jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2006/6/19 8ObA44/06p

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 19.06.2006

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofes Hon. Prof. Dr. Langer als Vorsitzende, die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Glawischnig sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Pflug und Rudolf Vyziblo als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Gabriele M*****, vertreten durch Mag. Jörg Steinschnack, Rechtsanwalt in Ried im Innkreis, gegen die beklagte Partei Mario W*****, vertreten durch Aigner Fischer Unter, Rechtsanwaltspartnerschaft in Ried im Innkreis, wegen EUR 1.249,50 sA, über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 8. Februar 2006, GZ 12 Ra 124/04z-18, mit dem das Urteil des Landesgerichtes Ried im Innkreis als Arbeits- und Sozialgericht vom 5. September 2005, GZ 14 Cga 7/05a-14, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung

1. zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird teilweise nicht Folge gegeben und das angefochtene Urteil dahin bestätigt, dass es als

Teilurteil

zu lauten hat: „Die beklagte Partei ist schuldig der klagenden Partei EUR 690,90 brutto samt 9,47 % Zinsen ab 1. 10. 2004 binnen 14 Tagen zu bezahlen."

2. den Beschluss

gefasst:

Im Übrigen wird der Revision Folge gegeben, das angefochtene Urteil im Umfang von EUR 558,60 aufgehoben und insoweit an das Prozessgericht erster Instanz zur neuerlichen Entscheidung zurückverwiesen.

Die Kosten des Revisionsverfahrens sind weitere Verfahrenskosten.

Text

Entscheidungsgründe:

Seit der Gründung seines Unternehmens im Jahr 2000 befasst sich der Beklagte mit der Herstellung diverser Planen; nur 10 % des gesamten Umsatzes werden aus der Handelstätigkeit erzielt. Der Beklagte verfügt über die Berechtigung für das Handelsgewerbe und seit 15. 5. 2001 auch über die Gewerbeberechtigung als Tapezierer und Dekorateur, eingeschränkt auf die Herstellung von Autoplanen.

Die Klägerin war vom 2. 5. 2002 bis 30. 9. 2004 beim Beklagten als Buchhalterin mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden beschäftigt. Anfallende Mehr- bzw Überstunden sollten durch Zeitausgleich abgegolten werden. Ab März 2003 wurde die Wochenarbeitszeit der Klägerin auf 40 Stunden erhöht. In der Zeit vom 3. 6. 2002 bis 23. 2. 2003

leistete die Klägerin 70,5 Mehrstunden und 36 Überstunden, im Zeitraum Jänner bis April 2004 weitere 2 Überstunden. Eine Konsumation dieser Mehr- bzw Überstunden durch Zeitausgleich ist bis zum Ende des Dienstverhältnisses nicht erfolgt; eine konkrete zeitliche Vereinbarung ist diesbezüglich nicht zustande gekommen.

Nach der Dienstgeberkündigung hat die Klägerin der beklagten Partei die Mehr- bzw Überstundenaufstellung (Beil ./1) übermittelt; mit Schreiben vom 19. 10. 2004 hat sie das Entgelt für die von ihr geleisteten Mehr- und Überstunden gegenüber dem Beklagten geltend gemacht.

