt. Sie wurden entsprechend der im Dienstzettel enthaltenen Bezeichnung als „Tagesaushilfe“ nach dem anwendbaren Kollektivvertrag für das technische Personal und die Verwaltung der Vereinigten Bühnen Wiens (kurz: KollV) in Verbindung mit dem Zusatzkollektivvertrag Vereinigte Bühnen W / technisches Personal u. Verwaltung / Lohn-/Gehaltsordnung eingestuft und entlohnt.

Die Beklagte nahm neue Mitarbeiter grundsätzlich als Tagesaushelfer auf. Bei entsprechendem Bedarf und entsprechender Leistung des Tagesaushelfers bot die Beklagte diesen Mitarbeitern in der Folge einen „fixen“ Dienstposten an. Den Klägerinnen wurde kein „fixer“ Dienstposten von der Beklagten angeboten.

Die Klägerinnen übten als Maskenbildnerinnen völlig idente Tätigkeiten wie ständige im unregelmäßigen Dienst bei der Beklagten beschäftigte Maskenbildnerinnen aus. Die Klägerinnen hatten grundsätzlich an fünf Tagen pro Woche Dienst im Ausmaß von sieben Stunden pro Tag. Ständig Beschäftigte hatten bei der Beklagten bei einer Vollbeschäftigung eine Normalarbeitszeit von 38 Wochenstunden, Tagesaushelfer bei einer Vollbeschäftigung eine Normalarbeitszeit von 35 Wochenstunden. Von allen bei der Beklagten als Maskenbildner beschäftigten Dienstnehmern waren im Jahr 2014 52,78 % „fix“ (ständig beschäftigt) und 47,22 % als Tagesaushelfer eingesetzt.

Die Klägerinnen begehren die Klagsbeträge (die Erstklägerin 8.508,34 EUR brutto sA und die Zweitklägerin 8.134,41 EUR brutto sA), bestehend aus Entgeltdifferenzen zwischen der Entlohnung als Tagesaushelferin und jener als „fix“ Beschäftigte für den Zeitraum Juli 2011 (Erstklägerin) bzw. Dezember 2011 (Zweitklägerin) bis Februar 2014 sowie der Abgeltung von Ruhetagen, die nach dem KollV nicht den Tagesaushelfern, aber den „fix“ Beschäftigten zustünden. Dazu brachten sie vor, dass sie zu Unrecht in die Gruppe der Tagesaushelfer eingestuft worden seien. Richtigerweise hätten sie in die Gruppe der ständig Beschäftigten im unregelmäßigen Dienst eingereiht und entlohnt werden müssen, weil sie durchgehend im Rahmen einer 35-Stunden-Woche beschäftigt gewesen seien. Unter Tagesaushelfer seien nur jene Dienstnehmer zu verstehen, die bloß tageweise oder fallweise und unregelmäßig beschäftigt seien. Da die Klägerinnen die gleiche Tätigkeit verrichtet hätten wie die bei der Beklagten als ständig Beschäftigte tätigen Maskenbildnerinnen, stünden ihnen die geltend gemachten Ansprüche auch aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zu.

Die Beklagte bestritt die Klagebegehren dem Grunde nach, beantragte Klagsabweisung und wandte ein, dass Tagesaushelfer nach dem Verständnis des anzuwendenden Kollektivvertrags keine nur aushilfsweise und vorübergehend beschäftigten Dienstnehmer seien. Vielmehr stelle der KollV zwei verschiedene Abrechnungsmodelle, nämlich die („fixen“) Dienstnehmer im unregelmäßigen Dienst und die Tagesaushelfer zur Verfügung. Die Klägerinnen seien mit deren Einverständnis als Tagesaushelfer aufgenommen worden. Dies sei auch im Dienstzettel so festgehalten worden, der für die Zugehörigkeit zu einer Lohngruppe ausschlaggebend sei. Eine unsachliche schlechtere Behandlung von Tagesaushelfern gegenüber fix beschäftigten Dienstnehmern des unregelmäßigen Dienstes liege nicht vor.

