

TE OGH 2012/4/24 8ObA22/12m

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.04.2012

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Rekursgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Kuras und Dr. Brenn sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Dr. Werner Hallas und Mag. Johann Schneller als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei R***** C*****, vertreten durch Mag. Rudolf Lind, Rechtsanwalt in Langenzersdorf, gegen die beklagte Partei H***** GmbH, *****, vertreten durch die Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen 3.955,15 EUR sA, über den Rekurs der beklagten Partei gegen den Beschluss des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 15. Dezember 2011, GZ 8 Ra 132/11g-27, mit dem das Urteil des Landesgerichts Korneuburg als Arbeits- und Sozialgericht vom 15. September 2011, GZ 9 Cga 55/10a-23, aufgehoben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den Beschluss

gefasst:

Spruch

Dem Rekurs wird nicht Folge gegeben.

Die Kosten des Rekursverfahrens sind weitere Verfahrenskosten.

Text

Begründung:

Die Klägerin war vom 4. 3. 2002 bis 29. 1. 2010 bei der Beklagten als Arbeiterin beschäftigt. Im Betrieb der Beklagten werden Kartoffeln verarbeitet und (entweder im Vakuum oder in Fässern ohne Konservierungsmittel) verpackt. Die Klägerin war hauptsächlich mit dem Nachschälen und Zerteilen der Kartoffeln befasst. Der Klage liegt ein Streit über den anzuwendenden Lohnvertrag zugrunde.

Unstrittig ist, dass die Beklagte als Mitglied der entsprechenden Fachgruppe der Wirtschaftskammer in den Anwendungsbereich des Rahmenkollektivvertrags des Nahrungs- und Genussmittelgewerbes fällt und dieser Rahmenkollektivvertrag auf das zu beurteilende Dienstverhältnis der Klägerin zur Anwendung gelangt. Nach § 2 lit c des Rahmenkollektivvertrags betrifft der persönliche Geltungsbereich alle Arbeitnehmer (Arbeiter), die in Betrieben beschäftigt sind, die dem fachlichen Geltungsbereich unterliegen. Nach § 9 des Rahmenkollektivvertrags stellt der Monatsgrundlohn (s dazu auch § 15 Pkt 5 zur Weihnachtsremuneration) die Berechnungsgrundlage für Überstunden-, Sonn- und Feiertags- sowie Nachtarbeit dar. § 10 des Rahmenkollektivvertrags regelt die Lohnzahlung. Diese Bestimmung lautet: Unstrittig ist, dass die Beklagte als Mitglied der entsprechenden Fachgruppe der Wirtschaftskammer in den Anwendungsbereich des Rahmenkollektivvertrags des Nahrungs- und Genussmittelgewerbes fällt und dieser Rahmenkollektivvertrag auf das zu beurteilende Dienstverhältnis der Klägerin

zur Anwendung gelangt. Nach Paragraph 2, Litera c, des Rahmenkollektivvertrags betrifft der persönliche Geltungsbereich alle Arbeitnehmer (Arbeiter), die in Betrieben beschäftigt sind, die dem fachlichen Geltungsbereich unterliegen. Nach Paragraph 9, des Rahmenkollektivvertrags stellt der Monatsgrundlohn (s dazu auch Paragraph 15, Pkt 5 zur Weihnachtsremuneration) die Berechnungsgrundlage für Überstunden-, Sonn- und Feiertags- sowie Nachtarbeit dar. Paragraph 10, des Rahmenkollektivvertrags regelt die Lohnzahlung. Diese Bestimmung lautet:

