

TE OGH 2025/4/29 90bA13/25i

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.04.2025

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Mag. Ziegelbauer als Vorsitzenden, den Hofrat Dr. Hargassner und die Hofrätin Mag. Korn sowie die fachkundigen Laienrichter Johannes Püller (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Wolfgang Jelinek (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Zentralbetriebsrat der P* GmbH, *, vertreten durch Klein, Wuntschek & Partner Rechtsanwälte GmbH in Graz, gegen die beklagte Partei P* GmbH, *, vertreten durch Mag. Doris Braun, Rechtsanwältin in Graz, wegen Feststellung gemäß § 54 Abs 1 ASGG (Streitwert: 24.000 EUR), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 19. Dezember 2024, GZ 10 Ra 62/24x-19, mit dem der Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 9. April 2024, GZ 5 Cga 146/23k-14, nicht Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt: Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Mag. Ziegelbauer als Vorsitzenden, den Hofrat Dr. Hargassner und die Hofrätin Mag. Korn sowie die fachkundigen Laienrichter Johannes Püller (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Wolfgang Jelinek (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Zentralbetriebsrat der P* GmbH, *, vertreten durch Klein, Wuntschek & Partner Rechtsanwälte GmbH in Graz, gegen die beklagte Partei P* GmbH, *, vertreten durch Mag. Doris Braun, Rechtsanwältin in Graz, wegen Feststellung gemäß Paragraph 54, Absatz eins, ASGG (Streitwert: 24.000 EUR), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 19. Dezember 2024, GZ 10 Ra 62/24x-19, mit dem der Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 9. April 2024, GZ 5 Cga 146/23k-14, nicht Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 1.883,40 EUR (darin enthalten 313,90 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

[1] Die Beklagte betreibt fünf Privatkrankenanstalten an unterschiedlichen Standorten in Österreich. Auf ihre Dienstnehmer ist der Kollektivvertrag (KV) für die Dienstnehmerinnen der Privatkrankenanstalten Österreichs anzuwenden. Dessen § 15 Abs 1 lautet in der aktuell geltenden Fassung: [1] Die Beklagte betreibt fünf Privatkrankenanstalten an unterschiedlichen Standorten in Österreich. Auf ihre Dienstnehmer ist der Kollektivvertrag (KV) für die Dienstnehmerinnen der Privatkrankenanstalten Österreichs anzuwenden. Dessen Paragraph 15, Absatz eins, lautet in der aktuell geltenden Fassung:

„§ 15 Urlaubsgeld (13. Monatsbezug) und Weihnachtsremuneration (14. Monatsbezug):

1. Allen Dienstnehmerinnen gebühren jährlich ein Urlaubsgeld und eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines laufenden Monatsentgeltes (Funktionszulage, Überstundenpauschale, Pflegedienstzulage und sämtliche, der jeweiligen Dienstnehmerin tatsächlich gewährte kollektivvertragliche Zulagen inbegriffen). Für die Berechnung des laufenden Monatsentgeltes, des Urlaubsgeldes sowie der Weihnachtsremuneration ist der Durchschnitt der letzten drei der Auszahlung vorangegangenen Monate heranzuziehen (Bsp.: für die Zahlung des Urlaubsgeldes Ende Juni ist das durchschnittliche Entgelt der Monate März, April und Mai maßgebend).“

[2] Die Beklagte berücksichtigt bei Berechnung des Urlaubsgelds und der Weihnachtsremuneration nur jene Zulagen, die sich aus dem KV ergeben. Nicht einbezogen werden einzeln abgerechnete Überstunden, Überstundenzuschläge, Überstundengrundlohnhöhe, Mehrarbeitszuschläge, das Urlaubsentgelt nach § 6 UrlG sowie freiwillige oder variable Zulagen. [2] Die Beklagte berücksichtigt bei Berechnung des Urlaubsgelds und der Weihnachtsremuneration nur jene Zulagen, die sich aus dem KV ergeben. Nicht einbezogen werden einzeln abgerechnete Überstunden, Überstundenzuschläge, Überstundengrundlohnhöhe, Mehrarbeitszuschläge, das Urlaubsentgelt nach Paragraph 6, UrlG sowie freiwillige oder variable Zulagen.