Das Erstgericht gab den Klagebegehren statt. Nach § 8 Z 2 KollV sei für die Zugehörigkeit zu einer Lohngruppe der Dienstvertrag/Dienstzettel maßgebend. Weitere Regelungen über die Einordnung als ständig Beschäftigter oder Tagesaushelfer enthalte der KollV nicht. Er normiere lediglich unterschiedliche (vom Erstgericht im Einzelnen dargestellte) Rechtsfolgen. Der gebotene Gruppenvergleich ergebe insgesamt betrachtet eine Schlechterstellung der Tagesaushelfer gegenüber den ständig Beschäftigten. Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz dürfe der Dienstgeber aber einzelne Dienstnehmer nicht willkürlich, also ohne sachliche Rechtfertigung schlechter behandeln als die übrigen Dienstnehmer. Die Verweigerung der gleichen Einstufung bei gleicher Tätigkeit stelle einen unzulässigen Willkürakt der Beklagten dar, weil die als Tagesaushelfer beschäftigten Klägerinnen eine inhaltlich völlig idente Tätigkeit wie die ständig beschäftigten Maskenbildnerinnen verrichteten und sachliche Gründe für eine unterschiedliche Behandlung dieser beiden Arbeitnehmergruppen nicht ersichtlich seien. Die Klägerinnen seien daher arbeitsrechtlich gleich zu behandeln wie die ständig beschäftigten Dienstnehmer im unregelmäßigen Dienst. Es stünden ihnen die geltend gemachten und der Höhe nach unstrittigen (Differenz-)Ansprüche zu. Das Erstgericht gab den Klagebegehren statt. Nach Paragraph 8, Ziffer 2, KollV sei für die Zugehörigkeit zu einer Lohngruppe der Dienstvertrag/Dienstzettel maßgebend. Weitere Regelungen über die Einordnung als ständig Beschäftigter oder Tagesaushelfer enthalte der KollV nicht. Er normiere lediglich unterschiedliche (vom Erstgericht im Einzelnen dargestellte) Rechtsfolgen. Der gebotene Gruppenvergleich ergebe insgesamt betrachtet eine Schlechterstellung der Tagesaushelfer gegenüber den ständig Beschäftigten. Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz dürfe der Dienstgeber aber einzelne Dienstnehmer nicht willkürlich, also ohne sachliche Rechtfertigung schlechter behandeln als die übrigen Dienstnehmer. Die Verweigerung der gleichen Einstufung bei gleicher Tätigkeit stelle einen unzulässigen Willkürakt der Beklagten dar, weil die als Tagesaushelfer beschäftigten Klägerinnen eine inhaltlich völlig idente Tätigkeit wie die ständig beschäftigten Maskenbildnerinnen verrichteten und sachliche Gründe für eine unterschiedliche Behandlung dieser beiden Arbeitnehmergruppen nicht ersichtlich seien. Die Klägerinnen seien daher arbeitsrechtlich gleich zu behandeln wie die ständig beschäftigten Dienstnehmer im unregelmäßigen Dienst. Es stünden ihnen die geltend gemachten und der Höhe nach unstrittigen (Differenz-)Ansprüche zu.

Das Berufungsgericht gab der Berufung der Beklagten nicht Folge. Die Frage, ob die Klägerinnen ihre Ansprüche auf

den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen könnten, könne dahingestellt bleiben. Schon die Auslegung des KollV ergebe, dass als Tagesaushelfer nur jene Dienstnehmer zu verstehen seien, die in deutlich geringerem Ausmaß als vollzeittätige vergleichbare Dienstnehmer im unregelmäßigen Dienst beschäftigt werden. Der KollV enthalte zwar keine Definition des Begriffs Tagesaushelfer. Er unterscheide jedoch in § 25 Z 1 bei den Gruppen Publikumsdienst, Vorstellungsaushelfer und Tagesaushelfer (kurz PVT) zwischen ständigem und nicht ständigem Personal. Als ständiges PVT würden Personen gelten, die innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten mehr als neun Dienste monatlich beschäftigt werden. Daraus folge, dass als ständig beschäftigter Tagesaushelfer gelte, wer innerhalb von drei Monaten mindestens 28 Dienste (bei monatlicher Betrachtung mindestens zehn Dienste) leiste. Gemäß § 24 Z 1 KollV umfasse ein Proben- oder Vorstellungsdienst 4,5 Stunden. Als ständig beschäftigt würden daher Personen gelten, die im Durchschnitt mindestens 9,7 (bzw 10,4) Arbeitsstunden wöchentlich (= 28 Dienste x 4,5 = 126 Stunden binnen drei Monaten: 3:4,33; 10 Dienste x 4,5 = 45:4,33) erbringen. Auch die Bestimmungen der § 24 Z 3 und § 27a des KollV bestätigten diese Auslegung. § 24 Z 3 KollV ordne an, dass „Teilzeitbeschäftigte (wie Tagesaushelfer)“ im unregelmäßigen Dienst verrechnet werden, wobei für die Berechnung von Überstunden als Basis eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 35 Wochenstunden herangezogen werde. § 27a KollV enthalte Regelungen über die Entgeltfortzahlung für den „Publikumsdienst, Vorstellungsaushelfer, Tagesaushelfer, Teilzeit und geringfügig Beschäftigte“. Diese Bestimmungen des KollV zeigten daher, dass jedenfalls durchgehend im Ausmaß von 35 (und mehr) Wochenstunden beschäftigte – also laufend vollzeittätige – Dienstnehmer, wie die Klägerinnen, nicht mehr unter die kollektivvertragliche Kategorie Tagesaushelfer subsumiert werden könnten. Das Berufungsgericht gab der Berufung der Beklagten nicht Folge. Die Frage, ob die Klägerinnen ihre Ansprüche auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen könnten, könne dahingestellt bleiben. Schon die Auslegung des KollV ergebe, dass als Tagesaushelfer nur jene Dienstnehmer zu verstehen seien, die in deutlich geringerem Ausmaß als vollzeittätige vergleichbare Dienstnehmer im unregelmäßigen Dienst beschäftigt werden. Der KollV enthalte zwar keine Definition des Begriffs Tagesaushelfer. Er unterscheide jedoch in Paragraph 25, Ziffer eins, bei den Gruppen Publikumsdienst, Vorstellungsaushelfer und Tagesaushelfer (kurz PVT) zwischen ständigem und nicht ständigem Personal. Als ständiges PVT würden Personen gelten, die innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten mehr als neun Dienste monatlich beschäftigt werden. Daraus folge, dass als ständig beschäftigter Tagesaushelfer gelte, wer innerhalb von drei Monaten mindestens 28 Dienste (bei monatlicher Betrachtung mindestens zehn Dienste) leiste. Gemäß Paragraph 24, Ziffer eins, KollV umfasse ein Proben- oder Vorstellungsdienst 4,5 Stunden. Als ständig beschäftigt würden daher Personen gelten, die im Durchschnitt mindestens 9,7 (bzw 10,4) Arbeitsstunden wöchentlich (= 28 Dienste x 4,5 = 126 Stunden binnen drei Monaten: 3:4,33; 10 Dienste x 4,5 = 45:4,33) erbringen. Auch die Bestimmungen der Paragraph 24, Ziffer 3 und Paragraph 27 a, des KollV bestätigten diese Auslegung. Paragraph 24, Ziffer 3, KollV ordne an, dass „Teilzeitbeschäftigte (wie Tagesaushelfer)“ im unregelmäßigen Dienst verrechnet werden, wobei für die Berechnung von Überstunden als Basis eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 35 Wochenstunden herangezogen werde. Paragraph 27 a, KollV enthalte Regelungen über die Entgeltfortzahlung für den „Publikumsdienst, Vorstellungsaushelfer, Tagesaushelfer, Teilzeit und geringfügig Beschäftigte“. Diese Bestimmungen des KollV zeigten daher, dass jedenfalls durchgehend im Ausmaß von 35 (und mehr) Wochenstunden beschäftigte – also laufend vollzeittätige – Dienstnehmer, wie die Klägerinnen, nicht mehr unter die kollektivvertragliche Kategorie Tagesaushelfer subsumiert werden könnten.

