

TE OGH 2011/11/22 8ObA39/11k

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 22.11.2011

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Dr. Spenling als Vorsitzenden, die Hofräte Hon.-Prof. Dr. Kuras und Mag. Ziegelbauer sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Reinhard Drössler und Mag. Johann Schneller als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei S***** D*****, vertreten durch Dr. Michael Nocker LLM, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt GmbH, 6020 Innsbruck, Fürstenweg 176, vertreten durch Dr. Andreas Grundei, Rechtsanwalt in Wien, wegen 1. Feststellung (Streitwert: 21.800 EUR) und 2. Unterlassung (Streitwert: 21.800 EUR), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 24. Februar 2011, GZ 10 Ra 139/10z-18, womit über Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 17. Februar 2010, GZ 9 Cga 127/08y-14, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 1.329,84 EUR bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin enthalten 221,64 EUR USt) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der (ursprünglich: Zweit-)Kläger ist als Flugkapitän bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Streitteile gelangen die Bestimmungen des Kollektivvertrags Tyrolean Airways, Kaufmännisch-Technisches Personal, Bordpersonal vom 1. 1. 2005 (KV), sowie die Betriebsvereinbarung Bereitschaftsdienste vom 1. 5. 2006 (BV) zur Anwendung.

Die für diesen Rechtsstreit wesentlichen Bestimmungen des KV und der BV lauten auszugsweise wie folgt:

A) Aus dem KV:

„Abschnitt 2 - Besondere Bestimmungen für das Bordpersonal

§ 30 Definitionen Paragraph 30, Definitionen

Arbeitstag: Ein Arbeitstag ist eine 24-Stunden-Periode, beginnend mit dem Check-in an diesem Tag oder mit dem Zeitpunkt, mit dem der Dienstnehmer dem Unternehmen zur Verfügung steht.

Arbeitszeit: Der Begriff Arbeitszeit dient der Bewertung dienstlicher Beanspruchung zum Zwecke der Berechnung folgender Werte:

Arbeitszeit „T“ - anrechenbare Arbeitszeit zwischen zwei Aufenthaltszeiten.

Arbeitszeit „R“ - anrechenbare Arbeitszeit, die der Berechnung der nachfolgenden Aufenthaltszeit und Ruhezeit zugrundeliegt.

Arbeitszeit „7M“ - anrechenbare Arbeitszeit innerhalb sieben aufeinanderfolgender Tage bzw eines Kalendermonats.

Zur Berechnung der Arbeitszeit „T“, „R“ oder „7M“ können die dienstlichen Einsätze zu unterschiedlichen Prozentsätzen als Arbeitszeit anrechenbar sein.

Aufenthaltszeit: Aufenthaltszeiten sind Zeiten zwischen dem Ende der einen und dem Beginn der nächsten Arbeitszeit, sofern sie frei von jedweder dienstlicher Beanspruchung (einschließlich Bereitschaftsdienst) sind. Aufenthaltszeiten beinhalten die Transitzeit und die Ruhezeiten.

Bereitschaftsdienst: Während des Bereitschaftsdienstes haben die Besatzungsmitglieder bereit zu sein, einen dienstlichen Einsatz binnen kurzer Frist aufzunehmen. Die dienstplanmäßig kombinierte Einteilung von Bereitschaftsdienst und Flug ist zulässig. Die Einteilung und Durchführung von Bereitschaftsdiensten soll mittels Betriebsvereinbarung geregelt werden. ...

Ruhezeit: Die Ruhezeit ist die Aufenthaltszeit bzw Wartezeit mit Ruhemöglichkeit abzüglich der Transitzeiten. Während der Ruhezeit muss eine horizontale Ruhemöglichkeit gesichert sein. Außerhalb der Homebase ist dies die Zeit, während der die Hotelzimmer zur Verfügung stehen.

Transitzeit: Die Transitzeit ist Teil einer Aufenthaltszeit oder Wartezeit mit Ruhemöglichkeit. Sie ist die für die Crew-Transporte, Mahlzeiten, Hotelformalitäten usw notwendige Zeit. Sie beträgt normalerweise zwei Stunden (hin und retour). Erfordern die örtlichen Gegebenheiten eine längere Transitzeit oder erfordern und ermöglichen sie eine Verkürzung der Transitzeit, so erfolgt deren Festlegung mittels einzelner Betriebsvereinbarung. Geänderte Transitzeiten werden im RM und CAM oder kurzfristig per CIF publiziert. ...

§ 31 DienstenteilungParagraph 31, Dienstenteilung

31.1 Lage und Dauer der Arbeitszeit

Die Dauer der Arbeitszeit richtet sich grundsätzlich nach den betrieblichen Erfordernissen. Die periodische Verteilung bzw Einteilung der Arbeitszeit erfolgt ohne Berücksichtigung von Sonn- und Feiertagen sowie Nachtstunden durch den Dienstgeber bzw dessen Vertreter, nach den in diesem Vertrag festgelegten Bestimmungen.

...

31.3 Dienstplan

...