„§ 10 Lohnzahlung

1. Die Arbeitnehmer werden entsprechend ihrer Arbeitsleistung und Verwendung in Lohngruppen eingeteilt.
2. Die Lohnsätze werden in Lohnverträgen für die einzelnen Erzeugungszweige festgelegt. Die Lohnverträge bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.
3. Der Lohnzahlungszeitraum kann für eine Woche oder für einen Monat festgelegt werden. Der Lohnabrechnungszeitraum kann eine Woche, ein Mehrfaches von Wochen oder einen Monat umfassen. Abschlagszahlungen (Akontierungen) sind einvernehmlich zu regeln.
4. Die Abrechnung der Arbeitsentgelte hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Arbeitnehmer am festgelegten Lohnzahlungstag ihren Lohn erhalten.
5. Die Auszahlung der Arbeitsentgelte soll ohne Störung des Arbeitsablaufes während der Arbeitszeit erfolgen.
6. Den Arbeitnehmern ist mit der Abrechnung der Arbeitsentgelte eine Aufstellung mit genauer Angabe der Lohnhöhe, der Anzahl der verrechneten Arbeitsstunden, der Zuschläge, der Zulagen und Abzüge auszufolgen.
7. Bei Einführung der bargeldlosen Lohnzahlung ist bei Bestehen eines Betriebsrates eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 98 ArbVG zu schließen.7. Bei Einführung der bargeldlosen Lohnzahlung ist bei Bestehen eines Betriebsrates eine Betriebsvereinbarung im Sinne des Paragraph 98, ArbVG zu schließen.
8. ...
9. Die Lehrlingsentschädigung beträgt

im ersten Lehrjahr mindestens	30 %,
im zweiten Lehrjahr mindestens	40 %,
ab dem dritten Lehrjahr mindestens	60 %

des niedrigsten Facharbeiterlohnes der jeweiligen Lohn tafel.
10. Dem Arbeitnehmer sind spätestens nach dem ersten Dienstmonat jedenfalls die Einstufung und allenfalls die Anrechnung von Vordienstzeiten mittels Dienstzettel bekannt zu geben. Die Mitteilung über sich ergebende diesbezügliche Änderungen erfolgt ebenfalls mittels Dienstzettel.“

Der Lohnvertrag für die Erzeugung von Gemüsekonserven, Obstkonserven, Marmeladen, Fruchtsäften, Süßmost und Tiefkühlwaren (Beilage ./1) beschreibt seinen Geltungsbereich wie folgt:

„I. Geltungsbereich

a) Räumlich: ...

b) Fachlich: Für alle Mitgliedsbetriebe der Landesinnung Wien, Niederösterreich, Burgenland, Oberösterreich und Steiermark, die sich mit der Erzeugung von Gemüsekonserven, Obstkonserven, Marmeladen, Fruchtsäften, Süßmost und Tiefkühlwaren befassen. Für Betriebe, die auch anderen Erzeugungssparten angehören, ist der Kollektivvertrag (gemeint: Lohnvertrag) nur dann anzuwenden, wenn die Obst- und Gemüseverwertung jahresumsatzmäßig überwiegt. In Zweifelsfällen ist die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den Vertragspartnern festzustellen.

c) Persönlich: Für alle Arbeitnehmer, soweit sie nicht dem Angestelltengesetz unterstehen.“

Die Lohnvereinbarung für die Erzeugung von Fischmarinaden, Fischkonserven, Gabelbissen, Sandwiches und (für) sonstige(n) Arten der Feinkosterzeugung (Beilagen ./2 und ./3) beschreibt ihren Geltungsbereich wie folgt:

„I. Geltungsbereich

a) Räumlich: ...

b) Fachlich: Für die Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe, die sich mit der Erzeugung von Fischmarinaden, Fischkonserven, Gabelbissen, Sandwiches und sonstigen Arten der Feinkosterzeugung befassen.

c) Persönlich: Für alle in den oben angeführten Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen.“

Die Klägerin machte Ansprüche aus einer Falschberechnung der kollektivvertraglichen Dienstalterszulage und der Stundenaufstockung geltend. Mangels einvernehmlicher Feststellung des fachlichen Anwendungsbereichs des zugrunde liegenden Rahmenkollektivvertrags sei von der Anwendbarkeit des Lohnvertrags, der die Erzeugung von Gemüsekonserven, Obstkonserven, Marmeladen, Fruchtsäften, Süßmost und Tiefkühlwaren umfasse, auszugehen. Die überwiegende Tätigkeit der Beklagten bestehe in der Gemüseverarbeitung, die der Erzeugung von Gemüsekonserven zuzuordnen sei. Richtigerweise sei ihre Tätigkeit in die Kategorie 4 der Lohn tafel einzuordnen gewesen.