Im Revisionsverfahrens ist nicht mehr strittig, dass auf das gegenständliche Dienstverhältnis der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe anzuwenden ist. Die Klägerin begehrt die Zahlung von EUR 1.249,50 brutto sA (EUR 690,90 für 70,5 Mehrstunden und EUR 558,60 für 38 Überstunden). Unabhängig von der Kollektivvertragszugehörigkeit könne ein Verfall der Mehr- bzw Überstunden nicht eintreten, da zwischen den Streitteilen der Abbau durch Zeitausgleich vereinbart worden sei. Ein Zeitausgleichsguthaben, das aufgrund der Auflösung des Dienstverhältnisses nicht mehr abgebaut werde, könne nicht verfallen. Die beklagte Partei bestritt und wendete ein, dass nach dem anzuwendenden Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe Überstundenforderungen binnen vier Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung geltend gemacht werden müssten, widrigenfalls der Anspruch erlösche. Da die Klägerin erstmals mit Schreiben vom 19. 10. 2004 ihre Ansprüche gegenüber der beklagten Partei geltend gemacht habe, seien diese im Sinn des Kollektivvertrages verfallen. Das Erstgericht gab dem Klagebegehren zur Gänze statt. Für die Frage der Verjährung nach § 1486 Z 5 ABGB könne sich der Arbeitgeber zwar auf die Bestimmung des § 19f Abs 2 AZG berufen, nicht aber auf eine kürzere kollektivvertragliche Verfallsfrist; dies vor allem dann nicht, wenn die entsprechende Verfallsklausel des Kollektivvertrags aus der Zeit vor der Einführung des § 19f AZG stamme. Eine Verjährung der von der Klägerin geltend gemachten Ansprüche sei daher nicht eingetreten.Im Revisionsverfahrens ist nicht mehr strittig, dass auf das gegenständliche Dienstverhältnis der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe anzuwenden ist. Die Klägerin begehrt die Zahlung von EUR 1.249,50 brutto sA (EUR 690,90 für 70,5 Mehrstunden und EUR 558,60 für 38 Überstunden). Unabhängig von der Kollektivvertragszugehörigkeit könne ein Verfall der Mehr- bzw Überstunden nicht eintreten, da zwischen den Streitteilen der Abbau durch Zeitausgleich vereinbart worden sei. Ein Zeitausgleichsguthaben, das aufgrund der Auflösung des Dienstverhältnisses nicht mehr abgebaut werde, könne nicht verfallen. Die beklagte Partei bestritt und wendete ein, dass nach dem anzuwendenden Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe Überstundenforderungen binnen vier Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung geltend gemacht werden müssten, widrigenfalls der Anspruch erlösche. Da die Klägerin erstmals mit Schreiben vom 19. 10. 2004 ihre Ansprüche gegenüber der beklagten Partei geltend gemacht habe, seien diese im Sinn des Kollektivvertrages verfallen. Das Erstgericht gab dem Klagebegehren zur Gänze statt. Für die Frage der Verjährung nach Paragraph 1486, Ziffer 5, ABGB könne sich der Arbeitgeber zwar auf die Bestimmung des Paragraph 19 f, Absatz 2, AZG berufen, nicht aber auf eine kürzere kollektivvertragliche Verfallsfrist; dies vor allem dann nicht, wenn die entsprechende Verfallsklausel des Kollektivvertrags aus der Zeit vor der Einführung des Paragraph 19 f, AZG stamme. Eine Verjährung der von der Klägerin geltend gemachten Ansprüche sei daher nicht eingetreten.

Das Berufungsgericht bestätigte dieses Urteil und sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei.

Punkt V des betreffenden Kollektivvertrages regle die Überstundenarbeit und setze hiefür Zuschläge sowie die Berechnungsgrundlage für die Überstundenvergütung fest. Außerdem werde in Abs 9 auch die Vereinbarung eines Zeitausgleichs im Verhältnis 1 : 1,5 für jede geleistete Überstunde ermöglicht. Abs 10 enthalte schließlich die folgende - hier relevante - Verfallsklausel:Punkt römisch fünf des betreffenden Kollektivvertrages regle die Überstundenarbeit und setze hiefür Zuschläge sowie die Berechnungsgrundlage für die Überstundenvergütung fest. Außerdem werde in Absatz 9, auch die Vereinbarung eines Zeitausgleichs im Verhältnis 1 : 1,5 für jede geleistete Überstunde ermöglicht. Absatz 10, enthalte schließlich die folgende - hier relevante - Verfallsklausel:

„Die Entlohnungen gemäß Abs 1 bis Abs 8 bzw deren Abgeltung in bezahlter Freizeit gemäß Abs 9 müssen binnen vier Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt." Diese Regelung stamme wortgleich schon aus der Zeit vor der Schaffung des § 19f AZG. Fraglich sei zunächst, ob die Verfallsklausel nur für die in Punkt V geregelte Überstundenarbeit gelte oder sinngemäß auch auf die - einen Teil des Klagebegehrens darstellende - Mehrarbeit anzuwenden sei. Für letzteres spreche, dass der Kollektivvertrag im Punkt IVa nur die Abgeltung eines bei Ende des Arbeitsverhältnisses bestehenden Guthabens an Normalarbeitszeit infolge Vereinbarung einer flexiblen Arbeitszeit besonders regle, nicht aber die Abgeltung von Mehrarbeit bei Teilzeitarbeit.

