jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2007/8/30 8ObA43/07t

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 30.08.2007

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofs Hon. Prof. Dr. Langer als Vorsitzende sowie die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling und Dr. Glawischnig und die fachkundigen Laienrichter Mag. Johann Schneller und Mag. Eva Pernt als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Arbeiterbetriebsrat des Betriebes Sonderkrankenanstalt *****, vertreten durch Dr. Gerhard Hiebler und Dr. Gert Grebenjak, Rechtsanwälte in Leoben, gegen die beklagte Partei Pensionsversicherungsanstalt, Friedrich-Hillegeist-Straße 1, 1010 Wien, vertreten durch Dr. Vera Kremslehner und andere Rechtsanwälte in Wien, wegen Feststellung, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 2. Mai 2007, GZ 7 Ra 16/07p-27, mit dem das Urteil des Landesgerichts Leoben als Arbeits- und Sozialgericht vom 5. Dezember 2006, GZ 25 Cga 185/05w-21, 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 EUR 266,69 (darin EUR 44,45 USt) bestimmten Kosten der Revisionsbeantwortung binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die beklagte Partei ist Rechtsträgerin einer Sonderkrankenanstalt, in der (unstrittig) 60 Arbeiter beschäftigt sind, auf deren Dienstverhältnis die Dienstordnung C (im Folgenden: DO.C) für die Arbeiter bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs Anwendung findet. Zur Aufrechterhaltung des Betriebs in der SKA ist es notwendig, dass Arbeiter während der wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt werden; für eine solche Dienstleistung wird Ersatzruhe gewährt. Die Diensteinteilung wird im Betrieb für die Mitarbeiter für sechs Wochen im Vorhinein erstellt. Die Wochenruhe (Ersatzruhezeit für die Wochenendruhe) wird nicht im Nachhinein für geleistete Wochenenddienste gewährt, sondern bereits im Vorhinein jeweils für die betreffende Woche bei Erstellung des Arbeitszeitplans berücksichtigt.

§ 8f Abs 4 erster Satz der DO.C lautet wie folgt:Paragraph 8 f, Absatz 4, erster Satz der DO.C lautet wie folgt:

„Arbeiter, die aufgrund der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung am Samstag und/oder Sonntag beschäftigt werden, haben (abweichend von § 7 Abs 4 ARG) Anspruch auf einen Ersatzruhetag, wenn ein nach der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung freier Tag (Montag bis Freitag) mit einem gesetzlichen Feiertag zusammenfällt und in derselben Woche bzw im Durchrechnungszeitraum die Normalarbeitszeit erbracht wird."„Arbeiter, die aufgrund der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung am Samstag und/oder Sonntag beschäftigt werden, haben (abweichend von Paragraph 7, Absatz 4, ARG) Anspruch auf einen Ersatzruhetag, wenn ein nach der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung freier Tag (Montag bis Freitag) mit einem gesetzlichen Feiertag zusammenfällt und in derselben Woche bzw im

Durchrechnungszeitraum die Normalarbeitszeit erbracht wird."

Die Erläuterungen zu § 8e Abs 4 DO.C (nunmehr: § 8f Abs 4 idF der 38. Änderung 1. September 1996 und 1. Jänner 1997/wiederverlautbart: 47.Die Erläuterungen zu Paragraph 8 e, Absatz 4, DO.C (nunmehr: Paragraph 8 f, Absatz 4, in der Fassung der 38. Änderung 1. September 1996 und 1. Jänner 1997/wiederverlautbart: 47.

Änderung 1. Jänner 2001) lauten wie folgt:

„1. Der Anspruch auf einen Ersatzruhetag entsteht, wenn an dem Wochenende, an dessen Stelle die mit einem gesetzlichen Feiertag zusammenfallende Wochenruhe tritt, tatsächlich gearbeitet wird."