31.3.2 Es werden monatliche Dienstpläne erstellt, die jeweils am 20. des Vormonats veröffentlicht werden. In Ausnahmefällen ist eine Veröffentlichung 7 Tage vor Inkrafttreten des Dienstplans zulässig.

...

31.4 Betrieblich notwendige Abweichungen: Bei betrieblich notwendigen Abweichungen von den kollektivvertraglich geregelten Arbeitszeitbestimmungen ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen, ausgenommen die Fälle, die in § 38 (Ausnahmebestimmungen) behandelt sind.31.4 Betrieblich notwendige Abweichungen: Bei betrieblich notwendigen Abweichungen von den kollektivvertraglich geregelten Arbeitszeitbestimmungen ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen, ausgenommen die Fälle, die in Paragraph 38, (Ausnahmebestimmungen) behandelt sind.

31.5 Realistische Planung:

Das Unternehmen strebt eine realistische Dienstplanung an, die sich an den tatsächlichen Verhältnissen im Flugbetrieb orientiert. ...

...

§ 36 RuhezeitParagraph 36, Ruhezeit

36.1 In Abhängigkeit von der Arbeitszeit „R“ sind folgende Aufenthaltszeiten und Mindestruhezeiten einzuhalten: ...

§ 39 Nachträgliche DienstplanänderungenParagraph 39, Nachträgliche Dienstplanänderungen

39.1 Nachträgliche Dienstplanänderungen sind grundsätzlich nur im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer zulässig. ...“

B) Aus der BV:

„Mit dieser Betriebsvereinbarung wird gemäß § 30 KV und in Ergänzung zu §§ 30 ff des Kollektivvertrags die Einteilung und Durchführung von Bereitschaftsdiensten und Nachtflügen sowie die Abrechnung von Überstunden näher geregelt. Sofern nicht anders festgehalten, gelten diese Bestimmungen nur für Bereitschaftsdienste zu Hause.“ Mit dieser Betriebsvereinbarung wird gemäß Paragraph 30, KV und in Ergänzung zu Paragraphen 30, ff des Kollektivvertrags die Einteilung und Durchführung von Bereitschaftsdiensten und Nachtflügen sowie die Abrechnung von Überstunden näher geregelt. Sofern nicht anders festgehalten, gelten diese Bestimmungen nur für Bereitschaftsdienste zu Hause.

1. Definitionen ...

Originaldienstplan: Der von der langfristigen Dienstplanung im Vormonat ausgegebene Dienstplan ohne Berücksichtigung nachträglich vorgenommener Änderungen. ...

2. Planung

2.1 Bereitschaftsdienste werden von der langfristigen Dienstplanung im Dienstplan eingeteilt.

2.2 Bei zwei oder mehr unmittelbar aufeinanderfolgenden Bereitschaftsdiensten kann die Aufenthaltszeit zwischen den Bereitschaftsdiensten auch erst nach Erstellung des Dienstplans eingeteilt werden. Dabei endet der Bereitschaftsdienst am ersten Tag frühestens um 22:30 Uhr und der Bereitschaftsdienst am zweiten Tag beginnt spätestens um 4:30 Uhr.

2.3 Ist am Tag nach einem Bereitschaftsdienst, der frühestens um 22:30 Uhr endet, ein anderer dienstlicher Einsatz eingeteilt, der vor 7:00 Uhr beginnt, so kann die Aufenthaltszeit vor diesem Einsatz auch erst nach Erstellung des Dienstplanes eingeteilt werden (zB SBY bis 23:00 Uhr und Check-In um 6:30 Uhr). ...

2.4 Aufenthaltszeiten zwischen Bereitschaftsdiensten und anderen dienstlichen Einsätzen müssen grundsätzlich bei Planausgabe eingeteilt werden.

3. Aufenthaltszeit

3.1 Vor und nach jedem Dienst (einschließlich Bereitschaftsdienst) ist gem KV § 36 eine Aufenthaltszeit einzuhalten. 3.1 Vor und nach jedem Dienst (einschließlich Bereitschaftsdienst) ist gem KV Paragraph 36, eine Aufenthaltszeit einzuhalten.

3.2 Wird diese Aufenthaltszeit gem 2.2 oder 2.3 erst nach Ausgabe des Originaldienstplanes eingeteilt, so kann sie vor dem ursprünglich geplanten Ende des Bereitschaftsdienstes beginnen.

3.3 Liegt zwischen zwei Bereitschaftsdiensten keine Aufenthaltszeit, und wird bis zum Ende des Bereitschaftsdienstes keine andere Aufenthaltszeit eingeteilt, so beginnt die Aufenthaltszeit mit dem Ende des ersten Bereitschaftsdienstes. Der darauffolgende Bereitschaftsdienst oder sonstige Dienst wird ggf entsprechend gekürzt.