[3] Der Kläger begehrt mit der auf § 54 Abs 1 ASGG gestützten Klage die Feststellung, dass die in § 15 KV geregelten Ansprüche auf Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration unter Anrechnung aller regelmäßig zur Auszahlung gelangenden oder gebührenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Entgeltansprüche (fix oder variabel) zu berechnen und dementsprechend an die vom Wirkungsbereich des Klägers umfassten Arbeitnehmer auszubezahlen sind. [3] Der Kläger begehrt mit der auf Paragraph 54, Absatz eins, ASGG gestützten Klage die Feststellung, dass die in Paragraph 15, KV geregelten Ansprüche auf Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration unter Anrechnung aller regelmäßig zur Auszahlung gelangenden oder gebührenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Entgeltansprüche (fix oder variabel) zu berechnen und dementsprechend an die vom Wirkungsbereich des Klägers umfassten Arbeitnehmer auszubezahlen sind.

[4] Hilfsweise begehrt er

1. die Feststellung, dass die in § 15 des KV geregelten Ansprüche auf Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration auf Basis der Höhe eines laufenden Monatsentgeltes (Funktionszulage, Überstundenpauschale, Pflegedienstzulage und sämtliche, der jeweiligen Dienstnehmerin tatsächlich gewährte kollektivvertragliche Zulagen inbegriffen) zu berechnen seien, wobei die geleisteten und zur Auszahlung gelangenden bzw gebührenden Überstunden samt Zuschlägen sowie das Urlaubsentgelt ebenfalls in die Bemessungsgrundlage miteinzubeziehen seien und dementsprechend eine Auszahlung an die vom Wirkungsbereich des Klägers umfassten Arbeitnehmer zu erfolgen habe (erstes Eventualbegehren); 1. die Feststellung, dass die in Paragraph 15, des KV geregelten Ansprüche auf Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration auf Basis der Höhe eines laufenden Monatsentgeltes (Funktionszulage, Überstundenpauschale, Pflegedienstzulage und sämtliche, der jeweiligen Dienstnehmerin tatsächlich gewährte kollektivvertragliche Zulagen inbegriffen) zu berechnen seien, wobei die geleisteten und zur Auszahlung gelangenden bzw gebührenden Überstunden samt Zuschlägen sowie das Urlaubsentgelt ebenfalls in die Bemessungsgrundlage miteinzubeziehen seien und dementsprechend eine Auszahlung an die vom Wirkungsbereich des Klägers umfassten Arbeitnehmer zu erfolgen habe (erstes Eventualbegehren);

2. die Feststellung, dass die in § 15 des KV geregelten Ansprüche auf Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration auf Basis der Höhe eines laufenden Monatsentgeltes (Funktionszulage, Überstundenpauschale, Pflegedienstzulage und sämtliche, dem/der jeweiligen Dienstnehmer:in tatsächlich gewährten kollektivvertraglichen Zulagen inbegriffen) zu berechnen seien, wobei insbesondere folgende Entgeltansprüche in die Bemessungsgrundlage miteinzubeziehen seien: 2. die Feststellung, dass die in Paragraph 15, des KV geregelten Ansprüche auf Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration auf Basis der Höhe eines laufenden Monatsentgeltes (Funktionszulage, Überstundenpauschale, Pflegedienstzulage und sämtliche, dem/der jeweiligen Dienstnehmer:in tatsächlich gewährten kollektivvertraglichen Zulagen inbegriffen) zu berechnen seien, wobei insbesondere folgende Entgeltansprüche in die Bemessungsgrundlage miteinzubeziehen seien:

KV-Überzahlung, Überzahlung Schemaumstellung, Sonderzulagen, Stationsleitung 1, Stationsleitung 2, Ergänzungszulage, Sonderzulage OP Dipl., Sonderzulage OP-Ass., Sonderzulage Anästhesie+ICU, Sonderzulage II, Sonderzulage Hebammen, Qualifikationszulage, Funktionszulage, Apothekenzulage, lfd. Prämie, Fahrtkostenersatz. SV-

