

TE OGH 2008/8/20 9ObA66/07g

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 20.08.2008

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Christa Brezna und Mag. Thomas Kallab als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Dietmar L*****, Student, *****, vertreten durch Dr. Gerhard Hiebler und Dr. Gerd Grebenjak, Rechtsanwälte in Leoben, gegen die beklagte Partei Rail Cargo Austria AG, Elisabethstraße 9, 1010 Wien, vertreten durch Kunz Schima Wallentin Rechtsanwälte KEG, Wien, wegen 421,92 EUR sA, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 31. Jänner 2007, GZ 7 Ra 89/06x-14, womit das Urteil des Landesgerichts Leoben als Arbeits- und Sozialgericht vom 12. April 2006, GZ 23 Cga 17/06a-9, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 199,87 EUR (darin 33,31 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war vereinbarungsgemäß vom 4. 7. 2005 bis 11. 9. 2005 zeitlich befristet bei der Beklagten als Ferialarbeiter beschäftigt. Das vereinbarte monatliche Grundgehalt betrug 1.100 EUR. Der Kläger erhielt diesen Grundlohn auch ausbezahlt, nicht jedoch aliquote Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsremuneration). Im Vertrag war festgehalten, dass die Dienst- und Besoldungsordnung (DBO) für die Bediensteten der österreichischen Privatbahnen auf das Dienstverhältnis mit dem Kläger nicht anzuwenden ist.

Die Dienst- und Besoldungsordnung, DBO, ist ein Kollektivvertrag im Sinn des § 2 Arbeitsverfassungsgesetz. Sie regelt gegenseitige, aus dem Dienstverhältnis entspringende Rechte und Pflichten und wurde zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Sektion Verkehr, Fachverband der Schienenbahnen, einerseits und dem österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Eisenbahner, andererseits abgeschlossen. Die DBO regelt umfassend die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragspartner, insbesondere auch das Entgelt, wie auch Sonderzahlungen. Die Dienst- und Besoldungsordnung, DBO, ist ein Kollektivvertrag im Sinn des Paragraph 2, Arbeitsverfassungsgesetz. Sie regelt gegenseitige, aus dem Dienstverhältnis entspringende Rechte und Pflichten und wurde zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Sektion Verkehr, Fachverband der Schienenbahnen, einerseits und dem österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Eisenbahner, andererseits abgeschlossen. Die DBO regelt umfassend die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragspartner, insbesondere auch das Entgelt, wie auch Sonderzahlungen.

Gemäß § 1 („Geltungsbereich“) Abs 3 DBO gilt diese für alle Arbeitnehmer, welche bei den gemäß Abs 2 der DBO unterliegenden Unternehmen oder Betrieben beschäftigt sind. Sie werden als Bedienstete bezeichnet. Abweichend vom Abs 3 regelt § 1 Abs 4 DBO, dass diese auf Lehrlinge, Gelegenheitsarbeiter (das sind Arbeitnehmer, die nur stundenweise ohne die tägliche Normalarbeitszeit zu erreichen oder nur tageweise durchgehend jedenfalls weniger als 1 Monat beschäftigt werden), Hausbesorger sowie Ferialpraktikanten, Ferialarbeiter und Volontäre nicht anzuwenden ist. Gemäß Paragraph eins, („Geltungsbereich“) Absatz 3, DBO gilt diese für alle Arbeitnehmer, welche bei den gemäß Absatz 2, der DBO unterliegenden Unternehmen oder Betrieben beschäftigt sind. Sie werden als Bedienstete bezeichnet. Abweichend vom Absatz 3, regelt Paragraph eins, Absatz 4, DBO, dass diese auf Lehrlinge, Gelegenheitsarbeiter (das sind Arbeitnehmer, die nur stundenweise ohne die tägliche Normalarbeitszeit zu erreichen oder nur tageweise durchgehend jedenfalls weniger als 1 Monat beschäftigt werden), Hausbesorger sowie Ferialpraktikanten, Ferialarbeiter und Volontäre nicht anzuwenden ist.

Zwischen den Streitparteien ist strittig, ob dieser Ausschluss der Anwendung des Kollektivvertrags auch für das - bereits beendete - Arbeitsverhältnis des Klägers wirksam war oder nicht.

Das Erstgericht gab dem auf Zahlung anteiliger Sonderzahlungen gerichteten Klagebegehren statt.

Das Berufungsgericht wies das Klagebegehren ab. Es hat dabei die Fragen, ob ein Verstoß gegen § 879 ABGB im Zusammenhang mit der Anwendung des verfassungsrechtlichen Gleichheitssatzes, gegen den betrieblichen Gleichbehandlungsgrundsatz oder das Verbot der Altersdiskriminierung vorliegt, zutreffend verneint. Es kann daher insoweit auf die Richtigkeit der Begründung des angefochtenen Urteils verwiesen werden (§ 510 Abs 3 ZPO). Das Berufungsgericht wies das Klagebegehren ab. Es hat dabei die Fragen, ob ein Verstoß gegen Paragraph 879, ABGB im Zusammenhang mit der Anwendung des verfassungsrechtlichen Gleichheitssatzes, gegen den betrieblichen Gleichbehandlungsgrundsatz oder das Verbot der Altersdiskriminierung vorliegt, zutreffend verneint. Es kann daher insoweit auf die Richtigkeit der Begründung des angefochtenen Urteils verwiesen werden (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Rechtliche Beurteilung

