

TE OGH 2004/7/16 8ObA41/04v

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 16.07.2004

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und den Hofrat des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer und die Hofrätin des Obersten Gerichtshofes Dr. Lovrek sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Wolf und Manfred Gürtler als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Norbert Z*****, vertreten durch Dr. Gerhard Hiebler, Mag. Gerd Grebenjak, Rechtsanwälte in Leoben, wider die beklagte Partei Heribert N*****, vertreten durch Dr. Hermann Kogler, Rechtsanwalt in Leoben, wegen 6.707,93 EUR brutto sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei (Revisionsinteresse 6.254,28 EUR brutto sA) gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 12. Februar 2004, GZ 7 Ra 4/04v-19, mit dem über Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes Leoben als Arbeits- und Sozialgericht vom 24. September 2003, GZ 21 Cga 38/03w-15, teils bestätigt, teils abgeändert wurde, zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die angefochtene Entscheidung, die im Umfang der Klagestattgebung bezüglich eines Begehrens von 453,65 EUR brutto samt 10,20 % Zinsen seit 29. Jänner 2003 als unbekämpft unberührt bleibt, wird im Übrigen dahingehend abgeändert, dass insgesamt das Ersturteil wieder hergestellt wird.

Die beklagte Partei ist schuldig, der Kammer für Arbeiter und Angestellte Steiermark, Außenstelle Leoben, an Aufwandersatz (§ 58a ASGG) für das Berufungsverfahren 320 EUR binnen 14 Tagen zu bezahlen. Die beklagte Partei ist schuldig, der Kammer für Arbeiter und Angestellte Steiermark, Außenstelle Leoben, an Aufwandersatz (Paragraph 58 a, ASGG) für das Berufungsverfahren 320 EUR binnen 14 Tagen zu bezahlen.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit 1.029,39 EUR (darin enthalten 83,23 EUR USt, 530 EUR Barauslagen) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war beim Beklagten vom 7. 10. 1996 bis 28. 1. 2003 als Taxilenker beschäftigt. Er lenkte Taxis, manchmal aber auch sogenannte Großraumtaxis, die über neun Sitzplätze einschließlich jenem des Lenkers verfügen.

Der Beklagte verfügt über vier Gewerbeberechtigungen, nämlich jene für das Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen, für das Güterbeförderungsgewerbe sowie das Mietkraftwagengewerbe mit Personenkraftwagen und das Mietkraftwagengewerbe mit Omnibussen. Sämtliche Gewerbe werden im Unternehmen des Beklagten ausgeübt. Der Beklagte verfügt über 26 Fahrzeuge, davon sechs Reisebusse, drei Klein-Lkw, sieben Kleinbusse und zehn Taxi-Pkw.

In der Nacht vom 11. auf den 12. 12. 2002 erlitt der Kläger einen Ohnmachtsanfall; einen weiteren Ohnmachtsanfall hatte er bereits kurze Zeit davor erlitten. Sein Hausarzt schrieb ihn am 12. 12. 2002 krank und überwies ihn an das LKH Knittelfeld. Nach Untersuchungen am 13. 12. 2002 wurde ein sechsmonatiges Fahrverbot erteilt. Am 23. 12. 2002 wurde anlässlich einer neuerlichen Behandlung des Klägers im LKH Knittelfeld das Fahrverbot auf drei Monate, beginnend ab 23. 12. 2002 gekürzt. Auch eine im Jänner 2003 durchgeführte Sonographie brachte keine Änderungen.

Anfang Jänner 2003 erschien der Kläger beim Beklagten und wies ihm eine Bestätigung vom 23. 12. 2002 der Ambulanz der Abteilung für Neurologie im LKH Knittelfeld vor, in welcher dem Kläger "dringend geraten" wurde, für die Dauer von drei Monaten weder aktiv am Straßenverkehr teilzunehmen, noch gefährliche Maschinen zu bedienen. Der Beklagte forderte den Kläger auf, solange im Krankenstand zu bleiben, bis er wieder völlig gesund sei.

