

TE OGH 2003/10/8 9ObA58/03z

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 08.10.2003

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Hofrat des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Hradil und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Prof. Mag. Dr. Günther Schön und Gottfried Winkler als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der Antragstellerin Bundesrechenzentrum GmbH, Hintere Zollamtstraße 4, 1030 Wien, vertreten durch Doralt Seist Csoklich, Rechtsanwalts-Partnerschaft in Wien, gegen den Antragsgegner Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, vertreten durch Mag. Martin Holzinger, Sekretär der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, über den gemäß § 54 Abs 2 ASGG gestellten Feststellungsantrag in nichtöffentlicher Sitzung folgenden

Der Oberste Gerichtshof hat in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Hofrat des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Hradil und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Prof. Mag. Dr. Günther Schön und Gottfried Winkler als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der Antragstellerin Bundesrechenzentrum GmbH, Hintere Zollamtstraße 4, 1030 Wien, vertreten durch Doralt Seist Csoklich, Rechtsanwalts-Partnerschaft in Wien, gegen den Antragsgegner Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, vertreten durch Mag. Martin Holzinger, Sekretär der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, über den gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG gestellten Feststellungsantrag in nichtöffentlicher Sitzung folgenden

Beschluss

gefasst:

Spruch

Es wird festgestellt, dass jene Arbeitnehmer der Antragstellerin, welche in den mit 1. 1. 2001 in Kraft getretenen "Kollektivvertrag für die Bundesrechenzentrum GmbH" übergetreten sind und aus diesem Anlass neue Dienstverträge abgeschlossen haben, wonach alle darin nicht genannten bisher geltenden Vereinbarungen an dem Tag der Unterfertigung die Wirksamkeit verlieren, gegenüber der Antragstellerin keinen Rechtsanspruch auf Gewährung von bezahlter Freizeit im Ausmaß von jeweils vier Stunden am Karfreitag und am Allerseelentag (2. November), auch wenn es sich dabei um einen Arbeitstag handelt, mehr haben und dass die betreffenden evangelischen Arbeitnehmer am Reformationstag (31. Oktober), auch wenn dieser auf einen Arbeitstag fällt, keinen Rechtsanspruch gegen die Antragstellerin auf Dienstfreistellung im Ausmaß der gesamten täglichen Normalarbeitszeit unter Fortzahlung der Bezüge haben.

Text

Begründung:

Mit dem Bundesgesetz über die Bundesrechenzentrum GmbH, BGBl 1996/757, wurde zur Besorgung der bisher vom Bundesrechenamt/Bereich Datenverarbeitung, einer nachgeordneten Dienststelle des Bundesministeriums für

Finanzen, wahrgenommenen Aufgaben die Antragstellerin unter der Firma "Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung" (BRZ GmbH) errichtet. Diese Gesellschaft entstand mit dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes per 1. 1. 1997 (§ 1 Abs 1, § 38 BRZGmbH-Gesetz). Die bisherigen Bediensteten wurden übergeleitet (§ 7 BRZGmbH-Gesetz). Mit dem Bundesgesetz über die Bundesrechenzentrum GmbH, BGBl 1996/757, wurde zur Besorgung der bisher vom Bundesrechenamt/Bereich Datenverarbeitung, einer nachgeordneten Dienststelle des Bundesministeriums für Finanzen, wahrgenommenen Aufgaben die Antragstellerin unter der Firma "Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung" (BRZ GmbH) errichtet. Diese Gesellschaft entstand mit dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes per 1. 1. 1997 (Paragraph eins, Absatz eins,, Paragraph 38, BRZGmbH-Gesetz). Die bisherigen Bediensteten wurden übergeleitet (Paragraph 7, BRZGmbH-Gesetz).

