jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2007/3/15 8ObA56/06b

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 15.03.2007

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofes Hon. Prof. Dr. Langer als Vorsitzende und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter DI Wolfgang Broesigke und Mag. Gabriele Jarosch als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Betriebsrat B*****, vertreten durch Dr. Adalbert Laimer, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei A***** AG, *****, vertreten durch Dr. Georg Grießer, Dr. Roland Gerlach, Dr. Sieglinde Gahleitner, Rechtsanwälte in Wien, wegen Feststellung (Streitwert EUR 21.802,--), infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 27. Februar 2006, GZ 10 Ra 97/04i-30, mit dem infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 30. April 2004, GZ 29 Cga 204/02k-21, teilweise abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision der beklagten Partei wird Folge gegeben. Das angefochtene Urteil wird dahin abgeändert, dass das Urteil des Erstgerichtes wiederhergestellt wird.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 1.564,80 (darin enthalten EUR 260,90 USt) bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens und die mit EUR 1.126,62 (darin enthalten EUR 187,80 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Das beklagte Luftfahrtunternehmen hat seine Co-Piloten bis 1990 selbst ausgebildet. Die Kosten der Ausbildung mussten dabei von den Piloten im Rahmen von individuellen Rückzahlungsverpflichtungen getragen werden, was wegen der unterschiedlichen Behandlung zu Unzufriedenheiten führte. 1990 hat die Beklagte dann die Co-Pilotenausbildung in einer separaten Gesellschaft ausgelagert. In diesem Zusammenhang wurde auch in dem für die Beklagte geltenden Kollektivvertrag für die I. und II. Offiziere getrennte Gehaltstabellen eingeführt, und zwar für die neu eintretenden sogenannten „Konzernpiloten" - die teilweise auch im Rahmen des Konzern der beklagten Tochtergesellschaft eingesetzt wurden, eine niedrigere Gehaltstabelle. Co-Piloten mit Rückzahlungsverpflichtung an die Beklagte sollte es in Hinkunft nicht mehr geben. Für die früher angestellten Co-Piloten mit Rückzahlungsverpflichtung wurde an einer höheren Gehaltstabelle festgehalten. Für die Verwendungsgruppen I. und IV. Offizier gab es immer einheitliche Gehaltstabellen. Um als I. Offizier fliegen zu können, mussten die als II. Offiziere beschäftigten Co-Piloten nach dreijähriger Tätigkeit und Erwerb der erforderlichen Flugstunden den Linienpilotenschein erlangen. 1997 trat dann eine Neufassung des Kollektivvertrages in Kraft, in der wegen der mittlerweile geändert betrieblichen Organisation (Liquidation eines Tochterunternehmens) der Begriff „Konzernpiloten" im Kollektivvertrag nicht mehr

verwendet wurde und die Teilung der beiden Gehaltstabellen für die II. und III. Offiziere beibehalten wurde. Die Unterscheidung erfolgte aber jetzt nur noch dahin, dass die Gehaltstabelle seither mit der Bezeichnung „ohne laufender oder abgeschlossener Rückzahlung der Ausbildungskosten" bezeichnet wird. Die höhere Gehaltstabelle wurde belassen, um der Beklagten die Möglichkeit der Rückkehr in das alte System der Rückzahlungsvereinbarungen offen zu halten, aber auch, weil an die Neueinstellung von bereits fertig ausgebildeten Piloten gedacht wurde.Das beklagte Luftfahrtunternehmen hat seine Co-Piloten bis 1990 selbst ausgebildet. Die Kosten der Ausbildung mussten dabei von den Piloten im Rahmen von individuellen Rückzahlungsverpflichtungen getragen werden, was wegen der unterschiedlichen Behandlung zu Unzufriedenheiten führte. 1990 hat die Beklagte dann die Co-Pilotenausbildung in einer separaten Gesellschaft ausgelagert. In diesem Zusammenhang wurde auch in dem für die Beklagte geltenden Kollektivvertrag für die römisch eins. und römisch II. Offiziere getrennte Gehaltstabellen eingeführt, und zwar für die neu eintretenden sogenannten „Konzernpiloten" - die teilweise auch im Rahmen des Konzern der beklagten Tochtergesellschaft eingesetzt wurden, eine niedrigere Gehaltstabelle. Co-Piloten mit Rückzahlungsverpflichtung an die Beklagte sollte es in Hinkunft nicht mehr geben. Für die früher angestellten Co-Piloten mit Rückzahlungsverpflichtung wurde an einer höheren Gehaltstabelle festgehalten. Für die Verwendungsgruppen römisch eins. und römisch IV. Offizier gab es immer einheitliche Gehaltstabellen. Um als römisch eins. Offizier fliegen zu können, mussten die als römisch II. Offiziere beschäftigten Co-Piloten nach dreijähriger Tätigkeit und Erwerb der erforderlichen Flugstunden den Linienpilotenschein erlangen. 1997 trat dann eine Neufassung des Kollektivvertrages in Kraft, in der wegen der mittlerweile geändert betrieblichen Organisation (Liquidation eines Tochterunternehmens) der Begriff „Konzernpiloten" im Kollektivvertrag nicht mehr verwendet wurde und die Teilung der beiden Gehaltstabellen für die römisch II. und römisch III. Offiziere beibehalten wurde. Die Unterscheidung erfolgte aber jetzt nur noch dahin, dass die Gehaltstabelle seither mit der Bezeichnung „ohne laufender oder abgeschlossener Rückzahlung der Ausbildungskosten" bezeichnet wird. Die höhere Gehaltstabelle wurde belassen, um der Beklagten die Möglichkeit der Rückkehr in das alte System der Rückzahlungsvereinbarungen offen zu halten, aber auch, weil an die Neueinstellung von bereits fertig ausgebildeten Piloten gedacht wurde.

