jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2004/3/17 9ObA102/03w

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 17.03.2004

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Pflug und Mag. Thomas Kallab als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Bernhard A*****, Drucker, ***** vertreten durch Dr. Georg Freimüller ua, Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagte Partei G*****-Druck Aktiengesellschaft, ***** vertreten durch Dr. Leopold Grohmann, Rechtsanwalt in Wien, wegen EUR 6.751,67 brutto sA, über die Revision der beklagten Partei gegen das Zwischenurteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 23. Mai 2003, GZ 9 Ra 360/02f-48, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 7. September 2001, GZ 20 Cga 72/97x-38, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens bleibt der Endentscheidung vorbehalten.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war vom 28. 9. 1992 bis 28. 2. 1997 bei der beklagten Partei als Rotationsdrucker beschäftigt. Das Dienstverhältnis endete durch Dienstnehmerkündigung. Auf sein Arbeitsverhältnis war der Mantel-Kollektivvertrag für Arbeiter des graphischen Gewerbes anzuwenden. § 13 dieses KollV lautet: "Ruhepausen: 1. Die Ruhepause muss mindestens eine halbe Stunde betragen und darf zwei Stunden nicht überschreiten. 2. Bei Festsetzung der Ruhepause sind die Wünsche der Dienstnehmer weitestgehend zu berücksichtigen. Wird auf Anordnung des Dienstgebers die Ruhepause um mehr als eine halbe Stunde verschoben, so ist dem betroffenen Dienstnehmer eine Entschädigung in der Höhe eines Normalstundenlohnes zu bezahlen. 3. Ruhepausen sind spätestens nach sechsstündiger ununterbrochener Arbeitszeit einzuschalten. Durch den Arbeitsvorgang oder durch Störungen im Betrieb entstandene Wartezeiten gelten weder als Unterbrechung der Arbeit noch als Ruhepause. 4. ...". § 31 lautet: "Verjährung. Ansprüche auf Bezahlung von Zuschlägen (Zulagen) zum Lohn müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit bei der Betriebsleitung oder deren Beauftragten mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden. Durch diese Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist (§ 1486 ABGB) gewahrt."Der Kläger war vom 28. 9. 1992 bis 28. 2. 1997 bei der beklagten Partei als Rotationsdrucker beschäftigt. Das Dienstverhältnis endete durch Dienstnehmerkündigung. Auf sein Arbeitsverhältnis war der Mantel-Kollektivvertrag für Arbeiter des graphischen Gewerbes anzuwenden. Paragraph 13, dieses KollV lautet: "Ruhepausen: 1. Die Ruhepause muss mindestens eine halbe Stunde betragen und darf zwei Stunden nicht überschreiten. 2. Bei Festsetzung der Ruhepause sind die

Wünsche der Dienstnehmer weitestgehend zu berücksichtigen. Wird auf Anordnung des Dienstgebers die Ruhepause um mehr als eine halbe Stunde verschoben, so ist dem betroffenen Dienstnehmer eine Entschädigung in der Höhe eines Normalstundenlohnes zu bezahlen. 3. Ruhepausen sind spätestens nach sechsstündiger ununterbrochener Arbeitszeit einzuschalten. Durch den Arbeitsvorgang oder durch Störungen im Betrieb entstandene Wartezeiten gelten weder als Unterbrechung der Arbeit noch als Ruhepause. 4. ...". Paragraph 31, lautet: "Verjährung. Ansprüche auf Bezahlung von Zuschlägen (Zulagen) zum Lohn müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit bei der Betriebsleitung oder deren Beauftragten mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden. Durch diese Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist (Paragraph 1486, ABGB) gewahrt."

Während des aufrechten Arbeitsverhältnisses des Klägers galt auch eine Betriebsvereinbarung im Betrieb der Beklagten, deren wesentlicher Inhalt lautet: "Schichtarbeit: Montag bis Freitag erste Schicht 6 Uhr bis 14 Uhr, zweite Schicht 14 Uhr bis 22 Uhr, dritte Schicht 22 Uhr bis 6 Uhr mit einer halben Stunde bezahlter Pause (- Anmerkung: gilt für jede Schicht -). Freitag erste Schicht 6 Uhr bis 11 Uhr ohne Pause, zweite Schicht 11 Uhr bis 16 Uhr ohne Pause, dritte Schicht 16 Uhr bis 21 Uhr ohne Pause. Die Pause kann von den Mitarbeitern individuell gehalten und gestaltet werden. Die Helfer halten ihre Pause abwechselnd, sodass immer zwei Mitarbeiter bei der Maschine bleiben. Der Drucker wird vom Springer abgelöst. Normalarbeitszeit: ...".