Am 9. 1. 2003 erschien der Kläger aufgrund einer Vorladung zu einer chefärztlichen Untersuchung bei der Gebietskrankenkasse in Knittelfeld. Er wurde dort nicht untersucht, sondern lediglich kurz befragt. Der befragende Arzt schrieb den Kläger mit 13. 1. 2003 gesund. Die Bestätigung vom 23. 12. 2002 zeigte der Kläger bei dieser Gelegenheit dem Arzt nicht vor. Hätte der Kläger diese Bestätigung vorgelegt, wäre seine Gesundheitschreibung nicht erfolgt, weil er als Taxifahrer nicht arbeitsfähig war.

Am 10. 1. 2003 meldete sich der Kläger beim Beklagten persönlich gesund. Er teilte jedoch dem Beklagten mit, dass er für die Dauer von drei Monaten kein Kraftfahrzeug lenken dürfe. Der Beklagte forderte den Kläger auf, am Montag, dem 13. 1. 2003 zur Arbeit zu erscheinen.

Am 13. 1. 2003 vereinbarten die Streitteile, dass der Kläger seinen Resturlaub bis einschließlich 22. 1. 2003 konsumieren solle. Es fanden Gespräche über eine einvernehmliche Beendigung des Dienstverhältnisses statt. Der Beklagte unterfertigte jedoch letztlich eine vom Kläger nach Beratung bei der Arbeiterkammer J***** verfasste einvernehmliche Auflösungserklärung nicht, weil er nicht bereit war, dem Kläger eine Abfertigung zu bezahlen. Mit Schreiben vom 21. 1. 2003 erklärte der Kläger schließlich gegenüber dem Beklagten "aus gesundheitlichen Gründen" den vorzeitigen Austritt. Am späteren Nachmittag des 22. 1. 2003 rief der Beklagte den Kläger an und teilte ihm mit, dass er am 23. 1. 2003 um 8 Uhr zur Arbeit erscheinen müsse, weil er aufgrund des Kollektivvertrages für Arbeitnehmer im Taxigewerbe (Punkt IV.5) dazu verpflichtet sei, anderweitige Tätigkeiten im Rahmen des Taxigewerbes auszuüben. Er werde daher in der Busgarage arbeiten. Der Beklagte erklärte, dass er zwar die Austrittserklärung erhalten habe, der Kläger aber aufgrund des Kollektivvertrages dennoch arbeiten müsse. Der Kläger hielt mit der Außenstelle der Arbeiterkammer in J***** Rücksprache. Dabei wurde ihm bestätigt, dass er Taxifahrzeuge reinigen und zum Dienst erscheinen müsse. Am 13. 1. 2003 vereinbarten die Streitteile, dass der Kläger seinen Resturlaub bis einschließlich 22. 1. 2003 konsumieren solle. Es fanden Gespräche über eine einvernehmliche Beendigung des Dienstverhältnisses statt. Der Beklagte unterfertigte jedoch letztlich eine vom Kläger nach Beratung bei der Arbeiterkammer J***** verfasste einvernehmliche Auflösungserklärung nicht, weil er nicht bereit war, dem Kläger eine Abfertigung zu bezahlen. Mit Schreiben vom 21. 1. 2003 erklärte der Kläger schließlich gegenüber dem Beklagten "aus gesundheitlichen Gründen" den vorzeitigen Austritt. Am späteren Nachmittag des 22. 1. 2003 rief der Beklagte den Kläger an und teilte ihm mit, dass er am 23. 1. 2003 um 8 Uhr zur Arbeit erscheinen müsse, weil er aufgrund des Kollektivvertrages für Arbeitnehmer im Taxigewerbe (Punkt römisch IV.5) dazu verpflichtet sei, anderweitige Tätigkeiten im Rahmen des Taxigewerbes auszuüben. Er werde daher in der Busgarage arbeiten. Der Beklagte erklärte, dass er zwar die Austrittserklärung erhalten habe, der Kläger aber aufgrund des Kollektivvertrages dennoch arbeiten müsse. Der Kläger hielt mit der Außenstelle der Arbeiterkammer in J***** Rücksprache. Dabei wurde ihm bestätigt, dass er Taxifahrzeuge reinigen und zum Dienst erscheinen müsse.

