

# TE OGH 2006/5/4 90bA60/05x

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 04.05.2006

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Zeitler und Mag. Michael Zawodsky als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Betriebsausschuss A\*\*\*\*\* \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Gert Ragossnig, Rechtsanwalt in Graz, gegen die beklagte Partei V\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* GmbH & Co KG, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Dagmar Arnetzl und Dr. Maximilian Geiger, Rechtsanwälte in Graz, wegen Feststellung nach § 54 Abs 1 ASGG, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 12. Jänner 2005, GZ 8 Ra 82/04x-16, womit das Urteil des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 8. Juni 2004, GZ 35 Cga 136/03w-12, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt: Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Zeitler und Mag. Michael Zawodsky als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Betriebsausschuss A\*\*\*\*\* \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Gert Ragossnig, Rechtsanwalt in Graz, gegen die beklagte Partei V\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* GmbH & Co KG, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Dagmar Arnetzl und Dr. Maximilian Geiger, Rechtsanwälte in Graz, wegen Feststellung nach Paragraph 54, Absatz eins, ASGG, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 12. Jänner 2005, GZ 8 Ra 82/04x-16, womit das Urteil des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 8. Juni 2004, GZ 35 Cga 136/03w-12, bestätigt 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 1.189,44 (darin EUR 198,24 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

Im Betrieb der Beklagten besteht ein durchgehender Dreischicht-Betrieb. Die erste Schicht beginnt um 6.00 Uhr und dauert bis 14.00 Uhr. Die zweite von 14.00 bis 22.00 Uhr und die dritte (- um diese geht es im konkreten Fall -) von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr des nächstfolgenden Tages. Auf die Arbeitsverhältnisse mit den Angestellten der Beklagten ist der Kollektivvertrag für die Angestellten der Elektrizitätsversorgungsunternehmen anzuwenden, auf diejenigen der Arbeiter der Kollektivvertrag für die Arbeiter der Elektrizitätsversorgungsunternehmen. Gemäß § 5 Abs 8 des Angestelltenkollektivvertrages gelten für Feiertagsarbeit und deren Entlohnung die Bestimmungen des

Arbeitsruhegesetzes. Für Arbeiten, die an Feiertagen innerhalb der für diesen Kalendertag vorgesehenen Normalarbeitszeit geleistet werden, gebührt zum Feiertagsarbeitsentgelt (§ 9 Abs 5 ARG) ein Zuschlag von 50 %. Diese Regelung gilt für Arbeitnehmer im Schichtdienst nur dann, wenn für die Feiertagsarbeit kein Ersatzruhetag gewährt wird. Abschnitt XVIII Z 8 lit a des Arbeiterkollektivvertrages enthält eine gleichlautende Regelung. Im Betrieb der Beklagten besteht ein durchgehender Dreischicht-Betrieb. Die erste Schicht beginnt um 6.00 Uhr und dauert bis 14.00 Uhr. Die zweite von 14.00 bis 22.00 Uhr und die dritte (- um diese geht es im konkreten Fall -) von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr des nächstfolgenden Tages. Auf die Arbeitsverhältnisse mit den Angestellten der Beklagten ist der Kollektivvertrag für die Angestellten der Elektrizitätsversorgungsunternehmen anzuwenden, auf diejenigen der Arbeiter der Kollektivvertrag für die Arbeiter der Elektrizitätsversorgungsunternehmen. Gemäß Paragraph 5, Absatz 8, des Angestelltenkollektivvertrages gelten für Feiertagsarbeit und deren Entlohnung die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes. Für Arbeiten, die an Feiertagen innerhalb der für diesen Kalendertag vorgesehenen Normalarbeitszeit geleistet werden, gebührt zum Feiertagsarbeitsentgelt (Paragraph 9, Absatz 5, ARG) ein Zuschlag von 50 %. Diese Regelung gilt für Arbeitnehmer im Schichtdienst nur dann, wenn für die Feiertagsarbeit kein Ersatzruhetag gewährt wird. Abschnitt römisch XVIII Ziffer 8, Litera a, des Arbeiterkollektivvertrages enthält eine gleichlautende Regelung.

Auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeiter ist durch einzelvertragliche Regelung zwar das Angestelltengesetz anzuwenden, nicht jedoch auch der Angestelltenkollektivvertrag (§ 41 Abs 3 ArbVG). Im Betrieb der Beklagten gibt es daher sowohl einen Angestellten-, als auch einen Arbeiterbetriebsrat. Für gemeinsame Angelegenheiten ist daher ein Betriebsausschuss im Sinn des § 76 Abs 1 ArbVG eingerichtet. Auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeiter ist durch einzelvertragliche Regelung zwar das Angestelltengesetz anzuwenden, nicht jedoch auch der Angestelltenkollektivvertrag (Paragraph 41, Absatz 3, ArbVG). Im Betrieb der Beklagten gibt es daher sowohl einen Angestellten-, als auch einen Arbeiterbetriebsrat. Für gemeinsame Angelegenheiten ist daher ein Betriebsausschuss im Sinn des Paragraph 76, Absatz eins, ArbVG eingerichtet.

Wollen Arbeiter der Spätschicht (22.00 bis 6.00 Uhr) Erholungsurlaub konsumieren, der nur einen Tag dauert, und fällt das Ende der Spätschicht auf einen Feiertag, haben sie hierfür einen Urlaubstag in Anspruch zu nehmen (8 Stunden), der auch mit Urlaubsentgelt abgegolten wird. Die Arbeitnehmer erhalten jedoch in einem solchen Fall nicht auch das Feiertagsarbeitsentgelt nach § 9 Abs 5 ARG und den 50 %-Zuschlag nach dem Kollektivvertrag. Beginnen sie an einem solchen Feiertag am Abend um 22.00 Uhr wieder mit der neuen Schicht, erhalten diese Arbeitnehmer für die Zeit von 22.00 bis 24.00 Uhr sowohl das Feiertagsarbeitsentgelt (§ 9 Abs 5 ARG) als auch den 50 %-Zuschlag nach dem Kollektivvertrag. Die Zeit von 00.00 bis 6.00 Uhr des nächsten Tages wird von der Beklagten nicht als Feiertag gewertet, sodass die Arbeitnehmer für diesen Zeitraum den Normallohn erhalten. Zu Ostern 2002 war es beispielsweise so, dass vier Arbeiter (= Angestellte kraft Vereinbarung) und zwei Angestellte (kraft Gesetzes) die Nachtschicht von Ostersonntag auf Ostermontag als Urlaub nahmen und am Ostermontag 22.00 Uhr bis zum darauf folgenden Dienstag 6.00 Uhr früh wieder ihren Schichtdienst verrichteten. Für den Urlaubstag erhielten sie Urlaubsentgelt, für die Zeit von 22.00 bis 24.00 Uhr des Ostermontags neben dem Feiertagsentgelt auch Feiertagsarbeitsentgelt und den 50 %-Zuschlag nach dem Kollektivvertrag, ab Dienstag 00.00 Uhr dann wieder das normale Entgelt. Wollen Arbeiter der Spätschicht (22.00 bis 6.00 Uhr) Erholungsurlaub konsumieren, der nur einen Tag dauert, und fällt das Ende der Spätschicht auf einen Feiertag, haben sie hierfür einen Urlaubstag in Anspruch zu nehmen (8 Stunden), der auch mit Urlaubsentgelt abgegolten wird. Die Arbeitnehmer erhalten jedoch in einem solchen Fall nicht auch das Feiertagsarbeitsentgelt nach Paragraph 9, Absatz 5, ARG und den 50 %-Zuschlag nach dem Kollektivvertrag. Beginnen sie an einem solchen Feiertag am Abend um 22.00 Uhr wieder mit der neuen Schicht, erhalten diese Arbeitnehmer für die Zeit von 22.00 bis 24.00 Uhr sowohl das Feiertagsarbeitsentgelt (Paragraph 9, Absatz 5, ARG) als auch den 50 %-Zuschlag nach dem Kollektivvertrag. Die Zeit von 00.00 bis 6.00 Uhr des nächsten Tages wird von der Beklagten nicht als Feiertag gewertet, sodass die Arbeitnehmer für diesen Zeitraum den Normallohn erhalten. Zu Ostern 2002 war es beispielsweise so, dass vier Arbeiter (= Angestellte kraft Vereinbarung) und zwei Angestellte (kraft Gesetzes) die Nachtschicht von Ostersonntag auf Ostermontag als Urlaub nahmen und am Ostermontag 22.00 Uhr bis zum darauf folgenden Dienstag 6.00 Uhr früh wieder ihren Schichtdienst verrichteten. Für den Urlaubstag erhielten sie Urlaubsentgelt, für die Zeit von 22.00 bis 24.00 Uhr des Ostermontags neben dem Feiertagsentgelt auch Feiertagsarbeitsentgelt und den 50 %-Zuschlag nach dem Kollektivvertrag, ab Dienstag 00.00 Uhr dann wieder das normale Entgelt.

