

TE OGH 2025/3/19 9ObA49/24g

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 19.03.2025

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 Dr. Johannes Pflug (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Nicolai Wohlmuth (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei R*, vertreten durch Dr. Gerhard Taufner, Mag. Johann Huber, Dr. Melanie Haberer, Rechtsanwälte in Melk und Wien, gegen die beklagte Partei Ö* AG, *, vertreten durch die CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen Feststellung (Streitwert: 20.000 EUR), Unterlassung (Streitwert: 2.000 EUR und 3.000 EUR) sowie 889,62 EUR brutto sA, über die Revision der klagenden Partei (Revisionsinteresse: 12.889,62 EUR) gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 27. März 2024, GZ 10 Ra 113/23w-31, mit dem der Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 15. März 2023, GZ 23 Cga 55/21g-27, 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 1.127,40 EUR (darin enthalten 187,90 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

[1] Der Kläger ist seit 2013 als Buslenker bei der Beklagten beschäftigt. Sein Arbeitsverhältnis unterliegt dem Bundes-Kollektivvertrag für Dienstnehmer in den privaten Autobusbetrieben (KV). Er wurde bis 31. 12. 2022 hauptsächlich auf einer Linie im Stadtverkehr, also mit einer sehr dichten Kursfolge, eingesetzt.

[2] Bis etwa Mitte Februar 2022 wurde der Kläger auch zu sogenannten „A*-Diensten“ eingeteilt. Mit diesen Fahrten wurden Beschäftigte des Unternehmens A* vom Bahnhof zu ihrer Arbeitsstätte transportiert. Die Abfahrtszeiten richteten sich nach Bedarf und unterlagen daher häufigen, oft kurzfristigen Änderungen. Die Beklagte kombinierte die entsprechenden Fahrten mit anderen Diensten, sodass sie an einen Dienst im Linienverkehr „angehängt“ wurden. Bei Durchführung dieser Fahrten beendete der Kläger seinen Dienst im Linienverkehr planmäßig vor Mitternacht und führte nach einer Pause die entsprechende Fahrt (bis nach Mitternacht) durch. Ursprünglich musste der Kläger dabei den Bus wechseln. Später wurden beide Fahrten mit demselben Bus durchgeführt. Zu derartigen Fahrten wurde der Kläger auch wiederholt vor einem freien Tag eingeteilt.

[3] § 3 der mit 31. 12. 2018 in Kraft getretenen Betriebsvereinbarung der Beklagten (BV) über die Verteilung der Normalarbeitszeit im Lenkdienst lautet wie folgt: [3] Paragraph 3, der mit 31. 12. 2018 in Kraft getretenen Betriebsvereinbarung der Beklagten (BV) über die Verteilung der Normalarbeitszeit im Lenkdienst lautet wie folgt:

„1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Lenker (inkl. Springer) ist wenn möglich überwiegend auf vier Wochentage zu verteilen, damit zusammenhängende Freizeitblöcke geschaffen werden können. Bei Bedarf ist die Normalarbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Lenker aber auf drei oder fünf Wochentage zu verteilen. Die Aufteilung auf drei oder fünf Wochentage ist dann vorzunehmen, wenn

a) es die Betriebszeiten des Fahrplanes verlangen (saisonale Verkehre, Verkehre mit dichter Kursfolge, zB im Stadtverkehr),

b) oder solange dies die Dienststellenorganisation aus folgenden Gründen erforderlich macht: (...)

In sonstigen Fällen ist das Abweichen von der 4-Tage-Woche im Vorhinein mit der zuständigen Betriebsratskörperschaft abzusprechen.“

[4] Der Kläger begehrt, soweit für das Revisionsverfahren noch von Relevanz (die Nummerierung folgt den teilweise in Rechtskraft erwachsenen Entscheidungen der Vorinstanzen) zu 1. die Feststellung, dass er zu Freizeitblöcken über zumindest zwei zusammenhängende Wochentage berechtigt sei, selbst wenn die Arbeitszeit auf fünf Wochentage verteilt werde. Nach § 3 der BV sei die Arbeitszeit so zu verteilen, dass damit zusammenhängende Freizeitblöcke geschaffen werden können. Dies gelte auch für die Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Wochentage. Trotzdem teile die Beklagte den Kläger immer wieder so ein, dass er nur tageweise frei habe und nicht einmal ein sogenannter Frei- und ein Ruhetag zusammenhängen. [4] Der Kläger begehrt, soweit für das Revisionsverfahren noch von Relevanz (die Nummerierung folgt den teilweise in Rechtskraft erwachsenen Entscheidungen der Vorinstanzen) zu 1. die Feststellung, dass er zu Freizeitblöcken über zumindest zwei zusammenhängende Wochentage berechtigt sei, selbst wenn die Arbeitszeit auf fünf Wochentage verteilt werde. Nach Paragraph 3, der BV sei die Arbeitszeit so zu verteilen, dass damit zusammenhängende Freizeitblöcke geschaffen werden können. Dies gelte auch für die Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Wochentage. Trotzdem teile die Beklagte den Kläger immer wieder so ein, dass er nur tageweise frei habe und nicht einmal ein sogenannter Frei- und ein Ruhetag zusammenhängen.