Als dann 1998 erstmals 12 Piloten, die bereits eine Ausbildung bei einer deutschen Luftfahrtsgesellschaft erhalten hatten als II. Offiziere eingestellt wurden und im Jahr 2000 weitere 12 Piloten einer niederländischen Luftfahrt dazu kamen, die jeweils gegenüber ihren früheren Dienstgebern Ausbildungskosten zurückzuerstatten hatten, kam es zu einer Auseinandersetzung zwischen dem klagenden Betriebsrat und der Beklagten über die Einstufung. Damals ging es aber noch nicht um die Frage, was gelten sollte, wenn die Beklagte einen Teil der Ausbildungskosten getragen hat. In einem Verfahren nach § 54 Abs 2 ASGG zwischen dem Fachverband der Luftfahrtunternehmungen der Wirtschaftskammer Österreich und dem österreichischen Gewerkschaftsbund wurden ebenfalls Feststellungen zur Frage der Einstufung getroffen (8 ObA 210/02v). Die im sogenannten Flight Operation Manual (FOM) der Beklagten von der obersten Zivilluftfahrtbehörde genehmigten Vorgaben für Flugtätigkeiten bei der Beklagten umfassen auch Fragen der Ausbildung zum Linienpiloten bei der Beklagten.Als dann 1998 erstmals 12 Piloten, die bereits eine Ausbildung bei einer deutschen Luftfahrtsgesellschaft erhalten hatten als römisch II. Offiziere eingestellt wurden und im Jahr 2000 weitere 12 Piloten einer niederländischen Luftfahrt dazu kamen, die jeweils gegenüber ihren früheren Dienstgebern Ausbildungskosten zurückzuerstatten hatten, kam es zu einer Auseinandersetzung zwischen dem klagenden Betriebsrat und der Beklagten über die Einstufung. Damals ging es aber noch nicht um die Frage, was gelten sollte, wenn die Beklagte einen Teil der Ausbildungskosten getragen hat. In einem Verfahren nach Paragraph 54, Absatz 2, ASGG zwischen dem Fachverband der Luftfahrtunternehmungen der Wirtschaftskammer Österreich und dem österreichischen Gewerkschaftsbund wurden ebenfalls Feststellungen zur Frage der Einstufung getroffen (8 ObA 210/02v). Die im sogenannten Flight Operation Manual (FOM) der Beklagten von der obersten Zivilluftfahrtbehörde genehmigten Vorgaben für Flugtätigkeiten bei der Beklagten umfassen auch Fragen der Ausbildung zum Linienpiloten bei der Beklagten.

Allgemein lassen sich die Ausbildungsschritte wie folgt zusammenfassen:

- -Strichaufzählung
  Erwerb des Privatpilotenscheines (PPL)
- -Strichaufzählung
  des allgemeinen Funkerzeugnisses (AFZ)
- -Strichaufzählung

der Instrumentenflugberechtigung (IFR)

- -Strichaufzählung
  des österreichischen Berufspilotenscheines Gewichtsklasse C (CPL)
- -Strichaufzählung
  der Linienpiloten-Theoriekurse (ATPL-Theorie)
- -Strichaufzählung
  letztlich des Antrittes zur theoretischen Linienpilotenprüfung. Für den Erwerb des Linienpilotenscheines ist weiters aber auch noch der Erwerb einer bestimmten Anzahl von Flugstunden in bestimmten Zeiträumen sowie das Ablegen einer praktischen Prüfung auf einen der Flugzeuge der Gewichtsklasse D, E oder F erforderlich. Dabei wird üblicherweise zunächst die theoretische und dann die praktische ATPL Prüfung absolviert. Im Anschluss daran besteht die Berechtigung als Co-Pilot zu fliegen und letztendlich die Ausstellung eines Linienpilotenscheines zu beantragen.