Die klagende Partei begehrt gemäß § 54 Abs 1 ASGG die Feststellung, dass die beklagte Partei verpflichtet sei, Arbeitnehmern im Betrieb der Sonderkrankenanstalt einen Ersatzfeiertag gemäß § 8f DO.C zu gewähren, und zwar unabhängig davon, ob dem Arbeitnehmer an dem Wochenende, an dem er am Samstag und/oder Sonntag zur Arbeitsleistung herangezogen werde, dennoch eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden zur Verfügung stehe und unabhängig davon, ob dem Arbeitnehmer in derselben Woche, in die der Feiertag fällt, aufgrund der vorgegebenen freien Tage im Zeitraum von Montag bis Freitag ein 36-stündiger Ruhezeitraum zur Verfügung steht, welcher den Feiertag nicht (auch nicht teilweise) umfasst, sowie den Arbeitern im Betrieb der Sonderkrankenanstalt die seit 1. 11. 2004 nicht gewährten Ersatzfeiertage nachträglich zu gewähren.Die klagende Partei begehrt gemäß Paragraph 54, Absatz eins, ASGG die Feststellung, dass die beklagte Partei verpflichtet sei, Arbeitnehmern im Betrieb der Sonderkrankenanstalt einen Ersatzfeiertag gemäß Paragraph 8 f, DO.C zu gewähren, und zwar unabhängig davon, ob dem Arbeitnehmer an dem Wochenende, an dem er am Samstag und/oder Sonntag zur Arbeitsleistung herangezogen werde, dennoch eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden zur Verfügung stehe und unabhängig davon, ob dem Arbeitnehmer in derselben Woche, in die der Feiertag fällt, aufgrund der vorgegebenen freien Tage im Zeitraum von Montag bis Freitag ein 36-stündiger Ruhezeitraum zur Verfügung steht, welcher den Feiertag nicht (auch nicht teilweise) umfasst, sowie den Arbeitern im Betrieb der Sonderkrankenanstalt die seit 1. 11. 2004 nicht gewährten Ersatzfeiertage nachträglich zu gewähren.

Zusammengefasst führt der klagende Betriebsrat aus, dass die beklagte Partei seit November 2004 den Ersatzfeiertag nicht gewähre, wenn Feiertage in die Wochenruhe im Ausmaß von mindestens 36 Stunden fielen. Gemäß § 8f Abs 4 DO.C gebühre am Samstag und/oder Sonntag beschäftigten Arbeitnehmern ein Ersatzruhetag, wenn ein nach der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung freier Tag (Montag bis Freitag) mit einem gesetzlichen Feiertag zusammenfalle und in derselben Woche bzw im Durchrechnungszeitraum die Normalarbeitszeit erbracht werde. Im kollektivvertraglichen Text werde nicht auf den Begriff der Wochenruhe abgestellt, sondern nur auf den „freien Tag". Falle somit bei einem Arbeitnehmer mit Wochenenddienst der „freie Tag" mit einem gesetzlichen Feiertag zusammen, begründe dies ohne weitere Voraussetzungen den Anspruch auf einen Ersatzfeiertag/Ersatzruhetag. Nur auf diese Weise werde eine Schlechterstellung der Arbeitnehmer mit Wochenenddienst im Vergleich zu Arbeitnehmern mit einer 5-Tage-Woche (von Montag bis Freitag), die bei einem sechswöchigen Turnus teils an Samstagen und Sonntagen sowie an einem auf einen Wochentag fallenden Feiertag - somit jedenfalls an 13 Tagen - frei hätten. Die an den Wochenenden Dienst versehenden Arbeitnehmer wären demgegenüber benachteiligt, zumal sie in dieser Zeit nur 12 arbeitsfreie Tage hätten. Es treffe auch nicht zu, dass Dienstnehmer mit Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdienst ohnehin finanzielle Vorteile genießen würden, da die daraus resultierenden Mehrbezüge nicht als Abtausch für eine Schmälerung der ihnen zu gewährenden freien Tage, sondern vielmehr als Kompensation der mit solchen Diensten verbundenen Nachteile (wie etwa Familienfeindlichkeit, erhöhte Stressbelastung etc) anzusehen seien. Der geltend gemachte Anspruch stehe auch deshalb zu, da die beklagte Partei jahrelang vorbehaltlos in den nun strittigen Fällen Ersatzfeiertage gewährt habe. Den Arbeitnehmern sei gemäß § 863 ABGB (betriebliche Übung) ein Anspruch erwachsen.Zusammengefasst führt der klagende Betriebsrat aus, dass die beklagte Partei seit November 2004 den Ersatzfeiertag nicht gewähre, wenn Feiertage in die Wochenruhe im Ausmaß von mindestens 36 Stunden fielen. Gemäß Paragraph 8 f, Absatz 4, DO.C gebühre am Samstag und/oder Sonntag beschäftigten Arbeitnehmern ein Ersatzruhetag, wenn ein nach der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung freier Tag (Montag bis Freitag) mit einem gesetzlichen Feiertag zusammenfalle und in derselben Woche bzw im Durchrechnungszeitraum die Normalarbeitszeit erbracht werde. Im kollektivvertraglichen Text werde nicht auf den Begriff der Wochenruhe abgestellt, sondern nur auf den „freien Tag". Falle somit bei einem Arbeitnehmer mit Wochenenddienst der „freie Tag" mit einem gesetzlichen Feiertag zusammen, begründe dies ohne weitere Voraussetzungen den Anspruch auf einen Ersatzfeiertag/Ersatzruhetag. Nur auf diese Weise werde eine Schlechterstellung der Arbeitnehmer mit