frei, Leistungszulage, Mehrstundenzuschlag 25 %, Überstunden 50 % (68/2), Überstundenzuschlag 100 % (68/1), Überstundenzuschlag pfl. 50 %, Überstundenzuschlag 100 % pfl., Mehrarbeitszuschlag 25 %, Überstunden 50 % (68/2) Ärzte PKG, Überstundenzuschlag 100 % (68/1) Ärzte, Alleindienstzulage PKG, Überzahlung ND PKG, Überzahlung S/F PKG, Flexibilitätzuschlag (24h), Flexibilitätzuschlag (langfr), Spätdienst Anästh., Rufbereitschaft Anästh. SaSoFt, Anästhesie-Einsatz pfl., Sectio-Assistenz Stationsärzte, Ergänzung ND-Zuschl. Pflege, Bereitschaft PKG, Url.Entg. § 6 UrlG AT, Privatpatientenzulage var., Hebammen-Topf.KV-Überzahlung, Überzahlung Schemaumstellung, Sonderzulagen, Stationsleitung 1, Stationsleitung 2, Ergänzungszulage, Sonderzulage OP Dipl., Sonderzulage OP-Ass., Sonderzulage Anästhesie+ICU, Sonderzulage römisch zwei, Sonderzulage Hebammen, Qualifikationszulage, Funktionszulage, Apothekenzulage, lfd. Prämie, Fahrtkostenersatz. SV-frei, Leistungszulage, Mehrstundenzuschlag 25 %, Überstunden 50 % (68/2), Überstundenzuschlag 100 % (68/1), Überstundenzuschlag pfl. 50 %, Überstundenzuschlag 100 % pfl., Mehrarbeitszuschlag 25 %, Überstunden 50 % (68/2) Ärzte PKG, Überstundenzuschlag 100 % (68/1) Ärzte, Alleindienstzulage PKG, Überzahlung ND PKG, Überzahlung S/F PKG, Flexibilitätzuschlag (24h), Flexibilitätzuschlag (langfr), Spätdienst Anästh., Rufbereitschaft Anästh. SaSoFt, Anästhesie-Einsatz pfl., Sectio-Assistenz Stationsärzte, Ergänzung ND-Zuschl. Pflege, Bereitschaft PKG, Url.Entg. Paragraph 6, UrlG AT, Privatpatientenzulage var., Hebammen-Topf.

[5] Für die Berechnung des laufenden Monatsentgelts des Urlaubsgeldes sowie der Weihnachtsremuneration sei der Durchschnitt der letzten drei der Auszahlung vorangegangenen Monate heranzuziehen (Bsp.: Für die Zahlung des Urlaubsgeldes Ende Juni sei das durchschnittliche Entgelt der Monate März, April und Mai maßgebend) (zweites Eventualbegehren).

[6] § 15 Abs 1 KV enthalte keine abschließende Aufzählung, weil der Wortlaut mehrdeutig bzw unvollständig und damit für eine korrekte Auslegung nicht ausreichend sei. Es würde auch keinen Sinn ergeben, Überstundenpauschalen miteinzubeziehen, tatsächlich geleistete Überstunden hingegen nicht, zumal dies eine Ungleichbehandlung und ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Art 7 B-VG sei. [6] Paragraph 15, Absatz eins, KV enthalte keine abschließende Aufzählung, weil der Wortlaut mehrdeutig bzw unvollständig und damit für eine korrekte Auslegung nicht ausreichend sei. Es würde auch keinen Sinn ergeben, Überstundenpauschalen miteinzubeziehen, tatsächlich geleistete Überstunden hingegen nicht, zumal dies eine Ungleichbehandlung und ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Artikel 7, B-VG sei.

[7] Von den Feststellungen seien jeweils mehr als drei Arbeitnehmer (sowohl Angestellte als auch Arbeiter) der Betriebe der Beklagten unmittelbar betroffen, weil ihr Anspruch auf Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration von der Beklagten unrichtig berechnet werde.

[8] Die Beklagte bestreitet und wendet ein, es liege kein Feststellungsinteresse vor, weil Tatsachen und abstrakte Rechtsfragen nicht feststellungsfähig seien. Mit dem Hauptbegehren begehre der Kläger auch die Einbeziehung von vertraglichen (fixen oder variablen) Entgeltansprüchen, die jedoch nicht pauschal ohne individuelle Prüfung der einzelnen Rechtsgrundlagen Eingang in ein Feststellungsverfahren nach § 54 Abs 1 ASGG finden könnten. Das (erste) Eventualbegehren sei zu unbestimmt, weil es keinen Zeitraum für diese Einbeziehung nenne. Mit dem zweiten Eventualbegehren beziehe der Kläger völlig pauschal und unbegründet eine Vielzahl an möglichen Entgeltbestandteilen ein, weshalb auch hier das Feststellungsinteresse fehle. [8] Die Beklagte bestreitet und wendet ein, es liege kein Feststellungsinteresse vor, weil Tatsachen und abstrakte Rechtsfragen nicht feststellungsfähig seien. Mit dem Hauptbegehren begehre der Kläger auch die Einbeziehung von vertraglichen (fixen oder variablen) Entgeltansprüchen, die jedoch nicht pauschal ohne individuelle Prüfung der einzelnen Rechtsgrundlagen Eingang in ein Feststellungsverfahren nach Paragraph 54, Absatz eins, ASGG finden könnten. Das (erste) Eventualbegehren sei zu unbestimmt, weil es keinen Zeitraum für diese Einbeziehung nenne. Mit dem zweiten Eventualbegehren beziehe der Kläger völlig pauschal und unbegründet eine Vielzahl an möglichen Entgeltbestandteilen ein, weshalb auch hier das Feststellungsinteresse fehle.