Das Berufungsgericht sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei, weil der Auslegung eines Kollektivvertrags regelmäßig über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung zukomme.

In ihrer dagegen gerichteten Revision beantragt die Beklagte die Abänderung des Berufungsurteils im Sinne einer Klagsabweisung; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die Klägerinnen beantragen in ihrer Revisionsbeantwortung, die Revision der Beklagten zurückzuweisen, hilfsweise ihr keine Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist aus dem vom Berufungsgericht genannten Grund zulässig (RIS-JustizRS0042819; RS0109942). Sie ist jedoch nicht berechtigt.

1 .Für die hier vorzunehmende Kollektivvertragsauslegung ist wesentlich, dass beide Klägerinnen mit 35 Wochenstunden, verteilt auf grundsätzlich fünf 7-stündige Arbeitstage pro Woche, als Maskenbildnerinnen mehrere

Jahre durchgehend bei der Beklagten beschäftigt waren und sie als nach dem KollV eingestufte Tagesaushelferinnen dieselbe Tätigkeit verrichteten, wie die bei der Beklagten ständig beschäftigten Dienstnehmerinnen im unregelmäßigen Dienst. Die Revision der Beklagten macht geltend, dass die Kollektivvertragsparteien das Modell der Tagesaushelfer für alle Tätigkeiten mit Ausnahme der in Lohngruppe VIII geregelten vorgesehen haben, und für die Frage, ob eine bestimmte Tätigkeit dem unregelmäßigen Dienst oder dem Modell der Tagesaushelfer zuzuordnen ist, nur auf die Vereinbarung des jeweiligen Modells im Dienstvertrag (lt. Dienstzettel) abstellen wollten; dies auch ausdrücklich in Bezug auf Personen, die jahrelang regelmäßig 35 Wochenstunden arbeiten.¹ Für die hier vorzunehmende Kollektivvertragsauslegung ist wesentlich, dass beide Klägerinnen mit 35 Wochenstunden, verteilt auf grundsätzlich fünf 7-stündige Arbeitstage pro Woche, als Maskenbildnerinnen mehrere Jahre durchgehend bei der Beklagten beschäftigt waren und sie als nach dem KollV eingestufte Tagesaushelferinnen dieselbe Tätigkeit verrichteten, wie die bei der Beklagten ständig beschäftigten Dienstnehmerinnen im unregelmäßigen Dienst. Die Revision der Beklagten macht geltend, dass die Kollektivvertragsparteien das Modell der Tagesaushelfer für alle Tätigkeiten mit Ausnahme der in Lohngruppe römisch acht geregelten vorgesehen haben, und für die Frage, ob eine bestimmte Tätigkeit dem unregelmäßigen Dienst oder dem Modell der Tagesaushelfer zuzuordnen ist, nur auf die Vereinbarung des jeweiligen Modells im Dienstvertrag (lt. Dienstzettel) abstellen wollten; dies auch ausdrücklich in Bezug auf Personen, die jahrelang regelmäßig 35 Wochenstunden arbeiten.