Die selbe Systematik verfolge übrigens auch § 19f AZG, der ebenfalls nur Bestimmungen über den Abbau von Zeitguthaben aus der Durchrechnung der Normalarbeitszeit (Abs 1) und aus Überstundenarbeit (Abs 2) aufweise, aber keine besondere Regelung für Zeitguthaben aus Mehrarbeit enthalte. Insoweit seien daher sowohl das Arbeitszeitgesetz als auch der anzuwendende Rahmenkollektivvertrag lückenhaft, sodass es wegen der vergleichbaren Interessenlage bei Überstunden- und Mehrarbeit sachgerecht erscheine, beide Normen (also § 19f Abs 2 AZG und die hier relevante kollektivvertragliche Verfallsklausel) auf die Mehrarbeit analog anzuwenden. Dies werde offenkundig auch von beiden Parteien im vorliegenden Rechtsstreit als gegeben angenommen.„Die Entlohnungen gemäß Absatz eins bis Absatz 8, bzw deren Abgeltung in bezahlter Freizeit gemäß Absatz 9, müssen binnen vier Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt." Diese Regelung stamme wortgleich schon aus der Zeit vor der Schaffung des Paragraph 19 f, AZG. Fraglich sei zunächst, ob die Verfallsklausel nur für die in Punkt römisch fünf geregelte Überstundenarbeit gelte oder sinngemäß auch auf die - einen Teil des Klagebegehrens darstellende - Mehrarbeit anzuwenden sei. Für letzteres spreche, dass der Kollektivvertrag im Punkt römisch IV a nur die Abgeltung eines bei Ende des Arbeitsverhältnisses bestehenden Guthabens an Normalarbeitszeit infolge Vereinbarung einer flexiblen Arbeitszeit besonders regle, nicht aber die Abgeltung von Mehrarbeit bei Teilzeitarbeit. Die selbe Systematik verfolge übrigens auch Paragraph 19 f, AZG, der ebenfalls nur Bestimmungen über den Abbau von Zeitguthaben aus der Durchrechnung der Normalarbeitszeit (Absatz eins,) und aus Überstundenarbeit (Absatz 2,) aufweise, aber keine besondere Regelung für Zeitguthaben aus Mehrarbeit enthalte. Insoweit seien daher sowohl das Arbeitszeitgesetz als auch der anzuwendende Rahmenkollektivvertrag lückenhaft, sodass es wegen der vergleichbaren Interessenlage bei Überstunden- und Mehrarbeit sachgerecht erscheine, beide Normen (also Paragraph 19 f, Absatz 2, AZG und die hier relevante kollektivvertragliche Verfallsklausel) auf die Mehrarbeit analog anzuwenden. Dies werde offenkundig auch von beiden Parteien im vorliegenden Rechtsstreit als gegeben angenommen.

Die in den Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs (9 ObA 114/03k und 8 ObA 35/04m) zur Nichtanwendbarkeit kollektivvertraglicher Verfallsklauseln enthaltenen Ausführungen, denen auch das Erstgericht gefolgt sei, könnten nur insoweit auf den vorliegenden Fall übertragen werden, als vom Klagebegehren Zeitguthaben erfasst seien, die noch vor ihrem kollektivvertraglichen Verfall in Geldansprüche „rückumgewandelt" worden seien. Ob die Klägerin jemals die Inanspruchnahme von Zeitausgleich noch während ihres aufrechten Dienstverhältnisses vom Beklagten verlangt und auf diese Weise im Sinn des Punktes V Abs 10 Kollektivvertrag zumindest fristgerecht geltend gemacht habe, könne den Feststellungen des Erstgerichts nicht entnommen werden, bedürfe aber keiner weiteren Klärung. Aus § 19g AZG ergebe sich die Unabdingbarkeit der sich aus dem Abschnitt 6a AZG ergebenden Ansprüche durch den individuellen Arbeitsvertrag. Daraus könne aber nicht der Schluss gezogen werden, im Weg des Kollektivvertrags oder der Betriebsvereinbarung könne stets auch zu Lasten des Arbeitnehmers vom Gesetz abgewichen werden. Dies ergebe sich daraus, dass in verschiedenen Vorschriften des Abschnittes 6a eigene Abweichungsmöglichkeiten durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung vorgesehen seien, die sinnlos wären, wenn ohnehin alle Vorschriften generell zur Disposition der kollektiven Rechtsgestaltung stünden. Die Formulierung des Gesetzes wolle offenbar nur dem Umstand Rechnung tragen, dass in bestimmten Fällen durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung auch zu Lasten des Arbeitnehmers vom Abschnitt 6a abgewichen werden könne. Gerade durch die hier zu beurteilende viermonatige Verfallsfrist würde die gesetzliche Regelung des § 19f Abs 2 AZG völlig ausgehöhlt, wenn Zeitguthaben (insbesondere solche von jeweils weniger als 30 Stunden) regelmäßig verfallen, bevor das vom Gesetz dem Arbeitnehmer eingeräumte Recht, den Zeitpunkt des Ausgleichs einseitig zu bestimmen, nach den hiefür maßgeblichen gesetzlichen Fristen überhaupt ausgeübt werden könne. Eine derartige Regelungsabsicht könne weder den Kollektivvertragsparteien zugesonnen werden, indem sie das Inkrafttreten des § 19f Abs 2 AZG nicht zum Anlass für eine Änderung der bestehenden Verfallsbestimmung genommen haben, noch halte eine solche Regelung einer Sittenwidrigkeitsprüfung stand. Der Beklagte könne sich daher nicht auf die kollektivvertragliche Verfallsklausel berufen. Die ordentliche Revision sei zulässig, weil Judikatur des Obersten Gerichtshofes zu Punkt V Abs 10 des Rahmenkollektivvertrags für Angestellte im Handwerk und Gewerbe oder zu einer vergleichbaren Verfallsbestimmung seit dem Inkrafttreten des § 19f Abs 2 AZG ebenso fehle wie zur Frage, ob diese gesetzliche Bestimmung auch auf den Abbau von Zeitguthaben aus Mehrarbeit anzuwenden sei.Die in den Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs (9 ObA 114/03k und 8 ObA 35/04m) zur Nichtanwendbarkeit kollektivvertraglicher Verfallsklauseln enthaltenen Ausführungen, denen auch das Erstgericht gefolgt sei, könnten nur insoweit auf den vorliegenden Fall übertragen werden, als vom Klagebegehren Zeitguthaben erfasst seien, die noch vor ihrem kollektivvertraglichen Verfall in