3.4 Erfolgt im Rahmen eines Bereitschaftsdienstes zu Hause kein dienstlicher Einsatz (dh der Bereitschaftsdienst endet zu Hause), und ist der nächstfolgende Dienst wiederum ein Bereitschaftsdienst, dann wird nur die halbe normalerweise anzuwendende Transitzeit berücksichtigt (dh VIE 1:30 Uhr, sonst 1:00 Uhr).

3.5 Erfolgt im Rahmen eines Bereitschaftsdienstes ein dienstlicher Einsatz, der auf der Homebase endet, dann ist nach diesem Einsatz eine Aufenthaltszeit mit voller Transitzeit einzuhalten.

...

4. Einsätze

4.1 Im Rahmen von Bereitschaftsdiensten können unter Berücksichtigung der Arbeits-, Ruhe- und Flugzeit und sonstigen Bestimmungen der §§ 30 ff dienstliche Einsätze eingeteilt werden. Soweit in 4.3 ff nicht ausdrücklich anders vorgesehen, müssen diese Einsätze so eingeteilt werden, dass sie nicht vor dem Beginn des Bereitschaftsdienstes beginnen und spätestens mit Ende des Bereitschaftsdienstes enden. 4.1 Im Rahmen von Bereitschaftsdiensten können unter Berücksichtigung der Arbeits-, Ruhe- und Flugzeit und sonstigen Bestimmungen der Paragraphen 30, ff

dienstliche Einsätze eingeteilt werden. Soweit in 4.3 ff nicht ausdrücklich anders vorgesehen, müssen diese Einsätze so eingeteilt werden, dass sie nicht vor dem Beginn des Bereitschaftsdienstes beginnen und spätestens mit Ende des Bereitschaftsdienstes enden.

...

4.2 Endet ein im Rahmen eines Bereitschaftsdienstes eingeteilter Einsatz vor dem Ende des Bereitschaftsdienstes, so kann der Bereitschaftsdienst bis zur höchstzulässigen Arbeitszeit „T“ als Bereitschaftsdienst am Flughafen fortgesetzt werden. Im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer kann der Bereitschaftsdienst auch sofort beendet werden. Mangels Einvernehmen ist jedenfalls mindestens die auf den gesamten, ursprünglich eingeteilten Bereitschaftsdienst anrechenbare Arbeitszeit „7M“ anzurechnen. ...“

Im Dienstplan des Klägers war an zwei aufeinanderfolgenden Tagen jeweils ein Bereitschaftsdienst zu Hause in der Zeit von 2:30 Uhr bis 21:30 Uhr eingetragen. Während des Bereitschaftsdienstes müssen die Besatzungsmitglieder bereit sein, einen dienstlichen Einsatz binnen kurzer Frist aufzunehmen. Die Arbeitnehmer erfahren am Vortag oder am selben Tag des Bereitschaftsdienstes, ob sie während dessen zu einem Flug eingeteilt sind. Die Aufenthaltszeiten werden erst nach Abschluss des letzten Flugdienstes eingeteilt. Die Aufenthaltszeit wird zwar schon zu Beginn des ersten Fluges bekanntgegeben, die genaue Zeit ergibt sich aber erst nach Beendigung des Dienstes, da beispielsweise Flugverspätungen eintreten können. Im tatsächlichen Dienstbetrieb werden die Ruhezeiten unstrittig eingehalten.

Wenn während des Bereitschaftsdienstes ein Flug eingeteilt wird, teilt die Crew Control den Beginn des nächsten Bereitschaftsdienstes telefonisch mit, was dann im Dienstplan entsprechend festgehalten wird. Ein Bereitschaftsdienst wird durch einen Einsatz unterbrochen und der darauffolgende dementsprechend gekürzt. Hier kommt es auf die Dauer des Dienstes am ersten Tag an, damit die Aufenthaltszeit gewährleistet werden kann. Sind an aufeinanderfolgenden Tagen Bereitschaftsdienste eingetragen, so erfolgt am ersten Tag um spätestens 22:30 Uhr ein Anruf, dass entweder der Bereitschaftsdienst am nächsten Tag entsprechend beginnt oder der erste Bereitschaftsdienst entsprechend gekürzt wird, sodass der nachfolgende pünktlich beginnen kann.

Ein Pilot hat im Durchschnitt weniger als zwei Bereitschaftsdienste pro Monat, die überdies nicht an den 120 jährlich anfallenden freien Tagen stattfinden können. Die langen Bereitschaftszeiten („Standby“) von 18 Stunden wurden auf Wunsch des Betriebsrats eingeführt, weil sie für die Arbeitnehmer günstiger sind. Durch diese Regelung ist einerseits für den Arbeitgeber große Flexibilität gewährleistet, andererseits wird den Arbeitnehmern durch eine geplante Dauer von 18 Stunden ein großes Maß an bezahlter Dienstzeit zugesichert. Denn auch im Fall des vorzeitigen Endes eines Bereitschaftsdienstes wird entweder die Zeit bis zu dessen geplantem Ende bezahlt; wenn es hingegen zu keiner Verkürzung des Bereitschaftsdienstes kommt, wird der Beginn eines weiteren Bereitschaftsdienstes verschoben, sodass die Einhaltung der notwendigen Ruhezeit gewährleistet wird.