Wochenenddienst im Vergleich zu Arbeitnehmern mit einer 5-Tage-Woche (von Montag bis Freitag), die bei einem sechswöchigen Turnus teils an Samstagen und Sonntagen sowie an einem auf einen Wochentag fallenden Feiertag - somit jedenfalls an 13 Tagen - frei hätten. Die an den Wochenenden Dienst versehenden Arbeitnehmer wären demgegenüber benachteiligt, zumal sie in dieser Zeit nur 12 arbeitsfreie Tage hätten. Es treffe auch nicht zu, dass Dienstnehmer mit Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdienst ohnehin finanzielle Vorteile genießen würden, da die daraus resultierenden Mehrbezüge nicht als Abtausch für eine Schmälerung der ihnen zu gewährenden freien Tage, sondern vielmehr als Kompensation der mit solchen Diensten verbundenen Nachteile (wie etwa Familienfeindlichkeit, erhöhte Stressbelastung etc) anzusehen seien. Der geltend gemachte Anspruch stehe auch deshalb zu, da die beklagte Partei jahrelang vorbehaltlos in den nun strittigen Fällen Ersatzfeiertage gewährt habe. Den Arbeitnehmern sei gemäß Paragraph 863, ABGB (betriebliche Übung) ein Anspruch erwachsen.

Die beklagte Partei beantragte Klagsabweisung. Ein Vergleich der maßgeblichen Bestimmungen der DO.C, die grundsätzlich auf die Vorschriften des ARG verweise, zeige, dass § 8f Abs 4 DO.C von der gesetzlichen Regelung des § 7 Abs 4 ARG insofern zum Vorteil des Arbeitnehmers abweiche, als das ARG einen derartigen Anspruch nicht vorsehe. Aus den Erläuterungen zur DO.C (einvernehmliche Auslegung der Kollektivvertragspartner) ergebe sich, dass der Anspruch auf einen Ersatzruhetag nur dann entstehe, wenn an dem Wochenende, an dessen Stelle die mit einem gesetzlichen Feiertag zusammenfallende Wochenruhe trete, tatsächlich gearbeitet werde. Daraus folge, dass ein Ersatzruhetag nur dann gewährt werden solle, wenn der gesetzliche Feiertag mit der wegen des Dienstes am Wochenende zu gewährenden Wochenruhe zusammenfalle. Ein solcher Zusammenfall liege nur dann vor, wenn die im gesetzlichen Ausmaß von 36 Stunden zu gewährende Wochenruhe sich mit dem Feiertag überschneide. Stehe also dem Dienstnehmer eine Wochenruhe im Ausmaß von 36 Stunden ungestört zur Verfügung, ohne dass hiefür „nur eine einzige Minute des gesetzlichen Feiertags" benötigt werde, könne von einem solchen Zusammenfallen nicht gesprochen werden. Dem Klagebegehren fehle es am rechtlichen Interesse, da die Beklagte weder die gesetzlichen Bestimmungen des ARG noch die kollektivvertragliche Regelung des § 8f Abs 4 DO.C verletze. Es liege auch keine grobe Benachteiligung gegenüber Arbeitnehmern mit einer 5-Tage-Woche vor. Letztlich könnten von den Dienstordnungen abweichende Vereinbarungen als sogenannte Sonderverträge nur bei schriftlichem Abschluss und vorhergehender schriftlicher Zustimmung des Hauptverbandes getroffen werden. Eine Berufung auf die betriebliche Übung im Sinn des § 863 ABGB scheide daher aus.Die beklagte Partei beantragte Klagsabweisung. Ein Vergleich der maßgeblichen Bestimmungen der DO.C, die grundsätzlich auf die Vorschriften des ARG verweise, zeige, dass Paragraph 8 f, Absatz 4, DO.C von der gesetzlichen Regelung des Paragraph 7, Absatz 4, ARG insofern zum Vorteil des Arbeitnehmers abweiche, als das ARG einen derartigen Anspruch nicht vorsehe. Aus den Erläuterungen zur DO.C (einvernehmliche Auslegung der Kollektivvertragspartner) ergebe sich, dass der Anspruch auf einen Ersatzruhetag nur dann entstehe, wenn an dem Wochenende, an dessen Stelle die mit einem gesetzlichen Feiertag zusammenfallende Wochenruhe trete, tatsächlich gearbeitet werde. Daraus folge, dass ein Ersatzruhetag nur dann gewährt werden solle, wenn der gesetzliche Feiertag mit der wegen des Dienstes am Wochenende zu gewährenden Wochenruhe zusammenfalle. Ein solcher Zusammenfall liege nur dann vor, wenn die im gesetzlichen Ausmaß von 36 Stunden zu gewährende Wochenruhe sich mit dem Feiertag überschneide. Stehe also dem Dienstnehmer eine Wochenruhe im Ausmaß von 36 Stunden ungestört zur Verfügung, ohne dass hiefür „nur eine einzige Minute des gesetzlichen Feiertags" benötigt werde, könne von einem solchen Zusammenfallen nicht gesprochen werden. Dem Klagebegehren fehle es am rechtlichen Interesse, da die Beklagte weder die gesetzlichen Bestimmungen des ARG noch die kollektivvertragliche Regelung des Paragraph 8 f, Absatz 4, DO.C verletze. Es liege auch keine grobe Benachteiligung gegenüber Arbeitnehmern mit einer 5-Tage-Woche vor. Letztlich könnten von den Dienstordnungen abweichende Vereinbarungen als sogenannte Sonderverträge nur bei schriftlichem Abschluss und vorhergehender schriftlicher Zustimmung des Hauptverbandes getroffen werden. Eine Berufung auf die betriebliche Übung im Sinn des Paragraph 863, ABGB scheide daher aus.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Die Wortinterpretation des § 8f Abs 4 DO.C ergebe eindeutig einen Anspruch auf einen Ersatzruhetag im Fall der Erbringung der Normalarbeitszeit bei Zusammenfallen eines freien Tages mit einem gesetzlichen Feiertag. Von einem bestimmten Ausmaß der Wochenendruhe oder der Wochenruhe (etwa von 36 Stunden) sei nicht die Rede. Diese Auslegungsvariante sei auch die von den seinerzeitigen Kollektivvertragsparteien gewollte, um eine Benachteiligung von Dienstnehmern mit Wochenenddiensten gegenüber Dienstnehmern mit einer 5-Tage-Woche zu verhindern. Ob ein Dienstnehmer von Freitag 0.00 Uhr bis Samstag 18.00 Uhr eine durchgehende Ruhezeit von mehr als 36 Stunden habe, sei zu vernachlässigen, da sonst die Gewährung eines Ersatzruhetags von der

