jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2005/6/30 8ObA8/05t

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 30.06.2005

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofes Hon. Prof. Dr. Langer als Vorsitzende und durch den Hofrat des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und die Hofrätin des Obersten Gerichtshofes Dr. Lovrek sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Zeitler und Robert Maggale als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Elfriede B*****, vertreten durch Dr. Gerhard Huber, Dr. Michael Sych, Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagte Partei Ö*****, vertreten durch Teicht Jöchl Rechtsanwälte Kommandit-Partnerschaft in Wien, wegen 12.190,58 EUR brutto sA und Feststellung, über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 15. Dezember 2004, GZ 7 Ra 167/04m-19, womit über Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 8. Juni 2004, GZ 19 Cga 100/03v-15, bestätigt wurde, zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit 938,16 EUR (darin 156,36 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin war bei der Beklagten vom 15. 1. 1974 bis 30. 4. 2000 in der F***** beschäftigt. Sie arbeitete zuletzt im Zentralsekretariat in der Funktion einer Büroleiterin und war in die Verwendungsgruppe IV/16 der Bezugsordnung eingereiht. Das Dienstverhältnis endete durch Pensionierung.

Die zwischen dem Präsidium der Beklagten und dem Zentralbetriebsrat für die Arbeitnehmer der Beklagten geschlossene Betriebsvereinbarung in der ab 7. 7. 1992 gültigen Fassung umfasst eine Arbeitsordnung, eine Bezugsordnung und eine Pensionszuschussordnung.

§ 27 der Arbeitsordnung legt fest, dass die Bezüge der Arbeitnehmer der Beklagten durch eine Bezugsordnung geregelt werden, die einen integrierenden Bestandteil der Betriebsvereinbarung bildet.Paragraph 27, der Arbeitsordnung legt fest, dass die Bezüge der Arbeitnehmer der Beklagten durch eine Bezugsordnung geregelt werden, die einen integrierenden Bestandteil der Betriebsvereinbarung bildet.

§ 1 Abs 2 der Bezugsordnung zählt als Bezüge das Gehalt, die Überstundenpauschale, die Leitungszulage, die Leistungszulage, die Kinderzulage und die Sonderzahlungen auf.Paragraph eins, Absatz 2, der Bezugsordnung zählt als Bezüge das Gehalt, die Überstundenpauschale, die Leitungszulage, die Leistungszulage, die Kinderzulage und die Sonderzahlungen auf.

Die einzige Bestimmung über die Überstundenpauschale befindet sich in § 5 der Bezugsordnung und lautet wörtlich wie folgt:Die einzige Bestimmung über die Überstundenpauschale befindet sich in Paragraph 5, der Bezugsordnung und lautet wörtlich wie folgt:

„Hauptberuflichen Funktionären, hauptberuflichen Sekretären und Redakteuren der G***** wird die über die normale Arbeitszeit hinausgehende Mehrarbeit durch ein Überstundenpauschale abgegolten. Es richtet sich nach der Mehrarbeitsleistung des Arbeitnehmers und bewegt sich zwischen 10 und 20 % des Gehaltes."

§ 5 der Pensionszuschussordnung lautet unter dem Titel „Bemessung des Pensionszuschusses" wie folgtParagraph 5, der Pensionszuschussordnung lautet unter dem Titel „Bemessung des Pensionszuschusses" wie folgt:

„1. Der Pensionszuschuss gebührt in der Höhe des Unterschiedes zwischen den aus der gesetzlichen Pensions- und Unfallversicherung gebührenden, gemäß § 6 anzurechnenden Pensionsansprüchen und der Pensionszuschussanwartschaft gemäß den Abs 2 und 3.„1. Der Pensionszuschuss gebührt in der Höhe des Unterschiedes zwischen den aus der gesetzlichen Pensions- und Unfallversicherung gebührenden, gemäß Paragraph 6, anzurechnenden Pensionsansprüchen und der Pensionszuschussanwartschaft gemäß den Absatz 2 und 3.

2. Die Pensionszuschussanwartschaft im Sinne des § 3 beträgt für die ersten 15 anrechenbaren Dienstjahre 40 vH des im letzten Monat vor der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bezogenen Bruttomonatsgehalts einschließlich gewährter Zulagen nach § 1 Abs 2 der Bezugsordnung mit Ausnahme der Sonderzahlungen. Sie erhöht sich für jedes weitere anrechenbare Dienstjahr...."2. Die Pensionszuschussanwartschaft im Sinne des Paragraph 3, beträgt für die ersten 15 anrechenbaren Dienstjahre 40 vH des im letzten Monat vor der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bezogenen Bruttomonatsgehalts einschließlich gewährter Zulagen nach Paragraph eins, Absatz 2, der Bezugsordnung mit Ausnahme der Sonderzahlungen. Sie erhöht sich für jedes weitere anrechenbare Dienstjahr...."

Die Klägerin leistete seit 1983 viele Jahre hindurch regelmäßig im Schnitt mehr als 200 Überstunden jährlich. Die Überstunden wurden von der Beklagten angeordnet und nach Einzelverrechnung bezahlt.