Die Beklagte entgegnete, dass sie nicht unter den fachlichen Geltungsbereich des von der Klägerin angeführten Lohnvertrags falle. Das von ihr hergestellte Endprodukt bestehe in der fertigen Verpackung von Kartoffeln, was nicht unter den Begriff „Gemüsekonserven“ zu subsumieren sei. Außerdem seien die Ansprüche der Klägerin verfallen.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren zur Gänze ab. Der von der Klägerin ins Treffen geführte Lohnvertrag gelange nicht zur Anwendung, weil es sich bei den Produkten der Beklagten nicht um Gemüsekonserven handle.

Das Berufungsgericht gab der Berufung der Klägerin statt, hob das Urteil des Erstgerichts auf und verwies die Rechtssache zur neuerlichen Entscheidung nach Verfahrensergänzung an das Erstgericht zurück. Gleichzeitig erklärte es den Rekurs an den Obersten Gerichtshof für zulässig. In einem Kollektivvertrag müssten nicht unbedingt Mindestlöhne geregelt werden. Der Wortlaut der Bestimmungen des § 10 Pkt 1 und 2 des zugrunde liegenden Rahmenkollektivvertrags lasse aber den Schluss zu, dass die Kollektivvertragsparteien alle dem Rahmenkollektivvertrag unterworfenen Arbeitnehmer in Lohngruppen hätten einteilen und die Mindestlöhne hätten regeln wollen. Es sei daher durch Auslegung zu ermitteln, welcher Lohnvertrag auf das Dienstverhältnis der Klägerin Anwendung finde. Da die bei der Beklagten verarbeitenden und verpackten Kartoffeln nicht essfertig seien, falle der Betrieb nicht unter die Feinkosterzeugung. Vielmehr sei die Tätigkeit der Beklagten der Gemüseverwertung zuzuordnen. Die Klägerin könne ihre Lohnforderungen daher auf Basis des von ihr herangezogenen Lohnvertrags (Beilage ./1) geltend machen. Das Berufungsgericht gab der Berufung der Klägerin statt, hob das Urteil des Erstgerichts auf und verwies die Rechtssache zur neuerlichen Entscheidung nach Verfahrensergänzung an das Erstgericht zurück. Gleichzeitig erklärte es den Rekurs an den Obersten Gerichtshof für zulässig. In einem Kollektivvertrag müssten nicht unbedingt Mindestlöhne geregelt werden. Der Wortlaut der Bestimmungen des Paragraph 10, Pkt 1 und 2 des zugrunde liegenden Rahmenkollektivvertrags lasse aber den Schluss zu, dass die Kollektivvertragsparteien alle dem Rahmenkollektivvertrag unterworfenen Arbeitnehmer in Lohngruppen hätten einteilen und die Mindestlöhne hätten regeln wollen. Es sei daher durch Auslegung zu ermitteln, welcher Lohnvertrag auf das Dienstverhältnis der Klägerin Anwendung finde. Da die bei der Beklagten verarbeitenden und verpackten Kartoffeln nicht essfertig seien, falle der Betrieb nicht unter die Feinkosterzeugung. Vielmehr sei die Tätigkeit der Beklagten der Gemüseverwertung zuzuordnen. Die Klägerin könne ihre Lohnforderungen daher auf Basis des von ihr herangezogenen Lohnvertrags (Beilage ./1) geltend machen.

Gegen den Aufhebungsbeschluss richtet sich der Rekurs der Beklagten, mit dem sie die Wiederherstellung der Entscheidung des Erstgerichts anstrebt.

Mit ihrer Rekursbeantwortung beantragt die Klägerin, dem Rekurs der Gegenseite den Erfolg zu versagen.