[5] Er begehrt weiter zu 3. die Unterlassung seitens der Beklagten, ihn für Dienste einzuteilen, die nach 00:00 Uhr eines Wochenruhetages enden sowie die Wochenruhe des Klägers auf weniger als 36 Stunden zu verkürzen. Ihm stehe nach § 22b ARG eine Wochenruhe von zumindest 36 zusammenhängenden Stunden zu, die nicht eingehalten werde. Jede Verkürzung sei durch eine zusammenhängende Ruhezeit auszugleichen, die vor Ende der auf die betreffende Woche folgenden dritten Woche zu nehmen sei. Nach § 4 ARG habe die Wochenruhe einen ganzen Wochentag einzuschließen. Die Beklagte halte diese Bestimmungen nicht ein. Auch wenn die sogenannten A*-Dienste seit Februar 2022 nicht mehr durchgeführt werden und er diese Dienste daher nicht mehr leisten müsse, bestehe nach wie vor ein rechtliches Interesse an der von ihm begehrten „Feststellung“. [5] Er begehrt weiter zu 3. die Unterlassung seitens der Beklagten, ihn für Dienste einzuteilen, die nach 00:00 Uhr eines Wochenruhetages enden sowie die Wochenruhe des Klägers auf weniger als 36 Stunden zu verkürzen. Ihm stehe nach Paragraph 22 b, ARG eine Wochenruhe von zumindest 36 zusammenhängenden Stunden zu, die nicht eingehalten werde. Jede Verkürzung sei durch eine zusammenhängende Ruhezeit auszugleichen, die vor Ende der auf die betreffende Woche folgenden dritten Woche zu nehmen sei. Nach Paragraph 4, ARG habe die Wochenruhe einen ganzen Wochentag einzuschließen. Die Beklagte halte diese Bestimmungen nicht ein. Auch wenn die sogenannten A*-Dienste seit Februar 2022 nicht mehr durchgeführt werden und er diese Dienste daher nicht mehr leisten müsse, bestehe nach wie vor ein rechtliches Interesse an der von ihm begehrten „Feststellung“.

[6] Die Beklagte sei zu 4. schuldig, ihm 889,62 EUR brutto sA zu zahlen. Er sei zu Diensten eingeteilt worden, die etwa vor seinem freien Tag um 23:54 Uhr endeten. Danach müsse er eine Pause von 45 Minuten in seinen an sich freien Tag hineinhalten und danach noch den A*-Dienst absolvieren. Der KV regle, dass im Gelegenheitsverkehr pro Kalendertag zumindest fünf Stunden bezahlt werden müssen. Da es sich beim A*-Dienst um einen neuen zusätzlichen Dienst am nächsten Tag handle, sei er nicht der am vorangegangenen Kalendertag begonnenen Dienstleistung zuzurechnen, sodass fünf Stunden bezahlt werden müssten, sowie ein Zuschlag von 100 %. Für (konkret genannte) derartige Dienste stünden ihm 889,62 EUR sA zu.

[7] Die Beklagte bestreitet und bringt zu 1. vor, die BV lasse unter bestimmten Voraussetzungen die Verteilung der Normalarbeitszeit auf drei oder fünf Wochentage zu. Diese Voraussetzung (Stadtverkehr mit dichter Kursfolge) treffe auf die vom Kläger befahrenen Linien zu. Dass nach der BV bei einer 5-Tage-Woche die verbleibenden Wochentage

hintereinander frei bleiben müssten, sei unrichtig. Überdies liege ein zusammenhängender Freizeitblock auch bei zwei zusammenhängenden Frei-Tagen vor. Dem Kläger stünden aber ohnedies in der weit überwiegenden Zahl der Wochen zumindest zwei zusammenhängende freie Tage zur Verfügung.