Der Kläger begehrt, die Beklagte schuldig zu erkennen, es zu unterlassen, in seinem Dienstplan an zwei oder mehr unmittelbar aufeinanderfolgenden Tagen Bereitschaftsdienste zu Hause („SBY-VIE“) einzuteilen, bei welchen die zwischen und/oder nach den Bereitschaftsdiensten nach dem Kollektivvertrag zwingend einzuhaltenden Ruhezeiten nicht eingehalten werden, insbesondere nach einem Bereitschaftsdienst mit einem Beginn um 2:30 Uhr und einem geplanten Ende um 21:30 Uhr einen oder mehrere weitere Bereitschaftsdienste mit Beginn um 2:30 Uhr im Dienstplan einzuteilen. Hilfsweise begehrt er die Feststellung, dass bei der Einteilung von Diensten im Dienstplan, insbesondere von zwei oder mehreren Bereitschaftsdiensten an aufeinanderfolgenden Tagen die im Kollektivvertrag festgelegten Mindestruhezeiten zwischen und nach den Bereitschaftsdiensten eingehalten werden. Er brachte im Wesentlichen vor, dass die Beklagte regelmäßig Dienstpläne erstelle, in welchen ein Arbeitnehmer für einen Bereitschaftsdienst zu Hause in der Zeit von 2:30 Uhr bis 21:30 Uhr und am folgenden Tag wiederum für einen Bereitschaftsdienst zu Hause von 2:30 Uhr bis 21:30 Uhr eingetragen sei. Die derart im Dienstplan vorgesehene Ruhezeit betrage aber lediglich 5 Stunden und erreiche damit nicht einmal die Hälfte des sich aus den kollektivvertraglichen Anrechnungsbestimmungen ergebenden erforderlichen Ausmaßes. Die kollektivvertraglich vorgesehenen Ruhezeiten seien schon bei Erstellung der Dienstpläne zu berücksichtigen. Dies ergebe sich auch aus § 31.5 KV, in dem festgehalten sei, dass die Beklagte eine realistische Dienstplangestaltung anstrebe. Die Vorgangsweise der Beklagten, die Einhaltung der vorgesehenen Ruhezeiten durch nachträgliche einseitige Änderung der Dienstpläne zu ermöglichen, sei unzulässig und könne auch nicht mit der BV begründet werden. Der Kläger begehrt, die Beklagte schuldig zu erkennen, es zu unterlassen, in seinem Dienstplan an zwei oder mehr unmittelbar aufeinanderfolgenden Tagen

Bereitschaftsdienste zu Hause („SBY-VIE“) einzuteilen, bei welchen die zwischen und/oder nach den Bereitschaftsdiensten nach dem Kollektivvertrag zwingend einzuhaltenden Ruhezeiten nicht eingehalten werden, insbesondere nach einem Bereitschaftsdienst mit einem Beginn um 2:30 Uhr und einem geplanten Ende um 21:30 Uhr einen oder mehrere weitere Bereitschaftsdienste mit Beginn um 2:30 Uhr im Dienstplan einzuteilen. Hilfsweise begehrt er die Feststellung, dass bei der Einteilung von Diensten im Dienstplan, insbesondere von zwei oder mehreren Bereitschaftsdiensten an aufeinanderfolgenden Tagen die im Kollektivvertrag festgelegten Mindestruhezeiten zwischen und nach den Bereitschaftsdiensten eingehalten werden. Er brachte im Wesentlichen vor, dass die Beklagte regelmäßig Dienstpläne erstelle, in welchen ein Arbeitnehmer für einen Bereitschaftsdienst zu Hause in der Zeit von 2:30 Uhr bis 21:30 Uhr und am folgenden Tag wiederum für einen Bereitschaftsdienst zu Hause von 2:30 Uhr bis 21:30 Uhr eingetragen sei. Die derart im Dienstplan vorgesehene Ruhezeit betrage aber lediglich 5 Stunden und erreiche damit nicht einmal die Hälfte des sich aus den kollektivvertraglichen Anrechnungsbestimmungen ergebenden erforderlichen Ausmaßes. Die kollektivvertraglich vorgesehenen Ruhezeiten seien schon bei Erstellung der Dienstpläne zu berücksichtigen. Dies ergebe sich auch aus Paragraph 31 Punkt 5, KV, in dem festgehalten sei, dass die Beklagte eine realistische Dienstplangestaltung anstrebe. Die Vorgangsweise der Beklagten, die Einhaltung der vorgesehenen Ruhezeiten durch nachträgliche einseitige Änderung der Dienstpläne zu ermöglichen, sei unzulässig und könne auch nicht mit der BV begründet werden.