Rechtliche Beurteilung

Im Allgemeinen wird aufgrund eines Zulässigkeitsausspruchs des Berufungsgerichts iSd § 519 Abs 1 Z 2 ZPO ein Aufhebungsbeschluss anfechtbar, sofern es darum geht, eine erhebliche Rechtsfrage durch den Obersten Gerichtshof überprüfen zu lassen (vgl 8 Ob 15/10d). Der vorliegende Rekurs ist zulässig, weil der Auslegung des zugrunde liegenden Rahmenkollektivvertrags für einen größeren Personenkreis Bedeutung zukommt und sich der Oberste Gerichtshof mit der Frage, unter welchen Voraussetzungen eine vom Rahmenkollektivvertrag erfasste Tätigkeit einem Lohnvertrag iSd § 10 Pkt 2 des Rahmenkollektivvertrags zuzuordnen ist, noch nicht beschäftigt hat (vgl RIS-Justiz RS0109942). Die zu beurteilenden Regelungen sind keineswegs so eindeutig, dass nur eine Möglichkeit der Auslegung in Betracht käme (vgl RIS-Justiz RS0121516). Der Rekurs ist aber nicht berechtigt. Im Allgemeinen wird aufgrund eines

Zulässigkeitsausspruch des Berufungsgerichts iSd Paragraph 519, Absatz eins, Ziffer 2, ZPO ein Aufhebungsbeschluss anfechtbar, sofern es darum geht, eine erhebliche Rechtsfrage durch den Obersten Gerichtshof überprüfen zu lassen (vergleiche 8 Ob 15/10d). Der vorliegende Rekurs ist zulässig, weil der Auslegung des zugrunde liegenden Rahmenkollektivvertrags für einen größeren Personenkreis Bedeutung zukommt und sich der Oberste Gerichtshof mit der Frage, unter welchen Voraussetzungen eine vom Rahmenkollektivvertrag erfasste Tätigkeit einem Lohnvertrag iSd Paragraph 10, Pkt 2 des Rahmenkollektivvertrags zuzuordnen ist, noch nicht beschäftigt hat (vergleiche RIS-Justiz RS0109942). Die zu beurteilenden Regelungen sind keineswegs so eindeutig, dass nur eine Möglichkeit der Auslegung in Betracht käme (vergleiche RIS-Justiz RS0121516). Der Rekurs ist aber nicht berechtigt.

1.1 Nach ständiger Rechtsprechung hat die Auslegung normativer Bestimmungen eines Kollektivvertrags objektiv nach den Regeln der §§ 6 und 7 ABGB zu erfolgen (RIS-Justiz RS0010088). Dabei ist in erster Linie der Wortsinn - auch im Zusammenhang mit den übrigen Regelungen - zu erforschen und die sich aus dem Text des Kollektivvertrags ergebende Absicht der Kollektivvertragsparteien zu berücksichtigen (RIS-Justiz RS0010089). Im Zweifel ist zu unterstellen, dass die Kollektivvertragsparteien 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 (RIS-Justiz RS0008828; RS0008897).

1.1 Nach ständiger Rechtsprechung hat die Auslegung normativer Bestimmungen eines Kollektivvertrags objektiv nach den Regeln der Paragraphen 6 und 7 ABGB zu erfolgen (RIS-Justiz RS0010088). Dabei ist in erster Linie der Wortsinn - auch im Zusammenhang mit den übrigen Regelungen - zu erforschen und die sich aus dem Text des Kollektivvertrags ergebende Absicht der Kollektivvertragsparteien zu berücksichtigen (RIS-Justiz RS0010089). Im Zweifel ist zu unterstellen, dass die Kollektivvertragsparteien 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 (RIS-Justiz RS0008828; RS0008897).