Der Oberste Gerichtshof hält die Revisionsausführungen der Beklagten für nicht berechtigt, erachtet hingegen die damit bekämpften Entscheidungsgründe des angefochtenen Berufungsurteils für zutreffend (§ 510 Abs 3 Satz 2 ZPO). Zusammenfassend und in Erwiderung der Revisionsausführungen ist ergänzend festzuhalten: Der Oberste Gerichtshof hält die Revisionsausführungen der Beklagten für nicht berechtigt, erachtet hingegen die damit bekämpften Entscheidungsgründe des angefochtenen Berufungsurteils für zutreffend (Paragraph 510, Absatz 3, Satz 2 ZPO). Zusammenfassend und in Erwiderung der Revisionsausführungen ist ergänzend festzuhalten:

2. Der normative Teil eines Kollektivvertrags ist gemäß den §§ 6 und 7 ABGB nach seinem objektiven Inhalt auszulegen (RIS-Justiz RS0010088). Dabei ist in erster Linie der Wortsinn – auch im Zusammenhang mit den übrigen Regelungen – zu erforschen und die sich aus dem Text des Kollektivvertrags ergebende Absicht der Kollektivvertragsparteien zu berücksichtigen (RIS-Justiz RS0010089). Bei der Wortinterpretation nach den §§ 6, 7 ABGB (RIS-Justiz RS0008896) ist nach dem Wortsinn der Norm und innerhalb des durch den äußerst möglichen Wortsinn abgesteckten Rahmens nach der Bedeutung eines Ausdrucks im allgemeinen Sprachgebrauch oder dem des Gesetzgebers und in seinem Zusammenhang innerhalb der Regelung zu fragen (9 ObA 35/15k mwN).² Der normative Teil eines Kollektivvertrags ist gemäß den Paragraphen 6 und 7 ABGB nach seinem objektiven Inhalt auszulegen (RIS-Justiz RS0010088). Dabei ist in erster Linie der Wortsinn – auch im Zusammenhang mit den übrigen Regelungen – zu erforschen und die sich aus dem Text des Kollektivvertrags ergebende Absicht der Kollektivvertragsparteien zu berücksichtigen (RIS-Justiz RS0010089). Bei der Wortinterpretation nach den Paragraphen 6, 7, ABGB (RIS-Justiz RS0008896) ist nach dem Wortsinn der Norm und innerhalb des durch den äußerst möglichen Wortsinn abgesteckten Rahmens nach der Bedeutung eines Ausdrucks im allgemeinen Sprachgebrauch oder dem des Gesetzgebers und in seinem Zusammenhang innerhalb der Regelung zu fragen (9 ObA 35/15k mwN).

Bei der Kollektivvertragsauslegung ist maßgeblich, welchen Willen des Normgebers der Leser dem Text entnehmen kann. Denn die Normadressaten, denen nur der Text des Kollektivvertrags zur Verfügung steht, können die Vorstellungen, die die Kollektivvertragsparteien beim Abschluss vom Inhalt der Norm besessen haben, weder kennen noch feststellen. Eine von den Parteien mit einer Regelung verfolgte Absicht kann somit nur dann berücksichtigt werden, wenn sie im Text in hinreichender Weise ihren Niederschlag gefunden hat (9 ObA 124/15y; RIS-Justiz RS0010089 [T17]; RS0010088 [T18] ua).

Bei der Auslegung von kollektivvertraglichen Bestimmungen ist davon auszugehen, dass die Kollektivvertragsparteien eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen wollten, verbunden mit einem gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen (RIS-Justiz RS0008828; RS0008897).

3. Der Kollektivvertrag für das technische Personal und die Verwaltung der Vereinigten Bühnen Wiens regelt alle Dienstverhältnisse der Technik und der Verwaltung, die zwischen dem Theaterunternehmer Vereinigte Bühnen Wien GmbH und jenen Dienstnehmern, die einer in diesem Kollektivvertrag ausdrücklich angeführten Lohngruppen angehören, bestehen oder die während der Geltung dieses Kollektivvertrags begründet werden (§ 1 Z 1 KollV).³ Der Kollektivvertrag für das technische Personal und die Verwaltung der Vereinigten Bühnen Wiens regelt alle

Dienstverhältnisse der Technik und der Verwaltung, die zwischen dem Theaterunternehmer Vereinigte Bühnen Wien GmbH und jenen Dienstnehmern, die einer in diesem Kollektivvertrag ausdrücklich angeführten Lohngruppen angehören, bestehen oder die während der Geltung dieses Kollektivvertrags begründet werden (Paragraph eins, Ziffer eins, KollV).