Die Beklagte wandte dagegen zusammengefasst ein, dass dem Kläger das Feststellungsinteresse fehle, weil die kollektivvertraglichen Ruhezeiten tatsächlich eingehalten worden seien. Die von § 31.5 KV vorgesehene realistische Dienstplanung habe sich an den tatsächlichen Verhältnissen im Flugbetrieb zu orientieren. Diese Bestimmung begründe aber keine Verpflichtung des Arbeitgebers. Die Beklagte sei selbstverständlich daran interessiert, Dienstpläne so zu gestalten, dass sie auch tatsächlich eingehalten werden können. Viele unvermeidbare Abweichungen und Einflüsse im Tagesgeschehen machten aber eine ständige Anpassung unbedingt erforderlich. Um diese Flexibilität zu ermöglichen, erlaube § 30 KV die Einteilung der Bereitschaftsdienste durch Betriebsvereinbarung. Die BV Bereitschaftsdienste sehe wiederum vor, die Aufenthaltszeit zwischen zwei unmittelbar aufeinanderfolgenden Bereitschaftsdiensten erst nach Erstellung des Dienstplanes einzuteilen. Gleichzeitig stelle Pkt 2 der BV zu Gunsten der Arbeitnehmer sicher, dass der Bereitschaftsdienst in der langfristigen Planung jedenfalls 18 Stunden dauere und damit - unabhängig von der späteren tatsächlichen Einteilung der Aufenthaltszeit - eine anrechenbare Dienstzeit durch den „eingereichten“ Bereitschaftsdienst von 18 Stunden bestehe. Die langfristige Dienstplanung lasse zulässigerweise keine Rückschlüsse auf die tatsächlich eingehaltenen Ruhezeiten zu. Durch die Dienstplanung solle die Bezahlung gleichförmig abgesichert sein, wodurch auch eine zugegebenermaßen flexiblere tatsächliche Dienstplanung ermöglicht werde. Sämtliche Bestimmungen der nach § 18e AZG anzuwendenden Verordnungen (EU-OPS, AOCV 2008) stellten zum Schutz des Arbeitnehmers auf die tatsächliche Einhaltung der Ruhezeit ab. Die Beklagte wandte dagegen zusammengefasst ein, dass dem Kläger das Feststellungsinteresse fehle, weil die kollektivvertraglichen Ruhezeiten tatsächlich eingehalten worden seien. Die von Paragraph 31 Punkt 5, KV vorgesehene realistische Dienstplanung habe sich an den tatsächlichen Verhältnissen im Flugbetrieb zu orientieren. Diese Bestimmung begründe aber keine Verpflichtung des Arbeitgebers. Die Beklagte sei selbstverständlich daran interessiert, Dienstpläne so zu gestalten, dass sie auch tatsächlich eingehalten werden können. Viele unvermeidbare Abweichungen und Einflüsse im Tagesgeschehen machten aber eine ständige Anpassung unbedingt erforderlich. Um diese Flexibilität zu ermöglichen, erlaube Paragraph 30, KV die Einteilung der Bereitschaftsdienste durch Betriebsvereinbarung. Die BV Bereitschaftsdienste sehe wiederum vor, die Aufenthaltszeit zwischen zwei unmittelbar aufeinanderfolgenden Bereitschaftsdiensten erst nach Erstellung des Dienstplanes einzuteilen. Gleichzeitig stelle Pkt 2 der BV zu Gunsten der Arbeitnehmer sicher, dass der Bereitschaftsdienst in der langfristigen Planung jedenfalls 18 Stunden dauere und damit - unabhängig von der späteren tatsächlichen Einteilung der Aufenthaltszeit - eine anrechenbare Dienstzeit durch den „eingereichten“ Bereitschaftsdienst von 18 Stunden bestehe. Die langfristige Dienstplanung lasse zulässigerweise keine Rückschlüsse auf die tatsächlich eingehaltenen Ruhezeiten zu. Durch die Dienstplanung solle die Bezahlung gleichförmig abgesichert sein, wodurch auch eine zugegebenermaßen flexiblere tatsächliche Dienstplanung ermöglicht werde. Sämtliche Bestimmungen der nach Paragraph 18 e, AZG anzuwendenden Verordnungen (EU-OPS, AOCV 2008) stellten zum Schutz des Arbeitnehmers auf die tatsächliche Einhaltung der Ruhezeit ab.

D a s Erstgericht wies das Unterlassungsbegehren - sowie erkennbar auch das hilfsweise gestellte Feststellungsbegehren - des Klägers ab. Ebenso wies es ein in einem verbundenen Verfahren erhobenes im Wesentlichen gleichlautendes Feststellungsbegehren des Betriebsrats Bord der Beklagten ab, wobei diese