Am 23. 1. 2003 teilte der Beklagte dem Kläger mit, dass der Kläger in der sogenannten Busgarage bestimmte Wartungs- und Reinigungsarbeiten durchzuführen habe. Über die weitere Dienstzeit und konkrete Arbeitstage wurde nicht abschließend gesprochen. Der Kläger reinigte am 23. 1. 2003 von 8 bis 14.30 Uhr sowie von 16 bis 16.30 Uhr Taxis und Reservefahrzeuge. Anschließend reinigte er alle Klein- und Schulbusse. Um 16.30 Uhr wies der Beklagte den Kläger an, einen etwa fünfzigstzigen Reisebus zu putzen, was der Kläger verweigerte. Aufgrund einer Auskunft der Arbeiterkammer J***** war der Kläger der Ansicht, dass er zu dieser Arbeit nicht verpflichtet sei.

Am 24. 1. 2003 reinigte der Kläger bis 11.30 Uhr Taxifahrzeuge. Die Reinigung eines Reisebusses lehnte der Kläger ab. Der Beklagte forderte den Kläger auf, am folgenden Tag (Samstag) zum Dienst zu erscheinen. Der Kläger verweigerte das mit dem Hinweis darauf, dass er in dieser Woche drei Tage Gebührenurlaub gehabt und bereits an zwei Tagen

gearbeitet habe. Der Beklagte bezeichnete das als Arbeitsverweigerung und ermahnte den Kläger.

Am 24. 1. 2003 verfasste der Beklagte ein Schreiben an den Kläger, indem er festhielt: "Am 23. 1. und am 24. 1. 2003 haben Sie das Reinigen von betriebseigenen Autobussen verweigert. Für Samstag, den 25. 1. 2003 habe ich Sie für das Reinigen von Taxifahrzeugen eingeteilt. Dies lehnten sie jedoch ab, mit der Bemerkung, Sie arbeiten am Samstag nicht. Sie haben somit dreimal eine Arbeitsverweigerung begangen. Sollten Sie nochmals eine Arbeitsverweigerung begehen ... muss ich Sie leider fristlos kündigen". Dieses Schreiben ging dem Kläger am 27. 1. 2003 nach der Arbeit zu.

Am 27. 1. 2003 reinigte der Kläger bis 10.30 Uhr neuerlich Taxifahrzeuge und Schulbusse. Der Beklagte forderte ihn auf, einen Reisebus zu reinigen, was der Kläger erneut ablehnte. Danach schickte ihn der Beklagte nach Hause. Aufforderungsgemäß erschien der Kläger am 28.1.2003 um 8 Uhr. Der Beklagte wies den Kläger an, einen Reisebus zu reinigen. Der Kläger lehnte ab, worauf der Beklagte die "fristlose Kündigung" aussprach und mit eingeschriebenem Brief vom 28. 1. 2003 mit der Formulierung wiederholte: "... haben Sie am 28. 1. 2003 bei Arbeitsbeginn die Arbeit verweigert, sind somit ihrer Pflicht als Arbeitnehmer nicht nachgekommen und ich muss Sie deshalb fristlos kündigen".

Im Revisionsverfahren ist nur noch das - der rechnerischen Höhe nach unstrittige - Begehren des Klägers auf Kündigungsentschädigung inklusive Sonderzahlungen und Abfertigung in Höhe von insgesamt 6.254,28 EUR brutto zu beurteilen. Die Klagestattgebung im Umfang von 453,65 EUR brutto sA (Lohnzahlung bis zur Entlassung) durch das Berufungsgericht erwuchs in Rechtskraft.