willkürlichen Einteilung durch den Dienstgeber abhänge. Das Berufungsgericht änderte über Berufung der beklagten Partei das Ersturteil im gänzlich klagsabweisenden Sinn. Es führte aus, dass dem Erstgericht grundsätzlich beizupflichten sei, dass der Wortlaut des § 8f Abs 4 DO.C (für sich allein) nicht zwingend für die Argumentation der beklagten Partei spreche, zumal eine ausdrückliche Regelung dahingehend, dass der Ersatzruhetag dann nicht zustehe, wenn die Wochenruhe ohnehin ungekürzt gegeben sei, zu fehlen scheine. Allerdings führe eine teleologische Interpretation der Bestimmung zu der von der beklagten Partei vertretenen Auslegungsvariante; § 8f Abs 4 DO.C enthalte eine die Arbeitnehmer begünstigende Regelung, weil § 7 Abs 4 ARG eine hier fehlende Anrechnung bei Zusammenfallen der wöchentlichen Ruhezeit mit Feiertagen vorsehe. Unter der „Wochenendruhe" im Sinn des § 2 Abs 1 ARG sei eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag falle, unter der „Wochenruhe" eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden in der Kalenderwoche und unter der „wöchentlichen Ruhezeit" sowohl die Wochenendruhe als auch die Wochenruhe zu verstehen. Die Wochenruhe trete gemäß § 4 ARG an die Stelle der Wochenendruhe also dann, wenn der Arbeitnehmer während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt werde und habe jedenfalls eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden zu umfassen. Die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes seien grundsätzlich auch für Arbeitnehmer gültig, auf die die DO.C Anwendung finde. Bedeutsam scheine in diesem Zusammenhang § 8f Abs 2 DO.C, die bei Vorhandensein eines Durchrechnungszeitraums (von acht aufeinanderfolgenden Kalenderwochen) verlange, dass eine ununterbrochene Ruhezeit von durchschnittlich 36 Stunden erreicht werde, wobei zur Berechnung nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten heranzuziehen seien. Zentrales Element all dieser Regelungen sei demnach, dass den Arbeitnehmern jedenfalls die Wochenendruhe bzw bei Wochenendarbeit die Wochenruhe im Ausmaß von zumindest 36 Stunden ungekürzt zur Verfügung stehe. Auch das Berufungsgericht vertrete die Auffassung, dass von einem „Zusammenfallen" des freien Tages mit einem Feiertag im Sinn des § 8f Abs 4 DO.C als Anspruchsvoraussetzung für einen Ersatzruhetag (Ersatzfeiertag) wohl nur dann gesprochen werden könne, wenn dieses Zusammenfallen (teilweise oder gänzliche Überdeckung) dazu führe, dass die wöchentliche Ruhezeit nicht mehr im gesetzlichen Mindestumfang von 36 Stunden ununterbrochen zur Verfügung stehe. Das Zusammenfallen eines gesetzlichen Feiertags mit der „Wochenruhe", die zu einer unzulässigen Verkürzung desselben führe, sei daher elementare Anspruchsvoraussetzung für den Ersatzruhetag. Auch aus dem Wortlaut der Erläuterungen zu § 8f Abs 4 DO.C sei abzuleiten, dass ein Ersatzruhetag dann nicht zustehe, wenn trotz des Zusammenfallens des Feiertags mit den „freien Tagen" die Wochenruhe ungekürzt zur Verfügung stehe.Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Die Wortinterpretation des Paragraph 8 f, Absatz 4, DO.C ergebe eindeutig einen Anspruch auf einen Ersatzruhetag im Fall der Erbringung der Normalarbeitszeit bei Zusammenfallen eines freien Tages mit einem gesetzlichen Feiertag. Von einem bestimmten Ausmaß der Wochenendruhe oder der Wochenruhe (etwa von 36 Stunden) sei nicht die Rede. Diese Auslegungsvariante sei auch die von den seinerzeitigen Kollektivvertragsparteien gewollte, um eine Benachteiligung von Dienstnehmern mit Wochenenddiensten gegenüber Dienstnehmern mit einer 5-Tage-Woche zu verhindern. Ob ein Dienstnehmer von Freitag 0.00 Uhr bis Samstag 18.00 Uhr eine durchgehende Ruhezeit von mehr als 36 Stunden habe, sei zu vernachlässigen, da sonst die Gewährung eines Ersatzruhetags von der willkürlichen Einteilung durch den Dienstgeber abhänge. Das Berufungsgericht änderte über Berufung der beklagten Partei das Ersturteil im gänzlich klagsabweisenden Sinn. Es führte aus, dass dem Erstgericht grundsätzlich beizupflichten sei, dass der Wortlaut des Paragraph 8 f, Absatz 4, DO.C (für sich allein) nicht zwingend für die Argumentation der beklagten Partei spreche, zumal eine ausdrückliche Regelung dahingehend, dass der Ersatzruhetag dann nicht zustehe, wenn die Wochenruhe ohnehin ungekürzt gegeben sei, zu fehlen scheine. Allerdings führe eine teleologische Interpretation der Bestimmung zu der von der beklagten Partei vertretenen Auslegungsvariante; Paragraph 8 f, Absatz 4, DO.C enthalte eine die Arbeitnehmer begünstigende Regelung, weil Paragraph 7, Absatz 4, ARG eine hier fehlende Anrechnung bei Zusammenfallen der wöchentlichen Ruhezeit mit Feiertagen vorsehe. Unter der „Wochenendruhe" im Sinn des Paragraph 2, Absatz eins, ARG sei eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag falle, unter der „Wochenruhe" eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden in der Kalenderwoche und unter der „wöchentlichen Ruhezeit" sowohl die Wochenendruhe als auch die Wochenruhe zu verstehen. Die Wochenruhe trete gemäß Paragraph 4, ARG an die Stelle der Wochenendruhe also dann, wenn der Arbeitnehmer während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt werde und habe jedenfalls eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden zu umfassen. Die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes seien grundsätzlich auch für Arbeitnehmer gültig, auf die die DO.C Anwendung finde. Bedeutsam scheine in diesem Zusammenhang Paragraph 8 f, Absatz 2, DO.C, die bei Vorhandensein eines Durchrechnungszeitraums (von acht aufeinanderfolgenden Kalenderwochen) verlange, dass eine ununterbrochene Ruhezeit von durchschnittlich 36 Stunden erreicht werde,