[8] Das Begehren zu 3. sei unzulässig, es gebe nur den Gesetzestext wieder. In den Dienstplänen seien ausreichende Ruhezeiten eingeplant. Der Kläger unterliege der VO (EG) 561/2006 vom 15. 3. 2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr und zur Änderung der VO (EWG) 3821/85 und (EG) 2135/98 des Rates sowie zur Aufhebung der VO (EWG) 3820/85 des Rates. Nach dieser betrage die für den Kläger einschlägige Mindest-Wochenruhezeit 24 Stunden. Sowohl nach der Verordnung als auch nach dem nach Auffassung des Klägers anwendbaren § 22b ARG müsse die Ruhezeit keinen ganzen Kalendertag umfassen. Die Beklagte achte aber darauf, dass die Dienstpläne immer eine durchgängige Wochenruhe von zumindest 36 Stunden enthielten. Der Kläger habe keinen einzigen Tag gearbeitet, der in einen Ruhetag hineinreiche. Solche Dienste würden auch seit Februar 2022 nicht mehr durchgeführt. [8] Das Begehren zu 3. sei unzulässig, es gebe nur den Gesetzestext wieder. In den Dienstplänen seien ausreichende Ruhezeiten eingeplant. Der Kläger unterliege der VO (EG) 561 aus 2006, vom 15. 3. 2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr und zur Änderung der VO (EWG) 3821/85 und (EG) 2135/98 des Rates sowie zur Aufhebung der VO (EWG) 3820/85 des Rates. Nach dieser betrage die für den Kläger einschlägige Mindest-Wochenruhezeit 24 Stunden. Sowohl nach der Verordnung als auch nach dem nach Auffassung des Klägers anwendbaren Paragraph 22 b, ARG müsse die Ruhezeit keinen ganzen Kalendertag umfassen. Die Beklagte achte aber darauf, dass die Dienstpläne immer eine durchgängige Wochenruhe von zumindest 36 Stunden enthielten. Der Kläger habe keinen einzigen Tag gearbeitet, der in einen Ruhetag hineinreiche. Solche Dienste würden auch seit Februar 2022 nicht mehr durchgeführt.

[9] Bei den vom Kläger zu 4. vorgebrachten Fällen handle es sich jeweils nicht um zwei Dienste, sondern um einen einzigen Dienst, der über einen Kalendertag hinausgehe. Die Fahrt im Gelegenheitsverkehr werde mit demselben Fahrzeug durchgeführt, wie zuvor die Fahrt im Linienverkehr und der Kläger kehre dazwischen nicht an seinen Dienstsitz zurück. Es werde lediglich eine Pause eingehalten. Gemäß Pkt III. 2. lit I des KV werde die Dienstleistung jenem Kalendertag zugerechnet, an dem die Dienstleistung begonnen habe. Auch seien Ansprüche nach Pkt XIV. des KV bereits verfallen, weil die Forderung nicht binnen dreier Monate nach Fälligkeit eingeschrieben geltend gemacht worden sei. [9] Bei den vom Kläger zu 4. vorgebrachten Fällen handle es sich jeweils nicht um zwei Dienste, sondern um einen einzigen Dienst, der über einen Kalendertag hinausgehe. Die Fahrt im Gelegenheitsverkehr werde mit demselben Fahrzeug durchgeführt, wie zuvor die Fahrt im Linienverkehr und der Kläger kehre dazwischen nicht an seinen Dienstsitz zurück. Es werde lediglich eine Pause eingehalten. Gemäß Pkt römisch drei. 2. Litera I, des KV werde die Dienstleistung jenem Kalendertag zugerechnet, an dem die Dienstleistung begonnen habe. Auch seien Ansprüche nach Pkt römisch vierzehn. des KV bereits verfallen, weil die Forderung nicht binnen dreier Monate nach Fälligkeit eingeschrieben geltend gemacht worden sei.