1.2 § 10 des zu beurteilenden Rahmenkollektivvertrags enthält nach den gewählten Formulierungen eine abschließende Regelung. Demnach soll entsprechend dem erkennbaren Willen der Kollektivvertragsparteien die Lohnauszahlung für alle Arbeitnehmer geregelt werden. Dafür spricht die anordnende Formulierung in Pkt 1 leg cit, wonach die Arbeitnehmer in Lohngruppen eingeteilt werden. Auch Pkt 2 leg cit lässt keinen Zweifel offen, dass die Lohnsätze für alle Arbeitnehmer in Lohnverträgen festgesetzt werden. Das Gleiche ergibt sich aus Pkt 10 leg cit, wonach jedem Arbeitnehmer spätestens nach dem ersten Dienstmonat jedenfalls die Einstufung bekannt zu geben ist. Vorbehalte oder Ausnahmen sind in diesen Regelungen nicht vorgesehen. Auch die Lehrlingsentschädigung in Pkt 9 ist ausnahmslos an den Facharbeiterlohn der jeweiligen Lohn tafel geknüpft. Der abschließende Regelungscharakter kann letztlich auch aus der Begünstigungsklausel des § 24 des Rahmenkollektivvertrags abgeleitet werden, wonach die in den einzelnen Erzeugungszweigen vom Rahmenkollektivvertrag abweichenden Bestimmungen, die an die Stelle der entsprechenden Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrags treten oder diese ergänzen, einen integrierenden Bestandteil des Rahmenkollektivvertrags bilden. Wie sich im Verein mit § 10 Pkt 2 des Rahmenkollektivvertrags ergibt, sollen die kollektiven Regelungen für alle Erzeugungszweige, zu denen auch die Lohnverträge gehören, Inhalt des Rahmenkollektivvertrags sein.

1.2 Paragraph 10, des zu beurteilenden Rahmenkollektivvertrags enthält nach den gewählten Formulierungen eine abschließende Regelung. Demnach soll entsprechend dem erkennbaren Willen der Kollektivvertragsparteien die Lohnauszahlung für alle Arbeitnehmer geregelt werden. Dafür spricht die anordnende Formulierung in Pkt 1 leg cit, wonach die Arbeitnehmer in Lohngruppen eingeteilt werden. Auch Pkt 2 leg cit lässt keinen Zweifel offen, dass die Lohnsätze für alle Arbeitnehmer in Lohnverträgen festgesetzt werden. Das Gleiche ergibt sich aus Pkt 10 leg cit, wonach jedem Arbeitnehmer spätestens nach dem ersten Dienstmonat jedenfalls die Einstufung bekannt zu geben ist. Vorbehalte oder Ausnahmen sind in diesen Regelungen nicht vorgesehen. Auch die Lehrlingsentschädigung in Pkt 9 ist ausnahmslos an den Facharbeiterlohn der jeweiligen Lohn tafel geknüpft. Der abschließende Regelungscharakter kann letztlich auch aus der Begünstigungsklausel des Paragraph 24, des Rahmenkollektivvertrags abgeleitet werden, wonach die in den einzelnen Erzeugungszweigen vom Rahmenkollektivvertrag abweichenden Bestimmungen, die an die Stelle der entsprechenden Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrags treten oder diese ergänzen, einen integrierenden Bestandteil des Rahmenkollektivvertrags bilden. Wie sich im Verein mit Paragraph 10, Pkt 2 des Rahmenkollektivvertrags ergibt, sollen die kollektiven Regelungen für alle Erzeugungszweige, zu denen auch die Lohnverträge gehören, Inhalt des Rahmenkollektivvertrags sein.

1.3 Nach dem eindeutig erkennbaren Willen der Kollektivvertragsparteien sollen die Lohnverträge somit alle Erzeugungszweige erfassen. Davon geht letztlich auch die Beklagte selbst aus, indem sie zugesteht, dass sie die Klägerin ebenfalls nach einem bestehenden Lohnvertrag, wenn auch nach jenem für die Fisch- und Feinkosterzeugung, entlohnt hat.

Die Ansicht des Berufungsgerichts, dass die Kollektivvertragsparteien alle dem Rahmenkollektivvertrag unterworfenen Arbeitnehmer entsprechend ihrer Arbeitsleistung und Verwendung in Lohngruppen („Kategorien“) hätten einteilen und die Mindestlöhne hätten regeln wollen und daher durch Auslegung zu ermitteln sei, welcher Lohnvertrag auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin anwendbar sei, wird vom Obersten Gerichtshof gebilligt.