Der klagende Betriebsausschuss begehrt die Feststellung, dass diejenigen von ihm vertretenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche im Rahmen eines Drei-Schicht-Betriebes in der Nachtschicht von 22.00 bis 6.00 Uhr eingeteilt sind und für die Nachtschicht, die an einem Feiertag um 6.00 Uhr morgens endet, Urlaub vereinbart haben, in der darauf folgenden Nachtschicht, welche am Feiertag um 22.00 Uhr beginnt und am darauf folgenden Werktag um 6.00 Uhr endet, im Falle der Arbeitsleistung, Feiertagsarbeit verrichten und für diese Stunden die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Ansprüche für Feiertagsarbeit nach dem Kollektivvertrag für die Angestellten der Elektrizitätsversorgungsunternehmen Österreichs bzw für die Arbeiter der österreichischen Elektrizitätsversorgungsunternehmen haben (Hauptbegehren), bzw (Eventualbegehren), dass diejenigen vom Kläger vertretenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche im Rahmen eines Drei-Schicht-Betriebes in der Nachtschicht vom 22.00 bis 6.00 Uhr eingeteilt sind und für die Nachtschicht, die an einem Feiertag um 6.00 morgens endet, Urlaub vereinbart haben, für die Zeit von 00.00 bis 6.00 Uhr am Feiertag den kollektivvertraglichen Zuschlag zum Feiertagsarbeitsentgelt als weiteren Bestandteil des Urlaubsentgelts zu erhalten haben und weiters für die in der folgenden Nachtschicht in der Zeit von 0.00 bis 6.00 Uhr erbrachte Arbeitsleistung Anspruch auf Feiertagsentgelt und Feiertagsarbeitsentgelt im Sinne der Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes haben. Der Kläger begründet sein Begehren im Wesentlichen damit, dass die betroffenen Arbeitnehmer einerseits auf Grund einer „Betriebsübung“ in den Feiertag hinein Urlaub nehmen müssten, andererseits dadurch aber nicht in den Genuss der vollen Feiertagsruhe kämen. Daraus folge, dass die auch am Feiertag grundsätzlich arbeitspflichtigen Arbeitnehmer, welche nach Urlaubsende am Abend wieder ihren Schichtdienst antreten, für die volle Schichtzeit, dh auch in der Zeit von 0.00 bis 6.00 Uhr des nächsten Tages, der kein Feiertag sei, Anspruch auf Entgelt wie bei Feiertagsarbeit haben, um so die fehlende Feiertagsruhe auszugleichen.

Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Zunächst bestritt sie die Aktivlegitimation des klagenden Betriebsausschusses. Von der verfahrensgegenständlichen Rechtsfrage seien nämlich nicht sowohl drei Angestellte als auch drei Arbeiter, sondern nur vier Arbeiter und zwei Angestellte betroffen. Klagelegitimiert sei daher (und nur mit Wirkung für die Arbeiter) der Arbeiterbetriebsrat.

Den geltend gemachten Ansprüchen hielt die Beklagte entgegen, dass die betroffenen Arbeitnehmer die ihnen nach dem Gesetz und dem Kollektivvertrag zustehenden Entgelte erhalten haben. Es bestehe kein Anspruch nach § 9 Abs 5 ARG oder auf den Kollektivvertrags-Feiertagszuschlag für die Zeiten, die außerhalb eines gesetzlichen Feiertages, im konkreten Fall 0.00 bis 6.00 Uhr des Folgetages, verrichtet werden. Den geltend gemachten Ansprüchen hielt die Beklagte entgegen, dass die betroffenen Arbeitnehmer die ihnen nach dem Gesetz und dem Kollektivvertrag zustehenden Entgelte erhalten haben. Es bestehe kein Anspruch nach Paragraph 9, Absatz 5, ARG oder auf den Kollektivvertrags-Feiertagszuschlag für die Zeiten, die außerhalb eines gesetzlichen Feiertages, im konkreten Fall 0.00 bis 6.00 Uhr des Folgetages, verrichtet werden.

Das Erstgericht bejahte die aktive Klagelegitimation des Betriebsausschusses, weil insgesamt drei Arbeitnehmer betroffen seien. Es verneinte sowohl den Anspruch auf erhöhtes Urlaubsentgelt als auch einen solchen auf Bezahlung von Feiertagsarbeitsentgelt als auch auf den 50 %-Zuschlag nach dem Kollektivvertrag.