Geldansprüche „rückumgewandelt" worden seien. Ob die Klägerin jemals die Inanspruchnahme von Zeitausgleich noch während ihres aufrechten Dienstverhältnisses vom Beklagten verlangt und auf diese Weise im Sinn des Punktes römisch fünf Absatz 10, Kollektivvertrag zumindest fristgerecht geltend gemacht habe, könne den Feststellungen des Erstgerichts nicht entnommen werden, bedürfe aber keiner weiteren Klärung. Aus Paragraph 19 g, AZG ergebe sich die Unabdingbarkeit der sich aus dem Abschnitt 6a AZG ergebenden Ansprüche durch den individuellen Arbeitsvertrag. Daraus könne aber nicht der Schluss gezogen werden, im Weg des Kollektivvertrags oder der Betriebsvereinbarung könne stets auch zu Lasten des Arbeitnehmers vom Gesetz abgewichen werden. Dies ergebe sich daraus, dass in verschiedenen Vorschriften des Abschnittes 6a eigene Abweichungsmöglichkeiten durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung vorgesehen seien, die sinnlos wären, wenn ohnehin alle Vorschriften generell zur Disposition der kollektiven Rechtsgestaltung stünden. Die Formulierung des Gesetzes wolle offenbar nur dem Umstand Rechnung tragen, dass in bestimmten Fällen durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung auch zu Lasten des Arbeitnehmers vom Abschnitt 6a abgewichen werden könne. Gerade durch die hier zu beurteilende viermonatige Verfallsfrist würde die gesetzliche Regelung des Paragraph 19 f, Absatz 2, AZG völlig ausgehöhlt, wenn Zeitguthaben (insbesondere solche von jeweils weniger als 30 Stunden) regelmäßig verfallen, bevor das vom Gesetz dem Arbeitnehmer eingeräumte Recht, den Zeitpunkt des Ausgleichs einseitig zu bestimmen, nach den hiefür maßgeblichen gesetzlichen Fristen überhaupt ausgeübt werden könne. Eine derartige Regelungsabsicht könne weder den Kollektivvertragsparteien zugesonnen werden, indem sie das Inkrafttreten des Paragraph 19 f, Absatz 2, AZG nicht zum Anlass für eine Änderung der bestehenden Verfallsbestimmung genommen haben, noch halte eine solche Regelung einer Sittenwidrigkeitsprüfung stand. Der Beklagte könne sich daher nicht auf die kollektivvertragliche Verfallsklausel berufen. Die ordentliche Revision sei zulässig, weil Judikatur des Obersten Gerichtshofes zu Punkt römisch fünf Absatz 10, des Rahmenkollektivvertrags für Angestellte im Handwerk und Gewerbe oder zu einer vergleichbaren Verfallsbestimmung seit dem Inkrafttreten des Paragraph 19 f, Absatz 2, AZG ebenso fehle wie zur Frage, ob diese gesetzliche Bestimmung auch auf den Abbau von Zeitguthaben aus Mehrarbeit anzuwenden sei.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision der beklagten Partei ist aus den vom Berufungsgericht dargestellten Gründen zulässig und auch teilweise berechtigt. Nach Ausführung einer gesetzmäßigen Rechtsrüge ist der Oberste Gerichtshof nicht auf die Nachprüfung des angefochtenen Urteils im Rahmen der vom Revisionswerber ausdrücklich aufgeworfenen Rechtsfragen beschränkt (SZ 2002/152; SZ 68/157; Zechner in Fasching/Konecny^2 IV/1 § 503 Rz 189 mwH). Vielmehr ist die Berechtigung der Rechtsrüge dann nach einem allgemeinen Grundsatz des Rechtsmittelverfahrens allseitig zu prüfen (Zechner aaO mwH). § 5 des Rahmenkollektivvertrags für Angestellte im Handwerk und Gewerbe definiert in Abs 1 als Überstunde jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4 festgelegten, täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Aus dem letzten Satz dieser Bestimmung ergibt sich, dass die Kollektivvertragsparteien sich sehr wohl des Unterschiedes zwischen Mehrarbeit und Überstundenarbeit bewusst waren, im § 5 daher offensichtlich gewollt nur die Überstundenarbeit geregelt haben. Auch in der Verfallsbestimmung des Abs 10 wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Entlohnung gemäß Abs 1 bis 8 bzw deren Abgeltung in bezahlter Freizeit ... binnen vier Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung geltend gemacht werden muss, widrigenfalls der Anspruch erlischt.Die Revision der beklagten Partei ist aus den vom Berufungsgericht dargestellten Gründen zulässig und auch teilweise berechtigt. Nach Ausführung einer gesetzmäßigen Rechtsrüge ist der Oberste Gerichtshof nicht auf die Nachprüfung des angefochtenen Urteils im Rahmen der vom Revisionswerber ausdrücklich aufgeworfenen Rechtsfragen beschränkt (SZ 2002/152; SZ 68/157; Zechner in Fasching/Konecny^2 IV/1 Paragraph 503, Rz 189 mwH). Vielmehr ist die Berechtigung der Rechtsrüge dann nach einem allgemeinen Grundsatz des Rechtsmittelverfahrens allseitig zu prüfen (Zechner aaO mwH). Paragraph 5, des Rahmenkollektivvertrags für Angestellte im Handwerk und Gewerbe definiert in Absatz eins, als Überstunde jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Paragraph 4, festgelegten, täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Aus dem letzten Satz dieser Bestimmung ergibt sich, dass die Kollektivvertragsparteien sich sehr wohl des Unterschiedes zwischen Mehrarbeit und Überstundenarbeit bewusst waren, im Paragraph 5, daher offensichtlich gewollt nur die Überstundenarbeit geregelt