Der Kläger war im Schichtdienst tätig, wobei ihm je nach bedienter Druckmaschine zwei oder drei Helfer zugeteilt waren. Während die Helfer die schwere körperliche Arbeit verrichteten, oblag es dem Kläger als Drucker, deren Tätigkeit zu überwachen sowie die Einstellarbeit vor Beginn eines Druckvorganges und Kontrolltätigkeiten während desselben vorzunehmen und - nach einer bestimmten Anzahl von Druckvorgängen - das automatische Waschen der Maschine einzuleiten. Neben diesen Fixmannschaften gab es auch sogenannte "Springer". Dies sind ausgebildete Drucker, die sich an sämtlichen im Betrieb der beklagten Partei in Verwendung stehenden Maschinen auskennen. Ihre Hauptfunktion ist es, anlässlich der Neueinrichtung einer Maschine bzw in einem Störfall den an der Maschine arbeitenden Drucker zu unterstützen, um diesen sowohl zu entlasten als auch die für die Einrichtvorgänge erforderliche Arbeitszeit zu minimieren. Weiters ist es aber auch Aufgabe der Springer, im Drucksaal an den Maschinen tätig zu werden, um die Abwesenheit des zuständigen Druckers - aus welchen Gründen immer - zu überbrücken und dessen Funktion einzunehmen. Da die Anwesenheit eines Springers die schon vorerwähnten Vorbereitungsarbeiten des Druckers wesentlich erleichtern, wurde für den Fall, dass kein Springer zur Verfügung steht, den Druckern ein Zuschlag von 10 % des jeweiligen Stundenlohns gezahlt.

Während der Tätigkeit des Klägers stand an insgesamt 139 Tagen kein Springer zur Verfügung, an zwei Tagen war der Kläger selbst als Springer eingeteilt. Um eine Pause im Ausmaß von durchgehend einer halben Stunde bei Nichtvorhandensein eines Springers halten zu können, hätte der Kläger theoretisch einen anderen im Drucksaal anwesenden Drucker mit der Beaufsichtigung seiner Druckmaschine beauftragen müssen, u. zw. im Abtausch wechselseitiger Vertretung. Bei Beendigung eines Druckauftrages, bzw während des Waschvorganges hätte ebenfalls theoretisch die Möglichkeit bestanden, eine Pause einzulegen. Auch gab es keine Weisung im Betrieb der beklagten Partei, dass Druckmaschinen nicht gestoppt werden dürften. Für den Kläger und die anderen Drucker bestand die Möglichkeit, die Pause in dem eine Minute vom Drucksaal entfernt gelegenen Pausenraum zu verbringen, welcher mit Tischen, Sesseln, Kühlkombination, Essenswärmer, Elektroherd und zwei Mikrowellengeräten ausgestattet ist. Weiters konnte während der Tagschichten eine ebenfalls eine Minute entfernte Kantine mit Platz für ca 70 Mitarbeiter aufgesucht werden.

Der Kläger begehrt zuletzt die Zahlung von EUR 6.751,67 brutto sA. Er brachte vor, dass es ihm jedenfalls in der Zeit vom 1. 3. 1994 bis 28. 2. 1997 nicht möglich gewesen sei, während seines Schichtdienstes Ruhepausen einzuhalten, weil kein Ersatz zur Verfügung gestanden wäre und er daher - unerlaubterweise -, um eine Ruhepause einzuhalten, die Druckmaschine hätte abschalten müssen. Sowohl an den Tagen, wo kein Springer, als auch an denjenigen, wo nur ein Springer anwesend gewesen sei, sei eine Vertretung nicht möglich gewesen. Die Zulage von 10 % zum Stundenlohn an den Tagen, an denen kein Springer anwesend gewesen sei, habe zur Abgeltung der Mehrleistung des Druckers, nicht jedoch als Geldersatz für die unverbrauchte Ruhepause gedient. Die faktische Verhinderung der Ruhepause durch die Arbeitgeberin sei einer Anordnung im Sinn des § 13 Z 2 des Mantelkollektivvertrages gleichzuhalten, sodass der Kläger Anspruch auf eine Entschädigung in der Höhe eines Normalstundenlohnes je nicht verbrauchter - halbstündiger - Ruhepause habe. Der von der beklagten Partei eingewendete Verjährungs- bzw Verfristungseinwand werde bestritten. § 31 des Mantelkollektivvertrages sei nur auf "Zuschläge" und "Zulagen", nicht jedoch auf die