Im Zeitraum 1. 11. 2002 bis 31. 10. 2003 waren bei der Beklagten insgesamt 2231 Arbeitnehmer beschäftigt. Davon fallen etwa 50 % unter die in § 5 der Bezugsordnung genannten hauptberuflichen Funktionäre, Sekretäre und Redakteure. Insgesamt 642 Personen, die - wie die Klägerin - dem administrativen Personal zuzuordnen sind und somit nicht zum Kreis der in § 5 der Bezugsordnung angeführten Personen zählen, erhielten Entgelte für die Leistung von Überstunden. 111 dieser 642 Arbeitnehmer erhielten im genannten Zeitraum eine Überstundenpauschale. Den anderen Arbeitnehmern wurden die geleisteten Überstunden in Form der Einzelverrechnung vergütet. 133 derjenigen Dienstnehmer, die regelmäßig Überstunden leisteten und die nicht unter § 5 der Bezugsordnung fallen und keine Überstundenpauschale erhielten, leisteten durchschnittlich mehr als 9,8 Überstunden monatlich.Im Zeitraum 1. 11. 2002 bis 31. 10. 2003 waren bei der Beklagten insgesamt 2231 Arbeitnehmer beschäftigt. Davon fallen etwa 50 % unter die in Paragraph 5, der Bezugsordnung genannten hauptberuflichen Funktionäre, Sekretäre und Redakteure. Insgesamt 642 Personen, die - wie die Klägerin - dem administrativen Personal zuzuordnen sind und somit nicht zum Kreis der in Paragraph 5, der Bezugsordnung angeführten Personen zählen, erhielten Entgelte für die Leistung von Überstunden. 111 dieser 642 Arbeitnehmer erhielten im genannten Zeitraum eine Überstundenpauschale. Den anderen Arbeitnehmern wurden die geleisteten Überstunden in Form der Einzelverrechnung vergütet. 133 derjenigen Dienstnehmer, die regelmäßig Überstunden leisteten und die nicht unter Paragraph 5, der Bezugsordnung fallen und keine Überstundenpauschale erhielten, leisteten durchschnittlich mehr als 9,8 Überstunden monatlich.

Bei jenen Arbeitnehmern der Beklagten, die eine Überstundenpauschale erhalten, obwohl sie nicht unter § 5 der Bezugsordnung fallen, werden die Überstundenpauschalen bei der Pensionszuschussberechnung berücksichtigt.Bei jenen Arbeitnehmern der Beklagten, die eine Überstundenpauschale erhalten, obwohl sie nicht unter Paragraph 5, der Bezugsordnung fallen, werden die Überstundenpauschalen bei der Pensionszuschussberechnung berücksichtigt.

Die Klägerin begehrt der rechnerischen Höhe nach unstrittige Pensionszuschussdifferenzen für den Zeitraum Mai 2002 bis Juni 2004 inklusive Sonderzahlungsdifferenzen in Höhe von 12.190,58 EUR brutto sA und die Feststellung, dass der der Klägerin nach der Pensionszuschussordnung zustehende Pensionszuschuss unter Einbeziehung einer Überstundenpauschale von 20 % des Bruttomonatsgehaltes für April 2000 als Zulage nach § 1 Abs 2 der Bezugsordnung zu bemessen sei.Die Klägerin begehrt der rechnerischen Höhe nach unstrittige Pensionszuschussdifferenzen für den Zeitraum Mai 2002 bis Juni 2004 inklusive Sonderzahlungsdifferenzen in Höhe von 12.190,58 EUR brutto sA und die Feststellung, dass der der Klägerin nach der Pensionszuschussordnung

zustehende Pensionszuschuss unter Einbeziehung einer Überstundenpauschale von 20 % des Bruttomonatsgehaltes für April 2000 als Zulage nach Paragraph eins, Absatz 2, der Bezugsordnung zu bemessen sei.

Die Klägerin bezieht sich zusammengefasst darauf, dass die Pensionszuschussordnung als zulässige Betriebsvereinbarung wie ein Gesetz auszulegen sei. Der Fall regelmäßig geleisteter einzeln verrechneter Überstunden sei dem in § 5 der Pensionszuschussordnung geregelten Fall (Verweis auf die Überstundenpauschale) gleichzuhalten. Die regelmäßig geleisteten Überstunden seien Entgeltbestandteil und in die Pensionsbemessung einzubeziehen. Gründe für eine unterschiedliche Behandlung seien nicht ersichtlich. Es liege eine planwidrige Unvollständigkeit der Betriebspensionszuschussordnung vor, die im Wege der Lückenfüllung durch Analogie zu schließen sei. Die Beklagte verletze den Gleichbehandlungsgrundsatz. Sie habe auch Personen, die nicht unter § 5 der Bezugsordnung fielen, teilweise Überstundenpauschalen gewährt, anderen Arbeitnehmern hingegen nicht.Die Klägerin bezieht sich zusammengefasst darauf, dass die Pensionszuschussordnung als zulässige Betriebsvereinbarung wie ein Gesetz auszulegen sei. Der Fall regelmäßig geleisteter einzeln verrechneter Überstunden sei dem in Paragraph 5, der Pensionszuschussordnung geregelten Fall (Verweis auf die Überstundenpauschale) gleichzuhalten. Die regelmäßig geleisteten Überstunden seien Entgeltbestandteil und in die Pensionsbemessung einzubeziehen. Gründe für eine unterschiedliche Behandlung seien nicht ersichtlich. Es liege eine planwidrige Unvollständigkeit der Betriebspensionszuschussordnung vor, die im Wege der Lückenfüllung durch Analogie zu schließen sei. Die Beklagte verletze den Gleichbehandlungsgrundsatz. Sie habe auch Personen, die nicht unter Paragraph 5, der Bezugsordnung fielen, teilweise Überstundenpauschalen gewährt, anderen Arbeitnehmern hingegen nicht.

Die Beklagte wendet ein, dass die Pensionszuschussordnung zulässigerweise taxativ die Entgeltbestandteile aufzähle, die in die Pensionsbemessung einzubeziehen seien. Es sei dezidierte Absicht der Betriebsparteien gewesen, diese Zulagen auf die in § 5 genannten Fälle einzuschränken. Eine Analogie sei unzulässig. Jene Personengruppe, die für die Beklagte zentrale Bedeutung habe, solle auch beim Pensionszuschuss besser gestellt werden. Es handle sich um eine zulässige Differenzierung. Von den in § 5 der Bezugsordnung Genannten erhielten lediglich 75 % eine Überstundenpauschale.Die Beklagte wendet ein, dass die Pensionszuschussordnung zulässigerweise taxativ die Entgeltbestandteile aufzähle, die in die Pensionsbemessung einzubeziehen seien. Es sei dezidierte Absicht der Betriebsparteien gewesen, diese Zulagen auf die in Paragraph 5, genannten Fälle einzuschränken. Eine Analogie sei unzulässig. Jene Personengruppe, die für die Beklagte zentrale Bedeutung habe, solle auch beim Pensionszuschuss besser gestellt werden. Es handle sich um eine zulässige Differenzierung. Von den in Paragraph 5, der Bezugsordnung Genannten erhielten lediglich 75 % eine Überstundenpauschale.