§ 8 Z 1 KollV sieht folgende Lohngruppen vor Paragraph 8, Ziffer eins, KollV sieht folgende Lohngruppen vor:

VIII. Technischer Leiter, Inspektoren römisch acht. Technischer Leiter, Inspektoren

VII. Obermeister, Malersaal- bzw Ateliervorstand, Abteilungsleiter Verwaltung römisch sieben. Obermeister, Malersaal- bzw Ateliervorstand, Abteilungsleiter Verwaltung

VI. Meister, selbständige Theatermalerrömisch sechs. Meister, selbständige Theatermaler

V. Theaterpersonal im Angestelltenverhältnis mit erhöhtem Verantwortungsbereich, Vorarbeiter, Verwaltungs- mitarbeiter mit erhöhtem Verantwortungsbereich römisch fünf. Theaterpersonal im Angestelltenverhältnis mit erhöhtem Verantwortungsbereich, Vorarbeiter, Verwaltungs- mitarbeiter mit erhöhtem Verantwortungsbereich

IV. Theaterpersonal im Angestellten- oder Arbeiterverhältnis mit abgeschlossener Berufsausbildung römisch vier. Theaterpersonal im Angestellten- oder Arbeiterverhältnis mit abgeschlossener Berufsausbildung

III. Theaterpersonal im Angestelltenverhältnis, Verwaltungsmitarbeiter römisch drei. Theaterpersonal im Angestelltenverhältnis, Verwaltungsmitarbeiter

II. Theaterpersonal nicht im Angestelltenverhältnis römisch zwei. Theaterpersonal nicht im Angestelltenverhältnis

I. Hilfskräfte römisch eins. Hilfskräfte

A. Vorstellungsaushelfer

B. Tagesaushelfer

C. Publikumsdienst: Oberbilleteur, Billeteur und Zuschauerraumpersonal

Nach § 8 Z 2 erster Satz KollV ist für die Zugehörigkeit zu einer Lohngruppe der Dienstvertrag/Dienstzettel maßgebend. Nach Paragraph 8, Ziffer 2, erster Satz KollV ist für die Zugehörigkeit zu einer Lohngruppe der Dienstvertrag/Dienstzettel maßgebend.

Der Kollektivvertrag für das technische Personal und die Verwaltung der Vereinigten Bühnen Wiens enthält unterschiedliche Regelungen für ständig beschäftigte Dienstnehmer, die ihre Tätigkeit im sogenannten regelmäßigen Dienst und solche, die sie im unregelmäßigen Dienst verrichten. Dienstnehmer im regelmäßigen Dienst haben eine fixe Arbeitseinteilung von Montag bis Freitag entsprechend der 35-Stunden-Woche mit einer maximalen Arbeitszeit von täglich 8 Stunden (§ 18 Z 1 lit a, Z 3 KollV). Die Arbeitszeit der Dienstnehmer im unregelmäßigen Dienst basiert auf einer 38-Stunden-Woche von Montag bis Sonntag mit zwei zusammenhängenden freien Tagen, wobei die tägliche Normalarbeitszeit mindestens 4,5 Stunden und höchstens 10 Stunden betragen darf (§ 18 Z 1 lit b erster Satz KollV). Der unregelmäßige Dienst ist ein Dienst, bei dem die wöchentliche Dienstenteilung durch Dienstplan erfolgt (§ 18 Z 4 erster Satz KollV). Zahlreiche weitere Sonderbestimmungen für Dienstnehmer im unregelmäßigen Dienst finden sich in den allgemeinen Bestimmungen über die Entgeltaus- und -fortzahlung (§ 9 KollV), über Arbeiten an einem Sonntag, Feiertag oder einem Ersatzruhetag (§ 15 KollV), über die Arbeitszeit (§ 18 KollV), die Mehrarbeitsleistung, den Nachtzuschlag und die Überstundenleistung (§ 19 KollV) und die Ruhepausen und die Ruhezeiten (§ 20 KollV). Der Kollektivvertrag für das technische Personal und die Verwaltung der Vereinigten Bühnen Wiens enthält unterschiedliche Regelungen für ständig beschäftigte Dienstnehmer, die ihre Tätigkeit im sogenannten regelmäßigen Dienst und solche, die sie im unregelmäßigen Dienst verrichten. Dienstnehmer im regelmäßigen Dienst haben eine fixe Arbeitseinteilung von Montag bis Freitag entsprechend der 35-Stunden-Woche mit einer maximalen Arbeitszeit von täglich 8 Stunden (Paragraph 18, Ziffer eins, Litera a,, Ziffer 3, KollV). Die Arbeitszeit der Dienstnehmer im unregelmäßigen Dienst basiert auf einer 38-Stunden-Woche von Montag bis Sonntag mit zwei zusammenhängenden freien Tagen, wobei die tägliche Normalarbeitszeit mindestens 4,5 Stunden und höchstens 10 Stunden betragen darf (Paragraph 18, Ziffer eins, Litera b, erster Satz KollV). Der unregelmäßige Dienst ist ein Dienst, bei dem die wöchentliche Dienstenteilung durch Dienstplan erfolgt (Paragraph 18, Ziffer 4, erster Satz KollV). Zahlreiche weitere Sonderbestimmungen für Dienstnehmer im unregelmäßigen Dienst finden sich in den allgemeinen Bestimmungen

über die Entgeltaus- und -fortzahlung (Paragraph 9, KollV), über Arbeiten an einem Sonntag, Feiertag oder einem Ersatzruhetag (Paragraph 15, KollV), über die Arbeitszeit (Paragraph 18, KollV), die Mehrarbeitsleistung, den Nachtzuschlag und die Überstundenleistung (Paragraph 19, KollV) und die Ruhepausen und die Ruhezeiten (Paragraph 20, KollV).