2. Die Lohnvereinbarung für die Erzeugung von Fischmarinaden, Fischkonserven, Gabelbissen, Sandwiches und (für) sonstige(n) Arten der Feinkosterzeugung bezieht sich auf die Herstellung bestimmter Arten sofort zum Verzehr bestimmter Lebensmittel. Das Berufungsgericht und die Parteien verwenden in diesem Zusammenhang den Begriff „essfertig“.

Die Ansicht des Berufungsgerichts, dass ausgehend von den Feststellungen die überwiegende Tätigkeit der Beklagten (vgl. den Lohnvertrag für die Erzeugung von Gemüsekonserven) in der Kartoffelverwertung (ohne Verwendung von Konservierungsmitteln) bestehe, die verpackten Kartoffeln nicht essfertig seien und der Betrieb der Beklagten nicht zur Feinkosterzeugung zähle, ist (ebenfalls) nicht zu beanstanden. Die Ansicht des Berufungsgerichts, dass ausgehend von den Feststellungen die überwiegende Tätigkeit der Beklagten vergleiche den Lohnvertrag für die Erzeugung von Gemüsekonserven) in der Kartoffelverwertung (ohne Verwendung von Konservierungsmitteln) bestehe, die verpackten Kartoffeln nicht essfertig seien und der Betrieb der Beklagten nicht zur Feinkosterzeugung zähle, ist (ebenfalls) nicht zu beanstanden.

3.1 Nach der gewählten Beschreibung (Erzeugung von Gemüsekonserven) scheint der vom Berufungsgericht herangezogene Lohnvertrag (Beilage .1) das Kriterium der Herstellung einer Konserve (zum Zweck der Konservierung) in den Vordergrund zu rücken. Unter „Konservieren“ werden alle Maßnahmen zusammengefasst, die geeignet sind, die Haltbarkeit von Lebensmitteln zu erhöhen, ohne bis zum Zeitpunkt ihres Verbrauchs ihre Genussfähigkeit und gesundheitliche Verträglichkeit zu vermindern (Pkt I Abs 1 des von der Beklagten vorgelegten Auszugs aus dem Lebensmittelbuch Beilage .9). Konservierte Lebensmittel werden so verpackt, gelagert und in den Verkehr gebracht, dass der durch die Konservierung erreichte Zweck, nämlich die Haltbarkeit, nicht verloren geht. Beispielsweise sind durch Trocknung konservierte Lebensmittel vor Feuchtigkeit zu schützen und erforderlichenfalls zweckentsprechend zu verpacken. Durch Entkeimungsfiltration oder andere Verfahren entkeimte Lebensmittel werden durch Aufbewahrung in entsprechend vorbehandelten Gefäßen mit geeignetem Verschluss vor neuerlichem Keimbefall geschützt. Durch Kälte konservierte Lebensmittel sind nur solange haltbar, als eine entsprechend niedrige Temperatur eingehalten wird (Pkt III Abs 75 Beilage .9). Dosenkonserven sind trocken und kühl zu lagern und zweckmäßigerweise durch geeignete Maßnahmen vor Rost zu schützen (Pkt III Abs 76 Beilage .9).