Das Berufungsgericht bestätigte das Urteil des Erstgerichtes. Es teilte betreffend die aktive Klagslegitimation des Betriebsausschusses die Rechtsauffassung des Erstgerichtes und führte darüber hinaus aus, dass in der vorliegenden Konstellation die Arbeitnehmer tatsächlich nur zwei Stunden Feiertagsarbeit, nämlich in der Zeit von 22.00 bis 24.00 Uhr, verrichtet haben. Sowohl § 9 Abs 5 ARG als auch die hier anzuwendenden Kollektivvertragsbestimmungen über den 50 %-Zuschlag regelten in eindeutiger Weise einen Anspruch nur für tatsächlich an einem Feiertag geleistete Arbeit, ohne dass es zu irgendeiner Verschiebung auf den nächsten Tag kommen könne. Durch die Rechtsprechung (9 ObA 164/87) sei geklärt, dass es im Falle des Bezuges von Urlaubsentgelt nicht zu einer Kumulierung mit Ansprüchen im Sinne des § 9 ARG kommen könne. Das Berufungsgericht sprach aus, dass die Revision zulässig sei, weil gesicherte Rechtsprechung dazu fehle, wann bei vollkontinuierlichem Schichtbetrieb die Arbeitsruhe von Arbeitnehmern, deren Arbeitsschicht sich auf zwei Kalendertage verteile, beginne. Das Berufungsgericht bestätigte das Urteil des Erstgerichtes. Es teilte betreffend die aktive Klagslegitimation des Betriebsausschusses die Rechtsauffassung des Erstgerichtes und führte darüber hinaus aus, dass in der vorliegenden Konstellation die Arbeitnehmer tatsächlich nur zwei Stunden Feiertagsarbeit, nämlich in der Zeit von 22.00 bis 24.00 Uhr, verrichtet haben. Sowohl Paragraph 9, Absatz 5, ARG als auch die hier anzuwendenden Kollektivvertragsbestimmungen über den 50 %-Zuschlag regelten in eindeutiger Weise einen Anspruch nur für tatsächlich an einem Feiertag geleistete Arbeit, ohne dass es zu irgendeiner

Verschiebung auf den nächsten Tag kommen könne. Durch die Rechtsprechung (9 ObA 164/87) sei geklärt, dass es im Falle des Bezuges von Urlaubsentgelt nicht zu einer Kumulierung mit Ansprüchen im Sinne des Paragraph 9, ARG kommen könne. Das Berufungsgericht sprach aus, dass die Revision zulässig sei, weil gesicherte Rechtsprechung dazu fehle, wann bei vollkontinuierlichem Schichtbetrieb die Arbeitsruhe von Arbeitnehmern, deren Arbeitsschicht sich auf zwei Kalendertage verteile, beginne.

### **Rechtliche Beurteilung**

Die gegen diese Entscheidung erhobene Revision des Klägers ist zulässig, sie ist aber nicht berechtigt.

Zur Legitimation:

Gemäß § 76 ArbVG bildet in Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte für die Gruppen der Arbeiter und der Angestellten bestehen, die Gesamtheit der Mitglieder beider Betriebsräte zur Wahrnehmung gemeinsamer Angelegenheiten den Betriebsausschuss. Der Betriebsausschuss ist gemäß § 53 Abs 1 ASGG als Organ der Arbeitnehmerschaft parteifähig. Gemäß § 54 Abs 1 ASGG können die parteifähigen Organe der Arbeitnehmerschaft im Rahmen ihres Wirkungsbereiches in Arbeitsrechtssachen nach § 50 Abs 1 ASGG auf Feststellung klagen und geklagt werden. Konkret zieht die Beklagte auch noch im Revisionsverfahren in Zweifel, dass die vorliegende Feststellungsklage vom Wirkungsbereich des Klägers umfasst sei. Nach einhelliger Meinung Kudernas (ASGG2, 345), Eypeltauers („Das besondere Feststellungsverfahren nach § 54 Abs 1 ASGG" in JBI 1987, 490 f; 561 f), sowie Gameriths („Die besonderen Feststellungsverfahren nach § 54 ASGG" in DRdA 1988, 303 f) bedeute die Legitimation zur Klage im Rahmen des Wirkungsbereiches „die Kompetenz für die von ihnen vertretenen Arbeitnehmer". Die Voraussetzung der Legitimation im Rahmen des Wirkungsbereiches solle nämlich ausschließen, dass etwa der Betriebsrat der Angestellten Angelegenheiten von Arbeitern, für die ein eigener Betriebsrat besteht, zum Gegenstand einer Feststellungsklage machen könnte. Die Beschränkung auf den Wirkungsbereich der Belegschaftsorgane bedeute aber nicht, dass diese nur im Rahmen des ihnen nach den Bestimmungen des ArbVG eingeräumten Zuständigkeitsbereiches (di für den Betriebsausschuss § 113 Abs 2 ArbVG) klagen könnten. Gegen eine solche Annahme spreche die in § 54 Abs 1 ASGG für alle Arbeitsrechtssachen nach dem § 50 Abs 1 ASGG eingeräumte Klagebefugnis. Dagegen spreche ferner, dass im § 54 Abs 2 ASGG eine weitere Klagebefugnis für Streitigkeiten über Rechte und Rechtsverhältnisse, die sich aus dem II. oder V. Teil des ArbVG ergeben, eingeräumt ist. Daraus ergebe sich, dass der Wirkungsbereich nach dem ArbVG lediglich für § 50 Abs 2 ASGG ausschlaggebend sein solle, darüber hinaus jedoch § 54 Abs 1 ASGG eine umfassende Klagslegitimation für Angelegenheiten des eigenen Wirkungsbereiches, dh für die vertretenen Arbeitnehmer begründe. Wendet man diese Grundsätze auf den Betriebsausschuss an, ergibt sich, dass dieser im Rahmen des § 54 Abs 1 ASGG immer dann legitimiert ist, wenn es sich um eine gemeinsame Angelegenheit handelt, die sowohl Arbeiter als auch Angestellte berührt und die Gesamtzahl der Betroffenen drei Arbeitnehmer beträgt, ohne dass es sich um eine Angelegenheit nach § 113 Abs 2 ArbVG handeln muss. Der erkennende Senat sieht sich daher nicht veranlasst, von der bereits zu 9 ObA 72/89 geäußerten Rechtsauffassung abzuweichen. Gemäß Paragraph 76, ArbVG bildet in Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte für die Gruppen der Arbeiter und der Angestellten bestehen, die Gesamtheit der Mitglieder beider Betriebsräte zur Wahrnehmung gemeinsamer Angelegenheiten den Betriebsausschuss. Der Betriebsausschuss ist gemäß Paragraph 53, Absatz eins, ASGG als Organ der Arbeitnehmerschaft parteifähig. Gemäß Paragraph 54, Absatz eins, ASGG können die parteifähigen Organe der Arbeitnehmerschaft im Rahmen ihres Wirkungsbereiches in Arbeitsrechtssachen nach Paragraph 50, Absatz eins, ASGG auf Feststellung klagen und geklagt werden. Konkret zieht die Beklagte auch noch im Revisionsverfahren in Zweifel, dass die vorliegende Feststellungsklage vom Wirkungsbereich des Klägers umfasst sei. Nach einhelliger Meinung Kudernas (ASGG2, 345), Eypeltauers („Das besondere Feststellungsverfahren nach Paragraph 54, Absatz eins, ASGG" in JBI 1987, 490 f; 561 f), sowie Gameriths („Die besonderen Feststellungsverfahren nach Paragraph 54, ASGG" in DRdA 1988, 303 f) bedeute die Legitimation zur Klage im Rahmen des Wirkungsbereiches „die Kompetenz für die von ihnen vertretenen Arbeitnehmer". Die Voraussetzung der Legitimation im Rahmen des Wirkungsbereiches solle nämlich ausschließen, dass etwa der Betriebsrat der Angestellten Angelegenheiten von Arbeitern, für die ein eigener Betriebsrat besteht, zum Gegenstand einer Feststellungsklage machen könnte. Die Beschränkung auf den Wirkungsbereich der Belegschaftsorgane bedeute aber nicht, dass diese nur im Rahmen des ihnen nach den Bestimmungen des ArbVG eingeräumten Zuständigkeitsbereiches (di für den Betriebsausschuss Paragraph 113, Absatz 2, ArbVG) klagen könnten. Gegen eine solche Annahme spreche die in Paragraph 54, Absatz eins, ASGG für alle Arbeitsrechtssachen nach dem Paragraph 50, Absatz eins, ASGG eingeräumte Klagebefugnis. Dagegen spreche ferner, dass im Paragraph

54, Absatz 2, ASGG eine weitere Klagebefugnis für Streitigkeiten über Rechte und Rechtsverhältnisse, die sich aus dem römisch II. oder römisch fünf. Teil des ArbVG ergeben, eingeräumt ist. Daraus ergebe sich, dass der Wirkungsbereich nach dem ArbVG lediglich für Paragraph 50, Absatz 2, ASGG ausschlaggebend sein solle, darüber hinaus jedoch Paragraph 54, Absatz eins, ASGG eine umfassende Klagslegitimation für Angelegenheiten des eigenen Wirkungsbereiches, dh für die vertretenen Arbeitnehmer begründe. Wendet man diese Grundsätze auf den Betriebsausschuss an, ergibt sich, dass dieser im Rahmen des Paragraph 54, Absatz eins, ASGG immer dann legitimiert ist, wenn es sich um eine gemeinsame Angelegenheit handelt, die sowohl Arbeiter als auch Angestellte berührt und die Gesamtzahl der Betroffenen drei Arbeitnehmer beträgt, ohne dass es sich um eine Angelegenheit nach Paragraph 113, Absatz 2, ArbVG handeln muss. Der erkennende Senat sieht sich daher nicht veranlasst, von der bereits zu 9 ObA 72/89 geäußerten Rechtsauffassung abzuweichen.