Der III. Abschnitt des Kollektivvertrags für das technische Personal und die Verwaltung der Vereinigten Bühnen Wiens gilt für den Publikumsdienst, die Vorstellungsaushelfer, die Tagesaushelfer und die Lehrlinge. Nach § 24 Z 1 KollV beginnt die vertragliche Arbeitszeit des Publikumsdienstes, der Vorstellungsaushelfer und Tagesaushelfer spätestens 1 Stunde vor Beginn der Vorstellung bzw einer Probe und endet spätestens eine halbe Stunde nach Schluss der Vorstellung oder einer Probe. Ein Proben- oder Vorstellungsdienst sind 4 ½ Stunden. Die Arbeitszeit für Tagesaushelfer wird vertraglich vereinbart (§ 24 Z 2 KollV idF vom 1. 1. 2010). Teilzeitbeschäftigte (wie Tagesaushelfer) werden im unregelmäßigen Dienst verrechnet, wobei für die Berechnung von Überstunden als Basis eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 35 Stunden herangezogen wird (siehe auch § 19 Abs 6) (§ 24 Z 3 KollV idF vom 1. 1. 2010). Der römisch drei. Abschnitt des Kollektivvertrags für das technische Personal und die Verwaltung der Vereinigten Bühnen Wiens gilt für den Publikumsdienst, die Vorstellungsaushelfer, die Tagesaushelfer und die Lehrlinge. Nach Paragraph 24, Ziffer eins, KollV beginnt die vertragliche Arbeitszeit des Publikumsdienstes, der Vorstellungsaushelfer und Tagesaushelfer spätestens 1 Stunde vor Beginn der Vorstellung bzw einer Probe und endet spätestens eine halbe Stunde nach Schluss der Vorstellung oder einer Probe. Ein Proben- oder Vorstellungsdienst sind 4 ½ Stunden. Die Arbeitszeit für Tagesaushelfer wird vertraglich vereinbart (Paragraph 24, Ziffer 2, KollV in der Fassung vom 1. 1. 2010). Teilzeitbeschäftigte (wie Tagesaushelfer) werden im unregelmäßigen Dienst verrechnet, wobei für die Berechnung von Überstunden als Basis eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 35 Stunden herangezogen wird (siehe auch Paragraph 19, Absatz 6,) (Paragraph 24, Ziffer 3, KollV in der Fassung vom 1. 1. 2010).

Für den Publikumsdienst, die Vorstellungsaushelfer und die Tagesaushelfer enthält der Kollektivvertrag für das technische Personal und die Verwaltung der Vereinigten Bühnen Wiens eigene Regelungen hinsichtlich Sonn- und Feiertage (§ 25), Mehrarbeitsleistungen (§ 26), Urlaub (§ 27), Krankenstand (§ 27A) sowie hinsichtlich Kündigungstermine und Kündigungsfristen (§ 28). Bei der Nachbesetzung von fixen Dienstposten wird bei gleichen Dienstvoraussetzungen und Qualifikationen dem bereits bewährten Aushelfer oder Teilzeitbeschäftigten der Vorzug für eine Nachbesetzung gegeben (§ 28A KollV). Für den Publikumsdienst, die Vorstellungsaushelfer und die Tagesaushelfer enthält der Kollektivvertrag für das technische Personal und die Verwaltung der Vereinigten Bühnen Wiens eigene Regelungen hinsichtlich Sonn- und Feiertage (Paragraph 25,), Mehrarbeitsleistungen (Paragraph 26,), Urlaub (Paragraph 27,), Krankenstand (Paragraph 27 A,) sowie hinsichtlich Kündigungstermine und Kündigungsfristen (Paragraph 28,). Bei der Nachbesetzung von fixen Dienstposten wird bei gleichen Dienstvoraussetzungen und Qualifikationen dem bereits bewährten Aushelfer oder Teilzeitbeschäftigten der Vorzug für eine Nachbesetzung gegeben (Paragraph 28 A, KollV).