Der Kläger brachte vor, dass seine Entlassung unberechtigt erfolgt sei. Nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag für Arbeitnehmer im Taxigewerbe könne der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nur zu mit dem Taxigewerbe im Zusammenhang stehenden Arbeitsleistungen heranziehen. Die Reinigung von Autobussen falle nicht darunter. Alle anderen ihm aufgetragenen Arbeiten mit Ausnahme der Reinigung der Reisebusse habe der Kläger durchgeführt.

Der Beklagte wendet ein, der Kläger habe das Reinigen betriebseigener Autobusse ebenso verweigert wie das Erscheinen am Arbeitsplatz am Samstag, dem 25. 1. 2003. Die Entlassung sei berechtigt erfolgt, weil der Kläger nach mündlicher und schriftlicher Ermahnung des Beklagten am 28. 1. 2003 neuerlich die Reinigung betriebseigener Autobusse verweigerte.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren auch im Umfang der Kündigungsentschädigung inklusive Sonderzahlungen und der Abfertigung statt. Es vertrat rechtlich die Auffassung, dass die Entlassungserklärung des Beklagten jedenfalls nicht auf die Weigerung des Klägers, am Samstag, dem 25. 1. 2003 zum Dienst zu erscheinen, gegründet werden könne. Der Beklagte habe den Kläger nach dessen Weigerung nur aufgefordert, am folgenden Montag wieder zum Dienst zu erscheinen. Damit habe er sich seines Entlassungsrechtes jedenfalls begeben, ohne dass zu prüfen sei, ob der Kläger an diesem Samstag überhaupt verpflichtet gewesen wäre, zu arbeiten. Auch die schriftliche Austrittserklärung des Klägers entfalte keine Rechtswirkungen, weil der Kläger danach das Dienstverhältnis über Aufforderung des Beklagten fortgesetzt habe.

Die Weigerung des Klägers, Reisebusse zu reinigen, sei im Hinblick auf den Inhalt des Kollektivvertrages berechtigt erfolgt. Bei Reisebussen handle es sich nicht um "betriebseigene Fahrzeuge" im Sinne des Punktes V.5 des Kollektivvertrages. Der Kollektivvertrag gelte persönlich nur für Lenker im Personenbeförderungsgewerbe mit Pkw. Die Weigerung des Klägers, Reisebusse zu reinigen, sei im Hinblick auf den Inhalt des Kollektivvertrages berechtigt erfolgt. Bei Reisebussen handle es sich nicht um "betriebseigene Fahrzeuge" im Sinne des Punktes römisch fünf.5 des Kollektivvertrages. Der Kollektivvertrag gelte persönlich nur für Lenker im Personenbeförderungsgewerbe mit Pkw.

Über Berufung des Beklagten änderte das Berufungsgericht das Ersturteil teilweise - im Sinne einer Abweisung des Begehrens auf Kündigungsentschädigung und Abfertigung - ab und sprach aus, dass die Revision nicht zulässig sei.

Das Berufungsgericht vertrat die Auffassung, dass die Entlassung des Klägers berechtigt erfolgt sei. Punkt IV.5 des Kollektivvertrages regle die Verpflichtung zu sonstigen Arbeitsleistungen bei Bedarf und spreche im Gegensatz zu Punkt IV.3 von der Pflege von betriebseigenen Fahrzeugen, wodurch der Kreis der zu reinigenden Fahrzeuge weiter gezogen werde und Raum für die Anordnung ähnlicher, nicht genannter Arbeitsleistungen zulasse. Jene Reisebusse, zu deren Reinigung der Kläger aufgefordert worden sei, seien betriebseigene Busse des Beklagten gewesen. Der Beklagte habe den Kläger trotz des Fahrverbotes im Betrieb verwenden wollen. Bei dieser Sachlage erweise sich die Anordnung zur Reinigung von Reisebussen, die sich nur minimal von der Reinigung eines Taxi-Pkw unterscheide, als vom