verfahrensgegenständliche Entschädigung anzuwenden.Der Kläger begehrt zuletzt die Zahlung von EUR 6.751,67 brutto sA. Er brachte vor, dass es ihm jedenfalls in der Zeit vom 1. 3. 1994 bis 28. 2. 1997 nicht möglich gewesen sei, während seines Schichtdienstes Ruhepausen einzuhalten, weil kein Ersatz zur Verfügung gestanden wäre und er daher - unerlaubterweise -, um eine Ruhepause einzuhalten, die Druckmaschine hätte abschalten müssen. Sowohl an den Tagen, wo kein Springer, als auch an denjenigen, wo nur ein Springer anwesend gewesen sei, sei eine Vertretung nicht möglich gewesen. Die Zulage von 10 % zum Stundenlohn an den Tagen, an denen kein Springer anwesend gewesen sei, habe zur Abgeltung der Mehrleistung des Druckers, nicht jedoch als Geldersatz für die unverbrauchte Ruhepause gedient. Die faktische Verhinderung der Ruhepause durch die Arbeitgeberin sei einer Anordnung im Sinn des Paragraph 13, Ziffer 2, des Mantelkollektivvertrages gleichzuhalten, sodass der Kläger Anspruch auf eine Entschädigung in der Höhe eines Normalstundenlohnes je nicht verbrauchter - halbstündiger - Ruhepause habe. Der von der beklagten Partei eingewendete Verjährungs- bzw Verfristungseinwand werde bestritten. Paragraph 31, des Mantelkollektivvertrages sei nur auf "Zuschläge" und "Zulagen", nicht jedoch auf die verfahrensgegenständliche Entschädigung anzuwenden.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Der Kläger sei nicht gehindert gewesen, die ihm zustehenden Ruhepausen einzuhalten. Die meiste Zeit über seien Springer für die individuell wählbare Pause des Klägers zur Verfügung gestanden. Wenn dieser davon nicht Gebrauch gemacht habe, könne dies nicht der beklagten Partei, die davon nichts gewusst habe, angelastet werden. Für die Zeit, wo kein Springer vorhanden gewesen sei, habe der Kläger ohnehin einen Zuschlag von 10 % zum Stundenlohn erhalten, sodass bei einer Schichtzeit von 8 Stunden bereits 80 % des vom Kläger geforderten Mehrbetrages geleistet worden seien. Im Übrigen sei es dem Kläger möglich gewesen, während der Dauer des Waschens bzw während der von den Helfern vorgenommenen Wartungs- und Reinigungsvorgängen eine Pause einzuschalten. Dem Kläger stehe die Entschädigung nach § 13 Z 2 des Mantelkollektivvertrages nicht zu, weil nie eine Weisung erteilt worden sei, derzufolge die Pause nicht bereits nach spätestens 6 Stunden hätte eingehalten werden können. Selbst wenn diese Bestimmung des Kollektivvertrages anwendbar sei, seien die Forderungen des Klägers verjährt bzw verfristet. Insbesondere sei die Bestimmung des § 31 des Mantelkollektivvertrages heranzuziehen, wonach Ansprüche auf Bezahlung von Zuschlägen und Zulagen zum Lohn bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten geltend gemacht werden müssten. Eine Entschädigung nach § 13 Z 2 des Mantelkollektivvertrages sei darunter zu subsumieren.Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Der Kläger sei nicht gehindert gewesen, die ihm zustehenden Ruhepausen einzuhalten. Die meiste Zeit über seien Springer für die individuell wählbare Pause des Klägers zur Verfügung gestanden. Wenn dieser davon nicht Gebrauch gemacht habe, könne dies nicht der beklagten Partei, die davon nichts gewusst habe, angelastet werden. Für die Zeit, wo kein Springer vorhanden gewesen sei, habe der Kläger ohnehin einen Zuschlag von 10 % zum Stundenlohn erhalten, sodass bei einer Schichtzeit von 8 Stunden bereits 80 % des vom Kläger geforderten Mehrbetrages geleistet worden seien. Im Übrigen sei es dem Kläger möglich gewesen, während der Dauer des Waschens bzw während der von den Helfern vorgenommenen Wartungs- und Reinigungsvorgängen eine Pause einzuschalten. Dem Kläger stehe die Entschädigung nach Paragraph 13, Ziffer 2, des Mantelkollektivvertrages nicht zu, weil nie eine Weisung erteilt worden sei, derzufolge die Pause nicht bereits nach spätestens 6 Stunden hätte eingehalten werden können. Selbst wenn diese Bestimmung des Kollektivvertrages anwendbar sei, seien die Forderungen des Klägers verjährt bzw verfristet. Insbesondere sei die Bestimmung des Paragraph 31, des Mantelkollektivvertrages heranzuziehen, wonach Ansprüche auf Bezahlung von Zuschlägen und Zulagen zum Lohn bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten geltend gemacht werden müssten. Eine Entschädigung nach Paragraph 13, Ziffer 2, des Mantelkollektivvertrages sei darunter zu subsumieren.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren (wie schon im ersten Rechtsgang) auch im zweiten Rechtsgang ab. Es vertrat die Rechtsauffassung, dass der Kläger nie an der Einhaltung seiner Ruhepausen gehindert gewesen sei. Selbst dann, wenn keine oder nicht ausreichend Springer zur Verfügung gestanden wären, hätte für den Kläger die Möglichkeit bestanden, entweder andere Drucker mit seiner Vertretung während pausenbedingter Abwesenheit zu beauftragen oder die Maschine abzustellen. Er habe daher keinerlei Anspruch auf Entschädigung.

Das Berufungsgericht gab der Berufung des Klägers Folge und änderte das Ersturteil dahin ab, dass es als Zwischenurteil zu lauten hat: "Der Anspruch des Klägers auf Entschädigung für Pausenverschiebung nach § 13 Z 2 des Mantelvertrages für Arbeiter für das graphische Gewerbe besteht dem Grunde nach zu Recht". Es vertrat im Wesentlichen die Rechtsauffassung, dass die Einordnung bestimmter Zeiten als "Ruhepausen" im Sinn des § 11 Abs 1