Beim Publikumsdienst, Vorstellungsaushelfer und Tagesaushelfer unterscheidet § 25 Z 1 Satz 1 KollV in ständiges und nichtständiges Personal. Werden diese Dienstnehmer innerhalb eines Zeitraums von 3 Monaten monatlich mehr als 9 Dienste beschäftigt, gelten sie als ständiges PVT (§ 25 Z 1 Satz 2 KollV). Nicht ständige PVT sind zur Dienstleistung an den mit ihnen vereinbarten Kalendertagen verpflichtet (§ 25 Z 2 KollV). Ständige PVT werden mit namentlichen Dienstplan zur Dienstleistung eingeteilt (§ 25 Z 3 KollV). Beim Publikumsdienst, Vorstellungsaushelfer und Tagesaushelfer unterscheidet Paragraph 25, Ziffer eins, Satz 1 KollV in ständiges und nichtständiges Personal. Werden diese Dienstnehmer innerhalb eines Zeitraums von 3 Monaten monatlich mehr als 9 Dienste beschäftigt, gelten sie als ständiges PVT (Paragraph 25, Ziffer eins, Satz 2 KollV). Nicht ständige PVT sind zur Dienstleistung an den mit ihnen vereinbarten Kalendertagen verpflichtet (Paragraph 25, Ziffer 2, KollV). Ständige PVT werden mit namentlichen Dienstplan zur Dienstleistung eingeteilt (Paragraph 25, Ziffer 3, KollV).

4. Der Begriff Tagesaushelfer ist im Kollektivvertrag für das technische Personal und die Verwaltung der Vereinigten Bühnen Wiens nicht definiert. Schon nach der im Vordergrund der Kollektivvertragsauslegung stehenden Wortinterpretation ist unter Berücksichtigung des allgemeinen Sprachverständnisses davon auszugehen, dass unter Tagesaushelfer nur jene Dienstnehmer zu verstehen sind, die bloß aushilfsweise bzw tageweise, also insgesamt nur vorübergehend, und eben nicht dauernd in Vollzeit beschäftigt werden.

Dass die Kollektivvertragsparteien dem Begriff Tagesaushelfer von diesem allgemeinen Sprachverständnis abweichend