Zur Frage der Entgeltansprüche:

Was die vom Erstgericht verneinte und vom Berufungsgericht ausdrücklich offen gelassene Frage der Möglichkeit einer Urlaubsvereinbarung für einen Feiertag anlangt, ist grundsätzlich am diesbezüglichen Hindernis des § 4 Abs 2 UrlG festzuhalten (Resch „Feiertagsentlohnung im Schichtbetrieb“ in eolex 2001, 463 f). Resch zeigt aber überzeugend auf (aaO 465), dass im Fall der Einteilung des Arbeitnehmers in einem Schichtplan eine einschränkende Betrachtungsweise geboten ist. In einem solchen Fall gebührt nämlich dem Schichtarbeiter nicht ohnehin Feiertagsruhe unter Entgeltfortzahlung. In diesem besonderen Fall greift daher § 4 Abs 2 UrlG nicht, weil diese Regelung davon ausgeht, dass keine Arbeitspflicht besteht, was aber bei Einteilung zum Schichtbetrieb nicht der Fall ist. Was die vom Erstgericht verneinte und vom Berufungsgericht ausdrücklich offen gelassene Frage der Möglichkeit einer Urlaubsvereinbarung für einen Feiertag anlangt, ist grundsätzlich am diesbezüglichen Hindernis des Paragraph 4, Absatz 2, UrlG festzuhalten (Resch „Feiertagsentlohnung im Schichtbetrieb“ in eolex 2001, 463 f). Resch zeigt aber überzeugend auf (aaO 465), dass im Fall der Einteilung des Arbeitnehmers in einem Schichtplan eine einschränkende Betrachtungsweise geboten ist. In einem solchen Fall gebührt nämlich dem Schichtarbeiter nicht ohnehin Feiertagsruhe unter Entgeltfortzahlung. In diesem besonderen Fall greift daher Paragraph 4, Absatz 2, UrlG nicht, weil diese Regelung davon ausgeht, dass keine Arbeitspflicht besteht, was aber bei Einteilung zum Schichtbetrieb nicht der Fall ist.

Zum geltend gemachten Anspruch auf Feiertagsentgelt (§ 9 Abs 1 ARG) bzw Feiertagsarbeitsentgelt (§ 9 Abs 5 ARG): Zum geltend gemachten Anspruch auf Feiertagsentgelt (Paragraph 9, Absatz eins, ARG) bzw Feiertagsarbeitsentgelt (Paragraph 9, Absatz 5, ARG):

Gemäß § 9 Abs 1 ARG behält der Arbeitnehmer für die infolge eines Feiertages ausgefallene Arbeit seinen Anspruch auf Entgelt. Nach § 9 Abs 5 ARG hat der Arbeitnehmer, der während der Feiertagsruhe beschäftigt wird, außer dem Entgelt nach Abs 1 noch Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, es sei denn, es wird Zeitausgleich im Sinn des § 7 Abs 6 ARG vereinbart. Eine solche Vereinbarung besteht im Betrieb der Beklagten unstrittig nicht. Gemäß Paragraph 9, Absatz eins, ARG behält der Arbeitnehmer für die infolge eines Feiertages ausgefallene Arbeit seinen Anspruch auf Entgelt. Nach Paragraph 9, Absatz 5, ARG hat der Arbeitnehmer, der während der Feiertagsruhe beschäftigt wird, außer dem Entgelt nach Absatz eins, noch Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, es sei denn, es wird Zeitausgleich im Sinn des Paragraph 7, Absatz 6, ARG vereinbart. Eine solche Vereinbarung besteht im Betrieb der Beklagten unstrittig nicht.