Kollektivvertrag gedeckt. Das Berufungsgericht vertrat die Auffassung, dass die Entlassung des Klägers berechtigt erfolgt sei. Punkt römisch IV.5 des Kollektivvertrages regle die Verpflichtung zu sonstigen Arbeitsleistungen bei Bedarf und spreche im Gegensatz zu Punkt römisch IV.3 von der Pflege von betriebseigenen Fahrzeugen, wodurch der Kreis der zu reinigenden Fahrzeuge weiter gezogen werde und Raum für die Anordnung ähnlicher, nicht genannter Arbeitsleistungen zulasse. Jene Reisebusse, zu deren Reinigung der Kläger aufgefordert worden sei, seien betriebseigene Busse des Beklagten gewesen. Der Beklagte habe den Kläger trotz des Fahrverbotes im Betrieb verwenden wollen. Bei dieser Sachlage erweise sich die Anordnung zur Reinigung von Reisebussen, die sich nur minimal von der Reinigung eines Taxi-Pkw unterscheide, als vom Kollektivvertrag gedeckt.

Rechtliche Beurteilung

Die dagegen vom Kläger erhobene außerordentliche Revision ist zulässig, weil das Auslegungsergebnis des Berufungsgerichtes korrekturbedürftig erscheint. Die Revision ist auch berechtigt.

Bereits in der Berufung zog der Beklagte die Richtigkeit der Rechtsauffassung des Erstgerichtes nicht in Zweifel, dass die Entlassung nicht darauf gegründet werden kann, dass der Kläger sich weigerte, am Samstag den 25. 1. 2003 Dienst zu verrichten. Das gilt ebenso für die Ausführungen des Erstgerichtes zum vorzeitigen Austritt des Klägers, auf dessen Berechtigung sich der Kläger im Übrigen nicht gestützt hat. Darauf ist daher im Revisionsverfahren nicht einzugehen (Kodek in Rechberger² § 503 ZPO Rz 5; ÖBl 1991, 108; 1 Ob 14/01t uva). Bereits in der Berufung zog der Beklagte die Richtigkeit der Rechtsauffassung des Erstgerichtes nicht in Zweifel, dass die Entlassung nicht darauf gegründet werden kann, dass der Kläger sich weigerte, am Samstag den 25. 1. 2003 Dienst zu verrichten. Das gilt ebenso für die Ausführungen des Erstgerichtes zum vorzeitigen Austritt des Klägers, auf dessen Berechtigung sich der Kläger im Übrigen nicht gestützt hat. Darauf ist daher im Revisionsverfahren nicht einzugehen (Kodek in Rechberger² Paragraph 503, ZPO Rz 5; ÖBl 1991, 108; 1 Ob 14/01t uva).

