

# TE OGH 2007/8/8 9ObA98/07p

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 08.08.2007

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden, die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Michael Umfahrer und Dr. Klaus Mayr als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Manfred W\*\*\*\*\*, ÖBB-Bediensteter, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Thomas Praxmarer, Rechtsanwalt in Innsbruck, gegen die beklagte Partei ÖBB-Infrastruktur Betrieb AG, Elisabethstraße 9, 1010 Wien, vertreten durch Kunz Schima Wallentin Rechtsanwälte KEG, Wien, wegen EUR 21,12 sA, über die außerordentliche Revision (Revisionsinteresse EUR 2,52 sA) der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 16. Mai 2007, GZ 13 Ra 16/07m-18, den Beschluss

gefasst:

## Spruch

Die außerordentliche Revision der beklagten Partei wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die außerordentliche Revision der beklagten Partei wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Begründung:

## Rechtliche Beurteilung

Im Revisionsverfahren ist nur noch strittig, ob die „Betriebsprämie (Lohnart 716) dem Entgeltbegriff des § 9 Abs 1 ARG unterliegt oder nicht. Diese Betriebsprämie wird Arbeitnehmern der Beklagten als Teil der Nebenbezüge ausbezahlt, um eingetretene Einkommensverluste zu vermeiden. Die Betriebsprämie wird dann an Mitarbeiter der ÖBB ausbezahlt, wenn diese arbeiten, sich im Krankenstand befinden oder einen Arbeitsunfall erlitten haben. Lediglich bei Urlaub oder besonderer Erlaubnis zur Abwesenheit vom Betrieb wird die Betriebsprämie nicht bezahlt. Die Beklagte hält die Behauptung nicht mehr aufrecht, dass es sich dabei um eine Aufwandsentschädigung handle. Vielmehr beruft sie sich darauf, dass vom „engen“ Entgeltbegriff des § 24 der Allgemeinen Vertragsbedingungen (AVB) auszugehen sei, wie insbesondere aus der zu § 22 Abs 1 BundesbahnG aF bzw § 53 Abs 5 BundesbahnG nF ergangenen Rechtsprechung abzuleiten sei. Im Revisionsverfahren ist nur noch strittig, ob die „Betriebsprämie (Lohnart 716) dem Entgeltbegriff des Paragraph 9, Absatz eins, ARG unterliegt oder nicht. Diese Betriebsprämie wird Arbeitnehmern der Beklagten als Teil der Nebenbezüge ausbezahlt, um eingetretene Einkommensverluste zu vermeiden. Die Betriebsprämie wird dann an Mitarbeiter der ÖBB ausbezahlt, wenn diese arbeiten, sich im Krankenstand befinden oder einen Arbeitsunfall erlitten haben. Lediglich bei Urlaub oder besonderer Erlaubnis zur Abwesenheit vom Betrieb wird die Betriebsprämie nicht bezahlt. Die Beklagte hält die Behauptung nicht mehr aufrecht, dass es sich dabei um

eine Aufwandsentschädigung handle. Vielmehr beruft sie sich darauf, dass vom „engen“ Entgeltbegriff des Paragraph 24, der Allgemeinen Vertragsbedingungen (AVB) auszugehen sei, wie insbesondere aus der zu Paragraph 22, Absatz eins, BundesbahnG aF bzw Paragraph 53, Absatz 5, BundesbahnG nF ergangenen Rechtsprechung abzuleiten sei.

§ 22 BundesbahnG aF lautete: „Abs 1: Bis zu ihrer Neuregelung bleiben durch dieses Bundesgesetz die Bestimmungen über das Dienst-, Besoldungs- und Pensionsverhältnis unberührt.“ Paragraph 22, BundesbahnG aF lautete: „Abs 1: Bis zu ihrer Neuregelung bleiben durch dieses Bundesgesetz die Bestimmungen über das Dienst-, Besoldungs- und Pensionsverhältnis unberührt.“