Die praktische ATPL-Prüfung ist auch die Voraussetzung für den Abschluss eines Dienstverhältnisses als III. Offizier, weil auch ein Co-Pilot im Notfall in der Lage sein muss, das Flugzeug zu steuern. In dieser praktischen ATPL-Prüfung enthalten ist das „Typerating" für denjenigen Flugzeugtyp, auf dem die Ausbildung durchgeführt wird. Beim späteren Wechsel des Flugzeugtyps benötigt auch ein fertig ausgebildeter Linienpilot ein neuerliches Typerating. Ein Berufspilot, der bereits die Typenberechtigung für ein Flugzeug der Gewichtsklasse B oder E besitzt und die praktische Linienpilotenprüfung auf einem Flugzeug einer anderen Type der Gewichtsklasse E oder F ablegt, hat auch die frühere Typenberechtigung als Grundberechtigung als Linienpilot. Besitzt er bereits eine aufrechte Typenberechtigung für ein Flugzeug der Gewichtsklasse E oder F, so kann er die Ausstellung eines Linienpilotenscheines beantragen, ohne weitere praktische Prüfungen unbedingt ablegen zu müssen.Die praktische ATPL-Prüfung ist auch die Voraussetzung für den Abschluss eines Dienstverhältnisses als römisch III. Offizier, weil auch ein Co-Pilot im Notfall in der Lage sein muss, das Flugzeug zu steuern. In dieser praktischen ATPL-Prüfung enthalten ist das „Typerating" für denjenigen Flugzeugtyp, auf dem die Ausbildung durchgeführt wird. Beim späteren Wechsel des Flugzeugtyps benötigt auch ein fertig ausgebildeter Linienpilot ein neuerliches Typerating. Ein Berufspilot, der bereits die Typenberechtigung für ein Flugzeug der Gewichtsklasse B oder E besitzt und die praktische Linienpilotenprüfung auf einem Flugzeug einer anderen Type der Gewichtsklasse E oder F ablegt, hat auch die frühere Typenberechtigung als Grundberechtigung als Linienpilot. Besitzt er bereits eine aufrechte Typenberechtigung für ein Flugzeug der Gewichtsklasse E oder F, so kann er die Ausstellung eines Linienpilotenscheines beantragen, ohne weitere praktische Prüfungen unbedingt ablegen zu müssen.
In den seit 1990 von den neu eingestellten Co-Piloten, denen eine Ausbildung auf Kosten der Beklagten zur Verfügung gestellt wird, abgeschlossenen Schulungsverträgen findet sich auch eine Bestimmung über den Ausbildungskostenersatz. Danach wird den Pilotenschülern kein Entgelt in Rechnung gestellt, wenn sie nach erfolgreicher Beendigung des Schulungsverhältnisses ein Dienstverhältnis eingehen und dieses Dienstverhältnis nicht vor Ablauf von fünf Jahren durch Kündigung seitens des Dienstnehmers, ungerechtfertigt zum vorzeitigen Austritt oder Entlassung gemäß § 27 AngG endet. Gleiches gilt auch, wenn dem Pilotenschüler nach erfolgreicher Ablegung nicht binnen Jahresfrist ein Dienstverhältnis angeboten wird oder die mangelnde Tauglichkeit oder Absolvierung der Prüfung mit nicht auf ein zumindest fahrlässiges Verhalten des Pilotenschülers zurückzuführen ist.In den seit 1990 von den neu eingestellten Co-Piloten, denen eine Ausbildung auf Kosten der Beklagten zur Verfügung gestellt wird, abgeschlossenen Schulungsverträgen findet sich auch eine Bestimmung über den Ausbildungskostenersatz. Danach wird den Pilotenschülern kein Entgelt in Rechnung gestellt, wenn sie nach erfolgreicher Beendigung des Schulungsverhältnisses ein Dienstverhältnis eingehen und dieses Dienstverhältnis nicht vor Ablauf von fünf Jahren durch Kündigung seitens des Dienstnehmers, ungerechtfertigt zum vorzeitigen Austritt oder Entlassung gemäß Paragraph 27, AngG endet. Gleiches gilt auch, wenn dem Pilotenschüler nach erfolgreicher Ablegung nicht binnen Jahresfrist ein Dienstverhältnis angeboten wird oder die mangelnde Tauglichkeit oder Absolvierung der Prüfung mit nicht auf ein zumindest fahrlässiges Verhalten des Pilotenschülers zurückzuführen ist.
Der klagende Betriebsrat begehrt gestützt auf § 54 Abs 1 ASGG verschiedene aus den Urteilen der Vorinstanzen ersichtliche Feststellungen im Wesentlichen dazu, dass bei der Beklagten als III. und II. Offiziere beschäftigte Dienstnehmer in die höheren Gehaltstabellen einzustufen seien, wenn diese nicht auf Kosten der Beklagten zu Berufspiloten ausgebildet wurden, aber die Beklagte diesen neben den Kosten seines Typerating sowie den Schulungskosten von Schulungsmaßnahmen die von der Beklagten verlangt wurden, aber keine rechtliche