haben. Auch in der Verfallsbestimmung des Absatz 10, wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Entlohnung gemäß Absatz eins bis 8 bzw deren Abgeltung in bezahlter Freizeit ... binnen vier Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung geltend gemacht werden muss, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

Der normative Teil eines Kollektivvertrags ist gemäß den §§ 6 und 7 ABGB nach seinem objektiven Inhalt auszulegen (Arb 9.200; Arb 10.494; SZ 70/88; 8 ObA 210/02v; 8 ObA 124/04z; RIS-Justiz RS0008807 uva). In erster Linie ist bei der Auslegung eines Kollektivvertrags der Wortsinn - auch im Zusammenhang mit den übrigen Regelungen - zu erforschen und die sich aus dem Text des Kollektivvertrags ergebende Absicht der Kollektivvertragsparteien zu berücksichtigen (WBl 1993, 292; SZ 66/36; SZ 74/144; RIS-Justiz RS0010089). Bei Übernahme gesetzlicher Begriffe durch einen Kollektivvertrag muss im Zweifel davon ausgegangen werden, dass der Kollektivvertrag diese Begriffe im gleichen Sinn verwendet wie das Gesetz; eine davon abweichende Absicht der Kollektivvertragsparteien muss daher klar und unmissverständlich zum Ausdruck gebracht werden (RIS-Justiz RS0008761; 9 ObA 216/93).Der normative Teil eines Kollektivvertrags ist gemäß den Paragraphen 6 und 7 ABGB nach seinem objektiven Inhalt auszulegen (Arb 9.200; Arb 10.494; SZ 70/88; 8 ObA 210/02v; 8 ObA 124/04z; RIS-Justiz RS0008807 uva). In erster Linie ist bei der Auslegung eines Kollektivvertrags der Wortsinn - auch im Zusammenhang mit den übrigen Regelungen - zu erforschen und die sich aus dem Text des Kollektivvertrags ergebende Absicht der Kollektivvertragsparteien zu berücksichtigen (WBl 1993, 292; SZ 66/36; SZ 74/144; RIS-Justiz RS0010089). Bei Übernahme gesetzlicher Begriffe durch einen Kollektivvertrag muss im Zweifel davon ausgegangen werden, dass der Kollektivvertrag diese Begriffe im gleichen Sinn verwendet wie das Gesetz; eine davon abweichende Absicht der Kollektivvertragsparteien muss daher klar und unmissverständlich zum Ausdruck gebracht werden (RIS-Justiz RS0008761; 9 ObA 216/93).