wobei zur Berechnung nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten heranzuziehen seien. Zentrales Element all dieser Regelungen sei demnach, dass den Arbeitnehmern jedenfalls die Wochenendruhe bzw bei Wochenendarbeit die Wochenruhe im Ausmaß von zumindest 36 Stunden ungekürzt zur Verfügung stehe. Auch das Berufungsgericht vertrete die Auffassung, dass von einem „Zusammenfallen" des freien Tages mit einem Feiertag im Sinn des Paragraph 8 f, Absatz 4, DO.C als Anspruchsvoraussetzung für einen Ersatzruhetag (Ersatzfeiertag) wohl nur dann gesprochen werden könne, wenn dieses Zusammenfallen (teilweise oder gänzliche Überdeckung) dazu führe, dass die wöchentliche Ruhezeit nicht mehr im gesetzlichen Mindestumfang von 36 Stunden ununterbrochen zur Verfügung stehe. Das Zusammenfallen eines gesetzlichen Feiertags mit der „Wochenruhe", die zu einer unzulässigen Verkürzung desselben führe, sei daher elementare Anspruchsvoraussetzung für den Ersatzruhetag. Auch aus dem Wortlaut der Erläuterungen zu Paragraph 8 f, Absatz 4, DO.C sei abzuleiten, dass ein Ersatzruhetag dann nicht zustehe, wenn trotz des Zusammenfallens des Feiertags mit den „freien Tagen" die Wochenruhe ungekürzt zur Verfügung stehe.