[10] Das Erstgericht wies sämtliche Klagebegehren ab. § 3 BV sehe keine unbedingte Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einräumung zweier aufeinanderfolgender freier Tage vor, weder bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf vier Tage, noch bei einer Aufteilung auf fünf Tage. Auf das Dienstverhältnis des Klägers sei § 22b ARG anzuwenden. Danach müsse die Ruhezeit nicht zwingend einen ganzen Wochentag einschließen. Der zweite Teil des diesbezüglichen Begehrens richte sich auf die Unterlassung jeglicher Verkürzung der Wochenruhe auf weniger als 36 Stunden. Das Gesetz sehe jedoch keinen einklagbaren Unterlassungsanspruch zur Verhinderung von Ruhezeitverletzungen vor, sondern die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gewährung von Ersatzruhe sowie eine öffentlich-rechtliche Sanktionierung. Dazu komme, dass es dem Kläger nicht gelungen sei, eine Gefährdung seiner Rechtsposition durch künftig zu erwartende Eingriffe darzulegen. Hinsichtlich der begehrten Zahlungen für die sogenannten A*-Dienste sei von einem einzigen, aus zwei zusammenhängenden Teilen bestehenden Dienst auszugehen. Dazu sehe der KV vor, dass, wenn durch die Dienstleistung der Kalendertag überschritten werde, der Zeitraum der Überschreitung jenem Kalendertag zuzurechnen ist, an dem die Dienstleistung begonnen habe. Für das Entgelt sei daher ebenfalls nicht von zwei Diensten auszugehen. [10] Das Erstgericht wies sämtliche Klagebegehren ab. Paragraph 3, BV sehe keine unbedingte Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einräumung zweier aufeinanderfolgender freier Tage vor, weder bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf vier Tage, noch bei einer Aufteilung auf fünf Tage. Auf das Dienstverhältnis des Klägers sei Paragraph 22 b, ARG anzuwenden. Danach müsse die Ruhezeit nicht zwingend einen ganzen Wochentag einschließen. Der zweite Teil des diesbezüglichen Begehrens richte sich auf die Unterlassung jeglicher Verkürzung der

Wochenruhe auf weniger als 36 Stunden. Das Gesetz sehe jedoch keinen einklagbaren Unterlassungsanspruch zur Verhinderung von Ruhezeitverletzungen vor, sondern die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gewährung von Ersatzruhe sowie eine öffentlich-rechtliche Sanktionierung. Dazu komme, dass es dem Kläger nicht gelungen sei, eine Gefährdung seiner Rechtsposition durch künftig zu erwartende Eingriffe darzulegen. Hinsichtlich der begehrten Zahlungen für die sogenannten A*-Dienste sei von einem einzigen, aus zwei zusammenhängenden Teilen bestehenden Dienst auszugehen. Dazu sehe der KV vor, dass, wenn durch die Dienstleistung der Kalendertag überschritten werde, der Zeitraum der Überschreitung jenem Kalendertag zuzurechnen ist, an dem die Dienstleistung begonnen habe. Für das Entgelt sei daher ebenfalls nicht von zwei Diensten auszugehen.

[11] Das Berufungsgericht gab der gegen diese (und andere) Punkte der erstgerichtlichen Entscheidung gerichteten Berufung des Klägers nicht Folge. Ein Rechtsanspruch des Klägers auf zusammenhängende Freizeitblöcke bestehe schon deswegen nicht, da die BV keine unbedingte Verpflichtung des Arbeitgebers – und damit korrespondierend einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers – normiere. Sie regle ausschließlich die Zahl der Wochentage, über welche die wöchentliche Normalarbeitszeit verteilt werden solle. Die Schaffung zusammenhängender Freizeitblöcke werde zwar als Motiv erwähnt, sei jedoch nicht unmittelbarer Regelungsgegenstand. Für den Kläger greift zudem die Ausnahmeregelung des § 3 Z 1 lit a der BV (Fahrplan im Stadtverkehr), womit er von einer (verpflichtenden) 4-Tage-Woche mit einem (allenfalls verpflichtenden) zusammenhängenden Freizeitblock jedenfalls ausgenommen wäre. [11] Das Berufungsgericht gab der gegen diese (und andere) Punkte der erstgerichtlichen Entscheidung gerichteten Berufung des Klägers nicht Folge. Ein Rechtsanspruch des Klägers auf zusammenhängende Freizeitblöcke bestehe schon deswegen nicht, da die BV keine unbedingte Verpflichtung des Arbeitgebers – und damit korrespondierend einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers – normiere. Sie regle ausschließlich die Zahl der Wochentage, über welche die wöchentliche Normalarbeitszeit verteilt werden solle. Die Schaffung zusammenhängender Freizeitblöcke werde zwar als Motiv erwähnt, sei jedoch nicht unmittelbarer Regelungsgegenstand. Für den Kläger greift zudem die Ausnahmeregelung des Paragraph 3, Ziffer eins, Litera a, der BV (Fahrplan im Stadtverkehr), womit er von einer (verpflichtenden) 4-Tage-Woche mit einem (allenfalls verpflichtenden) zusammenhängenden Freizeitblock jedenfalls ausgenommen wäre.