[9] Die Auflistung in § 15 Abs 1 KV sei taxativ. Dem Wortlaut des KV lasse sich nicht entnehmen, dass sämtliche Entgeltbestandteile – unabhängig ob gesetzlich oder (kollektiv-)vertraglich – in die Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen seien. [9] Die Auflistung in Paragraph 15, Absatz eins, KV sei taxativ. Dem Wortlaut des KV lasse sich nicht entnehmen, dass sämtliche Entgeltbestandteile – unabhängig ob gesetzlich oder (kollektiv-)vertraglich – in die Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen seien.

[10] Das Erstgericht wies sämtliche Klagebegehren ab. Es bejahte das grundsätzliche Feststellungsinteresse und führte inhaltlich aus, der Text des KV sehe vor, dass Sonderzahlungen in der Höhe des laufenden Monatsentgelts zu gewähren seien, wobei der Begriff des Monatsentgelts durch den Klammerausdruck dahingehend näher definiert werde, dass konkrete und bestimmte Zulagen einzurechnen seien. Darüber hinausgehende Zulagen und Entgeltbestandteile seien daher nicht zu berücksichtigen.

[11] Das Berufungsgericht gab der gegen diese Entscheidung gerichteten Berufung des Klägers nicht Folge. Aus dem Wortlaut des KV ergebe sich nicht, dass es sich bei den in Klammern angeführten Entgeltbestandteilen um eine bloß demonstrative Aufzählung handle. Wären die KV-Parteien von einem weiten Entgeltbegriff im Sinne der Rechtsprechung ausgegangen, wären die in Klammer erfolgten Anführungen überhaupt nicht erforderlich gewesen. Die Nichtberücksichtigung von Überstunden im Gegensatz zur Überstundenpauschale bei der Bemessungsgrundlage stelle keinen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz dar. Auszugehen sei davon, dass die KV-Parteien Abrechnungsschwierigkeiten vermeiden wollten und daher bei der Frage der Berücksichtigung von geleisteten Überstunden nur auf die Bezieher von Überstundenpauschalen abstellen wollten. Der Ergänzung des KV aus dem Jahr 1993 komme seit dem Kollektivvertragsabschluss 1998, in dem diese Ergänzung nicht übernommen wurde, keine normative Wirkung mehr zu. Entgeltbestandteile, die nicht ausdrücklich im KV genannt seien, seien daher bei der Berechnung der Sonderzahlungen nicht zu berücksichtigen.

[12] Die ordentliche Revision wurde vom Berufungsgericht zugelassen, weil der Auslegung von Bestimmungen in Kollektivverträgen regelmäßig wegen des größeren Personenkreises der hiervon betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Einzelfall hinausreichende Bedeutung zukomme.

[13] Gegen diese Entscheidung richtet sich die Revision des Klägers mit dem Antrag, die Entscheidungen der Vorinstanzen dahingehend abzuändern, dass der Klage stattgegeben wird. In eventu wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

[14] Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen, in eventu ihr nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

[15] Die Revision ist aus den vom Berufungsgericht genannten Gründen zulässig, aber nicht berechtigt.