D a s Erstgericht gab dem Zahlungsbegehren und dem Feststellungsbegehren in modifizierter Form statt. Die Pensionszuschussordnung sei als zulässige echte Betriebsvereinbarung wie ein Gesetz auszulegen. Zwar könne bei reiner Wortinterpretation § 5 der Pensionszuschussordnung nicht so ausgelegt werden, dass auch das im Wege der Einzelverrechnung bezahlte Entgelt für regelmäßig geleistete Überstunden in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen sei. Allerdings liege eine planwidrige Lücke vor: Aus dem Wortlaut des § 5 der Pensionszuschussordnung iVm § 1 der Bezugsordnung ergebe sich keine Absicht der Betriebsparteien, nur eine solche Überstundenpauschale bei der Pensionszuschussbemessung zu berücksichtigen, auf welches der Dienstnehmer iSd § 5 der Bezugsordnung Anspruch habe. Eine andere Auslegung führe zu einer Ungleichbehandlung jener Dienstnehmer, deren regelmäßig geleistete Überstunden pauschaliert seien, gegenüber jenen Dienstnehmern, die ein eben solches Ausmaß an regelmäßigen Überstunden, vielleicht sogar mehr, leisteten und hiefür keine Überstundenpauschale erhielten.Das Erstgericht gab dem Zahlungsbegehren und dem Feststellungsbegehren in modifizierter Form statt. Die Pensionszuschussordnung sei als zulässige echte Betriebsvereinbarung wie ein Gesetz auszulegen. Zwar könne bei reiner Wortinterpretation Paragraph 5, der Pensionszuschussordnung nicht so ausgelegt werden, dass auch das im Wege der Einzelverrechnung bezahlte Entgelt für regelmäßig geleistete Überstunden in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen sei. Allerdings liege eine planwidrige Lücke vor: Aus dem Wortlaut des Paragraph 5, der Pensionszuschussordnung in Verbindung mit Paragraph eins, der Bezugsordnung ergebe sich keine Absicht der Betriebsparteien, nur eine solche Überstundenpauschale bei der Pensionszuschussbemessung zu berücksichtigen, auf welches der Dienstnehmer iSd Paragraph 5, der Bezugsordnung Anspruch habe. Eine andere Auslegung führe zu einer Ungleichbehandlung jener Dienstnehmer, deren regelmäßig geleistete Überstunden pauschaliert seien, gegenüber jenen Dienstnehmern, die ein eben solches Ausmaß an regelmäßigen Überstunden, vielleicht sogar mehr, leisteten und hiefür keine Überstundenpauschale erhielten.

Das Berufungsgericht gab der dagegen von der Beklagten erhobenen Berufung nicht Folge und sprach aus, dass die Revision nicht zulässig sei, weil die Auslegung der Pensionszuschussregelung in ihrer Bedeutung nicht über den Einzelfall hinausgehe.

Rechtlich billigte das Berufungsgericht die Rechtsauffassung des Erstgerichtes. Bei der Auslegung von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen müssten Auslegungsergebnisse vermieden werden, die zu einer sachwidrigen Ungleichbehandlung verschiedener Arbeitnehmer führten. Die von der Beklagten gewünschte Auslegung würde aus den vom Erstgericht zutreffend angeführten Gründen zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Differenzierung jener Gruppe von Dienstnehmern führen, die bei regelmäßiger Überstundenleistung eine Überstundenpauschale erhalte, gegenüber jener, die bei ebenfalls regelmäßiger Überstundenleistung keine Überstundenpauschale bekomme. Angesichts der festgestellten zahlenmäßigen Verhältnisse könne nicht von einem Härtefall ausgegangen werden, der die Regelung nicht gleichheitswidrig mache: Die Gruppe der eine Überstundenpauschale beziehenden Arbeitnehmer im Administrativdienst sei etwa gleich groß wie jene Gruppe ohne eine solche Pauschale bei ebenfalls regelmäßiger Leistung von mehr als 9,8 Überstunden monatlich. Auch die insgesamt betroffene Personengruppe, nämlich jene Arbeitnehmer, die regelmäßig Überstunden im Administrativdienst leisteten, sei nicht unbedeutend klein. Auf eine sachlich gerechtfertigte Differenzierung könne sich die Beklagte deshalb nicht berufen, weil sie die von ihr vorgebrachte Unterscheidung im Bezug auf die in § 5 der Bezugsordnung genannte Personengruppe dadurch selbst durchbrochen habe, dass sie bei der Bemessung des Pensionszuschusses Überstundenpauschalen berücksichtigt habe, die im Administrativdienst beschäftigte Mitarbeiter erhielten. Folge man der Auslegung der Beklagten, hänge es im Ergebnis von der in der Willkür des Arbeitgebers liegenden Entscheidung ab, ob ein Arbeitnehmer einen höheren Pensionszuschuss erhalte oder nicht.Rechtlich billigte das Berufungsgericht die Rechtsauffassung des Erstgerichtes. Bei der Auslegung von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen müssten Auslegungsergebnisse vermieden werden, die zu einer sachwidrigen Ungleichbehandlung verschiedener Arbeitnehmer führten. Die von der Beklagten gewünschte Auslegung würde aus den vom Erstgericht zutreffend angeführten Gründen zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Differenzierung jener Gruppe von Dienstnehmern führen, die bei regelmäßiger Überstundenleistung eine Überstundenpauschale erhalte, gegenüber jener, die bei ebenfalls regelmäßiger Überstundenleistung keine Überstundenpauschale bekomme. Angesichts der festgestellten zahlenmäßigen Verhältnisse könne nicht von einem Härtefall ausgegangen werden, der die Regelung nicht gleichheitswidrig mache: Die Gruppe der eine Überstundenpauschale beziehenden Arbeitnehmer im Administrativdienst sei etwa gleich groß wie jene Gruppe ohne eine solche Pauschale bei ebenfalls regelmäßiger Leistung von mehr als 9,8 Überstunden monatlich. Auch die insgesamt betroffene Personengruppe, nämlich jene Arbeitnehmer, die regelmäßig Überstunden im Administrativdienst leisteten, sei nicht unbedeutend klein. Auf eine sachlich gerechtfertigte Differenzierung könne sich die Beklagte deshalb nicht berufen, weil sie die von ihr vorgebrachte Unterscheidung im Bezug auf die in Paragraph 5, der Bezugsordnung genannte Personengruppe dadurch selbst durchbrochen habe, dass sie bei der Bemessung des Pensionszuschusses Überstundenpauschalen berücksichtigt habe, die im Administrativdienst beschäftigte Mitarbeiter erhielten. Folge man der Auslegung der Beklagten, hänge es im Ergebnis von der in der Willkür des Arbeitgebers liegenden Entscheidung ab, ob ein Arbeitnehmer einen höheren Pensionszuschuss erhalte oder nicht.