Ob die dreimalige Weigerung des Klägers, Reisebusse des Beklagten zu reinigen, den Entlassungstatbestand des § 82 lit f GewO - der im Sinne des § 27 Z 4 AngG auszulegen ist (RIS-Justiz RS0029517; Arb 10.427)- erfüllt, hängt davon ab, ob die Anordnung des Beklagten zur Reinigung der Reisebusse gerechtfertigt war: Beharrliche Pflichtenvernachlässigung im Sinne des § 82 lit f GewO (bzw § 27 Z 4 AngG) setzt eine Weigerung des Arbeitnehmers zur Erfüllung einer sich aus dem Dienstvertrag oder einer anderen maßgebenden Norm (Betriebsvereinbarung, Kollektivvertrag, Gesetz) bzw einer sich aus dem Ortsgebrauch oder aus den angemessenen Diensten ergebenden Verpflichtung voraus (RIS-Justiz RS0029706). Verweigert der Arbeitnehmer die Befolgung einer Anordnung des Arbeitgebers, ist der Entlassungstatbestand nur verwirklicht, wenn die Anordnung durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigt ist, was dann nicht der Fall ist, wenn die Anordnung dem Gesetz, dem Kollektivvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder dem Arbeitsvertrag widerspricht (RIS-Justiz RS0029849; RS0029586; 9 ObA 71/02k). Ob die dreimalige Weigerung des Klägers, Reisebusse des Beklagten zu reinigen, den Entlassungstatbestand des Paragraph 82, Litera f, GewO - der im Sinne des Paragraph 27, Ziffer 4, AngG auszulegen ist (RIS-Justiz RS0029517; Arb 10.427)- erfüllt, hängt davon ab, ob die Anordnung des Beklagten zur Reinigung der Reisebusse gerechtfertigt war: Beharrliche Pflichtenvernachlässigung im Sinne des Paragraph 82, Litera f, GewO (bzw Paragraph 27, Ziffer 4, AngG) setzt eine Weigerung des Arbeitnehmers zur Erfüllung einer sich aus dem Dienstvertrag oder einer anderen maßgebenden Norm (Betriebsvereinbarung, Kollektivvertrag, Gesetz) bzw einer sich aus dem Ortsgebrauch oder aus den angemessenen Diensten ergebenden Verpflichtung voraus (RIS-Justiz RS0029706). Verweigert der Arbeitnehmer die Befolgung einer Anordnung des Arbeitgebers, ist der Entlassungstatbestand nur verwirklicht, wenn die Anordnung durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigt ist, was dann nicht der Fall ist, wenn die Anordnung dem Gesetz, dem Kollektivvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder dem Arbeitsvertrag widerspricht (RIS-Justiz RS0029849; RS0029586; 9 ObA 71/02k).

Damit bedarf es einer Auslegung der hier in Frage stehenden Bestimmungen des Kollektivvertrages für das Bundesland Steiermark für im Personenbeförderungsgewerbe mit Pkw beschäftigte Lenker.

Punkt IV.3 dieses Kollektivvertrages legt fest, dass jeder Arbeitnehmer innerhalb der Arbeitszeit verpflichtet ist, das Fahrzeug sorgfältig zu behandeln und im sauberen Zustand zu halten sowie die notwendigen Vor- und Abschlussarbeiten wie insbesondere die Reinigung des Fahrzeuges durchzuführen. Punkt römisch IV.3 dieses

Kollektivvertrages legt fest, das jeder Arbeitnehmer innerhalb der Arbeitszeit verpflichtet ist, das Fahrzeug sorgfältig zu behandeln und im sauberen Zustand zu halten sowie die notwendigen Vor- und Abschlussarbeiten wie insbesondere die Reinigung des Fahrzeuges durchzuführen.

Punkt IV.5 des Kollektivvertrages lautet wörtlich: Punkt römisch IV.5 des Kollektivvertrages lautet wörtlich:

"Arbeitnehmer können erforderlichenfalls auch zu sonstigen, mit dem Taxigewerbe im Zusammenhang stehenden Arbeitsleistungen (zB Mitarbeit am Telefon oder vorübergehend in der Funkzentrale und Pflege von betriebseigenen Fahrzeugen und dergleichen) herangezogen werden".

In erster Linie ist bei der Auslegung eines Kollektivvertrages der Wortsinn - auch im Zusammenhang mit den übrigen Regelungen - zu erforschen und die sich aus dem Text des Kollektivvertrages ergebende Absicht der Kollektivvertragsparteien zu berücksichtigen (RIS-Justiz RS0010089). Die Auslegung des normativen Teiles eines Kollektivvertrages hat nach §§ 6 und 7 ABGB zu erfolgen (RIS-Justiz RS0010088), also nach der eigentümlichen Bedeutung der Worte in ihrem Zusammenhang und der Absicht des Normgebers (RIS-Justiz RS0008782). Dabei ist den Kollektivvertragsparteien grundsätzlich zu unterstellen, dass sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen und daher eine Ungleichbehandlung der Normadressaten vermeiden wollten (RIS-Justiz RS0008897; RS0008828). In erster Linie ist bei der Auslegung eines Kollektivvertrages der Wortsinn - auch im Zusammenhang mit den übrigen Regelungen - zu erforschen und die sich aus dem Text des Kollektivvertrages ergebende Absicht der Kollektivvertragsparteien zu berücksichtigen (RIS-Justiz RS0010089). Die Auslegung des normativen Teiles eines Kollektivvertrages hat nach Paragraphen 6 und 7 ABGB zu erfolgen (RIS-Justiz RS0010088), also nach der eigentümlichen Bedeutung der Worte in ihrem Zusammenhang und der Absicht des Normgebers (RIS-Justiz RS0008782). Dabei ist den Kollektivvertragsparteien grundsätzlich zu unterstellen, dass sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen und daher eine Ungleichbehandlung der Normadressaten vermeiden wollten (RIS-Justiz RS0008897; RS0008828).