Der Kläger begründet den Anspruch der Arbeitnehmer auf Leistung des Feiertagsarbeitsentgeltes und des Zuschusses nach den Kollektivverträgen damit, dass durch die in den Feiertag hineinreichende Urlaubskonsumation die Feiertagsruhe als solche verkürzt worden sei und daher an die eigentliche Feiertagsarbeit (22.00 bis 24.00 Uhr) noch der restliche Schichtdienst, der in den nächsten Arbeitstag hineinreiche, zum Ausgleich „angehängt“ werden müsse. Für eine solche Betrachtungsweise geben aber weder das Gesetz noch die anzuwendenden Kollektivverträge eine taugliche Grundlage ab. Während § 9 Abs 5 ARG ausdrücklich auf eine Beschäftigung „während der Feiertagsruhe“ abstellt, verdeutlichen die zitierten Kollektivvertragsbestimmungen, welche sich auf § 9 Abs 5 ARG beziehen, dies noch mehr, indem sie eindeutig auf „diesen Kalendertag“ Bezug nehmen. Für Feiertagsarbeit steht grundsätzlich keine Ersatzruhe zu, sondern es hat eine Abgeltung nach § 9 Abs 5 oder Zeitausgleich im Sinn des § 7 Abs 6 ARG zu erfolgen (Schwarz/Lutz ARG4, 140). Hat daher ein Arbeitnehmer an einem Teil des Feiertages - sei es auch wegen Urlaubskonsumation - entgegen der sonst geltenden Schichteinteilung nicht gearbeitet, kann er daraus keine Ersatzruhe ableiten. Überhaupt kennt das ARG keinen Anspruch auf „Feiertagsausgleich“ (Schwarz-Lutz aaO), wie ihn der Kläger aber offensichtlich annimmt. Für die außerhalb eines Feiertages zu liegenden kommenden Schichtarbeitszeit

steht den Arbeitnehmern daher weder ein Anspruch auf Feiertagsentgelt (wie im Eventualbegehren verlangt) noch auf Feiertagsarbeitsentgelt nach § 9 Abs 5 ARG oder im Sinne eines Feiertagszuschlages nach § 5 Abs 8 des Angestelltenkollektivvertrages oder nach Abschnitt XVIII Z 8 lit a des Arbeiterkollektivvertrages zu. Der Kläger begründet den Anspruch der Arbeitnehmer auf Leistung des Feiertagsarbeitsentgeltes und des Zuschusses nach den Kollektivverträgen damit, dass durch die in den Feiertag hineinreichende Urlaubskonsumation die Feiertagsruhe als solche verkürzt worden sei und daher an die eigentliche Feiertagsarbeit (22.00 bis 24.00 Uhr) noch der restliche Schichtdienst, der in den nächsten Arbeitstag hineinreiche, zum Ausgleich „angehängt“ werden müsse. Für eine solche Betrachtungsweise geben aber weder das Gesetz noch die anzuwendenden Kollektivverträge eine taugliche Grundlage ab. Während Paragraph 9, Absatz 5, ARG ausdrücklich auf eine Beschäftigung „während der Feiertagsruhe“ abstellt, verdeutlichen die zitierten Kollektivvertragsbestimmungen, welche sich auf Paragraph 9, Absatz 5, ARG beziehen, dies noch mehr, indem sie eindeutig auf „diesen Kalendertag“ Bezug nehmen. Für Feiertagsarbeit steht grundsätzlich keine Ersatzruhe zu, sondern es hat eine Abgeltung nach Paragraph 9, Absatz 5, oder Zeitausgleich im Sinn des Paragraph 7, Absatz 6, ARG zu erfolgen (Schwarz/Lutz ARG4, 140). Hat daher ein Arbeitnehmer an einem Teil des Feiertages - sei es auch wegen Urlaubskonsumation - entgegen der sonst geltenden Schichteinteilung nicht gearbeitet, kann er daraus keine Ersatzruhe ableiten. Überhaupt kennt das ARG keinen Anspruch auf „Feiertagsausgleich“ (Schwarz-Lutz aaO), wie ihn der Kläger aber offensichtlich annimmt. Für die außerhalb eines Feiertages zu liegenden kommenden Schichtarbeitszeit steht den Arbeitnehmern daher weder ein Anspruch auf Feiertagsentgelt (wie im Eventualbegehren verlangt) noch auf Feiertagsarbeitsentgelt nach Paragraph 9, Absatz 5, ARG oder im Sinne eines Feiertagszuschlages nach Paragraph 5, Absatz 8, des Angestelltenkollektivvertrages oder nach Abschnitt römisch XVIII Ziffer 8, Litera a, des Arbeiterkollektivvertrages zu.