Die klagende Partei könne ihren Anspruch aber auch nicht auf den Rechtsgrund der „betrieblichen Übung" stützen. Es entspreche ständiger höchstgerichtlicher Judikatur, dass seit der Einführung des § 460 ASVG (am 1. 1. 1981) die Formalvoraussetzungen dieser Bestimmung eingehalten werden müssen, wenn sich der Arbeitnehmer auf ihn begünstigende Sondervereinbarungen - sei es auch im Rahmen einer Betriebsübung - berufen wolle. Dass der Hauptverband einer solchen abweichenden Regelung seine vorherige schriftliche Zustimmung erteilt hätte bzw solche Sondervereinbarungen überhaupt schriftlich geschlossen worden wären, sei nicht einmal behauptet worden. Das Berufungsgericht ließ die ordentliche Revision mit dem Argument zu, dass zur maßgeblichen Kollektivvertragsbestimmung höchstgerichtliche Rechtsprechung noch nicht existiere. Die Revision der klagenden Partei ist aus den vom Berufungsgericht angeführten Gründen zulässig; sie ist aber nicht berechtigt.Die klagende Partei könne ihren Anspruch aber auch nicht auf den Rechtsgrund der „betrieblichen Übung" stützen. Es entspreche ständiger höchstgerichtlicher Judikatur, dass seit der Einführung des Paragraph 460, ASVG (am 1. 1. 1981) die Formalvoraussetzungen dieser Bestimmung eingehalten werden müssen, wenn sich der Arbeitnehmer auf ihn begünstigende Sondervereinbarungen - sei es auch im Rahmen einer Betriebsübung - berufen wolle. Dass der Hauptverband einer solchen abweichenden Regelung seine vorherige schriftliche Zustimmung erteilt hätte bzw solche Sondervereinbarungen überhaupt schriftlich geschlossen worden wären, sei nicht einmal behauptet worden. Das Berufungsgericht ließ die ordentliche Revision mit dem Argument zu, dass zur maßgeblichen Kollektivvertragsbestimmung höchstgerichtliche Rechtsprechung noch nicht existiere. Die Revision der klagenden Partei ist aus den vom Berufungsgericht angeführten Gründen zulässig; sie ist aber nicht berechtigt.

Rechtliche Beurteilung

Vorliegend ist zwischen den Parteien die Frage strittig, ob nach § 8f Abs 4 DO.C unter der Voraussetzung der Samstag/ und oder Sonntagsarbeit ein Ersatzruhetag (Ersatzfeiertag), wie die klagende Partei vermeint, bereits dann zusteht, wenn irgendein nach der Diensteinteilung an sich freier Wochentag (Montag bis Freitag) mit einem Feiertag zusammenfällt oder, nach Auffassung der beklagten Partei ein derartiger Anspruch voraussetzt, dass sich der Feiertag mit der „Wochenruhe" als einem ununterbrochenen Zeitraum von 36 Stunden, der anstelle der Wochenendruhe gewährt wird, auch nur teilweise überschneidet.Vorliegend ist zwischen den Parteien die Frage strittig, ob nach Paragraph 8 f, Absatz 4, DO.C unter der Voraussetzung der Samstag/ und oder Sonntagsarbeit ein Ersatzruhetag (Ersatzfeiertag), wie die klagende Partei vermeint, bereits dann zusteht, wenn irgendein nach der Diensteinteilung an sich freier Wochentag (Montag bis Freitag) mit einem Feiertag zusammenfällt oder, nach Auffassung der beklagten Partei ein derartiger Anspruch voraussetzt, dass sich der Feiertag mit der „Wochenruhe" als einem ununterbrochenen Zeitraum von 36 Stunden, der anstelle der Wochenendruhe gewährt wird, auch nur teilweise überschneidet.