Rechtliche Beurteilung

Die dagegen von der Beklagten erhobene außerordentliche Revision ist zulässig, weil ein nicht unerheblicher Personenkreis von der Auslegung der hier in Frage stehenden Bestimmung der Pensionszuschussordnung betroffen sein kann. Die Revision ist jedoch nicht berechtigt.

Zutreffend sind die Vorinstanzen davon ausgegangen, dass der normative Teil der eine zulässige Betriebsvereinbarung darstellenden Pensionszuschussordnung nach den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln auszulegen ist (RIS-Justiz RS0050963; zuletzt 8 ObA 40/04x). Die ebenfalls unter dem Titel „Betriebsvereinbarung" überschriebene Arbeits- und Bezugsordnung stellt hingegen einen Schablonenvertrag dar, der als Bestandteil der Einzelarbeitsverträge anzusehen ist (siehe zur Arbeits- und Bezugsordnung der Beklagten 9 ObA 154/01i; 8 ObA 115/04a). Die Bezugsordnung der Beklagten ist daher nach den für Verträge geltenden Regeln der §§ 914 f ABGB auszulegen (9 ObA 154/01; 8 ObA 115/04a uva). Die Pensionszuschussordnung verweist in der Frage der Bemessungsgrundlage für den Pensionszuschuss auf das im letzten Monat vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses bezogene Bruttomonatsgehalt einschließlich gewährter Zulagen nach § 1 Abs 2 der Bezugsordnung mit Ausnahme der Sonderzahlungen. Die

Bezugsordnung, die gemäß § 27 der Arbeitsordnung die Bezüge der Arbeitnehmer der Beklagten regelt, nennt in ihrem § 1 Abs 2 als Bezüge neben dem Gehalt die Überstundenpauschale, die Leitungszulage, die Leistungszulage, die Kinderzulage und die Sonderzahlungen. Da sich nur in § 5 der Bezugsordnung eine Regelung über die Überstundenpauschale findet, die nicht die im Administrativdienst tätigen Mitarbeiter der Beklagten, sondern nur die hauptberuflichen Funktionäre, Sekretäre und Redakteure betrifft, ergibt sich zunächst, dass mit Ausnahme dieser Personengruppe ein vertraglicher Anspruch anderer Mitarbeiter der Beklagten auf eine Überstundenpauschale nicht besteht. Ferner ergibt sich aus dem Verweis in § 5 der Pensionszuschussordnung in Verbindung mit der Aufzählung in § 1 Abs 2 der Bezugsordnung die Auslegung, dass sich jene Mitarbeiter der Beklagten, die keine Überstundenpauschale beziehen, grundsätzlich nicht darauf berufen können, dass die tatsächlich geleisteten und im Weg der Einzelverrechnung bezahlten Überstunden in die Pensionsbemessungsgrundlage einfließen.Zutreffend sind die Vorinstanzen davon ausgegangen, dass der normative Teil der eine zulässige Betriebsvereinbarung darstellenden Pensionszuschussordnung nach den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln auszulegen ist (RIS-Justiz RS0050963; zuletzt 8 ObA 40/04x). Die ebenfalls unter dem Titel „Betriebsvereinbarung" überschriebene Arbeits- und Bezugsordnung stellt hingegen einen Schablonenvertrag dar, der als Bestandteil der Einzelarbeitsverträge anzusehen ist (siehe zur Arbeits- und Bezugsordnung der Beklagten 9 ObA 154/01i; 8 ObA 115/04a). Die Bezugsordnung der Beklagten ist daher nach den für Verträge geltenden Regeln der Paragraphen 914, f ABGB auszulegen (9 ObA 154/01; 8 ObA 115/04a uva). Die Pensionszuschussordnung verweist in der Frage der Bemessungsgrundlage für den Pensionszuschuss auf das im letzten Monat vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses bezogene Bruttomonatsgehalt einschließlich gewährter Zulagen nach Paragraph eins, Absatz 2, der Bezugsordnung mit Ausnahme der Sonderzahlungen. Die Bezugsordnung, die gemäß Paragraph 27, der Arbeitsordnung die Bezüge der Arbeitnehmer der Beklagten regelt, nennt in ihrem Paragraph eins, Absatz 2, als Bezüge neben dem Gehalt die Überstundenpauschale, die Leitungszulage, die Leistungszulage, die Kinderzulage und die Sonderzahlungen. Da sich nur in Paragraph 5, der Bezugsordnung eine Regelung über die Überstundenpauschale findet, die nicht die im Administrativdienst tätigen Mitarbeiter der Beklagten, sondern nur die hauptberuflichen Funktionäre, Sekretäre und Redakteure betrifft, ergibt sich zunächst, dass mit Ausnahme dieser Personengruppe ein vertraglicher Anspruch anderer Mitarbeiter der Beklagten auf eine Überstundenpauschale nicht besteht. Ferner ergibt sich aus dem Verweis in Paragraph 5, der Pensionszuschussordnung in Verbindung mit der Aufzählung in Paragraph eins, Absatz 2, der Bezugsordnung die Auslegung, dass sich jene Mitarbeiter der Beklagten, die keine Überstundenpauschale beziehen, grundsätzlich nicht darauf berufen können, dass die tatsächlich geleisteten und im Weg der Einzelverrechnung bezahlten Überstunden in die Pensionsbemessungsgrundlage einfließen.