Lediglich ergänzend ist den Ausführungen des Revisionswerbers entgegenzuhalten:

Auch das Berufungsgericht geht davon aus, dass die Kollektivvertragsparteien bei der Gestaltung des Kollektivvertrags an den verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz gebunden sind (RIS-Justiz RS0038765 ua). Der Gleichheitssatz besagt, dass an gleiche Tatbestände gleiche Rechtsfolgen zu knüpfen sind bzw unterschiedliche Regelungen, die nicht in entsprechenden Unterschieden im Tatsächlichen ihre Grundlage haben, gleichheitswidrig sind (RIS-Justiz RS0053509). Sachliche Differenzierungen sind somit zulässig, die Verhältnismäßigkeit des Eingriffs ist bei kollektivvertraglicher Regelung grundsätzlich anzunehmen (RIS-Justiz RS0038552). Unstrittig ist, dass der Kläger seine Tätigkeit nicht zu Ausbildungszwecken (Volontär oder Ferialpraktikant) sondern als „Ferialarbeiter“ ausübte. Die Auslegung des KollV, bei der den Parteien die Absicht einer vernünftigen Regelung zu unterstellen ist (RIS-Justiz RS0008828 uva), ergibt hier den Schluss, dass unter „Ferialarbeitern“ Personen zu verstehen sind, die sich während ihrer Ferien etwas dazuverdienen wollen, somit Schüler und Studenten. Wenn nun die Kollektivvertragsparteien diese Personengruppe von der Anwendung ihres Kollektivvertrags, der ja nicht nur den Bezug von Sonderzahlungen, sondern als umfassendes Regelungswerk die Gesamtbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern festlegt, ausgenommen haben, kann dabei keine Unsachlichkeit erkannt werden. Die konkrete (Hilfs-)Tätigkeit der Ferialarbeiter unterscheidet sich zwar nicht wesentlich von derjenigen, die andere hauptberuflich Bedienstete der Beklagten ausüben, doch ergeben sich bei näherer Betrachtung doch erhebliche Unterschiede: Andere Bedienstete - sei es vielleicht auch nur in einem kurzen Dienstverhältnis zur Beklagten - ziehen regelmäßig ihr notwendiges Einkommen aus ihrer Tätigkeit und sind daher als typische Adressaten eines Kollektivvertrags zu werten. Schüler und Studenten stehen in der Regel nicht dauernd im Arbeitsleben, ihre regelmäßig auf die Ferien beschränkten Tätigkeiten sind daher zwangsläufig kürzer, und, wenn auch meist in untergeordneten Verrichtungen bestehend, so doch mit der Notwendigkeit einer gewissen Einschulung durch den Arbeitgeber verbunden. Von einem dauernd im Arbeitsleben stehenden Arbeitnehmer wird daher in der Regel auch größere Effizienz erwartet werden dürfen. Lediglich am Rande sei erwähnt, dass die Ausnahmeregelung des Kollektivvertrags die Parteien des Einzelvertrags nicht daran gehindert hätte, dennoch Sonderzahlungen zu vereinbaren.

Damit besteht aber auch keine mittelbare Grundrechtsverletzung, welche zur Sittenwidrigkeit des Kollektivvertrags im Sinn des § 879 ABGB führen könnte. Damit besteht aber auch keine mittelbare Grundrechtsverletzung, welche zur Sittenwidrigkeit des Kollektivvertrags im Sinn des Paragraph 879, ABGB führen könnte.

Auf eine angebliche Verletzung des betrieblichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist schon deshalb nicht einzugehen, weil eine solche im Verfahren erster Instanz nicht geltend gemacht worden ist. Dass es im Betrieb der Beklagten eine andere Gruppe von Kurzzeitbeschäftigten gibt, die weder Ferialarbeiter noch Gelegenheitsarbeiter sind, hat der Kläger im Verfahren erster Instanz weder behauptet noch unter Beweis gestellt. Gegenteilige Behauptungen in der Revision sind daher als unzulässige Neuerung unbeachtlich.

Letztlich lässt sich auch die vom Kläger ins Treffen geführte mittelbare Diskriminierung durch einen Verstoß gegen § 17 Abs 1 Z 2 Gleichbehandlungsgesetz (Entgeltdiskriminierung wegen des Alters) nicht erkennen. Dem Revisionswerber ist zwar zuzustimmen, dass „Ferialarbeiter“ überwiegend Schüler und Studenten sind (siehe oben), doch gilt auch hier, dass die Differenzierung nicht auf unsachlichen Gründen, sondern auf den oben erwähnten Besonderheiten beruht. Letztlich lässt sich auch die vom Kläger ins Treffen geführte mittelbare Diskriminierung durch einen Verstoß gegen Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer 2, Gleichbehandlungsgesetz (Entgeltdiskriminierung wegen des Alters) nicht erkennen. Dem Revisionswerber ist zwar zuzustimmen, dass „Ferialarbeiter“ überwiegend Schüler und Studenten sind (siehe oben), doch gilt auch hier, dass die Differenzierung nicht auf unsachlichen Gründen, sondern auf den oben erwähnten Besonderheiten beruht.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 ZPO.

Textnummer

E88324

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2008:009OBA00066.07G.0820.000

Im RIS seit

19.09.2008

Zuletzt aktualisiert am

13.09.2010

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at