3.1 Nach der gewählten Beschreibung (Erzeugung von Gemüsekonserven) scheint der vom Berufungsgericht herangezogene Lohnvertrag (Beilage .1) das Kriterium der Herstellung einer Konserve (zum Zweck der Konservierung) in den Vordergrund zu rücken. Unter „Konservieren“ werden alle Maßnahmen zusammengefasst, die geeignet sind, die Haltbarkeit von Lebensmitteln zu erhöhen, ohne bis zum Zeitpunkt ihres Verbrauchs ihre Genussfähigkeit und gesundheitliche Verträglichkeit zu vermindern (Pkt römisch eins Absatz eins, des von der Beklagten vorgelegten Auszugs aus dem Lebensmittelbuch Beilage .9). Konservierte Lebensmittel werden so verpackt, gelagert und in den Verkehr gebracht, dass der durch die Konservierung erreichte Zweck, nämlich die Haltbarkeit, nicht verloren geht. Beispielsweise sind durch Trocknung konservierte Lebensmittel vor Feuchtigkeit zu schützen und erforderlichenfalls zweckentsprechend zu verpacken. Durch Entkeimungsfiltration oder andere Verfahren entkeimte Lebensmittel werden durch Aufbewahrung in entsprechend vorbehandelten Gefäßen mit geeignetem Verschluss vor neuerlichem Keimbefall geschützt. Durch Kälte konservierte Lebensmittel sind nur solange haltbar, als eine entsprechend niedrige Temperatur eingehalten wird (Pkt römisch drei Absatz 75, Beilage .9). Dosenkonserven sind trocken und kühl zu lagern und zweckmäßigerweise durch geeignete Maßnahmen vor Rost zu schützen (Pkt römisch drei Absatz 76, Beilage .9).

3.2 Der Begriff der „Konserve“ laut Lohnvertrag Beilage .1 (Erzeugung von Gemüsekonserven) bezieht sich nach den dargestellten Bestimmungen auf die „Konservierung“ zur Verlängerung der Haltbarkeit. Auf die Art und die Dauer der Konservierung wird im Lohnvertrag nicht Bezug genommen. Die Konservierung ist auch nicht etwa mit der Verwendung von Konservierungsmitteln gleichzusetzen. Aus Sicht des Lohnvertrags ist daher nicht abwegig, die

Behandlung der geschälten und zerteilten Kartoffeln bei der Beklagten sogar als (einfache) Art der Konservierung zu betrachten, zumal auch die Verpackung im Vakuum oder in Fässern bezweckt, die Frische und damit die Haltbarkeit zu beeinflussen.

3.3 Davon abgesehen zielt die Konservierung primär auf die Verpackung ab. Zudem ist klar, dass sich die Beklagte mit der Verarbeitung von Kartoffeln beschäftigt und diese Tätigkeit zur Gemüseverwertung zählt.

Nach § 10 Pkt 2 des zugrunde liegenden Rahmenkollektivvertrags kommt es für die Heranziehung des passenden Lohnvertrags auf den Erzeugungszweig an. Auch aus der Bestimmung im Lohnvertrag Beilage ./1, wonach für Betriebe, die auch anderen Erzeugungssparten angehören, der Kollektivvertrag (gemeint: Lohnvertrag) nur dann anzuwenden ist, wenn die Obst- und Gemüseverwertung jahresumsatzmäßig überwiegt, ergibt sich, dass die jeweilige (überwiegende) Erzeugungssparte maßgebend ist. Für die Bestimmung des Erzeugungszweigs (der Erzeugungssparte) kann aber nicht primär auf die Verpackungsart abgestellt werden. Vielmehr muss es auf die Produkterzeugung ankommen. Diese besteht bei der Beklagten aber in der Verwertung bzw Verarbeitung von Kartoffeln. In diesem Sinn kann auch aus der schon zitierten Bestimmung zum Geltungsbereich in Beilage ./1 abgeleitet werden, dass für die Zuordnung zum Lohnvertrag die Obst- und Gemüseverwertung das entscheidende Kriterium darstellt. Es ist daher zu fragen, ob sich die Tätigkeit bzw der Schwerpunkt der Tätigkeit des fraglichen Betriebs (hier) der Beklagten als (hier) Gemüseverwertung darstellt. Dies ist für die bei der Beklagten verarbeiteten und verpackten Kartoffeln zweifellos zu bejahen. Nach Paragraph 10, Pkt 2 des zugrunde liegenden Rahmenkollektivvertrags kommt es für die Heranziehung des passenden Lohnvertrags auf den Erzeugungszweig an. Auch aus der Bestimmung im Lohnvertrag Beilage ./1, wonach für Betriebe, die auch anderen Erzeugungssparten angehören, der Kollektivvertrag (gemeint: Lohnvertrag) nur dann anzuwenden ist, wenn die Obst- und Gemüseverwertung jahresumsatzmäßig überwiegt, ergibt sich, dass die jeweilige (überwiegende) Erzeugungssparte maßgebend ist. Für die Bestimmung des Erzeugungszweigs (der Erzeugungssparte) kann aber nicht primär auf die Verpackungsart abgestellt werden. Vielmehr muss es auf die Produkterzeugung ankommen. Diese besteht bei der Beklagten aber in der Verwertung bzw Verarbeitung von Kartoffeln. In diesem Sinn kann auch aus der schon zitierten Bestimmung zum Geltungsbereich in Beilage ./1 abgeleitet werden, dass für die Zuordnung zum Lohnvertrag die Obst- und Gemüseverwertung das entscheidende Kriterium darstellt. Es ist daher zu fragen, ob sich die Tätigkeit bzw der Schwerpunkt der Tätigkeit des fraglichen Betriebs (hier) der Beklagten als (hier) Gemüseverwertung darstellt. Dies ist für die bei der Beklagten verarbeiteten und verpackten Kartoffeln zweifellos zu bejahen.