AZG voraussetze, dass diese von vornherein festgelegt seien. Mehrere der Anzahl und der Dauer nach nicht genau fixierte Arbeitsunterbrechungen könnten nicht als Ruhepausen im Sinn des § 11 Abs 1 AZG bzw § 2 Abs 1 Z 1 AZG angesehen werden, weil sie weder von vornherein festgelegt seien noch hinsichtlich ihrer Dauer den gesetzlichen Voraussetzungen entsprächen. Solche Pausen zählten daher als Arbeitszeit. Die in der Betriebsvereinbarung enthaltene Pausenregelung, welche die Gestaltung und zeitliche Lagerung gänzlich dem Dienstnehmer überlasse, verstoße gegen die Bestimmung des § 11 Abs 1 AZG und sei somit nichtig. Beim Anspruch des Klägers auf Entschädigung nach § 13 Z 2 zweiter Satz des Mantelkollektivvertrages komme es nicht darauf an, ob dem Kläger die Einhaltung einer Ruhepause möglich gewesen sei, es sei auch nicht relevant, ob der Kläger tatsächlich eine solche eingehalten habe, weil eben diese Arbeitsunterbrechungen nicht als Ruhepausen anzusehen gewesen seien. Sei im Mantelkollektivvertrag eine Entschädigung schon für eine Verschiebung der Ruhepausen um mehr als eine halbe Stunde vorgesehen, müsse dies umso mehr für die Nichteinhaltung von Ruhepausen gelten. Diese Entschädigung könne auch nicht als Zuschlag bzw Zulage im Sinn des § 32 des Mantelkollektivvertrages gewertet werden, sodass die Ansprüche des Klägers auch nicht im Sinne dieser Bestimmung verfristet seien. Ergänzend verneinte das Berufungsgericht eine Verpflichtung des Klägers, bei Nichtvorhandensein eines Springers einen anderen Drucker zu seiner Vertretung heranzuziehen oder aber die Druckmaschine abzustellen. Da aber die geltend gemachten Ansprüche der Höhe nach nicht aufgeschlüsselt und daher auch nicht nachvollziehbar seien, habe nur ein Zwischenurteil dahin gefällt werden können, dass der Anspruch des Klägers dem Grunde nach zu Recht bestehe. Das Berufungsgericht sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei, weil keine Rechtsprechung zur Frage bestehe, ob eine Ruhepausenregelung durch Betriebsvereinbarung, welche die Lagerung und Gestaltung dem Arbeitnehmer überlasse, zulässig sei.Das Berufungsgericht gab der Berufung des Klägers Folge und änderte das Ersturteil dahin ab, dass es als Zwischenurteil zu lauten hat: "Der Anspruch des Klägers auf Entschädigung für Pausenverschiebung nach Paragraph 13, Ziffer 2, des Mantelvertrages für Arbeiter für das graphische Gewerbe besteht dem Grunde nach zu Recht". Es vertrat im Wesentlichen die Rechtsauffassung, dass die Einordnung bestimmter Zeiten als "Ruhepausen" im Sinn des Paragraph 11, Absatz eins, AZG voraussetze, dass diese von vornherein festgelegt seien. Mehrere der Anzahl und der Dauer nach nicht genau fixierte Arbeitsunterbrechungen könnten nicht als Ruhepausen im Sinn des Paragraph 11, Absatz eins, AZG bzw Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer eins, AZG angesehen werden, weil sie weder von vornherein festgelegt seien noch hinsichtlich ihrer Dauer den gesetzlichen Voraussetzungen entsprächen. Solche Pausen zählten daher als Arbeitszeit. Die in der Betriebsvereinbarung enthaltene Pausenregelung, welche die Gestaltung und zeitliche Lagerung gänzlich dem Dienstnehmer überlasse, verstoße gegen die Bestimmung des Paragraph 11, Absatz eins, AZG und sei somit nichtig. Beim Anspruch des Klägers auf Entschädigung nach Paragraph 13, Ziffer 2, zweiter Satz des Mantelkollektivvertrages komme es nicht darauf an, ob dem Kläger die Einhaltung einer Ruhepause möglich gewesen sei, es sei auch nicht relevant, ob der Kläger tatsächlich eine solche eingehalten habe, weil eben diese Arbeitsunterbrechungen nicht als Ruhepausen anzusehen gewesen seien. Sei im Mantelkollektivvertrag eine Entschädigung schon für eine Verschiebung der Ruhepausen um mehr als eine halbe Stunde vorgesehen, müsse dies umso mehr für die Nichteinhaltung von Ruhepausen gelten. Diese Entschädigung könne auch nicht als Zuschlag bzw Zulage im Sinn des Paragraph 32, des Mantelkollektivvertrages gewertet werden, sodass die Ansprüche des Klägers auch nicht im Sinne dieser Bestimmung verfristet seien. Ergänzend verneinte das Berufungsgericht eine Verpflichtung des Klägers, bei Nichtvorhandensein eines Springers einen anderen Drucker zu seiner Vertretung heranzuziehen oder aber die Druckmaschine abzustellen. Da aber die geltend gemachten Ansprüche der Höhe nach nicht aufgeschlüsselt und daher auch nicht nachvollziehbar seien, habe nur ein Zwischenurteil dahin gefällt werden können, dass der Anspruch des Klägers dem Grunde nach zu Recht bestehe. Das Berufungsgericht sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei, weil keine Rechtsprechung zur Frage bestehe, ob eine Ruhepausenregelung durch Betriebsvereinbarung, welche die Lagerung und Gestaltung dem Arbeitnehmer überlasse, zulässig sei.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die Revision der beklagten Partei aus dem Grunde der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, das angefochtene Urteil dahin abzuändern, dass das Ersturteil wieder hergestellt werde; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die klagende Partei beantragte, der Revision nicht Folge zu geben.

Die Revision ist aus den vom Berufungsgericht genannten Gründen zulässig; sie ist aber - im Ergebnis - nicht berechtigt.