[12] Das Klagebegehren zu 3. wende sich gegen eine Dienstenteilung, nach der der Dienst erst nach 00:00 Uhr eines Wochenruhetages endete sowie die Wochenruhe (also der Zeitraum bis zum nächst vorgesehenen Dienstbeginn) auf weniger als 36 Stunden verkürzt wurde. Aufgrund der Tatsache, dass die Beklagte seit Mitte Februar 2022 keine solchen Dienste mehr durchführe und der Kläger nach den Feststellungen nie einen solchen Dienst absolviert habe, mangle es dem Unterlassungsbegehren am Bestehen eines Rechtsschutzbedürfnisses und der Wiederholungsgefahr. Darüber hinaus werde der Kläger mit seinen inhaltlichen Argumenten zu den gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich der Lage der wöchentlichen Ruhezeit (§§ 22a und 22b ARG) auf die zutreffende rechtliche Begründung des Erstgerichts verwiesen. [12] Das Klagebegehren zu 3. wende sich gegen eine Dienstenteilung, nach der der Dienst erst nach 00:00 Uhr eines Wochenruhetages endete sowie die Wochenruhe (also der Zeitraum bis zum nächst vorgesehenen Dienstbeginn) auf weniger als 36 Stunden verkürzt wurde. Aufgrund der Tatsache, dass die Beklagte seit Mitte Februar 2022 keine solchen Dienste mehr durchführe und der Kläger nach den Feststellungen nie einen solchen Dienst absolviert habe, mangle es dem Unterlassungsbegehren am Bestehen eines Rechtsschutzbedürfnisses und der Wiederholungsgefahr. Darüber hinaus werde der Kläger mit seinen inhaltlichen Argumenten zu den gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich der Lage der wöchentlichen Ruhezeit (Paragraphen 22 a und 22 b ARG) auf die zutreffende rechtliche Begründung des Erstgerichts verwiesen.

[13] Zu 4. mache der Kläger seine Entgeltnachforderung für die Verrichtung der A*-Dienste (im Gelegenheitsverkehr) geltend, die – isoliert betrachtet – weniger als fünf Stunden gedauert hätten. Es sei jedoch jeweils von einem einheitlichen Dienst, bestehend aus einer Fahrt im Kraftfahrlinienverkehr und einer anschließenden Fahrt im Gelegenheitsverkehr auszugehen. Der KV treffe eine ausdrückliche Regelung, wie vorzugehen sei, wenn durch die Dienstleistung der Kalendertag überschritten werde. Diese Bestimmung sei auch im konkreten Fall einschlägig, weshalb keine zusätzliche Entlohnung aufgrund der Mindestbezahltdauer zu erfolgen habe. Darüber hinaus komme auch dem Verfallseinwand Berechtigung zu. Gemäß Punkt XIV. des KV seien Ansprüche des Dienstgebers sowie des Dienstnehmers aus dem Dienstverhältnis bei sonstigem Verfall innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit eingeschrieben geltend zu machen. Der Kläger habe sich in der Klage nur die „Ausdehnung und Nachforderungen für andere Tage“ vorbehalten. Eine Konkretisierung sei jedoch erst mehr als drei Monate nach Fälligkeit erfolgt. [13] Zu 4.

machte der Kläger seine Entgeltanforderung für die Verrichtung der A*-Dienste (im Gelegenheitsverkehr) geltend, die – isoliert betrachtet – weniger als fünf Stunden gedauert hätten. Es sei jedoch jeweils von einem einheitlichen Dienst, bestehend aus einer Fahrt im Kraftfahrlinienverkehr und einer anschließenden Fahrt im Gelegenheitsverkehr auszugehen. Der KV treffe eine ausdrückliche Regelung, wie vorzugehen sei, wenn durch die Dienstleistung der Kalendertag überschritten werde. Diese Bestimmung sei auch im konkreten Fall einschlägig, weshalb keine zusätzliche Entlohnung aufgrund der Mindestbezahltdauer zu erfolgen habe. Darüber hinaus komme auch dem Verfallseinwand Berechtigung zu. Gemäß Punkt römisch vierzehn. des KV seien Ansprüche des Dienstgebers sowie des Dienstnehmers aus dem Dienstverhältnis bei sonstigem Verfall innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit eingeschrieben geltend zu machen. Der Kläger habe sich in der Klage nur die „Ausdehnung und Nachforderungen für andere Tage“ vorbehalten. Eine Konkretisierung sei jedoch erst mehr als drei Monate nach Fälligkeit erfolgt.