einen völlig anderen Inhalt geben wollten, lässt sich aus dem Text der oben dargestellten Bestimmungen des KollV und den dargelegten Unterschieden zwischen den Tagesaushelfern und den ständig beschäftigten Dienstnehmern im unregelmäßigen Dienst nicht entnehmen. Es ist nun durchaus nachvollziehbar, dass die Beklagte im Rahmen ihres Theaterbetriebs auch (vorübergehende) Zeiten mit einem verstärkten Bedarf an Arbeitskräften hat. Neben ständig beschäftigten Dienstnehmern im regelmäßigen Dienst zur Aufrechterhaltung des Betriebs mit oder ohne Vorstellung, benötigt die Beklagte daher auch ständig beschäftigte Dienstnehmer im unregelmäßigen Dienst, die den zusätzlichen Bedarf an Arbeitskräften im weiteren Zusammenhang mit den Theatervorstellungen, etwa auch an einem Sonntag oder Feiertag (siehe § 15 Z 1 und 3 KollV), decken. Die Tätigkeit der Tagesaushelfer ist nach der aus dem Text des KollV ersichtlichen Absicht der Kollektivvertragsparteien in einem engen Zusammenhang mit einer Vorstellung oder Probe (siehe § 24 Z 1 KollV) zu sehen. Dass ständige Tagesaushelfer namentlich im Dienstplan zur Dienstleistung eingeteilt werden (§ 25 Z 3 KollV), ihr Einsatz also durchaus geplant ist – so die Revisionswerberin –, spricht nicht gegen diese Ansicht, ist diese Vorgangsweise doch zweifellos notwendig, um einen geregelten Theaterablauf zu gewährleisten. Überhaupt können Tagesaushelfer nach dem KollV auch „ständig“ eingesetzt werden. Als ständige Tagesaushelfer sind nach der klaren Anordnung im KollV jene Dienstnehmer anzusehen, die innerhalb eines Zeitraums von 3 Monaten monatlich mehr als 9 Dienste (im Ausmaß von je 4,5 Stunden [§ 24 Z 1 KollV]) beschäftigt werden (§ 25 Z 1 Satz 2 KollV). Dies sind demnach jene Dienstnehmer, die – bei monatsweiser Betrachtung – in 3 Monaten mindestens 10 Dienste pro Monat, also insgesamt mindestens 135 Stunden in 3 Monaten (das sind rund 10 Stunden wöchentlich) leisten. Insoweit wird deutlich, dass der KollV, soweit es um den Begriff „ständig“ geht, nicht unmittelbar dem allgemeinen Sprachgebrauch folgt, reichen doch bereits rund 10 Stunden wöchentlich aus, um von einem ständigen Tagesaushelfer zu sprechen. Von einer bloßen – ständigen – „(Tages-)Aushilfe“ kann aber dann nicht mehr gesprochen werden, wenn Dienstnehmer, wie im vorliegenden Fall die Klägerinnen, mehrere Jahre durchgehend in einer 35-Stunden-Woche beschäftigt sind, somit die zeitlichen Vorgaben des KollV für ständige Tagesaushelfer um ein Vielfaches überschreiten. Die Klägerinnen unterliegen daher kraft ihrer Tätigkeit den kollektivvertraglichen Regelungen der ständig beschäftigten Dienstnehmer im unregelmäßigen Dienst. Dass die Kollektivvertragsparteien dem Begriff Tagesaushelfer von diesem allgemeinen Sprachverständnis abweichend einen völlig anderen Inhalt geben wollten, lässt sich aus dem Text der oben dargestellten Bestimmungen des KollV und den dargelegten Unterschieden zwischen den Tagesaushelfern und den ständig beschäftigten Dienstnehmern im unregelmäßigen Dienst nicht entnehmen. Es ist nun durchaus nachvollziehbar, dass die Beklagte im Rahmen ihres Theaterbetriebs auch (vorübergehende) Zeiten mit einem verstärkten Bedarf an Arbeitskräften hat. Neben ständig beschäftigten Dienstnehmern im regelmäßigen Dienst zur Aufrechterhaltung des Betriebs mit oder ohne Vorstellung, benötigt die Beklagte daher auch ständig beschäftigte Dienstnehmer im unregelmäßigen Dienst, die den zusätzlichen Bedarf an Arbeitskräften im weiteren Zusammenhang mit den Theatervorstellungen, etwa auch an einem Sonntag oder Feiertag (siehe Paragraph 15, Ziffer eins und 3 KollV), decken. Die Tätigkeit der Tagesaushelfer ist nach der aus dem Text des KollV ersichtlichen Absicht der Kollektivvertragsparteien in einem engen Zusammenhang mit einer Vorstellung oder Probe (siehe Paragraph 24, Ziffer eins, KollV) zu sehen. Dass ständige Tagesaushelfer namentlich im Dienstplan zur Dienstleistung eingeteilt werden (Paragraph 25, Ziffer 3, KollV), ihr Einsatz also durchaus geplant ist – so die Revisionswerberin –, spricht nicht gegen diese Ansicht, ist diese Vorgangsweise doch zweifellos notwendig, um einen geregelten Theaterablauf zu gewährleisten. Überhaupt können Tagesaushelfer nach dem KollV auch „ständig“ eingesetzt werden. Als ständige Tagesaushelfer sind nach der klaren Anordnung im KollV jene Dienstnehmer anzusehen, die innerhalb eines Zeitraums von 3 Monaten monatlich mehr als 9 Dienste (im Ausmaß von je 4,5 Stunden [§ 24 Ziffer eins, KollV]) beschäftigt werden (Paragraph 25, Ziffer eins, Satz 2 KollV). Dies sind demnach jene Dienstnehmer, die – bei monatsweiser Betrachtung – in 3 Monaten mindestens 10 Dienste pro Monat, also insgesamt mindestens 135 Stunden in 3 Monaten (das sind rund 10 Stunden wöchentlich) leisten. Insoweit wird deutlich, dass der KollV, soweit es um den Begriff „ständig“ geht, nicht unmittelbar dem allgemeinen Sprachgebrauch folgt, reichen doch bereits rund 10 Stunden wöchentlich aus, um von einem ständigen Tagesaushelfer zu sprechen. Von einer bloßen – ständigen – „(Tages-)Aushilfe“ kann aber dann nicht mehr gesprochen werden, wenn Dienstnehmer, wie im vorliegenden Fall die Klägerinnen, mehrere Jahre durchgehend in einer 35-Stunden-Woche beschäftigt sind, somit die zeitlichen Vorgaben des KollV für ständige Tagesaushelfer um ein Vielfaches überschreiten. Die Klägerinnen unterliegen daher kraft ihrer Tätigkeit den kollektivvertraglichen Regelungen der ständig beschäftigten Dienstnehmer im unregelmäßigen Dienst.

5. Soweit die Revision auf § 8 Z 2 KollV rekurriert, wonach für die Zugehörigkeit zu einer Lohngruppe der Dienstvertrag/Dienstzettel maßgebend ist, ist ihr zu entgegnen, dass diese Bestimmung auf die inhaltliche Tätigkeit des

Dienstnehmers abstellt. Eine im Dienstvertrag/Dienstzettel vereinbarte bzw festgehaltene, aber nach dem Kollektivvertrag tatsächlich unrichtige Einstufung kann zufolge § 3 ArbVG am zwingenden Anspruch auf richtige Einstufung in den Kollektivvertrag nichts ändern.⁵ Soweit die Revision auf Paragraph 8, Ziffer 2, KollV rekuriert, wonach für die Zugehörigkeit zu einer Lohngruppe der Dienstvertrag/Dienstzettel maßgebend ist, ist ihr zu entgegnen, dass diese Bestimmung auf die inhaltliche Tätigkeit des Dienstnehmers abstellt. Eine im Dienstvertrag/Dienstzettel vereinbarte bzw festgehaltene, aber nach dem Kollektivvertrag tatsächlich unrichtige Einstufung kann zufolge Paragraph 3, ArbVG am zwingenden Anspruch auf richtige Einstufung in den Kollektivvertrag nichts ändern.

Der Revision der Beklagten war daher nicht Folge zu geben.

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

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E114893

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2016:009OBA00037.16F.0525.000

Im RIS seit

24.06.2016

Zuletzt aktualisiert am

15.11.2016

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