Gerade im Hinblick auf die Regelung des § 5 Abs 1 des anzuwendenden Kollektivvertrags besteht kein Raum für die Annahme, dass die Kollektivvertragspartner in diesem Zusammenhang nicht nur Überstunden, sondern auch Mehrstunden regeln wollten. Die hier gegenständliche Verfallsbestimmung findet daher - ohne dass es eines Eingehens auf die Frage bedürfte, ob § 19f Abs 2 AZG analog anzuwenden wäre - auf die Mehrstunden jedenfalls keine Anwendung. Allerdings kann den Ausführungen des Berufungsgerichts hinsichtlich der Nichtanwendbarkeit der kollektivvertraglichen Verfallsklausel auf den Anspruch der Klägerin auf Abgeltung ihrer Überstunden nicht gefolgt werden. In den vom Berufungsgericht zitierten Entscheidungen (9 ObA 114/03k und 8 ObA 35/04m) hatte es der Oberste Gerichtshof jeweils mit einer Verfallsbestimmung (nach dem Kollektivvertrag für die Angestellten im Hotel- und Gastgewerbe) auseinanderzusetzen, die nur Entgeltansprüche umfasste. Der Oberste Gerichtshof sprach in diesem Zusammenhang aus, dass sich mit der Bestimmung des § 19f Abs 2 AZG der Anspruch auf Gewährung von Freizeit in einen Entgeltanspruch rückwandle, sodass die Anwendung der Verfallsbestimmung zur Folge hätte, dass der betroffene Anspruch vier Monate nach jener Gehaltsabrechnung verfalle, die auf den Zeitpunkt der iSd § 19f Abs 2 AZG eingetretenen Fälligkeit folge. Die damit für den Arbeitnehmer verbundenen Anforderungen seien aber mit dem Normalfall, den die Verfallsbestimmung im Auge hatte, nicht annähernd vergleichbar. § 19f Abs 2 AZG zwinge nämlich den Arbeitnehmer, der die Verfallsfrist einhalten wolle, nicht nur über sein, sich aus dem Saldo von Überstundenleistung und Zeitausgleich ergebendes Zeitguthaben genau Buch zu führen; darüber hinaus müsse er die überaus komplizierten Fristbestimmungen des § 19f Abs 2 Z 1 und Abs 2 AZG nicht nur kennen, sondern auch richtig anwenden, um den Zeitpunkt zu ermitteln, wann und in welchem Umfang er nun Geldansprüche geltend machen könne bzw müsse. Dass die Kollektivvertragspartner das Inkrafttreten des § 19f AZG nicht zum Anlass genommen hätten, die in Rede stehende Verfallsbestimmung zu ändern, rechtfertige daher nicht die Annahme, sie hätten dem Arbeitnehmer mit der Sanktion des Verfalls bei nur relativ kurzfristiger Säumnis derartige Obliegenheiten auferlegen wollen. Dies müsse umso mehr gelten, als die in Rede stehende Verfallsbestimmung im Fall der Vereinbarung der Abgeltung von Überstunden durch Zeitausgleich, ja auch nach der bisherigen Rechtslage nicht zur Anwendung gekommen sei.Gerade im Hinblick auf die Regelung des Paragraph 5, Absatz eins, des anzuwendenden Kollektivvertrags besteht kein Raum für die Annahme, dass die Kollektivvertragspartner in diesem Zusammenhang nicht nur Überstunden, sondern auch Mehrstunden regeln wollten. Die hier gegenständliche Verfallsbestimmung findet daher - ohne dass es eines Eingehens auf die Frage bedürfte, ob Paragraph 19 f, Absatz 2, AZG analog anzuwenden wäre - auf die Mehrstunden jedenfalls keine Anwendung. Allerdings kann den Ausführungen des Berufungsgerichts hinsichtlich der Nichtanwendbarkeit der kollektivvertraglichen Verfallsklausel auf den Anspruch der Klägerin auf Abgeltung ihrer Überstunden nicht gefolgt werden. In den vom Berufungsgericht zitierten Entscheidungen (9 ObA 114/03k und 8 ObA 35/04m) hatte es der Oberste Gerichtshof jeweils mit einer Verfallsbestimmung (nach dem Kollektivvertrag für die Angestellten im Hotel- und Gastgewerbe) auseinanderzusetzen, die nur Entgeltansprüche