[16] 1. Bereits im Verfahren 9 ObA 119/18t hat der Oberste Gerichtshof ausführlich dargelegt, dass durch die Vereinbarung der konsolidierten Fassung des Kollektivvertrags 1998 und der damit verbundenen Kundmachung des Gesamttextes des Kollektivvertrags inklusive Anhängen diese Gesamtregelung sämtliche früheren Vereinbarungen der Kollektivvertragsparteien außer Kraft setzte. Daher habe die Ergänzung zum Kollektivvertrag aus dem Jahr 1993, die eine authentische Interpretation der Kollektivvertragsparteien zu § 15 Abs 1 KV enthalte, nach dem Kollektivvertragsabschluss 1998 keine normative Wirkung mehr. Gegenteiliges wird auch von den Parteien in diesem Verfahren nicht geltend gemacht. Für die Auslegung des § 15 KV ist daher ausschließlich von der aktuellen Fassung des KV auszugehen. [16] 1. Bereits im Verfahren 9 ObA 119/18t hat der Oberste Gerichtshof ausführlich dargelegt, dass durch die Vereinbarung der konsolidierten Fassung des Kollektivvertrags 1998 und der damit verbundenen Kundmachung des Gesamttextes des Kollektivvertrags inklusive Anhängen diese Gesamtregelung sämtliche früheren Vereinbarungen der Kollektivvertragsparteien außer Kraft setzte. Daher habe die Ergänzung zum Kollektivvertrag aus dem Jahr 1993, die eine authentische Interpretation der Kollektivvertragsparteien zu Paragraph 15, Absatz eins, KV enthalte, nach dem Kollektivvertragsabschluss 1998 keine normative Wirkung mehr. Gegenteiliges wird auch von den Parteien in diesem Verfahren nicht geltend gemacht. Für die Auslegung des Paragraph 15, KV ist daher ausschließlich von der aktuellen Fassung des KV auszugehen.

[17] 2. Der normative Teil eines Kollektivvertrags ist nach den Auslegungsregeln der §§ 6, 7 ABGB auszulegen (RS0008807). Maßgeblich ist, welchen Willen des Normgebers der Leser dem Text entnehmen kann (RS0010088). Denn die Normadressaten, denen nur der Text des Kollektivvertrags zur Verfügung steht, können die Vorstellungen, die die Kollektivvertragsparteien beim Abschluss vom Inhalt der Normen besessen haben, weder kennen noch feststellen. Sie müssen sich vielmehr darauf verlassen können, dass die Absicht der Parteien in erkennbarer Weise im Vertragstext ihren Niederschlag gefunden hat (RS0010088 [T18]). In erster Linie ist 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 (RS0010089). Eine aus dem Text nicht hervorgehende Absicht der Kollektivvertragspartner hat außer Betracht zu bleiben (RS0010088 [T25]). [17] 2. Der normative Teil eines

Kollektivvertrags ist nach den Auslegungsregeln der Paragraphen 6, 7, ABGB auszulegen (RS0008807). Maßgeblich ist, welchen Willen des Normgebers der Leser dem Text entnehmen kann (RS0010088). Denn die Normadressaten, denen nur der Text des Kollektivvertrags zur Verfügung steht, können die Vorstellungen, die die Kollektivvertragsparteien beim Abschluss vom Inhalt der Normen besessen haben, weder kennen noch feststellen. Sie müssen sich vielmehr darauf verlassen können, dass die Absicht der Parteien in erkennbarer Weise im Vertragstext ihren Niederschlag gefunden hat (RS0010088 [T18]). In erster Linie ist 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 (RS0010089). Eine aus dem Text nicht hervorgehende Absicht der Kollektivvertragspartner hat außer Betracht zu bleiben (RS0010088 [T25]).

[18] Den Kollektivvertragsparteien darf grundsätzlich unterstellt werden, dass sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen wollten (RS0008897).

[19] 3. § 15 Abs 1 KV sieht vor, dass die Remunerationen „in der Höhe eines laufenden Monatsentgeltes“ gebühren. [19] 3. Paragraph 15, Absatz eins, KV sieht vor, dass die Remunerationen „in der Höhe eines laufenden Monatsentgeltes“ gebühren.

[20] Richtig ist, dass im Allgemeinen im Arbeitsrecht von einem weiten Entgeltbegriff ausgegangen wird. Er umfasst jede Leistung, die der Arbeitnehmer dafür bekommt, dass er dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt, also neben dem eigentlichen Gehalt oder Lohn auch alle anderen, ordentlichen oder außerordentlichen Bezüge (vgl RS0030847; RS0031505). [20] Richtig ist, dass im Allgemeinen im Arbeitsrecht von einem weiten Entgeltbegriff ausgegangen wird. Er umfasst jede Leistung, die der Arbeitnehmer dafür bekommt, dass er dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt, also neben dem eigentlichen Gehalt oder Lohn auch alle anderen, ordentlichen oder außerordentlichen Bezüge vergleiche RS0030847; RS0031505).