Auf den verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz kann sich die Klägerin zu Erzielung des von ihr gewünschten Ergebnisses nicht berufen: Wenngleich nach der Rechtsprechung die Kollektivvertragsparteien bei der Gestaltung des Kollektivvertrages an den verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz im Wege einer „mittelbaren Drittwirkung" gebunden sind und daher das sich aus dem Gleichheitsgebot ergebende Sachlichkeitsgebot beachten müssen (RIS-Justiz RS0038765), wobei diese Erwägungen zufolge der mittelbaren Grundrechtsbindung auch für die Betriebsparteien gelten (9 ObA 133/93), ist hier ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz durch die eine Betriebsvereinbarung bildenden Pensionszuschussordnung nicht zu erblicken: Durch den Verweis auf die gleichzeitig von den Betriebsparteien vereinbarte Bezugsordnung, der, wie bereits dargelegt, der Charakter einer Schablonenvertrages zukommt, ist nämlich klargestellt, dass die Betriebsparteien erkennbar davon ausgingen, dass nur den in § 5 der Bezugsordnung genannten Mitarbeiter der Beklagten Überstundenpauschalen gewährt werden. Das ergibt sich auch aus § 27 der Arbeitsordnung, der erkennen lässt, dass die Betriebsparteien grundsätzlich die den Arbeitnehmern der Beklagten zustehenden Bezüge abschließend in der Bezugsordnung regeln wollten. Da die Gewährung von Überstundenpauschalen nur im Zusammenhang mit den in § 5 der Bezugsordnung genannten Mitarbeitern erwähnt ist, ist der Schluss gerechtfertigt, dass die Gewährung von Überstundenpauschalen an andere als im § 5 der Bezugsordnung genannte Arbeitnehmer zunächst nicht beabsichtigt war. Daraus ergibt sich aber auch, dass kein Raum für die von den Vorinstanzen befürwortete Analogie besteht: Gerade weil den Betriebsparteien - ebenso wie den Kollektivvertragsparteien (RIS-Justiz RS0008897; RS0008828) unterstellt werden darf, dass sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen wollten, muss der Auslegung der Vorzug gewährt werden, dass die Betriebsparteien zur Vermeidung von Abrechnungsschwierigkeiten ausdrücklich nur Überstundenpauschalen, nicht aber im Weg der Einzelverrechnung bezahlte Überstunden in die Pensionsbemessungsgrundlage einfließen lassen wollten: Wie nämlich im Wege der Einzelverrechnung bezahlte Überstundenentgelte bei der Pensionsbemessung zu berücksichtigen sind,

bliebe bei der von den Vorinstanzen befürworteten Analogie offen: Weder stünde fest, in welchem Beobachtungszeitraum die Bezieher von Überstundenentgelt Überstundenleistungen erbracht haben müssen, die die Gewährung einer zumindest 10 %igen Überstundenpauschale rechtfertigt; noch stünde fest, in welcher Höhe die Überstundenentgelte bei der Pensionsbemessung Berücksichtigung zu finden haben. Es ist daher von auszugehen, dass die Betriebsparteien gerade diese Abrechnungsschwierigkeiten vermeiden wollten und daher in der Frage der Berücksichtigung geleisteter Überstunden in der Pensionsbemessungsgrundlage nur auf die Bezieher von Überstundenpauschalen abstellen wollten. Da die Pensionszuschussordnung als zulässige Betriebsvereinbarung gerade nicht die Voraussetzungen regelt, unter welchen eine Überstundenpauschale gewährt wird, sondern diese Regelung vielmehr der eine Vertragsschablone darstellenden Bezugsordnung vorbehalten ist, kommt eine Analogie bei Ermittlung des Inhaltes der Pensionszuschussordnung nicht in Betracht.Auf den verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz kann sich die Klägerin zu Erzielung des von ihr gewünschten Ergebnisses nicht berufen: Wenngleich nach der Rechtsprechung die Kollektivvertragsparteien bei der Gestaltung des Kollektivvertrages an den verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz im Wege einer „mittelbaren Drittwirkung" gebunden sind und daher das sich aus dem Gleichheitsgebot ergebende Sachlichkeitsgebot beachten müssen (RIS-Justiz RS0038765), wobei diese Erwägungen zufolge der mittelbaren Grundrechtsbindung auch für die Betriebsparteien gelten (9 ObA 133/93), ist hier ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz durch die eine Betriebsvereinbarung bildenden Pensionszuschussordnung nicht zu erblicken: Durch den Verweis auf die gleichzeitig von den Betriebsparteien vereinbarte Bezugsordnung, der, wie bereits dargelegt, der Charakter einer Schablonenvertrages zukommt, ist nämlich klargestellt, dass die Betriebsparteien erkennbar davon ausgingen, dass nur den in Paragraph 5, der Bezugsordnung genannten Mitarbeiter der Beklagten Überstundenpauschalen gewährt werden. Das ergibt sich auch aus Paragraph 27, der Arbeitsordnung, der erkennen lässt, dass die Betriebsparteien grundsätzlich die den Arbeitnehmern der Beklagten zustehenden Bezüge abschließend in der Bezugsordnung regeln wollten. Da die Gewährung von Überstundenpauschalen nur im Zusammenhang mit den in Paragraph 5, der Bezugsordnung genannten Mitarbeitern erwähnt ist, ist der Schluss gerechtfertigt, dass die Gewährung von Überstundenpauschalen an andere als im Paragraph 5, der Bezugsordnung genannte Arbeitnehmer zunächst nicht beabsichtigt war. Daraus ergibt sich aber auch, dass kein Raum für die von den Vorinstanzen befürwortete Analogie besteht: Gerade weil den Betriebsparteien - ebenso wie den Kollektivvertragsparteien (RIS-Justiz RS0008897; RS0008828) unterstellt werden darf, dass sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen wollten, muss der Auslegung der Vorzug gewährt werden, dass die Betriebsparteien zur Vermeidung von Abrechnungsschwierigkeiten ausdrücklich nur Überstundenpauschalen, nicht aber im Weg der Einzelverrechnung bezahlte Überstunden in die Pensionsbemessungsgrundlage einfließen lassen wollten: Wie nämlich im Wege der Einzelverrechnung bezahlte Überstundenentgelte bei der Pensionsbemessung zu berücksichtigen sind, bliebe bei der von den Vorinstanzen befürworteten Analogie offen: Weder stünde fest, in welchem Beobachtungszeitraum die Bezieher von Überstundenentgelt Überstundenleistungen erbracht haben müssen, die die Gewährung einer zumindest 10 %igen Überstundenpauschale rechtfertigt; noch stünde fest, in welcher Höhe die Überstundenentgelte bei der Pensionsbemessung Berücksichtigung zu finden haben. Es ist daher von auszugehen, dass die Betriebsparteien gerade diese Abrechnungsschwierigkeiten vermeiden wollten und daher in der Frage der Berücksichtigung geleisteter Überstunden in der Pensionsbemessungsgrundlage nur auf die Bezieher von Überstundenpauschalen abstellen wollten. Da die Pensionszuschussordnung als zulässige Betriebsvereinbarung gerade nicht die Voraussetzungen regelt, unter welchen eine Überstundenpauschale gewährt wird, sondern diese Regelung vielmehr der eine Vertragsschablone darstellenden Bezugsordnung vorbehalten ist, kommt eine Analogie bei Ermittlung des Inhaltes der Pensionszuschussordnung nicht in Betracht.