Die Nachfolgebestimmung des § 53 Abs 5 BundesbahnG idFBGBl I Nr 138/2003 lautet: „Der Anwendungsbereich von arbeitsvertragsrechtlichen Rechtsvorschriften des Bundes, in ihrer jeweils geltenden Fassung, die auf dienst- und besoldungsrechtliche Regelungsinhalte des ÖBB-Dienstrechts und die diesen Regelungsinhalten bis zum 31. 12. 2003 zugrunde liegenden Rechtsverhältnisse abstellen, bleibt für Arbeitsverhältnisse zu den ÖBB, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor dem 1. 1. 2004 liegt und die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen, unberührt, auch wenn sie infolge eines Betriebsübergangs nach dem 31. 12. 2003 auf ein anderes Unternehmen (Erwerber) übergehen.“ Die Nachfolgebestimmung des Paragraph 53, Absatz 5, BundesbahnG in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 138 aus 2003, lautet: „Der Anwendungsbereich von arbeitsvertragsrechtlichen Rechtsvorschriften des Bundes, in ihrer jeweils geltenden Fassung, die auf dienst- und besoldungsrechtliche Regelungsinhalte des ÖBB-Dienstrechts und die diesen Regelungsinhalten bis zum 31. 12. 2003 zugrunde liegenden Rechtsverhältnisse abstellen, bleibt für Arbeitsverhältnisse zu den ÖBB, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor dem 1. 1. 2004 liegt und die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen, unberührt, auch wenn sie infolge eines Betriebsübergangs nach dem 31. 12. 2003 auf ein anderes Unternehmen (Erwerber) übergehen.“

In Anwendung dieser Rechtsvorschriften sprach der Oberste Gerichtshof beispielsweise aus, dass die Ausnahmebestimmung des Art I § 1 Abs 1 Z 3 des Arbeiterabfertigungsgesetzes weiter gilt (8 ObA 11/03f) oder eine Datenverarbeitungszulage als Nebenzulage zu beurteilen ist (8 ObA 16/03s). In der von der Rekurswerberin weiters zitierten Entscheidung 9 ObA 21/04k gelangte der Oberste Gerichtshof zur Rechtsauffassung, dass einem Arbeitnehmer der Beklagten das für einen Gruppenleiter vorgesehene Entgelt auf Grund einer einvernehmlichen Rückstufung weder auf Grund der Vertragsschablone „AVB“ noch auf Grund einer nicht erwiesenen einzelvertraglichen Zusage zukomme. Die Revisionswerberin beharrt auf ihrem Standpunkt, dass auch „Entgelt“ iSd § 9 Abs 1 ARG nur sein könne, was in § 24 AVB angeführt sei. Dabei übersieht die Beklagte jedoch eine wesentliche Änderung der Rechtslage: In Anwendung dieser Rechtsvorschriften sprach der Oberste Gerichtshof beispielsweise aus, dass die Ausnahmebestimmung des Art römisch eins Paragraph eins, Absatz eins, Ziffer 3, des Arbeiterabfertigungsgesetzes weiter gilt (8 ObA 11/03f) oder eine Datenverarbeitungszulage als Nebenzulage zu beurteilen ist (§ 8 ObA 16/03s). In der von der Rekurswerberin weiters zitierten Entscheidung 9 ObA 21/04k gelangte der Oberste Gerichtshof zur Rechtsauffassung, dass einem Arbeitnehmer der Beklagten das für einen Gruppenleiter vorgesehene Entgelt auf Grund einer einvernehmlichen Rückstufung weder auf Grund der Vertragsschablone „AVB“ noch auf Grund einer nicht erwiesenen einzelvertraglichen Zusage zukomme. Die Revisionswerberin beharrt auf ihrem Standpunkt, dass auch „Entgelt“ iSd Paragraph 9, Absatz eins, ARG nur sein könne, was in Paragraph 24, AVB angeführt sei. Dabei übersieht die Beklagte jedoch eine wesentliche Änderung der Rechtslage:

Bis einschließlich 30. 4. 2004 waren gemäß § 1 Abs 2 Z 2 ARG die Arbeitnehmer des Wirtschaftskörpers Österreichische Bundesbahnen überhaupt von der Anwendung des Arbeitsruhegesetzes ausgenommen. Bis zum 1. 8. 2003 wären die Bestimmungen der Arbeitszeit-Änderungsrichtlinie 2000/34 EG umzusetzen gewesen. Mit dieser Richtlinie wurde die Arbeitszeit-Richtlinien 93/104/EG insoweit abgeändert, als nunmehr auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Verkehrsunternehmen, die bisher zur Gänze ausgenommen waren, in deren Geltungsbereich einbezogen wurden (RV Vorblatt zu 351 der Blg XXII GP). Mit BGBl I Nr 30/2004, welches mit 1. 5. 2004 in Kraft trat, wurde daher die in § 1 Abs 2 Z 2 ARG enthaltene Ausnahmebestimmung für Arbeitnehmer des Wirtschaftskörpers Österreichische Bundesbahnen ersatzlos beseitigt, sodass seit diesem Zeitpunkt auch die Arbeitnehmer der Österreichischen Bundesbahnen bzw deren Rechtsnachfolger den Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes unterliegen (Die mit § 19 Abs 1 ARG eingeführte Regelungsermächtigung der Kollektivvertragspartner betrifft gerade § 9 ARG ausdrücklich nicht). Bis einschließlich 30. 4. 2004 waren gemäß Paragraph eins, Absatz 2, Ziffer 2, ARG die Arbeitnehmer des Wirtschaftskörpers Österreichische Bundesbahnen überhaupt von der Anwendung des Arbeitsruhegesetzes ausgenommen. Bis zum 1. 8. 2003 wären die Bestimmungen der Arbeitszeit-Änderungsrichtlinie 2000/34 EG umzusetzen gewesen. Mit dieser Richtlinie wurde die