[21] Zu berücksichtigen ist aber, dass ein Anspruch auf Sonderzahlungen in der Regel nur dann gebührt, wenn er kollektivvertraglich oder vertraglich festgelegt oder durch regelmäßige Gewährung als konkludent vereinbart zu betrachten ist (RS0027834). Von hier nicht relevanten Ausnahmen abgesehen, bildet damit der Kollektivvertrag die Rechtsgrundlage für die Sonderzahlungen. Strittige Fragen hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen, der Anspruchshöhe und der Anspruchsdauer sind daher durch Interpretation der jeweiligen kollektivvertraglichen Bestimmungen zu lösen (8 ObA 30/04a). Auch die Frage, wie der Begriff „Monatsentgelt“ in § 15 KV zu verstehen ist, ist daher durch Auslegung des Kollektivvertrags zu klären. [21] Zu berücksichtigen ist aber, dass ein Anspruch auf Sonderzahlungen in der Regel nur dann gebührt, wenn er kollektivvertraglich oder vertraglich festgelegt oder durch regelmäßige Gewährung als konkludent vereinbart zu betrachten ist (RS0027834). Von hier nicht relevanten Ausnahmen abgesehen, bildet damit der Kollektivvertrag die Rechtsgrundlage für die Sonderzahlungen. Strittige Fragen hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen, der Anspruchshöhe und der Anspruchsdauer sind daher durch Interpretation der jeweiligen kollektivvertraglichen Bestimmungen zu lösen (8 ObA 30/04a). Auch die Frage, wie der Begriff „Monatsentgelt“ in Paragraph 15, KV zu verstehen ist, ist daher durch Auslegung des Kollektivvertrags zu klären.

[22] 4. Gegen eine weite Auslegung des Begriffs „Monatsentgelt“ spricht schon der Umstand, dass in diesem Fall der nachfolgende in Klammer gesetzte Hinweis auf konkret inkludierte Zulagen überflüssig wäre. Wären alle Entgeltbestandteile schon von vorneherein umfasst, gebe es keinen Grund, solche zu nennen, die „inbegriffen“ sind.

[23] Die nachfolgende Aufzählung „Funktionszulage, Überstundenpauschale, Pflegedienstzulage und sämtliche der jeweiligen Dienstnehmerin tatsächlich gewährte kollektivvertragliche Zulagen inbegriffen“ enthält keinen Hinweis darauf, dass sie nur demonstrativ gemeint ist. Gegen eine demonstrative Aufzählung spricht dabei insbesondere, dass ausdrücklich „kollektivvertragliche Zulagen“ genannt werden. Damit wird eine Differenzierung zwischen einzurechnenden Zulagen (nämlich kollektivvertragliche) und nicht einzurechnenden Zulagen (alle anderen) getroffen. Hätten die Kollektivvertragsparteien alle Zulagen einrechnen wollen, wäre die Formulierung „sämtliche tatsächlich gewährte Zulagen“ ausreichend gewesen.

[24] Auch der Hinweis des Klägers, dass Funktionszulagen im KV nicht definiert werden, führt zu keiner anderen Beurteilung. Unter Funktionszulagen werden üblicherweise Zulagen verstanden, die für Tätigkeiten, mit besonderer Verantwortung, in der Regel Führungspositionen verbunden sind. Solche Funktionszulagen sind im KV (vgl Zulagenordnung zu Anhang IV, zB Pflegedienstleitung, Stationsleitung, Leitungszulage etc) zwar nicht als Begriff

definiert aber geregelt. Es kann daher nicht davon ausgegangen werden, dass damit jede mit einer bestimmten Funktion verknüpfte Zahlung gemeint war. [24] Auch der Hinweis des Klägers, dass Funktionszulagen im KV nicht definiert werden, führt zu keiner anderen Beurteilung. Unter Funktionszulagen werden üblicherweise Zulagen verstanden, die für Tätigkeiten, mit besonderer Verantwortung, in der Regel Führungspositionen verbunden sind. Solche Funktionszulagen sind im KV vergleiche Zulagenordnung zu Anhang römisch vier, zB Pflegedienstleitung, Stationsleitung, Leitungszulage etc) zwar nicht als Begriff definiert aber geregelt. Es kann daher nicht davon ausgegangen werden, dass damit jede mit einer bestimmten Funktion verknüpfte Zahlung gemeint war.