umfasste. Der Oberste Gerichtshof sprach in diesem Zusammenhang aus, dass sich mit der Bestimmung des Paragraph 19 f, Absatz 2, AZG der Anspruch auf Gewährung von Freizeit in einen Entgeltanspruch rückwandle, sodass die Anwendung der Verfallsbestimmung zur Folge hätte, dass der betroffene Anspruch vier Monate nach jener Gehaltsabrechnung verfalle, die auf den Zeitpunkt der iSd Paragraph 19 f, Absatz 2, AZG eingetretenen Fälligkeit folge. Die damit für den Arbeitnehmer verbundenen Anforderungen seien aber mit dem Normalfall, den die Verfallsbestimmung im Auge hatte, nicht annähernd vergleichbar. Paragraph 19 f, Absatz 2, AZG zwinge nämlich den Arbeitnehmer, der die Verfallsfrist einhalten wolle, nicht nur über sein, sich aus dem Saldo von Überstundenleistung und Zeitausgleich ergebendes Zeitguthaben genau Buch zu führen; darüber hinaus müsse er die überaus komplizierten Fristbestimmungen des Paragraph 19 f, Absatz 2, Ziffer eins und Absatz 2, AZG nicht nur kennen, sondern auch richtig anwenden, um den Zeitpunkt zu ermitteln, wann und in welchem Umfang er nun Geldansprüche geltend machen könne bzw müsse. Dass die Kollektivvertragspartner das Inkrafttreten des Paragraph 19 f, AZG nicht zum Anlass genommen hätten, die in Rede stehende Verfallsbestimmung zu ändern, rechtfertige daher nicht die Annahme, sie hätten dem Arbeitnehmer mit der Sanktion des Verfalls bei nur relativ kurzfristiger Säumnis derartige Obliegenheiten auferlegen wollen. Dies müsse umso mehr gelten, als die in Rede stehende Verfallsbestimmung im Fall der Vereinbarung der Abgeltung von Überstunden durch Zeitausgleich, ja auch nach der bisherigen Rechtslage nicht zur Anwendung gekommen sei.