Voraussetzung für die Berufsausbildung darstellten auch noch die Kosten eines für die Berufsausübung in Österreich notwendigen Theoriekurses über österreichisches Luftfahrtrecht sowie über Wartungs- und Prüfungsvorschriften bezahlt wurden. In den Eventualbegehren nahm sie auch auf die Kosten des MCC-Trainings in Theorie und Praxis (praktisches Training auf einem Flugsimulator), den Multi-Crew-Konzept- Trainingskurs zum Erlernen aller Fähigkeiten und Wertigkeiten für das Arbeiten in einem Zwei-Mann-Cockpit und den Kurs zum Wechsel von Propellerflugzeugen auf Flugzeuge mit Strahlantrieb sowie die Kosten der Absolvierung des zum zukünftigen Erwerb der Linienpilotenberechtigung notwendigen Theoriekurses Bezug. In einem weiteren Eventualbegehren modifizierte sie die zuletzt genannte Voraussetzung wieder im Sinne eines in Österreich notwendigen Theoriekurses über das österreichische Luftfahrtrecht sowie über Wartungs- und Prüfungsvorschriften.Der klagende Betriebsrat begehrt gestützt auf Paragraph 54, Absatz eins, ASGG verschiedene aus den Urteilen der Vorinstanzen ersichtliche Feststellungen im Wesentlichen dazu, dass bei der Beklagten als römisch III. und römisch II. Offiziere beschäftigte Dienstnehmer in die höheren Gehaltstabellen einzustufen seien, wenn diese nicht auf Kosten der Beklagten zu Berufspiloten ausgebildet wurden, aber die Beklagte diesen neben den Kosten seines Typerating sowie den Schulungskosten von Schulungsmaßnahmen die von der Beklagten verlangt wurden, aber keine rechtliche Voraussetzung für die Berufsausbildung darstellten auch noch die Kosten eines für die Berufsausübung in Österreich notwendigen Theoriekurses über österreichisches Luftfahrtrecht sowie über Wartungs- und Prüfungsvorschriften bezahlt wurden. In den Eventualbegehren nahm sie auch auf die Kosten des MCC-Trainings in Theorie und Praxis (praktisches Training auf einem Flugsimulator), den Multi-Crew-Konzept- Trainingskurs zum Erlernen aller Fähigkeiten und Wertigkeiten für das Arbeiten in einem Zwei-Mann-Cockpit und den Kurs zum Wechsel von Propellerflugzeugen auf Flugzeuge mit Strahlantrieb sowie die Kosten der Absolvierung des zum zukünftigen Erwerb der Linienpilotenberechtigung notwendigen Theoriekurses Bezug. In einem weiteren Eventualbegehren modifizierte sie die zuletzt genannte Voraussetzung wieder im Sinne eines in Österreich notwendigen Theoriekurses über das österreichische Luftfahrtrecht sowie über Wartungs- und Prüfungsvorschriften.
Der klagende Betriebsrat stützte dies zusammengefasst darauf, dass nach der Umstellung des Kollektivvertragssystems eben die niedrige Gehaltseinstufung durch die Tragung der Ausbildungskosten abgegolten worden sei. Dies gelte aber nicht für Berufspiloten, die nach der Ausbildung von der Beklagten aufgenommen worden seien und für die die Beklagte die Ausbildungskosten nicht getragen habe. Hinsichtlich des Typeratings sei im Kollektivvertrag (§ 21 Z 5) eine Sonderregelung vorgenommen, sodass eine Überwälzung dieser Kosten auf die Arbeitgeber schon von Vornherein nicht in Betracht komme. Bei der Beklagten seien nun mehr als drei Arbeitnehmer in den Verwendungsgruppen I und II beschäftigt, welche bereits vor Beginn ihres Dienstverhältnisses mit der Beklagten eine vollständige Ausbildung zum Berufspiloten deren Kosten von der Beklagten nicht getragen worden seien, absolviert hätten und die auch über die Berechtigung zum Instrumentenflug, ein Sprechfunkzeugnis und den Berufspilotenschein verfügten. Die Beklagte habe für diese Arbeitnehmer nur die Kosten für den zukünftigen Erwerb des Linienpilotenscheines erforderlichen Theoriekurs (theoretischer ATPL) und des Typerating sowie für weitere Schulungsmaßnahmen getragen, die von der Beklagten verlangt würden, aber keine rechtliche Voraussetzung für die Berufsausübung in Österreich darstellten. Diese Arbeitnehmer hätten ebenfalls Anspruch auf Einstufung in die höhere Gehaltstabelle, und zwar auch dann, wenn die Kosten eines zur Berufsausübung in Österreich notwendigen Theoriekurses über österreichisches Luftfahrtrecht sowie Wartungs- und Prüfungsvorschriften von der Beklagten bezahlt worden seien. Dabei ist unstrittig, dass dieser Theoriekurs für den Erwerb des Linienpilotenscheines notwendig ist. In den Schulungsverträgen hätten sich die Piloten aber ohnehin zur Rückzahlung unter bestimmten Voraussetzungen verpflichten müssen. Auch sei hinsichtlich der Piloten, die ihre Ausbildung in einem anderen Mitgliedstaat der EU erhalten hätten Art 48 des EG-Vertrages über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer bzw die Verordnung 1612/68 zu berücksichtigen. Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete vorweg ein, dass die Fassung der Klagebegehren zu unbestimmt und widersprüchlich sei. Außerdem seien ohnehin bereits Leistungsklagen eingebracht.Der klagende Betriebsrat stützte dies zusammengefasst darauf, dass nach der Umstellung des Kollektivvertragssystems eben die niedrige Gehaltseinstufung durch die Tragung der Ausbildungskosten abgegolten worden sei. Dies gelte aber nicht für Berufspiloten, die nach der Ausbildung von der Beklagten aufgenommen worden seien und für die die Beklagte die Ausbildungskosten nicht getragen habe. Hinsichtlich des Typeratings sei im Kollektivvertrag (Paragraph 21, Ziffer 5,) eine Sonderregelung vorgenommen, sodass eine Überwälzung dieser Kosten auf die Arbeitgeber schon von Vornherein nicht in Betracht komme. Bei der Beklagten seien nun mehr als drei Arbeitnehmer in den Verwendungsgruppen römisch eins und römisch II beschäftigt, welche