[14] Die ordentliche Revision wurde vom Berufungsgericht zugelassen, weil die Fragen zur Auslegung der Betriebsvereinbarung über die Verteilung der Normalarbeitszeit, der kollektivvertraglichen Mindestbezahlung im kombinierten Linien- und Gelegenheitsverkehr sowie des Unterlassungsanspruchs in Bezug auf die Verteilung der Normalarbeitszeit in ihrer Bedeutung über den Einzelfall hinausgingen.

[15] Gegen dieses Urteil wendet sich die Revision des Klägers mit dem Antrag, die Entscheidungen der Vorinstanzen dahingehend abzuändern, dass der Klage in den angefochtenen Punkten stattgegeben wird. In eventu wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

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

Rechtliche Beurteilung

[17] Die Revision ist aus dem vom Berufungsgericht genannten Grund zulässig, sie ist aber nicht berechtigt.

1. Zum Feststellungsbegehren zu Pkt 1.:

[18] 1.1. Der normative Teil von Betriebsvereinbarungen ist nach den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (§§ 6 und 7 ABGB) auszulegen (RS0050963). Grundsätzlich ist der gegenwärtige objektive Sinngehalt maßgebend (RS0008874). Dabei ist im Zweifel zu unterstellen, dass die Vertragsparteien eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen und eine Ungleichbehandlung der Normadressaten vermeiden wollten (RS0008897 [T2]). [18] 1.1. Der normative Teil von Betriebsvereinbarungen ist nach den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (Paragraphen 6 und 7 ABGB) auszulegen (RS0050963). Grundsätzlich ist der gegenwärtige objektive Sinngehalt maßgebend (RS0008874). Dabei ist im Zweifel zu unterstellen, dass die Vertragsparteien eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen und eine Ungleichbehandlung der Normadressaten vermeiden wollten (RS0008897 [T2]).

[19] 1.2. Der Kläger wendet sich auch in der Revision ausdrücklich nicht dagegen, dass für ihn nach § 3 BV eine Aufteilung der Normalarbeitszeit auf fünf Wochentage zulässig ist. Er geht jedoch davon aus, dass die beiden übrigen Tage als zusammenhängender Freizeitblock zu gewähren sei. [19] 1.2. Der Kläger wendet sich auch in der Revision ausdrücklich nicht dagegen, dass für ihn nach Paragraph 3, BV eine Aufteilung der Normalarbeitszeit auf fünf Wochentage zulässig ist. Er geht jedoch davon aus, dass die beiden übrigen Tage als zusammenhängender Freizeitblock zu gewähren sei.

[20] Diese Auslegung steht jedoch mit dem Wortlaut der Regelung nicht in Einklang. Auch wenn sich die Formulierung „wenn möglich“ zunächst nur auf die Einteilung der Wochenarbeitszeit auf vier Tage bezieht, ist diese Relativierung notwendiger Weise auch auf das „damit“ verbundene Ziel, zusammenhängende Freizeitblöcke zu schaffen, zu beziehen. Die Betriebsvereinbarung nennt damit ausdrücklich das Motiv, warum die Verteilung der Normalarbeitszeit auf vier Wochentage angestrebt wird, ohne den Arbeitgeber damit unbedingt zu einer Einteilung auf vier Wochentage – und zu einer Schaffung zusammenhängender Freizeitblöcke – zu verpflichten.

[21] Zusätzlich zur Relativierung durch die Formulierung „wenn möglich“ werden ausdrücklich Fälle genannt, in denen die die BV schließenden Parteien von vorneherein davon ausgehen, dass eine solche Einteilung – und damit die Verwirklichung des dafür genannten Motivs – nicht möglich ist. Eine dieser Ausnahmen, Verkehr mit dichter Kursfolge, liegt unstrittig beim Kläger vor.