Entscheidung mangels Anfechtung in Rechtskraft erwuchs. Rechtlich führte es aus, dass § 31.5 dem obligatorischen Teil des KV angehöre. Aufgrund der Öffnungsklausel des KV sei § 39 KV auf die zeitliche Lage der Aufenthaltszeiten zwischen zwei Bereitschaftsdiensten nicht anwendbar. Die BV ermögliche die Festsetzung der Aufenthaltszeit zwischen zwei unmittelbar aufeinanderfolgenden Bereitschaftsdiensten auch nach Erstellung des Dienstplans. Der Dienstplan entspreche daher sowohl dem KV als auch der BV, die Aufenthalts- und Ruhezeiten seien tatsächlich eingehalten worden. Das Erstgericht wies das Unterlassungsbegehren - sowie erkennbar auch das hilfsweise gestellte Feststellungsbegehren - des Klägers ab. Ebenso wies es ein in einem verbundenen Verfahren erhobenes im Wesentlichen gleichlautendes Feststellungsbegehren des Betriebsrats Bord der Beklagten ab, wobei diese Entscheidung mangels Anfechtung in Rechtskraft erwuchs. Rechtlich führte es aus, dass Paragraph 31 Punkt 5, dem obligatorischen Teil des KV angehöre. Aufgrund der Öffnungsklausel des KV sei Paragraph 39, KV auf die zeitliche Lage der Aufenthaltszeiten zwischen zwei Bereitschaftsdiensten nicht anwendbar. Die BV ermögliche die Festsetzung der Aufenthaltszeit zwischen zwei unmittelbar aufeinanderfolgenden Bereitschaftsdiensten auch nach Erstellung des Dienstplans. Der Dienstplan entspreche daher sowohl dem KV als auch der BV, die Aufenthalts- und Ruhezeiten seien tatsächlich eingehalten worden.

Das Berufungsgericht gab der vom Kläger gegen dieses Urteil erhobenen Berufung mit der Maßgabe nicht Folge, dass es entsprechend dem erkennbaren Entscheidungswillen des Erstgerichts auch das Eventualfeststellungsbegehren des Klägers ausdrücklich abwies.

Die hier zu beurteilenden Bereitschaftsdienste seien nach den Regeln des AZG als Rufbereitschaft und nicht als Arbeitsbereitschaft im engeren Sinn zu qualifizieren, weil der Arbeitnehmer nur erreichbar sein und die Arbeit innerhalb zumutbarer Zeit aufnehmen müsse. Der Arbeitnehmer könne während des Bereitschaftsdienstes auch Freizeitaktivitäten nachgehen und insbesondere auch schlafen. Da bloße Rufbereitschaft nicht als Arbeitszeit zu werten sei, sei § 19c AZG, der grundsätzlich auch für Arbeitnehmer des Bordpersonals von Luftfahrtunternehmen gelte, für die Einteilung der hier zu beurteilenden Bereitschaftsdienste nicht anzuwenden. Die in § 20a AZG vorgesehenen Beschränkungen des Ausmaßes und der Lage von Rufbereitschaft seien wiederum für das fliegende Personal von Luftfahrtunternehmen gemäß § 18e Abs 2 AZG nicht anzuwenden. Die rechtliche Beurteilung habe daher auf Grundlage des anzuwendenden KV und der BV Bereitschaftsdienste zu erfolgen. Die hier zu beurteilenden Bereitschaftsdienste seien nach den Regeln des AZG als Rufbereitschaft und nicht als Arbeitsbereitschaft im engeren Sinn zu qualifizieren, weil der Arbeitnehmer nur erreichbar sein und die Arbeit innerhalb zumutbarer Zeit aufnehmen müsse. Der Arbeitnehmer könne während des Bereitschaftsdienstes auch Freizeitaktivitäten nachgehen und insbesondere auch schlafen. Da bloße Rufbereitschaft nicht als Arbeitszeit zu werten sei, sei Paragraph 19 c, AZG, der grundsätzlich auch für Arbeitnehmer des Bordpersonals von Luftfahrtunternehmen gelte, für die Einteilung der hier zu beurteilenden Bereitschaftsdienste nicht anzuwenden. Die in Paragraph 20 a, AZG vorgesehenen Beschränkungen des Ausmaßes und der Lage von Rufbereitschaft seien wiederum für das fliegende Personal von Luftfahrtunternehmen gemäß Paragraph 18 e, Absatz 2, AZG nicht anzuwenden. Die rechtliche Beurteilung habe daher auf Grundlage des anzuwendenden KV und der BV Bereitschaftsdienste zu erfolgen.

Der KV unterscheide grundsätzlich zwischen der Dienstenteilung, die sich auf Lage und Dauer der Arbeitszeit bezieht (§ 31 KV), und der Einteilung und Durchführung von Bereitschaftsdiensten. Die Dienstenteilung, also die Festlegung der Arbeitszeiten der als Bordpersonal eingesetzten einzelnen Arbeitnehmer, richte sich gemäß § 31 KV grundsätzlich nach den betrieblichen Erfordernissen und erfolge einseitig durch den Arbeitgeber. Maßgeblich sei die tatsächliche Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten, wofür die Beklagte als Arbeitgeberin gemäß den Bestimmungen der EU-OPS und der AOCV 2008 verantwortlich sei. Demgegenüber ermögliche § 30 KV die Einteilung und Durchführung von Bereitschaftsdiensten mittels Betriebsvereinbarung. Die Rechtsquelle der Einteilung der Bereitschaftsdienste bei der Beklagten - möge diese auch in der Dienstplanung erfolgen - liege daher nicht in den Bestimmungen der §§ 31 ff KV über die Dienstenteilung, sondern in der BV Bereitschaftsdienste. Dort sei jedoch die vom Kläger bekämpfte Vorgangsweise ausdrücklich vorgesehen. Schon deshalb komme § 31.5 KV - der zwar keine obligatorische Bestimmung sei, aus dem sich aber schon nach seiner Formulierung kein Rechtsanspruch des Klägers ergebe - keine Bedeutung für den vom Kläger geltend gemachten Anspruch zu. Die dem Unternehmen nach dieser Bestimmung aufgetragene „realistische Dienstplanung“ könne überdies auch die sehr flexibel geregelte Möglichkeit der Bereitschaftsdienstenteilung nach den Bestimmungen der BV berücksichtigen. Schließlich sehe der KV eine Beschränkung der Bereitschaftsdienstenteilung hinsichtlich Anzahl oder Lage der Bereitschaftsdienste nicht vor. § 32