Vorliegend stellt sich die Situation jedoch anders dar, da nach der hier zu beurteilenden Verfallsbestimmung nicht nur die Entlohnung der Überstunden, sondern auch deren Abgeltung in bezahlter Freizeit verfällt, wenn sie nicht binnen vier Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung geltend gemacht wird. Der Verfall tritt daher nach dieser Regelung unabhängig davon ein, ob bzw zu welchem Zeitpunkt sich ein Zeitausgleichsanspruch gemäß § 18f Abs 2 AZG in einen Entgeltanspruch wandelt. Da für die Geltendmachung der Abgeltung von Überstunden bzw des anstelle der Entlohnung vereinbarten Zeitausgleichs die Übergabe entsprechender klarer Aufzeichnungen ausreicht (vgl 9 ObA 166/00b), kann im Sinn der Rechtsansicht des Berufungsgerichts von einer „völligen Aushöhlung" der gesetzlichen Regelung des § 19f nicht die Rede sein, kommt es doch für den Verfall gerade nicht auf den Zeitpunkt der Rückumwandlung des Zeitausgleichguthabens in eine Geldforderung an, sondern ausschließlich auf den Zeitpunkt der Verrichtung der Überstunden. Die Übermittlung der, für die Geltendmachung der Abgeltung für Überstunden ausreichenden Zeitaufzeichnungen innerhalb der im Kollektivvertrag genannten Verfallsfrist von vier Monaten, kann grundsätzlich nicht als unzumutbar angesehen werden. Allerdings hat bereits das Berufungsgericht darauf hingewiesen, dass den Feststellungen des Erstgerichts (jedenfalls mit hinreichender Deutlichkeit) nicht entnommen werden kann, ob die Klägerin jemals die Inanspruchnahme von Zeitausgleich noch während ihres aufrechten Dienstverhältnisses vom Beklagten verlangt und auf diese Weise fristgerecht geltend gemacht hat. Die vom Erstgericht getroffene Feststellung, dass die Klägerin nach der Dienstgeberkündigung der beklagten Partei die Mehr- bzw Überstundenaufstellung (./1) übermittelte und Bezahlung verlangte, vermag diese Feststellungen aber nicht zu ersetzen.Vorliegend stellt sich die Situation jedoch anders dar, da nach der hier zu beurteilenden Verfallsbestimmung nicht nur die Entlohnung der Überstunden, sondern auch deren Abgeltung in bezahlter Freizeit verfällt, wenn sie nicht binnen vier Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung geltend gemacht wird. Der Verfall tritt daher nach dieser Regelung unabhängig davon ein, ob bzw zu welchem Zeitpunkt sich ein Zeitausgleichsanspruch gemäß Paragraph 18 f, Absatz 2, AZG in einen Entgeltanspruch wandelt. Da für die Geltendmachung der Abgeltung von Überstunden bzw des anstelle der Entlohnung vereinbarten Zeitausgleichs die Übergabe entsprechender klarer Aufzeichnungen ausreicht vergleiche 9 ObA 166/00b), kann im Sinn der Rechtsansicht des Berufungsgerichts von einer „völligen Aushöhlung" der gesetzlichen Regelung des Paragraph 19 f, nicht die Rede sein, kommt es doch für den Verfall gerade nicht auf den Zeitpunkt der Rückumwandlung des Zeitausgleichguthabens in eine Geldforderung an, sondern ausschließlich auf den Zeitpunkt der Verrichtung der Überstunden. Die Übermittlung der, für die Geltendmachung der Abgeltung für Überstunden ausreichenden Zeitaufzeichnungen innerhalb der im Kollektivvertrag genannten Verfallsfrist von vier Monaten, kann grundsätzlich nicht als unzumutbar angesehen werden. Allerdings hat bereits das Berufungsgericht darauf hingewiesen, dass den Feststellungen des Erstgerichts (jedenfalls mit hinreichender Deutlichkeit) nicht entnommen werden kann, ob die Klägerin jemals die Inanspruchnahme von Zeitausgleich noch während ihres aufrechten Dienstverhältnisses vom Beklagten verlangt und auf diese Weise fristgerecht geltend gemacht hat. Die vom Erstgericht getroffene Feststellung, dass die Klägerin nach der Dienstgeberkündigung der beklagten Partei die Mehr- bzw Überstundenaufstellung (./1) übermittelte und Bezahlung verlangte, vermag diese Feststellungen aber nicht zu ersetzen.

Hinsichtlich des Begehrens auf Abgeltung des Zeitausgleichs für Mehrstunden im Betrag von EUR 690,90 sA ist daher - mangels Anwendung der kollektivvertraglichen Verfallsfrist - dem Klagebegehren stattzugeben und das Urteil des Berufungsgerichts insoweit als Teilurteil zu bestätigen.

Hinsichtlich der Abgeltung des Zeitguthabens für Überstunden, ist der Sachverhalt allerdings im aufgezeigten Sinn ergänzungsbedürftig, sodass das angefochtene Urteil in diesem Umfang (EUR 558,60 sA) aufzuheben und die Rechtssache insoweit an das Prozessgericht erster Instanz zur neuerlichen Entscheidung nach Verfahrensergänzung zurückzuweisen ist.

Der Kostenvorbehalt gründet sich auf § 52 ZPO.Der Kostenvorbehalt gründet sich auf Paragraph 52, ZPO.

Anmerkung

E81267 8ObA44.06p

Schlagworte

Kennung XPUBL - XBEITR Diese Entscheidung wurde veröffentlicht in ARD 5707/2/06 (Adamovic, ARD 5707/6/06) = ecolex 2006/374 S 857 - ecolex 2006,857 = RdW 2006/659 S 712 - RdW 2006,712 = infas 2006,203/A86 - infas 2006/A86 = DRdA 2006,494 = Arb 12.616 XPUBLEND

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2006:008OBA00044.06P.0619.000

Dokumentnummer

JJT_20060619_OGH0002_008OBA00044_06P0000_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