Rechtliche Beurteilung

Ruhepausen, das sind Unterbrechungen der Arbeitszeit, die der Erholung und sonstigen Lebensbedürfnissen des Arbeitnehmers dienen, zählen nicht zur Arbeitszeit. Sie müssen deshalb im Voraus, spätestens zu ihrem Beginn, umfangmäßig festliegen und der Arbeitnehmer muss von Arbeitsverpflichtungen befreit sein, sodass er über diese Zeit selbst verfügen kann. Somit können Unterbrechungen, die sich aus dem Arbeitsablauf ergeben (zB Wartezeiten von Verkaufspersonal, Beförderungszeiten, Maschinenausfall etc) nicht als Ruhepausen gewertet werden (Grillberger, Arbeitszeitgesetz2 Rz 2.2 zu § 2 AZG mwN). Damit eine Zeit als Ruhepause im Sinn des § 11 Abs 1 AZG anerkannt werden kann, hat sie zwei Bedingungen zu erfüllen: Die Ruhepause muss 1. ihrer Lage nach für den Dienstnehmer vorhersehbar sein, sich also an einer im Vorhinein definierten zeitlichen Position im Rahmen der Arbeitszeiteinteilung befinden (erster Fall) oder vom Dienstnehmer innerhalb eines vorgegebenen Zeitraums (zB zwischen 11.30 Uhr und 13,30 Uhr) frei gewählt werden können. Spontane Ankündigungen etwa in der Art "Sie können jetzt Ihre Pause nehmen" erfüllen also nicht die Voraussetzungen des arbeitszeitrechtlichen Begriffs der Ruhepause (Klein in Cerny/Klein/Schwarz, Arbeitszeitgesetz Erl 1 zu § 11 AZG). Die Ruhepause muss überdies echte Freizeit sein, dh der Dienstgeber muss über diese Zeit nach seinem Belieben verfügen können (Klein aaO jeweils mwN). Allgemeine Voraussetzung für den Anspruch auf Ruhepausen ist gemäß § 11 Abs 1 AZG, dass die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als 6 Stunden beträgt. Daraus folgt selbstverständlich nicht, dass die Pause erst nach Absolvierung dieser Arbeitszeit liegen müsste. Ihre zeitliche Lage bestimmt das Gesetz nicht näher, doch ist aus Wortlaut und Zweck der Ruhepause abzuleiten, dass sie nicht am Beginn oder Ende der Arbeitszeit liegen darf, sondern dem Erholungsbedarf gerecht werden muss. Sie ist spätestens nach einer 6-stündigen Arbeitszeit zu gewähren (Grillberger aaO Rz 2 zu § 11 AZG). Mit dem hier anzuwendenden Mantelkollektivvertrag wird nun die - grundsätzlich zulässige - Regelung getroffen, dass Ruhepausen spätestens nach 6-stündiger ununterbrochener Arbeitszeit einzuschalten sind, eine Ruhepause mindestens eine halbe Stunde betragen muss und zwei Stunden nicht überschreiten darf und für den Fall einer angeordneten Verschiebung mehr als eine halbe Stunde (gemeint: von der festgesetzten Pausenzeit weg) mit einem Betrag in der Höhe eines Normalstundenlohnes zu entschädigen ist.Ruhepausen, das sind Unterbrechungen der Arbeitszeit, die der Erholung und sonstigen Lebensbedürfnissen des Arbeitnehmers dienen, zählen nicht zur Arbeitszeit. Sie müssen deshalb im Voraus, spätestens zu ihrem Beginn, umfangmäßig festliegen und der Arbeitnehmer muss von Arbeitsverpflichtungen befreit sein, sodass er über diese Zeit selbst verfügen kann. Somit können Unterbrechungen, die sich aus dem Arbeitsablauf ergeben (zB Wartezeiten von Verkaufspersonal, Beförderungszeiten, Maschinenausfall etc) nicht als Ruhepausen gewertet werden (Grillberger, Arbeitszeitgesetz2 Rz 2.2 zu Paragraph 2, AZG mwN). Damit eine Zeit als Ruhepause im Sinn des Paragraph 11, Absatz eins, AZG anerkannt werden kann, hat sie zwei Bedingungen zu erfüllen: Die Ruhepause muss 1. ihrer Lage nach für den Dienstnehmer vorhersehbar sein, sich also an einer im Vorhinein definierten zeitlichen Position im Rahmen der Arbeitszeiteinteilung befinden (erster Fall) oder vom Dienstnehmer innerhalb eines vorgegebenen Zeitraums (zB zwischen 11.30 Uhr und 13,30 Uhr) frei gewählt werden können. Spontane Ankündigungen etwa in der Art "Sie können jetzt Ihre Pause nehmen" erfüllen also nicht die Voraussetzungen des arbeitszeitrechtlichen Begriffs der Ruhepause (Klein in Cerny/Klein/Schwarz, Arbeitszeitgesetz Erl 1 zu Paragraph 11, AZG). Die Ruhepause muss überdies echte Freizeit sein, dh der Dienstgeber muss über diese Zeit nach seinem Belieben verfügen können (Klein aaO jeweils mwN). Allgemeine Voraussetzung für den Anspruch auf Ruhepausen ist gemäß Paragraph 11, Absatz eins, AZG, dass die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als 6 Stunden beträgt. Daraus folgt selbstverständlich nicht, dass die Pause erst nach Absolvierung dieser Arbeitszeit liegen müsste. Ihre zeitliche Lage bestimmt das Gesetz nicht näher, doch ist aus Wortlaut und Zweck der Ruhepause abzuleiten, dass sie nicht am Beginn oder Ende der Arbeitszeit liegen darf, sondern dem Erholungsbedarf gerecht werden muss. Sie ist spätestens nach einer 6-stündigen Arbeitszeit zu gewähren (Grillberger aaO Rz 2 zu Paragraph 11, AZG). Mit dem hier anzuwendenden Mantelkollektivvertrag wird nun die - grundsätzlich zulässige - Regelung getroffen, dass Ruhepausen spätestens nach 6-stündiger ununterbrochener Arbeitszeit einzuschalten sind, eine Ruhepause mindestens eine halbe Stunde betragen muss und zwei Stunden nicht überschreiten darf und für den Fall einer angeordneten Verschiebung mehr als eine halbe Stunde (gemeint: von der festgesetzten Pausenzeit weg) mit einem Betrag in der Höhe eines Normalstundenlohnes zu entschädigen ist.