KV beschränke nur das Ausmaß des/r tatsächlich verrichteten Bereitschaftsdienst(e)s. Der KV unterscheide grundsätzlich zwischen der Dienstenteilung, die sich auf Lage und Dauer der Arbeitszeit bezieht (Paragraph 31, KV), und der Einteilung und Durchführung von Bereitschaftsdiensten. Die Dienstenteilung, also die Festlegung der Arbeitszeiten der als Bordpersonal eingesetzten einzelnen Arbeitnehmer, richte sich gemäß Paragraph 31, KV grundsätzlich nach den betrieblichen Erfordernissen und erfolge einseitig durch den Arbeitgeber. Maßgeblich sei die tatsächliche Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten, wofür die Beklagte als Arbeitgeberin gemäß den Bestimmungen der EU-OPS und der AOCV 2008 verantwortlich sei. Demgegenüber ermögliche Paragraph 30, KV die Einteilung und Durchführung von Bereitschaftsdiensten mittels Betriebsvereinbarung. Die Rechtsquelle der Einteilung der Bereitschaftsdienste bei der Beklagten - möge diese auch in der Dienstplanung erfolgen - liege daher nicht in den Bestimmungen der Paragraphen 31, ff KV über die Dienstenteilung, sondern in der BV Bereitschaftsdienste. Dort sei jedoch die vom Kläger bekämpfte Vorgangsweise ausdrücklich vorgesehen. Schon deshalb komme Paragraph 31 Punkt 5, KV - der zwar keine obligatorische Bestimmung sei, aus dem sich aber schon nach seiner Formulierung kein Rechtsanspruch des Klägers ergebe - keine Bedeutung für den vom Kläger geltend gemachten Anspruch zu. Die dem Unternehmen nach dieser Bestimmung aufgetragene „realistische Dienstplanung“ könne überdies auch die sehr flexibel geregelte Möglichkeit der Bereitschaftsdienstenteilung nach den Bestimmungen der BV berücksichtigen. Schließlich sehe der KV eine Beschränkung der Bereitschaftsdienstenteilung hinsichtlich Anzahl oder Lage der Bereitschaftsdienste nicht vor. Paragraph 32, KV beschränke nur das Ausmaß des/r tatsächlich verrichteten Bereitschaftsdienst(e)s.

Das Berufungsgericht sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei, weil die Auslegung der Bestimmungen über die Bereitschaftsdienstenteilung im hier anzuwendenden KV wie auch in der BV Bereitschaftsdienste in ihrer Bedeutung über den Einzelfall hinausgehe.

Gegen dieses Urteil richtet sich die von der Beklagten beantwortete Revision des Klägers.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist zwar aus dem vom Berufungsgericht genannten Grund zulässig, sie ist jedoch nicht berechtigt.

Die wiedergegebenen Rechtsausführungen des Berufungsgerichts sind zutreffend. Es reicht daher aus, auf die ausführliche Begründung der Entscheidung des Berufungsgerichts zu verweisen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die wiedergegebenen Rechtsausführungen des Berufungsgerichts sind zutreffend. Es reicht daher aus, auf die ausführliche Begründung der Entscheidung des Berufungsgerichts zu verweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Ergänzend ist den Revisionsausführungen entgegenzuhalten:

1. Die Rechtsansicht des Berufungsgerichts, wonach es sich bei den hier zu beurteilenden Arbeitsbereitschaften um Rufbereitschaft und daher nicht um Arbeitszeit handelt, wird vom Revisionswerber nicht bestritten. Er negiert allerdings die sich daraus ergebende Konsequenz, dass § 19c AZG für die hier konkret zu beurteilende Einteilung der Arbeitsbereitschaften nicht anzuwenden ist, weil es sich dabei gerade nicht um eine Vereinbarung der Lage einer Arbeitszeit handelt. Damit kommt aber auch dem weiteren Argument des Revisionswerbers, auch durch die BV Bereitschaftsdienste könne nicht in die gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitszeit eingegriffen werden, keine Berechtigung zu. Auch sonst vermag der Revisionswerber seine Behauptung, die BV verstoße gegen das Gesetz, nicht zu konkretisieren. Dass die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten tatsächlich eingehalten werden, ist völlig unstrittig.¹ Die Rechtsansicht des Berufungsgerichts, wonach es sich bei den hier zu beurteilenden Arbeitsbereitschaften um Rufbereitschaft und daher nicht um Arbeitszeit handelt, wird vom Revisionswerber nicht bestritten. Er negiert allerdings die sich daraus ergebende Konsequenz, dass Paragraph 19 c, AZG für die hier konkret zu beurteilende Einteilung der Arbeitsbereitschaften nicht anzuwenden ist, weil es sich dabei gerade nicht um eine Vereinbarung der Lage einer Arbeitszeit handelt. Damit kommt aber auch dem weiteren Argument des Revisionswerbers, auch durch die BV Bereitschaftsdienste könne nicht in die gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitszeit eingegriffen werden, keine Berechtigung zu. Auch sonst vermag der Revisionswerber seine Behauptung, die BV verstoße gegen das Gesetz, nicht zu konkretisieren. Dass die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten tatsächlich eingehalten werden, ist völlig unstrittig.

2. Auch einen Verstoß der BV gegen den KV zeigt der Revisionswerber nicht auf. Er beruft sich in diesem Zusammenhang auf § 36 KV, nach dem bestimmte Mindestruhezeiten einzuhalten und deshalb bereits bei der Erstellung des Dienstplans zu berücksichtigen seien, weil andernfalls die Einhaltung dieser Ruhezeiten erst durch

nachträgliche, kurzfristige Änderungen ermöglicht werde, durch die der Arbeitnehmer in der Gestaltung seiner Freizeit beeinträchtigt sei. Dem ist vor allem entgegenzuhalten, dass der KV - ebenso wie das Gesetz und die Bestimmungen der EU-OPS bzw der AOCV 2008 - nur Regelungen enthält, die die Einhaltung der vorgesehenen Ruhezeiten normieren. Regelungen, wonach die Lage der einzuhaltenden Ruhezeiten bereits im Vorhinein zu vereinbaren (deren Lage also im Vorhinein festzusetzen) sei, enthält der KV aber nicht. Er verweist vielmehr zur Einteilung und Durchführung von Bereitschaftsdiensten ausdrücklich auf die Regelungsbefugnis mittels Betriebsvereinbarung. Es liegt daher - wie das Berufungsgericht zutreffend ausgeführt hat - im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers, die vorgesehenen Mindestruhezeiten tatsächlich einzuhalten. Dass dies hier aber der Fall war, ist unstrittig. 2. Auch einen Verstoß der BV gegen den KV zeigt der Revisionswerber nicht auf. Er beruft sich in diesem Zusammenhang auf Paragraph 36, KV, nach dem bestimmte Mindestruhezeiten einzuhalten und deshalb bereits bei der Erstellung des Dienstplans zu berücksichtigen seien, weil andernfalls die Einhaltung dieser Ruhezeiten erst durch nachträgliche, kurzfristige Änderungen ermöglicht werde, durch die der Arbeitnehmer in der Gestaltung seiner Freizeit beeinträchtigt sei. Dem ist vor allem entgegenzuhalten, dass der KV - ebenso wie das Gesetz und die Bestimmungen der EU-OPS bzw der AOCV 2008 - nur Regelungen enthält, die die Einhaltung der vorgesehenen Ruhezeiten normieren. Regelungen, wonach die Lage der einzuhaltenden Ruhezeiten bereits im Vorhinein zu vereinbaren (deren Lage also im Vorhinein festzusetzen) sei, enthält der KV aber nicht. Er verweist vielmehr zur Einteilung und Durchführung von Bereitschaftsdiensten ausdrücklich auf die Regelungsbefugnis mittels Betriebsvereinbarung. Es liegt daher - wie das Berufungsgericht zutreffend ausgeführt hat - im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers, die vorgesehenen Mindestruhezeiten tatsächlich einzuhalten. Dass dies hier aber der Fall war, ist unstrittig.

3. Abermals meint der Revisionswerber, dass es die Rechtsansicht der Vorinstanzen der Beklagten ermöglichen würde, an 30 aufeinander folgenden Tagen Bereitschaftsdienste von jeweils 2:30 Uhr bis 21:30 Uhr einzuteilen und die Einhaltung der kollektivvertraglich vorgesehenen Mindestruhezeit jeweils nachträglich durch einseitige Dienstplanänderungen zu bewirken. Diesem - nach den Feststellungen im Übrigen von der Realität weit entfernten - Argument hat schon das Berufungsgericht zutreffend entgegengehalten, dass eine derartige Vorgangsweise der Beklagten grob rechtsmissbräuchlich und daher unzulässig wäre.

Der Revision kommt daher keine Berechtigung zu.

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

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E99209

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2011:008OBA00039.11K.1122.000

Im RIS seit

14.12.2011

Zuletzt aktualisiert am

14.12.2011

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