In Anwendung dieser Grundsätze ist der Auslegung des Erstgerichtes der Vorzug zu geben: Berücksichtigt man den persönlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages (für Lenker, die im Personenbeförderungsgewerbe mit Pkw beschäftigt sind) spricht zunächst bereits der Wortlaut des Punktes IV.5 des Kollektivvertrages dafür, dass unter "betriebseigenen Fahrzeugen" nur solche zu verstehen sind, die der Personenbeförderung mit Pkw dienen. Der Umstand, dass der Beklagte über mehrere Gewerbeberechtigungen verfügt, ändert daran nichts: Der kollektivvertraglich festgelegte Umfang der Arbeitsverpflichtung eines Arbeitnehmers bezieht sich im Zweifel nur auf jene Tätigkeiten, die mit dem persönlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages (hier: Personenbeförderungsgewerbe mit Pkw) in einem Zusammenhang stehen. Andernfalls käme es - wie die außerordentliche Revision zutreffend hervorhebt - zu einer mit den Auslegungsgrundsätzen von Kollektivverträgen nicht in Übereinstimmung zu bringenden Ungleichbehandlung der Normadressaten (RIS-Justiz RS0008897), weil jener Dienstgeber, der über mehrere Gewerbeberechtigungen verfügt (hier: zusätzlich Mietkraftwagengewerbe mit Omnibussen) weitergehende Arbeitsleistungen von seinen Arbeitnehmern verlangen könnte als jener Arbeitgeber, der bloß die für den konkreten Arbeitnehmer auch maßgebliche Gewerbeberechtigung (hier: Personenbeförderungsgewerbe mit Pkw) besitzt. Die Auffassung, Punkt IV.5 des Kollektivvertrages müsse sich im Hinblick auf Punkt IV.3 schon deshalb auf Reisebusse beziehen, weil nach Punkt IV.3 des Kollektivvertrages jeder Lenker ohnedies verpflichtet sei, sein eigenes Fahrzeug zu reinigen, überzeugt nicht: Die Verpflichtung in Punkt IV.3 bezieht sich nur auf die jeweilige Arbeitszeit des Arbeitnehmers. Überdies sind Fälle denkbar, bei welchen der Lenker eines Taxi-Pkw - etwa wegen Krankheit - nicht in der Lage ist, sein eigenes Fahrzeug zu reinigen. Die Meinung, das Reinigen eines Taxi-Pkw unterscheide sich nur "marginal" von der Reinigung eines Reisebusses, kann nicht geteilt werden: Es kann vielmehr als gerichtsnotorisch angesehen werden, dass die Reinigung eines fünfzigsitzigen Reisebusses (vgl. Anordnung vom 23. 1. 2003) mit der Reinigung eines Taxi-Pkw nicht gleich zu setzen ist. In Anwendung dieser Grundsätze ist der Auslegung des Erstgerichtes der Vorzug zu geben: Berücksichtigt man den persönlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages (für Lenker, die im Personenbeförderungsgewerbe mit Pkw beschäftigt sind) spricht zunächst bereits der Wortlaut des Punktes römisch IV.5 des Kollektivvertrages dafür, dass unter "betriebseigenen Fahrzeugen" nur solche zu verstehen sind, die der Personenbeförderung mit Pkw dienen. Der Umstand, dass der Beklagte über mehrere Gewerbeberechtigungen verfügt, ändert daran nichts: Der