[22] 1.3. Auch aus der Präambel der BV lässt sich nichts anderes ableiten. Diese spricht von einem „Interessenausgleich zur besseren Vereinbarung von Freizeit und Beruf“. Gerade dieser wird aber mit § 3 versucht, der für den Regelfall zusammenhängende Freizeitblöcke schaffen möchte, zugleich aber anerkennt, dass aufgrund von unternehmerischen Notwendigkeiten dies in bestimmten Fällen nicht möglich ist. [22] 1.3. Auch aus der Präambel der BV lässt sich nichts anderes ableiten. Diese spricht von einem „Interessenausgleich zur besseren Vereinbarung von Freizeit und Beruf“. Gerade dieser wird aber mit Paragraph 3, versucht, der für den Regelfall zusammenhängende Freizeitblöcke schaffen möchte, zugleich aber anerkennt, dass aufgrund von unternehmerischen Notwendigkeiten dies in bestimmten Fällen nicht möglich ist.

[23] Anzumerken ist im Übrigen, dass dem Kläger zwar „nicht immer“ ein Freizeitblock von zwei zusammenhängenden Wochentagen in einer Woche gewährt wurde, aber trotz Verteilung der Wochenarbeitszeit auf fünf Wochentage immer wieder zusammenhängende Freizeitblöcke gewährt werden.

[24] 1.4. Zu Recht haben die Vorinstanzen daher dieses Klagebegehren abgewiesen.

2. Zur Unterlassung zu Pkt 3.:

2.1. Das Begehren lautet:

[25] Die Beklagte sei schuldig, es zu unterlassen, dem Kläger Dienste einzuteilen, die nach 00:00 Uhr eines Wochenruhetages enden sowie die Wochenruhe des Klägers auf weniger als 36 Stunden zu verkürzen.

[26] Es handelt sich daher tatsächlich um zwei voneinander unabhängige Begehren, kein „Hineinreichen“ eines Dienstes in einen Wochenruhetag und keine Verkürzung der Wochenruhe auf weniger als 36 Stunden.

[27] 2.2. Die Revision argumentiert, dass für den Kläger § 22a ARG anwendbar sei, der zwar die §§ 2 bis 5 und 19 ARG für unanwendbar erkläre, aber nur hinsichtlich der Dauer der wöchentlichen Ruhezeit. Damit sei aber § 4 ARG, der neben der Dauer auch den Umstand regle, dass die Wochenruhe einen ganzen Wochentag einzuschließen habe, insoweit weiter anwendbar. [27] 2.2. Die Revision argumentiert, dass für den Kläger Paragraph 22 a, ARG anwendbar sei, der zwar die Paragraphen 2 bis 5 und 19 ARG für unanwendbar erkläre, aber nur hinsichtlich der Dauer der wöchentlichen Ruhezeit. Damit sei aber Paragraph 4, ARG, der neben der Dauer auch den Umstand regle, dass die Wochenruhe einen ganzen Wochentag einzuschließen habe, insoweit weiter anwendbar.

[28] 2.3. Dabei übersieht der Kläger aber, dass sein erstes Begehren darauf, dass die Wochenruhe einen ganzen Wochentag einzuschließen hat, nicht gerichtet ist.

[29] 2.4. Richtig haben die Vorinstanzen darauf hingewiesen, dass es keinen Anspruch des Klägers gibt, nicht für Dienste eingeteilt zu werden, die nach 00:00 Uhr eines Wochenruhetages enden, da damit keine Aussage darüber getroffen, ob nicht ohnehin ein anderer (ganzer) Wochentag als Ruhetag gewährt wird. Schon deshalb kommt diesem Begehren keine Berechtigung zu.

[30] 2.5. Der Kläger wendet sich in seiner Revision auch nicht gegen die Rechtsauffassung der Vorinstanzen, dass nicht jede Verkürzung der Ruhezeit unzulässig ist und für den Fall der Verkürzung der Ruhezeit nach § 6 ARG eine Ersatzruhezeit zu gewähren ist. Der zweite Teil dieses Klagebegehrens berücksichtigt das aber nicht. Dem Kläger steht damit jedenfalls kein genereller Anspruch auf Unterlassung der Verkürzung der Wochenruhe zu, weshalb das Begehren schon deshalb nicht berechtigt ist. [30] 2.5. Der Kläger wendet sich in seiner Revision auch nicht gegen die Rechtsauffassung der Vorinstanzen, dass nicht jede Verkürzung der Ruhezeit unzulässig ist und für den Fall der Verkürzung der Ruhezeit nach Paragraph 6, ARG eine Ersatzruhezeit zu gewähren ist. Der zweite Teil dieses Klagebegehrens berücksichtigt das aber nicht. Dem Kläger steht damit jedenfalls kein genereller Anspruch auf Unterlassung der Verkürzung der Wochenruhe zu, weshalb das Begehren schon deshalb nicht berechtigt ist.