Das Klagebegehren könnte demnach nur dann berechtigt sein, wenn man einen Verstoß der Beklagten gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz bejaht. Der von der Judikatur entwickelte arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, dessen Grundlage jedenfalls auch in der den Arbeitgeber treffenden Fürsorgepflicht zu sehen ist (Mayer-Maly, Gleichbehandlung der Arbeitnehmer, DRdA 1980, 261 [267 ff]; Spielbüchler in Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht I4 338 f; Tomandl, Arbeitsrecht I5 248 ff; Jabornegg/Resch/Strasser Arbeitsrecht² Rz 533) verpflichtet den Arbeitgeber, nicht einzelne Arbeitnehmer willkürlich, also ohne sachliche Rechtfertigung, schlechter zu behandeln als die übrigen Arbeitnehmer. Bei Verletzung des daraus erfließenden Benachteiligungs- und Diskriminierungsverbotes hat der diskriminierte Arbeitnehmer Anspruch auf gleichartige Behandlung. In der Rechtsprechung wurde dabei immer betont, dass die arbeitsrechtliche Gleichbehandlungspflicht

dem Arbeitgeber nur verbietet, einzelne Arbeitnehmer willkürlich schlechter zu behandeln als die übrigen. Hingegen kann eine sachlich nicht berechtigte Bevorzugung einer Minderheit den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzen (DRdA 1981/13 [kritisch Mayer-Maly]; SZ 67/15; s. auch RIS-Justiz RS0016815; anders - allerdings den Widerruf einer Pensionsleistung betreffend - ZAS 1997/11 [Resch] = DRdA 1997/20 [Eichinger]). In der Lehre wird zum Teil die Auffassung vertreten, dass ein bloßes Abstellen auf die jeweilige Arbeitnehmermajorität willkürlich ist (Spielbüchler aaO 339; Binder, Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, DRdA 1983, 156 [160]; Mayer-Maly aaO 267; Mayer-Maly in Glosse zu DRdA 1981/13).