kollektivvertraglich festgelegte Umfang der Arbeitsverpflichtung eines Arbeitnehmers bezieht sich im Zweifel nur auf jene Tätigkeiten, die mit dem persönlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages (hier: Personenbeförderungsgewerbe mit Pkw) in einem Zusammenhang stehen. Andernfalls käme es - wie die außerordentliche Revision zutreffend hervorhebt - zu einer mit den Auslegungsgrundsätzen von Kollektivverträgen nicht in Übereinstimmung zu bringenden Ungleichbehandlung der Normadressaten (RIS-Justiz RS0008897), weil jener Dienstgeber, der über mehrere Gewerbeberechtigungen verfügt (hier: zusätzlich Mietkraftwagengewerbe mit Omnibussen) weitergehende Arbeitsleistungen von seinen Arbeitnehmern verlangen könnte als jener Arbeitgeber, der bloß die für den konkreten Arbeitnehmer auch maßgebliche Gewerbeberechtigung (hier: Personenbeförderungsgewerbe mit Pkw) besitzt. Die Auffassung, Punkt römisch IV.5 des Kollektivvertrages müsse sich im Hinblick auf Punkt römisch IV.3 schon deshalb auf Reisebusse beziehen, weil nach Punkt römisch IV.3 des Kollektivvertrages jeder Lenker ohnedies verpflichtet sei, sein eigenes Fahrzeug zu reinigen, überzeugt nicht: Die Verpflichtung in Punkt römisch IV.3 bezieht sich nur auf die jeweilige Arbeitszeit des Arbeitnehmers. Überdies sind Fälle denkbar, bei welchen der Lenker eines Taxi-Pkw - etwa wegen Krankheit - nicht in der Lage ist, sein eigenes Fahrzeug zu reinigen. Die Meinung, das Reinigen eines Taxi-Pkw unterscheide sich nur "marginal" von der Reinigung eines Reisebusses, kann nicht geteilt werden: Es kann vielmehr als gerichtsnotorisch angesehen werden, dass die Reinigung eines fünfzigsitzigen Reisebusses vergleiche Anordnung vom 23. 1. 2003) mit der Reinigung eines Taxi-Pkw nicht gleich zu setzen ist.

Daraus folgt, dass sich der Begriff "betriebseigene Fahrzeuge" in Punkt IV.5 des Kollektivvertrages jedenfalls nicht auf Reisebusse bezieht, woran der Umstand nichts ändert, dass im Unternehmen des Beklagten auch das Mietkraftwagengewerbe mit Omnibussen betrieben wird. Daraus folgt, dass sich der Begriff "betriebseigene Fahrzeuge" in Punkt römisch IV.5 des Kollektivvertrages jedenfalls nicht auf Reisebusse bezieht, woran der Umstand nichts ändert, dass im Unternehmen des Beklagten auch das Mietkraftwagengewerbe mit Omnibussen betrieben wird.

Das Erstgericht hat demnach zutreffend erkannt, dass die Entlassung des Klägers unberechtigt erfolgte, weshalb in Abänderung des Urteiles des Berufungsgerichtes dem Klagebegehren auch im Umfang der Kündigungsentschädigung samt Sonderzahlungen und Abfertigung stattzugeben war.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf §§ 41, 50 ZPO, jene über die Kosten des Berufungsverfahren auf §§ 41, 50 ZPO iVm § 58a ASGG. Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf Paragraphen 41,, 50 ZPO, jene über die Kosten des Berufungsverfahren auf Paragraphen 41,, 50 ZPO in Verbindung mit Paragraph 58 a, ASGG.

Textnummer

E74129

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2004:008OBA00041.04V.0716.000

Im RIS seit

15.08.2004

Zuletzt aktualisiert am

10.05.2012

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