bereits vor Beginn ihres Dienstverhältnisses mit der Beklagten eine vollständige Ausbildung zum Berufspiloten deren Kosten von der Beklagten nicht getragen worden seien, absolviert hätten und die auch über die Berechtigung zum Instrumentenflug, ein Sprechfunkzeugnis und den Berufspilotenschein verfügten. Die Beklagte habe für diese Arbeitnehmer nur die Kosten für den zukünftigen Erwerb des Linienpilotenscheines erforderlichen Theoriekurs (theoretischer ATPL) und des Typerating sowie für weitere Schulungsmaßnahmen getragen, die von der Beklagten verlangt würden, aber keine rechtliche Voraussetzung für die Berufsausübung in Österreich darstellten. Diese Arbeitnehmer hätten ebenfalls Anspruch auf Einstufung in die höhere Gehaltstabelle, und zwar auch dann, wenn die Kosten eines zur Berufsausübung in Österreich notwendigen Theoriekurses über österreichisches Luftfahrtrecht sowie Wartungs- und Prüfungsvorschriften von der Beklagten bezahlt worden seien. Dabei ist unstrittig, dass dieser Theoriekurs für den Erwerb des Linienpilotenscheines notwendig ist. In den Schulungsverträgen hätten sich die Piloten aber ohnehin zur Rückzahlung unter bestimmten Voraussetzungen verpflichten müssen. Auch sei hinsichtlich der Piloten, die ihre Ausbildung in einem anderen Mitgliedstaat der EU erhalten hätten Artikel 48, des EG-Vertrages über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer bzw die Verordnung 1612/68 zu berücksichtigen. Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete vorweg ein, dass die Fassung der Klagebegehren zu unbestimmt und widersprüchlich sei. Außerdem seien ohnehin bereits Leistungsklagen eingebracht.
Grundsätzlich sei bei der Beklagten eine österreichische Lizenz für Piloten erforderlich. Weiters seien aber auch die Voraussetzungen unter anderem des Operation Manuals, das ja von der Luftfahrtbehörde genehmigt worden sei, zu beachten und damit auch das MCC-Training. Der Co-Pilot benötige auch die erforderliche theoretische Ausbildung für den Linienpilotenschein. Der Kollektivvertrag definiere die zweiten Offiziere dahin, dass sie sich dabei um Inhaber eines Berufspilotenscheines und einer Instrumentenflugberechtigung handle, die im Liniendienst als Co-Piloten auf Flugzeugen eingesetzt werden, zu deren Führung eine Typenberechtigung erforderlich ist. Das Typerating stelle auch einen Ausbildungsabschnitt dar, der für die Erreichung der Bezugsstufe des Co-Piloten erforderlich sei. Bei den von der Beklagten eingestellten bereits teilweise ausgebildete Piloten sei der Standard der Ausbildung völlig unterschiedlich gewesen und die Zusatzausbildung den jeweiligen individuellen Bedarf angepasst. Die Kosten dieser Zusatzausbildung habe die Beklagten getragen und dafür diese Piloten in die niedrige Gehaltsstufe eingereiht.
Das Erstgericht wies die Klagebegehren zur Gänze ab. Es ging rechtlich davon aus, dass der Linienpilotenschein nach der Zivilluftfahrt- Personalverordnung (ZLPV) dazu berechtige, Flugzeuge der Gewichtsklasse A bis C und einer bestimmten Type der Gewichtsklasse E oder F zu führen, wobei die praktische Prüfung auf einem Flugzeug dieser Type abzulegen ist. Neben dem Berufspilotenschein erster Klasse sowie der Absolvierung von wenigstens 1200 Motorflugstunden innerhalb der letzten sieben Jahre vor Antragstellung erfordere der Erwerb eines Linienpilotenscheines auch theoretische und praktische Linienpilotenprüfungen. Eine praktische Linienpilotenprüfung ohne Typenberechtigung für die Type des Prüfungsflugzeuges sei nicht vorgesehen. Falle das erste Typerating auf einem Flugzeug der entsprechenden Gewichtsklasse mit der praktischen Linienpilotenprüfung zusammen, so handle es sich dabei um einen notwendigen Ausbildungsschritt zur Erlangung der Linienpilotenberechtigung. Neben den in § 4 der ZLPV definierten Gewichtsklasse insbesondere E und F, seien auch Eintragungen der Typen erforderlich. Beim „Typerating" handle es sich also nicht bloß um eine innerbetriebliche Vorschrift, sondern ein Erfordernis für die praktischen Linienpilotenprüfung zum Erwerb des Linienpilotenscheines. Allfällige weitere Typeratings seien ohnehin durch den Kollektivvertrag gesondert erfasst. Die Klagebegehren seien abzuweisen, weil sie undifferenziert die Typeratings erfassen und auch die Theoriekurse notwendige Voraussetzungen zum Erwerb des Linienpilotenscheines seien. Ihm stehe auch die in den Schulungsvereinbarungen festgehaltene Rückzahlungsverpflichtung nicht entgegen, da diese ja erst bei Beendigung des Dienstverhältnisses zum Tragen komme, während die in dem System vor 1990 festgelegten Rückzahlungsverpflichtungen während des aufrechten Dienstverhältnisses zu erfüllen seien. Der Verweis der klagenden Partei auf das Gemeinschaftsrecht sei zu undifferenziert und vermöge schon deshalb ihren Anspruch nicht zu stützen. Eine Ungleichbehandlung von im In- und im Ausland erworbenen Teilausbildungen sei daraus nicht abzuleiten.Das Erstgericht wies die Klagebegehren zur Gänze ab. Es ging rechtlich davon aus, dass der Linienpilotenschein nach der Zivilluftfahrt- Personalverordnung (ZLPV) dazu berechtige, Flugzeuge der Gewichtsklasse A bis C und einer bestimmten Type der Gewichtsklasse E oder F zu führen, wobei die praktische Prüfung auf einem Flugzeug dieser Type abzulegen ist. Neben dem Berufspilotenschein erster Klasse sowie der Absolvierung von wenigstens 1200 Motorflugstunden innerhalb der letzten sieben Jahre vor Antragstellung erfordere der Erwerb eines Linienpilotenscheines auch theoretische und praktische Linienpilotenprüfungen. Eine praktische Linienpilotenprüfung ohne Typenberechtigung für die Type des Prüfungsflugzeuges sei nicht vorgesehen. Falle das erste Typerating auf