Arbeitszeit-Richtlinien 93/104/EG insoweit abgeändert, als nunmehr auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Verkehrsunternehmen, die bisher zur Gänze ausgenommen waren, in deren Geltungsbereich einbezogen wurden. Regierungsvorlage Vorblatt zu 351 der Blg römisch 22 Gesetzgebungsperiode Mit Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 30 aus 2004,, welches mit 1. 5. 2004 in Kraft trat, wurde daher die in Paragraph eins, Absatz 2, Ziffer 2, ARG enthaltene Ausnahmebestimmung für Arbeitnehmer des Wirtschaftskörpers Österreichische Bundesbahnen ersatzlos beseitigt, sodass seit diesem Zeitpunkt auch die Arbeitnehmer der Österreichischen Bundesbahnen bzw deren Rechtsnachfolger den Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes unterliegen ( Die mit Paragraph 19, Absatz eins, ARG eingeführte Regelungsermächtigung der Kollektivvertragspartner betrifft gerade Paragraph 9, ARG ausdrücklich nicht).

Die auf Grund der geltenden Rechtslage völlig klare Unterwerfung der Arbeitnehmer der Beklagten unter die Schutzbestimmung (9 ObA 215/99d ua) des Arbeitsruhegesetzes führt zur Konsequenz, dass auch der allgemeine, vom Ausfallsprinzip getragene Entgeltbegriff des § 9 Abs 1 ARG Anwendung zu finden hat. Da diese Rechtslage erst seit 1.5.2004 gilt, gibt es überhaupt keinen Anhaltspunkt, auf dem ARG beruhende Entgelt(fortzahlungs)ansprüche aus der älteren Bestimmung des § 53 Abs 5 BundesbahnG heraus in einem einschränkenden Sinn zu interpretieren. Die auf Grund der geltenden Rechtslage völlig klare Unterwerfung der Arbeitnehmer der Beklagten unter die Schutzbestimmung (9 ObA 215/99d ua) des Arbeitsruhegesetzes führt zur Konsequenz, dass auch der allgemeine, vom Ausfallsprinzip getragene Entgeltbegriff des Paragraph 9, Absatz eins, ARG Anwendung zu finden hat. Da diese Rechtslage erst seit 1.5.2004 gilt, gibt es überhaupt keinen Anhaltspunkt, auf dem ARG beruhende Entgelt(fortzahlungs)ansprüche aus der älteren Bestimmung des Paragraph 53, Absatz 5, BundesbahnG heraus in einem einschränkenden Sinn zu interpretieren.

Insoweit ist daher auch die Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes vertretbar, dass der Zinssatz nach § 49a erster Satz ASGG zusteht. Mangels Vorliegens einer erheblichen Rechtsfrage im Sinn des § 502 Abs 1 ZPO war daher die Revision der Beklagten zurückzuweisen. Insoweit ist daher auch die Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes vertretbar, dass der Zinssatz nach Paragraph 49 a, erster Satz ASGG zusteht. Mangels Vorliegens einer erheblichen Rechtsfrage im Sinn des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO war daher die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

#### **Anmerkung**

E849789ObA98.07p

#### **Schlagworte**

Kennung XPUBL Diese Entscheidung wurde veröffentlicht in ARD 5838/7/2008 = Arb 12.703 = RZ 2008,25 EÜ52 - RZ 2008 EÜ52XPUBL END

#### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2007:009OBA00098.07P.0808.000

#### **Zuletzt aktualisiert am**

20.03.2009

**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](http://www.jusline.at)