Die Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes, dass die Betriebsvereinbarung mangels ausreichender Bestimmung der Pausenzeit nichtig sei, ist nicht zu teilen. Gemäß § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG können Betriebsvereinbarungen - über den Fall des § 11 Abs 1 zweiter Satz iVm § 11 Abs 2 AZG hinaus - über die generelle Festsetzung der Dauer und Lage der Arbeitspausen abgeschlossen werden. Wenn nun dem Arbeitnehmer mit einer solchen Betriebsvereinbarung das Recht eingeräumt wird, seine Pause individuell - innerhalb der Arbeitszeit - zu halten, liegt darin eine Regelung, die den

vorgenannten Grundsätzen, wann von einer Arbeitspause zu sprechen ist, nicht nur nicht zuwiderläuft, sondern diese zugunsten des Arbeitnehmers sogar erweitert, weil dieser dadurch in die Lage gesetzt wird, entsprechend seinen jeweiligen Bedürfnissen eine Pause in der gesetzlich vorgesehenen Dauer von einer halben Stunde zu halten. Allerdings wird dem Arbeitnehmer diese Möglichkeit nur dann gegeben, wenn, wie aus dem klaren Text der Betriebsvereinbarung hervorgeht, ein Springer, dh ein vollwertiger Vertreter, zur Stelle ist, der den Wünschen des Klägers entsprechend für die Dauer dessen Arbeitspause seine Funktion übernimmt. Da eine andere vertragliche Regelung - sei es auch durch Übung - nicht hervorgekommen ist, konnte der Kläger daher seine Pause nur für den Fall einhalten, dass (ausreichend) Springer vorhanden waren. Demgegenüber kann es nicht angehen, den Kläger, wenn er sich an diese Betriebsvereinbarung hielt, darauf zu verweisen, einen anderen Drucker (zusätzlich zu dessen eigener Tätigkeit) um Vertretung zu ersuchen oder aber gar die Maschine abzuschalten. Wenngleich Letzteres technisch möglich gewesen wäre, wurde dies offenbar auch von der Beklagten nicht in Erwägung gezogen (siehe insbesondere die Einvernahme des Betriebsleiters AS 132 ff und AS 201 ff). Dass produktionsbedingte Stillstände des Druckvorganges (während des Waschens, Reinigens) nicht als Arbeitspausen zählen, weil der Arbeitnehmer auf diese Zeiten keinen Einfluss hat, wurde schon im Zusammenhang mit den vorzitierten Literaturmeinungen dargelegt.Die Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes, dass die Betriebsvereinbarung mangels ausreichender Bestimmung der Pausenzeit nichtig sei, ist nicht zu teilen. Gemäß Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 2, ArbVG können Betriebsvereinbarungen - über den Fall des Paragraph 11, Absatz eins, zweiter Satz in Verbindung mit Paragraph 11, Absatz 2, AZG hinaus - über die generelle Festsetzung der Dauer und Lage der Arbeitspausen abgeschlossen werden. Wenn nun dem Arbeitnehmer mit einer solchen Betriebsvereinbarung das Recht eingeräumt wird, seine Pause individuell - innerhalb der Arbeitszeit - zu halten, liegt darin eine Regelung, die den vorgenannten Grundsätzen, wann von einer Arbeitspause zu sprechen ist, nicht nur nicht zuwiderläuft, sondern diese zugunsten des Arbeitnehmers sogar erweitert, weil dieser dadurch in die Lage gesetzt wird, entsprechend seinen jeweiligen Bedürfnissen eine Pause in der gesetzlich vorgesehenen Dauer von einer halben Stunde zu halten. Allerdings wird dem Arbeitnehmer diese Möglichkeit nur dann gegeben, wenn, wie aus dem klaren Text der Betriebsvereinbarung hervorgeht, ein Springer, dh ein vollwertiger Vertreter, zur Stelle ist, der den Wünschen des Klägers entsprechend für die Dauer dessen Arbeitspause seine Funktion übernimmt. Da eine andere vertragliche Regelung - sei es auch durch Übung - nicht hervorgekommen ist, konnte der Kläger daher seine Pause nur für den Fall einhalten, dass (ausreichend) Springer vorhanden waren. Demgegenüber kann es nicht angehen, den Kläger, wenn er sich an diese Betriebsvereinbarung hielt, darauf zu verweisen, einen anderen Drucker (zusätzlich zu dessen eigener Tätigkeit) um Vertretung zu ersuchen oder aber gar die Maschine abzuschalten. Wenngleich Letzteres technisch möglich gewesen wäre, wurde dies offenbar auch von der Beklagten nicht in Erwägung gezogen (siehe insbesondere die Einvernahme des Betriebsleiters AS 132 ff und AS 201 ff). Dass produktionsbedingte Stillstände des Druckvorganges (während des Waschens, Reinigens) nicht als Arbeitspausen zählen, weil der Arbeitnehmer auf diese Zeiten keinen Einfluss hat, wurde schon im Zusammenhang mit den vorzitierten Literaturmeinungen dargelegt.