einem Flugzeug der entsprechenden Gewichtsklasse mit der praktischen Linienpilotenprüfung zusammen, so handle es sich dabei um einen notwendigen Ausbildungsschritt zur Erlangung der Linienpilotenberechtigung. Neben den in Paragraph 4, der ZLPV definierten Gewichtsklasse insbesondere E und F, seien auch Eintragungen der Typen erforderlich. Beim „Typerating" handle es sich also nicht bloß um eine innerbetriebliche Vorschrift, sondern ein Erfordernis für die praktischen Linienpilotenprüfung zum Erwerb des Linienpilotenscheines. Allfällige weitere Typeratings seien ohnehin durch den Kollektivvertrag gesondert erfasst. Die Klagebegehren seien abzuweisen, weil sie undifferenziert die Typeratings erfassen und auch die Theoriekurse notwendige Voraussetzungen zum Erwerb des Linienpilotenscheines seien. Ihm stehe auch die in den Schulungsvereinbarungen festgehaltene Rückzahlungsverpflichtung nicht entgegen, da diese ja erst bei Beendigung des Dienstverhältnisses zum Tragen komme, während die in dem System vor 1990 festgelegten Rückzahlungsverpflichtungen während des aufrechten Dienstverhältnisses zu erfüllen seien. Der Verweis der klagenden Partei auf das Gemeinschaftsrecht sei zu undifferenziert und vermöge schon deshalb ihren Anspruch nicht zu stützen. Eine Ungleichbehandlung von im In- und im Ausland erworbenen Teilausbildungen sei daraus nicht abzuleiten.
Das Berufungsgericht gab der gegen dieses Urteil erhobenen Berufung der klagenden Partei teilweise Folge und änderte es dahin ab, dass es feststellte, dass
Dienstnehmer der beklagten Partei, die als Cockpit-Personal III. oder II. Offiziere beschäftigt werden und die nicht auf Kosten der beklagten Partei zu Berufspiloten ausgebildet wurden, auch dann Anspruch auf das Gehalt im Ausmaß des im Anhang II. des Kollektivvertrages für das Bordpersonal der Beklagten angeführten Gehaltsschemas der Verwendungsgruppe 01 (III. Offiziere) und 02 (II. Offiziere) mit der Überschrift „mit laufender oder abgeschlossener Rückzahlung der Ausbildungskosten" haben, wenn durch die beklagte Partei für diese Dienstnehmer neben den Kosten eines Typeratings sowie Kosten des MCC-Trainings in Theorie und Praxis, nämlich praktisches Training auf einem Flugsimulator (Jet, Zwei-Mann-Cockpit) sowie des Multi-Crew- Konzept-Training-Kurs zum Erlernen aller Fähigkeiten und Fertigkeiten für das Arbeiten in einem Zwei-Mann-Cockpit und ferner des Kurses zum Wechsel von Propellerflugzeugen auf Flugzeuge mit Stahltriebwerken, auch die Kosten eines zur Berufsausübung in Österreich notwendigen Theoriekurses über österreichisches Luftfahrtrecht sowie über Wartungs- und Prüfungsvorschriften bezahlt wurden.Dienstnehmer der beklagten Partei, die als Cockpit-Personal römisch III. oder römisch II. Offiziere beschäftigt werden und die nicht auf Kosten der beklagten Partei zu Berufspiloten ausgebildet wurden, auch dann Anspruch auf das Gehalt im Ausmaß des im Anhang römisch II. des Kollektivvertrages für das Bordpersonal der Beklagten angeführten Gehaltsschemas der Verwendungsgruppe 01 (römisch III. Offiziere) und 02 (römisch II. Offiziere) mit der Überschrift „mit laufender oder abgeschlossener Rückzahlung der Ausbildungskosten" haben, wenn durch die beklagte Partei für diese Dienstnehmer neben den Kosten eines Typeratings sowie Kosten des MCC-Trainings in Theorie und Praxis, nämlich praktisches Training auf einem Flugsimulator (Jet, Zwei-Mann-Cockpit) sowie des Multi-Crew- Konzept-Training-Kurs zum Erlernen aller Fähigkeiten und Fertigkeiten für das Arbeiten in einem Zwei-Mann-Cockpit und ferner des Kurses zum Wechsel von Propellerflugzeugen auf Flugzeuge mit Stahltriebwerken, auch die Kosten eines zur Berufsausübung in Österreich notwendigen Theoriekurses über österreichisches Luftfahrtrecht sowie über Wartungs- und Prüfungsvorschriften bezahlt wurden.
Rechtlich nahm das Berufungsgericht im Wesentlichen auf die Entscheidung des Obersten Gerichtshofes vom 28. 4. 2005, 9 ObA 1/05p (richtig 8 ObA 1/05p) Bezug und folgerte, dass für die Kosten eines Typeratings noch die Kosten des MCC-Tranings und Multi-Crew-Konzepts-Trainingskurse sowie des Kurses zum Wechsel von Propellerflugzeugen auf Flugzeuge mit Strahltriebwerken als Ausbildungskosten zu qualifizieren seien, die eine Einstufung in die niedrigere Gehaltstabelle rechtfertigen würden. Im Ergebnis habe die Beklagte nicht bestritten, dass die Piloten bereits eine vollständige Ausbildung zum Berufspiloten mit erfolgreicher ATPL-Prüfung hätten und sich nur auf eine Zusatzausbildung sowie einen Theoriekurs samt Prüfung über österreichisches Luftfahrtrecht sowie Wartungs- und Prüfungsvorschriften berufen. Dabei handle es sich aber nicht um Ausbildungskosten, sondern stellten dies Kosten dar, die bei einer Ausübung des Berufes in Österreich erforderlich seien. Der Kollektivvertrag habe grundsätzlich nur „Ausbildungskosten" im Auge aber nicht Kosten, die für die Ausübung des Berufes in einem anderen Land entstehen. Mit Schulungsmaßnahmen seien offensichtlich die MCC-Trainings gemeint gewesen seien.
Die ordentliche Revision erachtete das Berufungsgericht als zulässig, da es hier um die Auslegung einer Kollektivvertragsbestimmung gehe, der erhebliche Bedeutung zukomme.
Die gegen dieses Urteil erhobene Revision ist aus dem vom Berufungsgericht genannten Grund zulässig und im Ergebnis auch berechtigt.