Der normative Teil eines Kollektivvertrags - und einen solchen stellt die DO.C dar (ausdrücklich zur DO.A SZ 69/31; Arb 12.518 uva) - ist nach den Regeln für die Gesetzesauslegung (§§ 6, 7 ABGB) auszulegenDer normative Teil eines Kollektivvertrags - und einen solchen stellt die DO.C dar (ausdrücklich zur DO.A SZ 69/31; Arb 12.518 uva) - ist nach den Regeln für die Gesetzesauslegung (Paragraphen 6,, 7 ABGB) auszulegen

(Arb 7085; Arb 11.108; Arb 11.230; Arb 11.846; 9 ObA 99/04f = Arb

12.489; 8 ObA 124/04z = Arb 12.511 uva). In erster Linie ist daher

der Wortsinn auch im Zusammenhang mit den übrigen Bestimmungen zu erforschen und die sich aus dem Text des Kollektivvertrags ergebende Absicht der Kollektivvertragsparteien zu berücksichtigen (Arb 11.278; Arb 11.420 ua).

Maßgebend ist zwar nur, welchen Willen des Normgebers der Leser aus dem Vertragstext entnehmen kann und nicht, was der Normgeber seinerzeit wirklich gewollt oder später unverbindlich geäußert hat (Arb 7467; Arb 8050; Arb 8553 uva), allerdings ist eine einvernehmliche Interpretation von Kollektivverträgen durch die Kollektivvertragspartner möglich (ZAS 1969, 106 [Tomandl]; DRdA 1996, 320 [Pfeil]). Derartige „authentische Interpretationen" durch die Kollektivvertragsparteien treten nicht neben die üblichen Interpretationsmethoden, sondern stellen - unter der Voraussetzung der ordnungsgemäßen Kundmachung (von der hier auszugehen ist) - einen Akt der Rechtsetzung dar und entfalten somit Normwirkung (9 ObA 90/04g). Der Oberste Gerichtshof hat bereits ausgesprochen, dass die Erläuterungen zur DO.A eine authentische Interpretation der Bestimmungen der DO.A durch die Kollektivvertragsparteien darstellen (9 ObA 277/93; RIS-Justiz RS0054448). Dies gilt auch für die Erläuterungen zur hier anzuwendenden DO.C.

§ 8f DO.C trägt die Überschrift „Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe" und normiert in seinem ersten Absatz, dass hinsichtlich der wöchentlichen Ruhezeit und der Feiertagsruhe, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird, die Vorschriften des Arbeitsruhegesetzes gelten. Der Wortlaut des Abs 4 leg cit, wonach Arbeiter, die aufgrund der Arbeitszeiteinteilung am Samstag und/oder Sonntag beschäftigt werden, (abweichend von § 7 Abs 4 ARG) Anspruch auf einen Ersatzruhetag haben, wenn ein nach der Arbeitszeiteinteilung freier Tag (Montag bis Freitag) mit einem gesetzlichen Feiertag zusammenfällt.....scheint - wie das Berufungsgericht zutreffend ausführte - vorerst der Auslegungsvariante der klagenden Partei den Vorzug zu geben, weil nur vom Zusammenfallen eines „freien Tages" mit einem Feiertag die Rede ist.Paragraph 8 f, DO.C trägt die Überschrift „Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe" und normiert in seinem ersten Absatz, dass hinsichtlich der wöchentlichen Ruhezeit und der Feiertagsruhe, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird, die Vorschriften des Arbeitsruhegesetzes gelten. Der Wortlaut des Absatz 4, leg cit, wonach Arbeiter, die aufgrund der Arbeitszeiteinteilung am Samstag und/oder Sonntag beschäftigt werden, (abweichend von Paragraph 7, Absatz 4, ARG) Anspruch auf einen Ersatzruhetag haben, wenn ein nach der Arbeitszeiteinteilung freier Tag (Montag bis Freitag) mit einem gesetzlichen Feiertag zusammenfällt.....scheint - wie das Berufungsgericht zutreffend ausführte - vorerst der Auslegungsvariante der klagenden Partei den Vorzug zu geben, weil nur vom Zusammenfallen eines „freien Tages" mit einem Feiertag die Rede ist.