Daraus folgt, dass - teilweise entgegen der Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes - für die endgültige Beurteilung darauf abzustellen ist, ob und in welchem Umfang Springer vorhanden waren, welche dem Kläger die freie Gestaltung seiner Arbeitspause ermöglicht hätten. Soweit der Kläger von dieser Vertretungsmöglichkeit nicht Gebrauch gemacht hat, kann dies keinen Anspruch gegenüber der beklagten Partei begründen, sodass diese - noch nicht feststehenden - Zeiten auszuscheiden sind.

Im Zusammenhang mit der Nichtkonsumation gesetzlich vorgeschriebener (Ersatz-)Ruhezeiten nach dem ARG wurde bereits ausgesprochen, dass dem Arbeitgeber, der die Leistung eines Arbeitnehmers unter Verstoß gegen gesetzliche Vorschriften in Anspruch genommen hat, daraus kein Vorteil erwachsen soll (9 ObA 157/98y). Können daher Ruhezeiten nicht mehr in natura in Anspruch genommen werden, sind diese abzugelten. Diese Erwägungen sind auch auf den vorliegenden Fall so weit anzuwenden, als der Kläger an der Konsumation der Arbeitspausen durch Organisationsmängel im Betrieb der beklagten Partei gehindert war.

Zur Höhe des Ersatzes: Die beklagte Partei kann sich zunächst nicht auf die 10 %-ige Lohnerhöhung für die Zeit des Fehlens eines Springers berufen, weil diese nach den unbekämpften Feststellungen des Erstgerichtes dem Ausgleich für die tatsächlich vom Drucker zu leistende Mehrarbeit diente, nicht jedoch im Zusammenhang mit einer Pausenregelung stand. Was die Heranziehung des § 13 Z 2 zweiter Satz des Mantelkollektivertrages für die Ermittlung der Höhe einer Entschädigung anlangt, kann auf die Richtigkeit der diesbezüglich zutreffenden Erwägungen des

Berufungsgerichtes hingewiesen werden (§ 510 Abs 3 ZPO). Wenn schon die angeordnete Verschiebung der Lage einer Arbeitspause eine entsprechende Entschädigungspflicht auslöst, muss dies im Wege eines Größenschlusses auch dann Geltung haben, wenn infolge von Organisationsmängeln im Betrieb des Arbeitgebers (Fehlen von Springern) die Einhaltung der gesetzlichen Ruhepause überhaupt nicht möglich ist. Da jedoch nicht feststeht, in welchem Umfang der Kläger mangels ausreichender Springer seine Arbeitspausen nicht in Anspruch nehmen konnte, erweist sich die Fällung eines Zwischenurteils als richtig.Zur Höhe des Ersatzes: Die beklagte Partei kann sich zunächst nicht auf die 10 %-ige Lohnerhöhung für die Zeit des Fehlens eines Springers berufen, weil diese nach den unbekämpften Feststellungen des Erstgerichtes dem Ausgleich für die tatsächlich vom Drucker zu leistende Mehrarbeit diente, nicht jedoch im Zusammenhang mit einer Pausenregelung stand. Was die Heranziehung des Paragraph 13, Ziffer 2, zweiter Satz des Mantelkollektivvertrages für die Ermittlung der Höhe einer Entschädigung anlangt, kann auf die Richtigkeit der diesbezüglich zutreffenden Erwägungen des Berufungsgerichtes hingewiesen werden (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO). Wenn schon die angeordnete Verschiebung der Lage einer Arbeitspause eine entsprechende Entschädigungspflicht auslöst, muss dies im Wege eines Größenschlusses auch dann Geltung haben, wenn infolge von Organisationsmängeln im Betrieb des Arbeitgebers (Fehlen von Springern) die Einhaltung der gesetzlichen Ruhepause überhaupt nicht möglich ist. Da jedoch nicht feststeht, in welchem Umfang der Kläger mangels ausreichender Springer seine Arbeitspausen nicht in Anspruch nehmen konnte, erweist sich die Fällung eines Zwischenurteils als richtig.