Dem Eventualbegehren des Klägers betreffend Zahlung des kollektivvertraglichen Zuschusses für die auf den Feiertag entfallende Urlaubszeit (0.00 Uhr bis 6.00 Uhr) ist folgendes entgegenzuhalten:

Unmissverständlich stellen die vorgenannten KollV-Bestimmungen darauf ab, dass Voraussetzung für die Gewährung des Zuschusses ist, dass auch die Anspruchsvoraussetzungen nach § 9 Abs 5 ARG vorliegen. Selbst wenn man - entgegen der Entscheidung 9 ObA 164/87 - davon ausgehen wollte, dass das Urlaubsentgelt im Falle einer sonst bestehenden Einteilung zum Feiertags(Schicht)dienst auf Grund des Ausfallsprinzips des § 6 Abs 3 UrlG auch das - sonst verdiente - Feiertagsarbeitsentgelt umfasst, kann dies den Standpunkt des Klägers nicht stützen. Entgegen den diesbezüglich vom erkennenden Senat nicht geteilten Ausführungen des Berufungsgerichts bezieht sich § 9 Abs 5 ARG nicht auf den „Feiertag“ schlechthin, sondern eindeutig auf die „Beschäftigung während der Feiertagsruhe“. In Betrieben mit einer werktags durchlaufenden mehrschichtigen Arbeitsweise hat gemäß § 7 Abs 5 ARG die Feiertagsruhe spätestens mit Ende der Nachtschicht zum Feiertag zu beginnen und darf frühestens mit Beginn der Nachtschicht zum nächsten Werktag enden. Nach den Materialien (ErlBem RV 1289 der Blg 15. GP NR, 19) ist diese Bestimmung so aufzufassen, „dass in Schichtbetrieben, in denen (Anm: wie hier) eine vollkontinuierliche Arbeitsweise erforderlich ist, lediglich die beiden Tagschichten (6 bis 14 Uhr, 14 bis 22 Uhr) entfallen sollen“. Damit wird aber klar, dass das Ausfallsprinzip des § 6 Abs 3 UrlG für diejenigen Arbeitnehmer, die auf Grund der nur bis 6.00 Uhr Früh des Feiertags andauernden Nachtschicht auch sonst nicht in die Feiertagsruhe hineinarbeiten, im Falle eines Urlaubs während dieser Zeit keine Einbeziehung von Feiertagsarbeitsentgelt mit sich bringen kann. Unmissverständlich stellen die vorgenannten KollV-Bestimmungen darauf ab, dass Voraussetzung für die Gewährung des Zuschusses ist, dass auch die Anspruchsvoraussetzungen nach Paragraph 9, Absatz 5, ARG vorliegen. Selbst wenn man - entgegen der Entscheidung 9 ObA 164/87 - davon ausgehen wollte, dass das Urlaubsentgelt im Falle einer sonst bestehenden Einteilung zum Feiertags(Schicht)dienst auf Grund des Ausfallsprinzips des Paragraph 6, Absatz 3, UrlG auch das - sonst verdiente - Feiertagsarbeitsentgelt umfasst, kann dies den Standpunkt des Klägers nicht stützen. Entgegen den diesbezüglich vom erkennenden Senat nicht geteilten Ausführungen des Berufungsgerichts bezieht sich Paragraph 9, Absatz 5, ARG nicht auf den „Feiertag“ schlechthin, sondern eindeutig auf die „Beschäftigung während der Feiertagsruhe“. In Betrieben mit einer werktags durchlaufenden mehrschichtigen Arbeitsweise hat gemäß Paragraph 7, Absatz 5, ARG die Feiertagsruhe spätestens mit Ende der Nachtschicht zum Feiertag zu beginnen und darf frühestens mit Beginn der Nachtschicht zum nächsten Werktag enden. Nach den Materialien (ErlBem Regierungsvorlage 1289 der Blg 15. Gesetzgebungsperiode NR, 19) ist diese Bestimmung so aufzufassen, „dass in Schichtbetrieben, in denen Anmerkung, wie hier) eine vollkontinuierliche Arbeitsweise erforderlich ist, lediglich die beiden Tagschichten (6 bis 14 Uhr, 14 bis 22 Uhr) entfallen sollen“. Damit wird aber klar, dass das Ausfallsprinzip des Paragraph 6, Absatz 3, UrlG für diejenigen Arbeitnehmer, die auf Grund der nur bis 6.00 Uhr Früh des Feiertags andauernden Nachtschicht auch sonst

nicht in die Feiertagsruhe hineinarbeiten, im Falle eines Urlaubs während dieser Zeit keine Einbeziehung von Feiertagsarbeitsentgelt mit sich bringen kann.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 Abs 1 ZPO iVm§ 10 Z 6a RATG.Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO in Verbindung mit Paragraph 10, Ziffer 6 a, RATG.

**Textnummer**

E81051

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2006:009OBA00060.05X.0504.000

**Im RIS seit**

03.06.2006

**Zuletzt aktualisiert am**

19.01.2012

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