Rechtliche Beurteilung

Im Wesentlichen kann einleitend auf die umfassenden rechtlichen Erörterungen in den Vorentscheidungen unter anderem zu 8 ObA 1/05p sowie 8 ObA 210/02v verwiesen werden.

Die Einstufungsvoraussetzungen für den III. Offizier werden in dem hier maßgeblichen Kollektivvertrag für das Bodenpersonal der Austrian Airlines wie folgt definiert:Die Einstufungsvoraussetzungen für den römisch III. Offizier werden in dem hier maßgeblichen Kollektivvertrag für das Bodenpersonal der Austrian Airlines wie folgt definiert:

„4.1.1 Verwendungsgruppe 01- III Offizier„4.1.1 Verwendungsgruppe 01- römisch III Offizier

a) Ein Pilot mit Berufspilotenschein und Instrumentenberechtigung, der im Rahmen einer Ausbildung, die den Zeitraum von 12 Monaten nicht überschreiten soll, im Liniendienst als dritter Pilot oder als Co-Pilot unter Aufsicht von Fluglehrern eingesetzt wird oder

b) als Co-Pilot auf Flugzeugen jener Gewichtsklasse eingesetzt wird, zu deren Führung eine eingetragene Typenberechtigung nicht erforderlich ist...."

Nach § 21 Z 5 des KVs ist der Angestellte zur Rückzahlung des aliquoten Teiles der Kosten des Type-Ratings, das seiner Anstellung zugrunde gelegt wurde - unter Annahme einer fünfjährigen Amortisation derselben - dann verpflichtet, wenn er das Dienstverhältnis vor Ablauf einer fünfjährigen Verwendung kündigt oder eine Handlung setzt, die eine Entlassung nach § 27 AngG rechtfertigt. Im Anhang des II des Kollektivvertrages sind für die III. und II. Offiziere zwei unterschiedliche Gehaltstabellen vorgesehen, die danach unterschieden werden, ob es sich um solche „ohne laufender oder abgeschlossener Rückzahlung der Ausbildungskosten „handelt oder solche" mit laufender oder abgeschlossener Rückzahlung der Ausbildungskosten". Ab der 10. Gehaltsstufe bei den zweiten Offizieren und bei den ersten Offizieren und darüber gibt es wieder einheitliche Gehaltsansätze.Nach Paragraph 21, Ziffer 5, des KVs ist der Angestellte zur Rückzahlung des aliquoten Teiles der Kosten des Type-Ratings, das seiner Anstellung zugrunde gelegt wurde - unter Annahme einer fünfjährigen Amortisation derselben - dann verpflichtet, wenn er das Dienstverhältnis vor Ablauf einer fünfjährigen Verwendung kündigt oder eine Handlung setzt, die eine Entlassung nach Paragraph 27, AngG rechtfertigt. Im Anhang des römisch II des Kollektivvertrages sind für die römisch III. und römisch II. Offiziere zwei unterschiedliche Gehaltstabellen vorgesehen, die danach unterschieden werden, ob es sich um solche „ohne laufender oder abgeschlossener Rückzahlung der Ausbildungskosten „handelt oder solche" mit laufender oder abgeschlossener Rückzahlung der Ausbildungskosten". Ab der 10. Gehaltsstufe bei den zweiten Offizieren und bei den ersten Offizieren und darüber gibt es wieder einheitliche Gehaltsansätze.

Auch bei dem hier maßgeblichen Firmenkollektivvertrag ist die Interpretation vorweg ausgehend vom Text wie bei einem Gesetz nach §§ 6 und 7 ABGB vorzunehmen (vgl RIS-Justiz RS008807 mit zahlreichen weiteren Nachweisen, ebenso RIS-Justiz RS0010088 mwN). Dabei ist subsidiär aber auch auf frühere Texte zurückzugreifen (vgl RIS-Justiz RS0010089 mwN) und immer zu unterstellen, dass die Kollektivvertragsparteien eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung anstreben, die einen gerechten Ausgleich zwischen den Interessen herbeiführen will (etwa RIS-Justiz RS0008897 mwN). Bereits in den Vorentscheidungen wurde herausgearbeitet, dass die Kollektivvertragsansätze offensichtlich unterstellen, dass die „Ausbildung" von der Beklagten getragen wird und jetzt nur danach zu unterscheiden ist, ob eine Verpflichtung über die Rückzahlung dieser Ausbildungskosten getroffen wird, was einen höheren Gehaltsansatz rechtfertigt oder nicht, wofür dann der niedrigere Gehaltsansatz vorgesehen ist (offensichtlich auch aus steuerlichen Gründen). Ausgehend von dem Verständnis der Kollektivvertragsparteien, dass alle Piloten erfasst sein sollen, ist für solche Piloten, für die die Annahme, dass die Beklagte die Kostenausbildung von vornherein nicht trägt und sich damit die Frage einer Rückzahlungsverpflichtung auch gar nicht ergibt, zu ermitteln, welcher Gehaltsansatz am ehesten passt, wobei im Hinblick auf die Kontinuität der Unterscheidung von einer pauschalen Abgrenzung nach Arbeitnehmergruppen ausgegangen wurde. Das Ende des „Ausbildungssystemes" wurde dabei mit der Erlangung des Linienpilotenscheines zugrundegelegt (8 ObA 210/02v; 8 ObA 1/05p). Vor dem Eintritt bei der Beklagten erlangte Teilausbildungen, die den Linienpilotenschein noch nicht vermitteln, sind nach den Vorentscheidungen in die Gruppe „ohne Ausbildungskostenrückersatz" einzustufen, jene Ausbildungen, die zumindest den Linienpilotenschein vermitteln in die Gruppe „mit Ausbildungskostenrückersatz". Hinsichtlich des „Typeratings" wurde im Hinblick auf die Sonderregelung des § 21 Z 5 des Kollektivvertrages davon ausgegangen, dass die Kollektivvertragsparteien grundsätzlich hier eine Kostentragung durch die Beklagte annahmen und daher die Tragung der Kosten des Typeratings allein noch nicht eine Einstufung in eine niedrigere Gehaltstabelle rechtfertigt.