Allerdings darf nicht übersehen werden, dass die Kollektivvertragsparteien in den Erläuterungen zu § 8e Abs 4 (jetzt: § 8f Abs 4), die zuletzt am 1. Jänner 2001 wiederverlautbart wurden, ausdrücklich festgehalten haben, dass der Anspruch auf einen Ersatzruhetag entsteht, wenn an dem Wochenende, an dessen Stelle die mit einem gesetzlichen Feiertag zusammenfallende Wochenruhe tritt, tatsächlich gearbeitet wird. Voraussetzung für den Ersatzruhetag ist daher neben der tatsächlichen Wochenendarbeit auch, dass der Feiertag mit der Wochenruhe zusammenfällt. Die Erläuterungen verwenden in diesem Zusammenhang die verba legalia des ARG. Gemäß § 4 ARG hat der Arbeitnehmer, der nach der für ihn geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt wird, in jeder Kalenderwoche anstelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen. Gerade aus dem Hinweis der grundsätzlichen Geltung des ARG in § 8f Abs 1 DO.C und der Verwendung des, diesem Gesetz eigenen Begriffs der „Wochenruhe" in den Erläuternden Bemerkungen ergibt sich als „authentische Interpretation" der Kollektivvertragsparteien mit hinreichender Deutlichkeit, dass ein Ersatzruhetag nur dann zustehen soll, wenn die - anstelle der Wochenendruhe gewährte - Wochenruhe mit einem gesetzlichen Feiertag zusammenfällt, wobei nicht einmal die beklagte Partei bestreitet, dass insoweit bereits eine auch nur teilweise Überschneidung des 36-stündigen Zeitraums mit dem Feiertag den Anspruch auslöst. Die rein am Wortlaut orientierte Auslegungsvariante der klagenden Partei scheitert daher am erklärten, für den Leser durch die Erläuterungen erkennbaren Willen der Kollektivvertragparteien.Allerdings darf nicht übersehen werden, dass die Kollektivvertragsparteien in den Erläuterungen zu Paragraph 8 e, Absatz 4, (jetzt: Paragraph 8 f, Absatz 4,), die zuletzt am 1. Jänner 2001 wiederverlautbart wurden, ausdrücklich festgehalten haben, dass der Anspruch auf einen Ersatzruhetag entsteht, wenn an dem Wochenende, an dessen Stelle die mit einem gesetzlichen Feiertag zusammenfallende Wochenruhe tritt, tatsächlich gearbeitet wird. Voraussetzung für den Ersatzruhetag ist daher neben der tatsächlichen Wochenendarbeit auch, dass der Feiertag mit der Wochenruhe zusammenfällt. Die Erläuterungen verwenden in diesem Zusammenhang die verba legalia des ARG. Gemäß Paragraph 4, ARG hat der Arbeitnehmer, der nach der für ihn geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt wird, in jeder Kalenderwoche anstelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen. Gerade aus dem Hinweis der grundsätzlichen Geltung des ARG in Paragraph 8 f, Absatz eins, DO.C und

der Verwendung des, diesem Gesetz eigenen Begriffs der „Wochenruhe" in den Erläuternden Bemerkungen ergibt sich als „authentische Interpretation" der Kollektivvertragsparteien mit hinreichender Deutlichkeit, dass ein Ersatzruhetag nur dann zustehen soll, wenn die - anstelle der Wochenendruhe gewährte - Wochenruhe mit einem gesetzlichen Feiertag zusammenfällt, wobei nicht einmal die beklagte Partei bestreitet, dass insoweit bereits eine auch nur teilweise Überschneidung des 36-stündigen Zeitraums mit dem Feiertag den Anspruch auslöst. Die rein am Wortlaut orientierte Auslegungsvariante der klagenden Partei scheitert daher am erklärten, für den Leser durch die Erläuterungen erkennbaren Willen der Kollektivvertragparteien.

Letztlich überzeugt auch das Argument der klagenden Partei, dass die Auslegung des Berufungsgerichts zu einer willkürlichen und sachfremden Schlechterstellung jener Arbeitnehmer führen würde, die am Wochenende ihre Tätigkeit ausüben, was sich am Beispiel eines 6-Wochen-Turnusdienstplans mit einem Feiertag an einem Wochentag nicht zeige. Das Abstellen auf einen willkürlich herausgegriffenen Zeitraum von sechs Wochen ist nicht geeignet, eine derartige Ungleichbehandlung aufzuzeigen. Vielmehr sollte sich bei einem längeren Betrachtungszeitraum (etwa Jahresdurchschnitt) die jeweilige Anzahl der arbeitsfreien Tage die Waage halten. Im Übrigen kann den Kollektivvertragsparteien grundsätzlich unterstellt werden, dass sie 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 (Arb 10.480 DRdA 1989, 291 [Csebrenyak]; Arb 11.231; DRdA 1996, 320 [Pfeil]; 9 ObA 81/01d = Arb 12.105; 9 ObA 193/02a = Arb 12.274; 9 ObA 41/04a = Arb 12.446; 8 ObA 124/04z = Arb 12.511 uva).

Der Revision ist daher nicht Folge zu geben.

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

Anmerkung

E85187 8ObA43.07t

Schlagworte

Kennung XPUBL Diese Entscheidung wurde veröffentlicht in DRdA 2008,59 = infas 2008,32/A15 - infas 2008 A15 = ARD 5845/3/2008 = RdW 2008/238 S 285 - RdW 2008,285 XPUBLEND

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2007:008OBA00043.07T.0830.000

Zuletzt aktualisiert am

15.07.2008

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