Zutreffend hat das Berufungsgericht eine Verfristung solcher Ansprüche iSd § 31 des Mantelkollektivvertrages verneint. Bestimmungen, mit welchen gesetzliche Verjährungsfristen verkürzt werden, sind als Ausnahmeregelung einschränkend auszulegen. Unterzieht man nun den vorliegenden Mantelkollektivvertrag einer näheren Überprüfung, ergibt sich, dass dieser sowohl konkret umrissene "Zuschläge" (zB §§ 14, 15 und 16) als auch "Zulagen" (zB § 12 Z 15, § 17 Z 4, § 25 Z 2, 3) kennt. Es erscheint daher unzulässig, diesen Begriffen eine weiterreichende Bedeutung zuzuerkennen und darunter auch den als "Entschädigung" bezeichneten Ersatzbetrag zu subsumieren. Wenngleich somit diese kollektivvertragliche Verfallsbestimmung nicht anzuwenden ist, bleibt doch die gesetzliche Verjährungsfrist des § 1486 ABGB auch für die vom Kläger geltend gemachten Ansprüche bestehen. Im Zusammenhang mit der Nichtkonsumation von (Ersatz-)Ruhezeiten (9 ObA 157/98y) wurde bereits ausgesprochen, dass der Erholungszweck von Ruhezeiten einem "Horten" solcher Zeiten in der Absicht, diese abgelten zu lassen, entgegensteht. In diesem Zusammenhang wurde auch darauf verwiesen, dass das Motiv der raschen Bereinigung von Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen zur Vermeidung von Beweisschwierigkeiten auch für die Ersatzleistung für nicht konsumierte Ruhezeiten Geltung haben muss. Diese Erwägungen sind auch auf die allfälligen Ansprüche des Klägers anwendbar. Für den Beginn des Laufes der dreijährigen Verjährungsfrist ist der Zeitpunkt entscheidend, zu dem der Geltendmachung des Anspruches kein rechtliches Hindernis mehr entgegenstand, hiebei ist in aller Regel der Zeitpunkt der objektiven Möglichkeit der Geltendmachung des Anspruches maßgeblich (9 ObA 157/97x). Für den vorliegenden Fall bedeutet dies, dass - im Hinblick auf den Verjährungseinwand der beklagten Partei - für nicht konsumierbar gewesene Pausenzeiten Entschädigung nur insoweit begehrt werden kann, als diese Zeiten nicht länger als drei Jahre vor Klagseinbringung (30. 4. 1997) zurückgehen. Auch dies wird das Erstgericht im fortgesetzten Verfahren zu berücksichtigen haben.Zutreffend hat das Berufungsgericht eine Verfristung solcher Ansprüche iSd Paragraph 31, des Mantelkollektivvertrages verneint. Bestimmungen, mit welchen gesetzliche Verjährungsfristen verkürzt werden, sind als Ausnahmeregelung einschränkend auszulegen. Unterzieht man nun den vorliegenden Mantelkollektivvertrag einer näheren Überprüfung, ergibt sich, dass dieser sowohl konkret umrissene "Zuschläge" (zB Paragraphen 14,, 15 und 16) als auch "Zulagen" (zB Paragraph 12, Ziffer 15,, Paragraph 17, Ziffer 4,, Paragraph 25, Ziffer 2,, 3) kennt. Es erscheint daher unzulässig, diesen Begriffen eine weiterreichende Bedeutung zuzuerkennen und darunter auch den als "Entschädigung" bezeichneten Ersatzbetrag zu subsumieren. Wenngleich somit diese kollektivvertragliche Verfallsbestimmung nicht anzuwenden ist, bleibt doch die gesetzliche Verjährungsfrist des Paragraph 1486, ABGB auch für die vom Kläger geltend gemachten Ansprüche bestehen. Im Zusammenhang mit der Nichtkonsumation von (Ersatz-)Ruhezeiten (9 ObA 157/98y) wurde bereits ausgesprochen, dass der Erholungszweck von Ruhezeiten einem "Horten" solcher Zeiten in der Absicht, diese abgelten zu lassen, entgegensteht. In diesem Zusammenhang wurde auch darauf verwiesen, dass das Motiv der raschen Bereinigung von Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen zur Vermeidung von Beweisschwierigkeiten auch für die Ersatzleistung für nicht konsumierte Ruhezeiten Geltung haben muss. Diese Erwägungen sind auch auf die allfälligen Ansprüche des Klägers anwendbar. Für den Beginn des Laufes der dreijährigen Verjährungsfrist ist der Zeitpunkt entscheidend, zu dem der Geltendmachung des Anspruches kein rechtliches Hindernis mehr entgegenstand, hiebei ist in aller Regel der

Zeitpunkt der objektiven Möglichkeit der Geltendmachung des Anspruches maßgeblich (9 ObA 157/97x). Für den vorliegenden Fall bedeutet dies, dass - im Hinblick auf den Verjährungseinwand der beklagten Partei - für nicht konsumierbar gewesene Pausenzeiten Entschädigung nur insoweit begehrt werden kann, als diese Zeiten nicht länger als drei Jahre vor Klagseinbringung (30. 4. 1997) zurückgehen. Auch dies wird das Erstgericht im fortgesetzten Verfahren zu berücksichtigen haben.

Der Kostenvorbehalt gründet sich auf § 393 Abs 4 ZPO iVm § 52 Abs 2 ZPO.Der Kostenvorbehalt gründet sich auf Paragraph 393, Absatz 4, ZPO in Verbindung mit Paragraph 52, Absatz 2, ZPO.

Textnummer

E72804

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2004:009OBA00102.03W.0317.000

Im RIS seit

16.04.2004

Zuletzt aktualisiert am

02.01.2013

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