Festgehalten wurde auch bereits, dass unter Ausbildungskosten im Sinne der kollektivvertraglichen Regelungen nur jene angenommen werden können, die durch die gesetzlichen Vorgaben und die Vorgaben der ZLPV und die sogenannte Verordnung über die Voraussetzungen für die Erteilung der Luftverkehrsbetreiberzeugnisse (AOCV) bedingt sind, nicht aber durch das sogenannte FOM. Wollten die Kollektivvertragsparteien doch offensichtlich einen klaren Ansatz wählen (vgl dazu 8 Ob 1/05p). Damit wird aber der von der Beklagten schon im erstgerichtlichen Verfahren erhobene Einwand der mangelnden Bestimmtheit der Klagebegehren relevant. Bezieht sich die Klägerin doch auf nicht näher definierte „Berufspiloten" während aus den Vorentscheidungen klar hervorgeht, dass grundsätzlich nur jene Berufspiloten im Sinne der österreichischen luftfahrtrechtlichen Bestimmungen des Luftfahrtgesetzes sowie der ZLPV und der AOCV erfasst sind, die auch den ATPL-Theoriekurs abgelegt haben, ohne dass die Beklagte die Kosten getragen hat. Es ist nun nicht ausgeschlossen, dass sich aus gemeinschaftsrechtlicher Sicht Argumente dafür ableiten lassen, dass in anderen Mitgliedstaaten abgelegte Ausbildungen dem gleichzuhalten sind (vgl dazu ausführlich OGH 8 ObA 210/02v). Weder dazu, noch zu der Neuregelung des § 41 LuftfahrtG finden sich jedoch konkrete Ausführungen, die eine konkrete Beurteilung zuließen. Ebenso wenig wurde im Klagebegehren darauf abgestellt. Dass insgesamt durch das pauschalierende Kollektivvertragssystem unbefriedigende Ergebnisse entstehen können, weil die Kollektivvertragsparteien diese Frage der „Teilausbildung" nicht erfassen, hat der Oberste Gerichtshof sowohl in der Entscheidung zu 8 ObA 210/02v als auch jener zu 8 ObA 1/05p ausdrücklich festgehalten. Die Lösung dieser Fragestellungen hat aber durch die Kollektivvertragsparteien zu erfolgen.Auch bei dem hier maßgeblichen Firmenkollektivvertrag ist die Interpretation vorweg ausgehend vom Text wie bei einem Gesetz nach Paragraphen 6 und 7 ABGB vorzunehmen vergleiche RIS-Justiz RS008807 mit zahlreichen weiteren Nachweisen, ebenso RIS-Justiz RS0010088 mwN). Dabei ist subsidiär aber auch auf frühere Texte zurückzugreifen vergleiche RIS-JustizRS0010089 mwN) und immer zu unterstellen, dass die Kollektivvertragsparteien eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung anstreben, die einen gerechten Ausgleich zwischen den Interessen herbeiführen will (etwa RIS-Justiz RS0008897 mwN). Bereits in den Vorentscheidungen wurde herausgearbeitet, dass die Kollektivvertragsansätze offensichtlich unterstellen, dass die „Ausbildung" von der Beklagten getragen wird und jetzt nur danach zu unterscheiden ist, ob eine Verpflichtung über die Rückzahlung dieser Ausbildungskosten getroffen wird, was einen höheren Gehaltsansatz rechtfertigt oder nicht, wofür dann der niedrigere Gehaltsansatz vorgesehen ist (offensichtlich auch aus steuerlichen Gründen). Ausgehend von dem Verständnis der Kollektivvertragsparteien, dass alle Piloten erfasst sein sollen, ist für solche Piloten, für die die Annahme, dass die Beklagte die Kostenausbildung von vornherein nicht trägt und sich damit die Frage einer Rückzahlungsverpflichtung auch gar nicht ergibt, zu ermitteln, welcher Gehaltsansatz am ehesten passt, wobei im Hinblick auf die Kontinuität der Unterscheidung von einer pauschalen Abgrenzung nach Arbeitnehmergruppen ausgegangen wurde. Das Ende des „Ausbildungssystemes" wurde dabei mit der Erlangung des Linienpilotenscheines zugrundegelegt (8 ObA 210/02v; 8 ObA 1/05p). Vor dem Eintritt bei der Beklagten erlangte Teilausbildungen, die den Linienpilotenschein noch nicht vermitteln, sind nach den Vorentscheidungen in die Gruppe „ohne Ausbildungskostenrückersatz" einzustufen, jene Ausbildungen, die zumindest den Linienpilotenschein vermitteln in die Gruppe „mit Ausbildungskostenrückersatz". Hinsichtlich des „Typeratings" wurde im Hinblick auf die Sonderregelung des Paragraph 21, Ziffer 5, des Kollektivvertrages davon ausgegangen, dass die Kollektivvertragsparteien grundsätzlich hier eine Kostentragung durch die Beklagte annahmen und daher die Tragung der Kosten des Typeratings allein noch nicht eine Einstufung in eine niedrigere Gehaltstabelle rechtfertigt. Festgehalten wurde auch bereits, dass unter Ausbildungskosten im Sinne der kollektivvertraglichen Regelungen nur jene angenommen werden können, die durch die gesetzlichen Vorgaben und die Vorgaben der ZLPV und die sogenannte Verordnung über die Voraussetzungen für die Erteilung der Luftverkehrsbetreiberzeugnisse (AOCV) bedingt sind, nicht aber durch das sogenannte FOM. Wollten die Kollektivvertragsparteien doch offensichtlich einen klaren Ansatz wählen vergleiche dazu 8 Ob 1/05p). Damit wird aber der von der Beklagten schon im erstgerichtlichen Verfahren erhobene Einwand der mangelnden Bestimmtheit der Klagebegehren relevant. Bezieht sich die Klägerin doch auf nicht näher definierte „Berufspiloten" während aus den Vorentscheidungen klar hervorgeht, dass grundsätzlich nur jene Berufspiloten im Sinne der österreichischen luftfahrtrechtlichen Bestimmungen des Luftfahrtgesetzes sowie der ZLPV und der AOCV erfasst sind, die auch den ATPL-Theoriekurs abgelegt haben, ohne dass die Beklagte die Kosten getragen hat. Es ist nun nicht ausgeschlossen, dass sich aus gemeinschaftsrechtlicher Sicht Argumente dafür ableiten lassen, dass in anderen Mitgliedstaaten abgelegte Ausbildungen dem gleichzuhalten sind vergleiche dazu ausführlich OGH 8 ObA 210/02v). Weder dazu, noch zu der Neuregelung des Paragraph 41, LuftfahrtG finden sich jedoch konkrete Ausführungen, die eine konkrete Beurteilung zuließen. Ebenso wenig wurde im

Klagebegehren darauf abgestellt. Dass insgesamt durch das pauschalierende Kollektivvertragssystem unbefriedigende Ergebnisse entstehen können, weil die Kollektivvertragsparteien diese Frage der „Teilausbildung" nicht erfassen, hat der Oberste Gerichtshof sowohl in der Entscheidung zu 8 ObA 210/02v als auch jener zu 8 ObA 1/05p ausdrücklich festgehalten. Die Lösung dieser Fragestellungen hat aber durch die Kollektivvertragsparteien zu erfolgen.

Im konkreten Klagebegehren in dieser undifferenzierten Form musste jedenfalls ein Erfolg versagt bleiben.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 2 ASGG, 50 und 41 ZPO sowie§ 10 Z 6a RATG.Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 2, ASGG, 50 und 41 ZPO sowie Paragraph 10, Ziffer 6 a, RATG.

Anmerkung

E83918 8ObA56.06b

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2007:008OBA00056.06B.0315.000

Dokumentnummer

JJT_20070315_OGH0002_008OBA00056_06B0000_000

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