4.1 Zusammenfassend ergibt sich:

§ 10 des Rahmenkollektivvertrags des Nahrungs- und Genussmittelgewerbes bezweckt, für die Arbeitnehmer aller Erzeugungszweige die Lohnauszahlung zu regeln und die Mindestlöhne durch Lohnverträge festzulegen. Der Begriff der „Konserve“ laut Lohnvertrag für die Erzeugung von Gemüsekonserven, Obstkonserven, Marmeladen, Fruchtsäften, Süßmost und Tiefkühlwaren bezieht sich auf die Konservierung zur Verlängerung der Haltbarkeit. Für die Heranziehung des passenden Lohnvertrags kommt es in erster Linie auf den Erzeugungszweig (zB Gemüseverwertung) und nicht auf die Verpackungsart an. Paragraph 10, des Rahmenkollektivvertrags des Nahrungs- und Genussmittelgewerbes bezweckt, für die Arbeitnehmer aller Erzeugungszweige die Lohnauszahlung zu regeln und die Mindestlöhne durch Lohnverträge festzulegen. Der Begriff der „Konserve“ laut Lohnvertrag für die Erzeugung von Gemüsekonserven, Obstkonserven, Marmeladen, Fruchtsäften, Süßmost und Tiefkühlwaren bezieht sich auf die Konservierung zur Verlängerung der Haltbarkeit. Für die Heranziehung des passenden Lohnvertrags kommt es in erster Linie auf den Erzeugungszweig (zB Gemüseverwertung) und nicht auf die Verpackungsart an.

4.2 Im Ergebnis ist daher dem Berufungsgericht zuzustimmen, dass der Lohnvertrag über die Erzeugung von Gemüsekonserven, Obstkonserven, Marmeladen, Fruchtsäften, Süßmost und Tiefkühlwaren (Beilage ./1) auf das Dienstverhältnis der Klägerin zur Anwendung gelangt. Das Berufungsgericht ist daher von einer zutreffenden Rechtsansicht ausgegangen.

Ist die dem Aufhebungsbeschluss zugrunde liegende Rechtsansicht nicht zu beanstanden, so kann der Oberste Gerichtshof, der nicht Tatsacheninstanz ist, aber nicht überprüfen, ob sich die vom Berufungsgericht angeordnete Ergänzung des Verfahrens oder der Feststellungen tatsächlich als notwendig erweist (RIS-Justiz RS0042179; RS0043414). Dem Rekurs der Beklagten war daher der Erfolg zu versagen.

Der Kostenvorbehalt stützt sich auf §§ 50, 52 ZPO iVm§ 2 ASGG.Der Kostenvorbehalt stützt sich auf Paragraphen 50, 52, ZPO in Verbindung mit Paragraph 2, ASGG.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E100759

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2012:008OBA00022.12M.0424.000

Im RIS seit

24.05.2012

Zuletzt aktualisiert am

22.11.2012

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