Im hier zu beurteilenden Fall bedarf es allerdings keiner Auseinandersetzung damit, ob (Mayer-Maly aaO 267) bereits dann ein Gleichbehandlungsanspruch besteht, wenn der Behandlung der besser gestellten Arbeitnehmer - auch wenn sie im Verhältnis zu den Benachteiligten die kleinere Gruppe darstellen - ein erkennbares und generalisierbares Prinzip zugrunde liegt: Die zunächst gegebene sachliche Differenzierung zwischen den in § 5 der Bezugsordnung genannten Personen einerseits und den - wie die Klägerin - im Administrativdienst beschäftigten Mitarbeitern der Beklagten andererseits, die nach dem Inhalt der Bezugsordnung keinen Anspruch auf Überstundenpauschale haben, auch wenn sie regelmäßig Überstunden erbringen, die eine Überstundenpauschale rechtfertigen würde, hat nämlich die Beklagte selbst dadurch aufgehoben, dass sie abweichend von ihrer Bezugsordnung, die ein abschließendes und umfassendes System zur Regelung der Bezüge ihrer Mitarbeiter enthält, auch im Administrativdienst beschäftigten Mitarbeitern, die regelmäßig Überstunden leisten, teilweise eine Überstundenpauschale gewährt. Das zunächst gegebene Abgrenzungskriterium zwischen den beiden Arbeitnehmergruppen (den in § 5 der Bezugsordnung Genannten einerseits und den im Administrativdienst Beschäftigten andererseits), das nach dem Vorbringen der Beklagten darin liegt, dass die in § 5 der Bezugsordnung Genannten für die Beklagte besonders wichtig sind und im Übrigen bei dieser Arbeitnehmergruppe von vornherein nicht nur zu erwarten war, dass sie regelmäßig Überstunden leisten, sondern bei der sich nach dem Vorbringen der Beklagten auch Abrechnungsschwierigkeiten bei Einzelverrechnung der Überstunden ergeben, ist daher für die Beurteilung, ob der Klägerin ein Gleichbehandlungsanspruch zusteht, nicht mehr beachtlich. Zur Ermittlung, ob der Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt wurde, sind somit nicht die im Administrativdienst tätigen Mitarbeiter, die regelmäßig Überstunden leisten, heranzuziehen, sondern sämtliche Arbeitnehmer, die - sei es im Administrativdienst oder sei es in ihrer unter § 5 der Bezugsordnung zu subsumierenden Tätigkeit - regelmäßig Überstunden leisten. Selbst wenn man von dem - von der Klägerin bestrittenen - Vorbringen der Beklagten ausgeht, dass von den rund 1115 Mitarbeitern der Beklagten, die unter § 5 der Bezugsordnung fallen, nur 75 % (also rund 836 Personen) eine Überstundenpauschale erhalten und selbst wenn man unterstellt, dass sämtliche der rund 1115 Mitarbeiter, die unter § 5 der Bezugsordnung fallen, regelmäßig Überstunden in einem Ausmaß leisten, das eine Pauschale rechtfertigen würde, ergibt sich im Zusammenhang mit den übrigen außer Streit gestellten Zahlen folgendes Bild: Von jenen 1359 Mitarbeitern (1115, die unter § 5 der Bezugsordnung fallen und 244 im Administrativdienst), die regelmäßig Überstunden in einem Ausmaß leisten, das eine Überstundenpauschale gerechtfertigt wäre, erhalten bzw erhielten diese Pauschale 947 Mitarbeiter (836 der unter § 5 der Bezugsordnung fallenden Mitarbeiter; 111 jener Mitarbeiter, die im Administrativdienst beschäftigt waren). Stellt man nun diese Zahl jener Gruppe von im Administrativdienst tätigen Mitarbeitern entgegen, die wie die Klägerin ebenfalls Überstunden regelmäßig in einem Ausmaß leisteten, das eine Pauschale gerechtfertigt wäre, somit 133 Personen, ergibt sich auch bei strengster Betrachtungsweise, dass sich die benachteiligten Arbeitnehmer in einer deutlichen Minderheitensituation (vgl Tomandl aaO 253) befinden. Bei dieser Betrachtung kann rechnerisch auch vernachlässigt werden, dass von den 2231 bei der Beklagten insgesamt Beschäftigten 474 (die weder unter § 5 der Bezugsordnung fallen noch Administrativdienst verrichten) mangels entsprechenden Vorbringens nicht berücksichtigt werden: Feststeht nämlich, dass 398 der im Administrativdienst Beschäftigten nicht regelmäßig Überstunden leisten. Zieht man daher diese Zahl (mangels Vergleichbarkeit) von den insgesamt beschäftigten 2231 Arbeitnehmern ab, ergibt sich eine Gruppe von 1833 Arbeitnehmern, von denen 947 eine Überstundenpauschale erhalten, während 886 Personen, obwohl sie ebenfalls regelmäßig Überstunden leisten, keine Pauschale beziehen. Auch in diesem Fall ergibt sich eine deutliche Mehrheit, die bevorzugt behandelt wird. Selbst also in dem - nicht geprüften aber unwahrscheinlichen - Fall, dass die Arbeitnehmer der Beklagten, die weder unter § 5 der Bezugsordnung fallen noch Administrativdienst verrichten, alle regelmäßig Überstunden verrichten und keine Pauschale beziehen, stellt sich somit die Tatsache, dass der Klägerin keine Pauschale gewährt wurde und dementsprechend die Überstundenpauschale auch in die Pensionsbemessungsgrundlage nicht Eingang fand, als benachteiligend dar.Im hier zu beurteilenden Fall bedarf es allerdings keiner Auseinandersetzung damit, ob (MayerMaly aaO 267) bereits dann ein Gleichbehandlungsanspruch