[31] Auf das vom Berufungsgericht verneinte Vorliegen eines Rechtsschutzbedürfnisses und einer Wiederholungsfahr kommt es daher nicht an.

3. Zahlungsbegehren zu Pkt 4.:

[32] 3.1. Abschnitt XIV KV regelt den „Verfall von Ansprüchen“: [32] 3.1. Abschnitt römisch vierzehn KV regelt den „Verfall von Ansprüchen“:

„Ansprüche des Dienstgebers sowie des Dienstnehmers aus dem Dienstverhältnis sind bei sonstigem Verfall innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit eingeschrieben geltend zu machen.

(...)

Als Fälligkeitstag für Ansprüche der Dienstnehmer gilt der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist.

Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.“

[33] 3.2. Verfallsklauseln haben den Zweck, dem Beweisnotstand zu begegnen, in dem sich der Arbeitgeber bei verspäteter Geltendmachung befinden würde. Die Verfallsklausel zwingt daher den Arbeitnehmer, allfällige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis möglichst bald und damit zu einer Zeit geltend zu machen, in der nicht nur ihm selbst, sondern auch dem Arbeitgeber die zur Klarstellung des rechtserheblichen Sachverhalts notwendigen Beweismittel in aller Regel noch zur Verfügung stehen (RS0034417 [T1]).

[34] Die Rechtsprechung verlangt zur Wahrung der Verfallsfrist keine ziffernmäßige Konkretisierung des Anspruchs, doch muss das Begehren auch in einem solchen Fall wenigstens annähernd konkretisiert werden (RS0034446). Für die außergerichtliche Geltendmachung kollektivvertraglicher Ansprüche innerhalb der Verfallsfrist genügt es grundsätzlich, wenn diese so weit konkretisiert werden, dass der Arbeitgeber erkennen kann, welche Ansprüche ihrer Art nach gemeint sind. Stellt jedoch der Arbeitnehmer aus einem bestimmten Rechtsgrund eine umfänglich genau umschriebene Forderung unter Errechnung des hierfür gebührenden Betrags, so macht er damit nicht auch allfällige weitere Ansprüche aus demselben Rechtsgrund geltend (RS0034441).

[35] 3.3. Im vorliegenden Fall hat der Kläger Ansprüche für einen konkreten (aber nicht festgestellten) Dienst eingeklagt und sich die Ausdehnung für andere, nicht näher genannte Tage vorbehalten. Dies stellt keine ausreichende gerichtliche oder außergerichtliche Geltendmachung im Sinn des KV dar. Zum Zeitpunkt der (gerichtlichen) Geltendmachung des Entgelts für weitere Tage war aber die dreimonatige Frist ab Fälligkeit unstrittig schon abgelaufen. Zu Recht sind daher die Vorinstanzen von einem Verfall dieser Ansprüche ausgegangen. Auf ihre inhaltliche Berechtigung muss daher nicht weiter eingegangen werden.

[36] 4. Der Revision des Klägers war daher nicht Folge zu geben.

[37] 5. Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 ZPO. Der gemäß § 23a RATG für im Elektronischen Rechtsverkehr eingebrachte Schriftsätze gebührenden Honorarzuschlag beträgt jedoch nur 2,60 EUR. Bei der Revision handelt es sich um keinen verfahrenseinleitenden Schriftsatz im Sinn dieser Bestimmung. Pauschalgebühr war für die Revisionsbeantwortung nicht zu entrichten. [37] 5. Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 41, 50, ZPO. Der gemäß Paragraph 23 a, RATG für im Elektronischen Rechtsverkehr eingebrachte Schriftsätze gebührenden Honorarzuschlag beträgt jedoch nur 2,60 EUR. Bei der Revision handelt es sich um keinen verfahrenseinleitenden Schriftsatz im Sinn dieser Bestimmung. Pauschalgebühr war für die Revisionsbeantwortung nicht zu entrichten.

Textnummer

E144079

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2025:009OBA00049.24G.0319.000

Im RIS seit

16.04.2025

Zuletzt aktualisiert am

22.04.2026

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