[25] § 15 Abs 1 KV ist daher dahin auszulegen, dass für Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration, von dem dem jeweiligen Dienstnehmer gezahlte Grundentgelt zuzüglich den in der Bestimmung genannten Zulagen auszugehen ist. Aus dem Durchschnitt dieses für die letzten drei Monate ermittelten Betrags ergibt sich dann die Höhe der jeweiligen Sonderzahlung. Für die Einbeziehung jedweder, insbesondere der nach den Feststellungen freiwillig gewährten Zulagen besteht dagegen keine Grundlage. [25] Paragraph 15, Absatz eins, KV ist daher dahin auszulegen, dass für Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration, von dem dem jeweiligen Dienstnehmer gezahlte Grundentgelt zuzüglich den in der Bestimmung genannten Zulagen auszugehen ist. Aus dem Durchschnitt dieses für die letzten drei Monate ermittelten Betrags ergibt sich dann die Höhe der jeweiligen Sonderzahlung. Für die Einbeziehung jedweder, insbesondere der nach den Feststellungen freiwillig gewährten Zulagen besteht dagegen keine Grundlage.

[26] 5. Gegen die ebenfalls ausdrücklich begehrte Einbeziehung des Urlaubsentgelts in die Bemessungsgrundlage spricht ebenfalls schon der Wortlaut der Regelung, die auf das Urlaubsentgelt keinen Bezug nimmt. Dieses ist auch im KV selbst nicht geregelt, in dem nur auf die Bestimmungen des UrlG verwiesen wird. Zusätzlich ist aber auch zu berücksichtigen, dass für das Urlaubsentgelt eigene Berechnungsregeln gelten, die mit § 15 KV nicht zu vereinbaren wären. [26] 5. Gegen die ebenfalls ausdrücklich begehrte Einbeziehung des Urlaubsentgelts in die Bemessungsgrundlage spricht ebenfalls schon der Wortlaut der Regelung, die auf das Urlaubsentgelt keinen Bezug nimmt. Dieses ist auch im KV selbst nicht geregelt, in dem nur auf die Bestimmungen des UrlG verwiesen wird. Zusätzlich ist aber auch zu berücksichtigen, dass für das Urlaubsentgelt eigene Berechnungsregeln gelten, die mit Paragraph 15, KV nicht zu vereinbaren wären.

[27] 6. Der Kläger geht davon aus, dass jedenfalls auch Überstunden einzubeziehen seien, weil eine Differenzierung zwischen Überstundenpauschale und Überstunden zu einer sachlich unbegründeten Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer führe.

[28] Die Gestaltungsfreiheit der Kollektivvertragsparteien findet ihre Schranke in der mittelbaren Drittwirkung der Grundrechte, vor allem in der Konkretisierung der wertausfüllungsbedürftigen Generalklauseln des Zivilrechts (insbesondere § 879 ABGB; RS0018063 [T4]). Bei der Prüfung, ob eine Kollektivvertragsbestimmung gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz verstößt, darf aber insbesondere auch nicht unberücksichtigt bleiben, dass den Kollektivvertragsparteien ein weiter rechtspolitischer Gestaltungsspielraum sowohl hinsichtlich der angestrebten Ziele als auch der zur Zielerreichung eingesetzten Mittel zusteht (8 ObA 19/06m mwN). [28] Die Gestaltungsfreiheit der Kollektivvertragsparteien findet ihre Schranke in der mittelbaren Drittwirkung der Grundrechte, vor allem in der Konkretisierung der wertausfüllungsbedürftigen Generalklauseln des Zivilrechts (insbesondere Paragraph 879, ABGB; RS0018063 [T4]). Bei der Prüfung, ob eine Kollektivvertragsbestimmung gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz verstößt, darf aber insbesondere auch nicht unberücksichtigt bleiben, dass den Kollektivvertragsparteien ein weiter rechtspolitischer Gestaltungsspielraum sowohl hinsichtlich der angestrebten Ziele als auch der zur Zielerreichung eingesetzten Mittel zusteht (8 ObA 19/06m mwN).

[29] Schon das Berufungsgericht hat darauf hingewiesen, dass aufgrund der nach § 13 Abs 3 KV möglichen Durchrechnungszeiträume von zwei bis sechs Monaten eine auf den Durchschnitt der letzten drei der Auszahlung vorangegangenen Monate gegründete Einbeziehung in die Bemessungsgrundlage wenig repräsentativ für die im Beobachtungszeitraum geleisteten Überstunden wäre. [29] Schon das Berufungsgericht hat darauf hingewiesen, dass aufgrund der nach Paragraph 13, Absatz 3, KV möglichen Durchrechnungszeiträume von zwei bis sechs Monaten eine auf den Durchschnitt der letzten drei der Auszahlung vorangegangenen Monate gegründete Einbeziehung in die Bemessungsgrundlage wenig repräsentativ für die im Beobachtungszeitraum geleisteten Überstunden wäre.