besteht, wenn der Behandlung der besser gestellten Arbeitnehmer - auch wenn sie im Verhältnis zu den Benachteiligten die kleinere Gruppe darstellen - ein erkennbares und generalisierbares Prinzip zugrunde liegt: Die zunächst gegebene sachliche Differenzierung zwischen den in Paragraph 5, der Bezugsordnung genannten Personen einerseits und den - wie die Klägerin - im Administrativdienst beschäftigten Mitarbeitern der Beklagten andererseits, die nach dem Inhalt der Bezugsordnung keinen Anspruch auf Überstundenpauschale haben, auch wenn sie regelmäßig Überstunden erbringen, die eine Überstundenpauschale rechtfertigen würde, hat nämlich die Beklagte selbst dadurch aufgehoben, dass sie abweichend von ihrer Bezugsordnung, die ein abschließendes und umfassendes System zur Regelung der Bezüge ihrer Mitarbeiter enthält, auch im Administrativdienst beschäftigten Mitarbeitern, die regelmäßig Überstunden leisten, teilweise eine Überstundenpauschale gewährt. Das zunächst gegebene Abgrenzungskriterium zwischen den beiden Arbeitnehmergruppen (den in Paragraph 5, der Bezugsordnung Genannten einerseits und den im Administrativdienst Beschäftigten andererseits), das nach dem Vorbringen der Beklagten darin liegt, dass die in Paragraph 5, der Bezugsordnung Genannten für die Beklagte besonders wichtig sind und im Übrigen bei dieser Arbeitnehmergruppe von vornherein nicht nur zu erwarten war, dass sie regelmäßig Überstunden leisten, sondern bei der sich nach dem Vorbringen der Beklagten auch Abrechnungsschwierigkeiten bei Einzelverrechnung der Überstunden ergeben, ist daher für die Beurteilung, ob der Klägerin ein Gleichbehandlungsanspruch zusteht, nicht mehr beachtlich. Zur Ermittlung, ob der Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt wurde, sind somit nicht die im Administrativdienst tätigen Mitarbeiter, die regelmäßig Überstunden leisten, heranzuziehen, sondern sämtliche Arbeitnehmer, die - sei es im Administrativdienst oder sei es in ihrer unter Paragraph 5, der Bezugsordnung zu subsumierenden Tätigkeit - regelmäßig Überstunden leisten. Selbst wenn man von dem - von der Klägerin bestrittenen - Vorbringen der Beklagten ausgeht, dass von den rund 1115 Mitarbeitern der Beklagten, die unter Paragraph 5, der Bezugsordnung fallen, nur 75 % (also rund 836 Personen) eine Überstundenpauschale erhalten und selbst wenn man unterstellt, dass sämtliche der rund 1115 Mitarbeiter, die unter Paragraph 5, der Bezugsordnung fallen, regelmäßig Überstunden in einem Ausmaß leisten, das eine Pauschale rechtfertigen würde, ergibt sich im Zusammenhang mit den übrigen außer Streit gestellten Zahlen folgendes Bild: Von jenen 1359 Mitarbeitern (1115, die unter Paragraph 5, der Bezugsordnung fallen und 244 im Administrativdienst), die regelmäßig Überstunden in einem Ausmaß leisten, das eine Überstundenpauschale gerechtfertigt wäre, erhalten bzw erhielten diese Pauschale 947 Mitarbeiter (836 der unter Paragraph 5, der Bezugsordnung fallenden Mitarbeiter; 111 jener Mitarbeiter, die im Administrativdienst beschäftigt waren). Stellt man nun diese Zahl jener Gruppe von im Administrativdienst tätigen Mitarbeitern entgegen, die wie die Klägerin ebenfalls Überstunden regelmäßig in einem Ausmaß leisteten, das eine Pauschale gerechtfertigt wäre, somit 133 Personen, ergibt sich auch bei strengster Betrachtungsweise, dass sich die benachteiligten Arbeitnehmer in einer deutlichen Minderheitensituation vergleiche Tomandl aaO 253) befinden. Bei dieser Betrachtung kann rechnerisch auch vernachlässigt werden, dass von den 2231 bei der Beklagten insgesamt Beschäftigten 474 (die weder unter Paragraph 5, der Bezugsordnung fallen noch Administrativdienst verrichten) mangels entsprechenden Vorbringens nicht berücksichtigt werden: Feststeht nämlich, dass 398 der im Administrativdienst Beschäftigten nicht regelmäßig Überstunden leisten. Zieht man daher diese Zahl (mangels Vergleichbarkeit) von den insgesamt beschäftigten 2231 Arbeitnehmern ab, ergibt sich eine Gruppe von 1833 Arbeitnehmern, von denen 947 eine Überstundenpauschale erhalten, während 886 Personen, obwohl sie ebenfalls regelmäßig Überstunden leisten, keine Pauschale beziehen. Auch in diesem Fall ergibt sich eine deutliche Mehrheit, die bevorzugt behandelt wird. Selbst also in dem - nicht geprüften aber unwahrscheinlichen - Fall, dass die Arbeitnehmer der Beklagten, die weder unter Paragraph 5, der Bezugsordnung fallen noch Administrativdienst verrichten, alle regelmäßig Überstunden verrichten und keine Pauschale beziehen, stellt sich somit die Tatsache, dass der Klägerin keine Pauschale gewährt wurde und dementsprechend die Überstundenpauschale auch in die Pensionsbemessungsgrundlage nicht Eingang fand, als benachteiligend dar.

Da es der Klägerin somit gelungen ist, den Anschein einer unsachlichen Ungleichbehandlung darzulegen, wäre es der Beklagten oblegen, den Nachweis sachlicher Rechtfertigung zu führen (Spielbüchler aaO 339; SZ 65/14). Ein entsprechendes Sachvorbringen hat die Beklagte, die sich nur darauf berief, dass die Gewährung der Pauschale für die in § 5 der Bezugsordnung Genannten sachlich gerechtfertigt ist, nicht erstattet. Ihr trotz umfangreichen Schriftsatzwechsels erst in der vierten Verhandlungstagsatzung (S 4 f in ON 13) gestelltes Ersuchen, ihr zu Dartuung allfälliger sachlicher Rechtfertigungsgründe einen Schriftsatz aufzutragen, ist als verspätet zu betrachten.Da es der Klägerin somit gelungen ist, den Anschein einer unsachlichen Ungleichbehandlung darzulegen, wäre es der Beklagten oblegen, den Nachweis sachlicher Rechtfertigung zu führen (Spielbüchler aaO 339; SZ 65/14). Ein entsprechendes

Sachvorbringen hat die Beklagte, die sich nur darauf berief, dass die Gewährung der Pauschale für die in Paragraph 5, der Bezugsordnung Genannten sachlich gerechtfertigt ist, nicht erstattet. Ihr trotz umfangreichen Schriftsatzwechsels erst in der vierten Verhandlungstagsatzung (S 4 f in ON 13) gestelltes Ersuchen, ihr zu Dartuung allfälliger sachlicher Rechtfertigungsgründe einen Schriftsatz aufzutragen, ist als verspätet zu betrachten.

Die rechnerische Richtigkeit des Klagebegehrens hat die Beklagte nicht bestritten. Es steht fest, dass die Klägerin seit 1983 regelmäßig mehr als 200 Überstunden jährlich leistete.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf §§ 41, 50 ZPODie Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf Paragraphen 41,, 50 ZPO.

Textnummer

E77737

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2005:008OBA00008.05T.0630.000

Im RIS seit

30.07.2005

Zuletzt aktualisiert am

22.12.2011

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