[30] So beurteilte der Oberste Gerichtshof auch in der Entscheidung 8 ObA 8/05t eine Regelung, nach der Überstundenpauschalen im Gegensatz zu der Einzelverrechnung unterliegenden Überstundenentgelten aus

Abrechnungsgründen nicht in die Pensionsbemessungsgrundlage einer in einer Betriebsvereinbarung enthaltenen Pensionsregelung einzubeziehen waren, nicht als gleichheitswidrig.

[31] Zu berücksichtigen ist auch, dass die Einbeziehung von Überstunden, die in den letzten drei Monaten vom jeweiligen Dienstnehmer geleistet wurden, von Zufälligkeiten abhängig ist und zu einer unsachlicher Ungleichbehandlung von Dienstnehmern, die in diesen Monaten Überstunden verrichteten gegenüber solchen, die in anderen Monaten Überstunden verrichteten, führen kann. Dagegen stellt eine Pauschalentlohnung von Überstunden einen festen Entgeltbestandteil dar, der dem Arbeitnehmer auch unabhängig von der Anzahl der geleisteten Überstunden zusteht.

[32] Dass diese Differenzierung von den Kollektivvertragsparteien auch gewollt war, lässt sich aus § 22 Abs 2 KV ableiten. Nach dieser Bestimmung sind Mehrstundenzuschläge bei Teilzeitbeschäftigten ebenfalls nicht in die Bemessungsgrundlage des Urlaubsgeldes sowie der Weihnachtsremuneration einzubeziehen. [32] Dass diese Differenzierung von den Kollektivvertragsparteien auch gewollt war, lässt sich aus Paragraph 22, Absatz 2, KV ableiten. Nach dieser Bestimmung sind Mehrstundenzuschläge bei Teilzeitbeschäftigten ebenfalls nicht in die Bemessungsgrundlage des Urlaubsgeldes sowie der Weihnachtsremuneration einzubeziehen.

[33] Für eine Einbeziehung der Überstunden in die Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlungen besteht daher ebenfalls keine Grundlage.

[34] 7. Zusammenfassend ist daher § 15 Abs 1 KV dahingehend auszulegen, dass für die Berechnung des Urlaubsgeldes und der Weihnachtsremuneration das jeweilige Grundentgelt zuzüglich der ausdrücklich genannten Entgeltbestandteile (Funktionszulage, Überstundenpauschale, Pflegedienstzulage und sämtliche, der jeweiligen Dienstnehmerin tatsächlich gewährte kollektivvertragliche Zulagen) der letzten drei der Auszahlung vorangegangenen Monate zugrunde zulegen ist. [34] 7. Zusammenfassend ist daher Paragraph 15, Absatz eins, KV dahingehend auszulegen, dass für die Berechnung des Urlaubsgeldes und der Weihnachtsremuneration das jeweilige Grundentgelt zuzüglich der ausdrücklich genannten Entgeltbestandteile (Funktionszulage, Überstundenpauschale, Pflegedienstzulage und sämtliche, der jeweiligen Dienstnehmerin tatsächlich gewährte kollektivvertragliche Zulagen) der letzten drei der Auszahlung vorangegangenen Monate zugrunde zulegen ist.

[35] Damit erweisen sich sämtliche Feststellungsbegehren des Klägers als unberechtigt. Dass es zwischen den im zweiten Feststellungsbegehren genannten (nach den Feststellungen freiwillig geleisteten) Zulagen und den laut KV ausdrücklich einzubeziehenden Entgeltbestandteilen zu Überschneidungen kommt, die von der Beklagten nicht berücksichtigt werden, wird vom Kläger nicht geltend gemacht.

[36] Darauf, ob diese Begehren ausreichend konkret sind, muss daher nicht weiter eingegangen werden. Der Revision des Klägers war daher nicht Folge zu geben.

[37] 8. Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 ZPO. [37] 8. Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 41, 50, ZPO.

Textnummer

E144485

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2025:009OBA00013.25I.0429.000

Im RIS seit

03.06.2025

Zuletzt aktualisiert am

03.06.2025

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