Über Antrag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (hier: Antragsgegner) stellte der Oberste Gerichtshof mit Beschluss vom 19. März 2003, GZ 9 ObA 238/02v, gegenüber der Antragsgegnerin Bundesrechenzentrum GmbH (hier: Antragstellerin) gemäß § 54 Abs 2 ASGG fest, dass jene Arbeitnehmer der Bundesrechenzentrum GmbH, welche in den mit 1. 1. 2001 in Kraft getretenen "Kollektivvertrag für die Bundesrechenzentrum GmbH" übergetreten sind, gegenüber der Bundesrechenzentrum GmbH einen Rechtsanspruch auf Gewährung von bezahlter Freizeit im Ausmaß von jeweils vier Stunden am Karfreitag und am Allerseelentag (2. November) haben, soweit es sich dabei um einen Arbeitstag handelt, und dass die evangelischen Arbeitnehmer am Reformationstag (31. Oktober), wenn dieser auf einen Arbeitstag fällt, einen Rechtsanspruch gegen die Bundesrechenzentrum GmbH auf Dienstfreistellung im Ausmaß der gesamten täglichen Normalarbeitszeit unter Fortzahlung der Bezüge haben. Über Antrag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (hier: Antragsgegner) stellte der Oberste Gerichtshof mit Beschluss vom 19. März 2003, GZ 9 ObA 238/02v, gegenüber der Antragsgegnerin Bundesrechenzentrum GmbH (hier: Antragstellerin) gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG fest, dass jene Arbeitnehmer der Bundesrechenzentrum GmbH, welche in den mit 1. 1. 2001 in Kraft getretenen "Kollektivvertrag für die Bundesrechenzentrum GmbH" übergetreten sind, gegenüber der Bundesrechenzentrum GmbH einen Rechtsanspruch auf Gewährung von bezahlter Freizeit im Ausmaß von jeweils vier Stunden am Karfreitag und am Allerseelentag (2. November) haben, soweit es sich dabei um einen Arbeitstag handelt, und dass die evangelischen Arbeitnehmer am Reformationstag (31. Oktober), wenn dieser auf einen Arbeitstag fällt, einen Rechtsanspruch gegen die Bundesrechenzentrum GmbH auf Dienstfreistellung im Ausmaß der gesamten täglichen Normalarbeitszeit unter Fortzahlung der Bezüge haben.

Der Oberste Gerichtshof legte dieser Entscheidung im Wesentlichen folgenden, vom Antragsteller Österreichischer Gewerkschaftsbund bindend vorgegebenen (§ 54 Abs 4 ASGG) Sachverhalt zugrunde: Bis zur Gründung der Bundesrechenzentrum GmbH wurde den (später übergeleiteten) Dienstnehmern am Karfreitag und am Allerseelentag, wenn diese auf einen Arbeitstag fielen, jeweils ein halber Arbeitstag dienstfrei gegeben, das heißt, bezahlte Freizeit im Ausmaß von vier Stunden gewährt. Dies bedeutete, dass diejenigen Dienstnehmer, welche sich den ganzen Tag frei nahmen, Zeitausgleich nur im Ausmaß eines halben Arbeitstages in Anspruch nehmen mussten. Evangelischen Dienstnehmern wurde überdies am Reformationstag ganztags dienstfrei gegeben. Auch nach der Ausgliederung der Dienststelle Bundesrechenamt/Bereich Datenverarbeitung und der Gründung der Bundesrechenzentrum GmbH (1. 1. 1997) wurde diese Vorgangsweise über mehrere Jahre hindurch als betriebliche Übung weitergeführt, und zwar bis zum Zeitpunkt des Gültigkeitsbeginns des neu abgeschlossenen Kollektivvertrages (1. 1. 2001). Die Gewährung dieser Freizeit wurde weder an eine Bedingung geknüpft, noch wurde ein Widerrufsvorbehalt mit ihr verbunden. Im Jahre 2000 wies die Personalabteilung der Bundesrechenzentrum GmbH sogar noch schriftlich darauf hin, dass für den (bevorstehenden) Karfreitag (21. 4. 2000) "die bereits in den Vorjahren angewandten Regelungen gelten". Diese lauteten dahin, dass ab 12 Uhr der Dienstbetrieb auf einen "kleinen Journaldienst" beschränkt werden konnte, wobei bei einer ganztägigen Abwesenheit nur vier Stunden Zeitausgleich in die Zeitkarte einzutragen waren. Die Bediensteten der Bundesrechenzentrum GmbH, die schon vor dem 1. 1. 2001 in einem aufrechten Dienstverhältnis zu ihr gestanden waren, konnten ab dem 1. 1. 2001 freiwillig "in den Kollektivvertrag übertreten". Mit diesem Übertritt wurde keine damit im Zusammenhang stehende Vereinbarung abgeschlossen, dass sämtliche einzelvertraglichen Vereinbarungen nun nicht mehr gelten sollen. Seit dem In-Kraft-Treten des Kollektivvertrages vom 1. 1. 2001 wird die bisherige Regelung von der Bundesrechenzentrum GmbH allerdings nur mehr auf jene Arbeitnehmer angewendet, die nicht in den Kollektivvertrag übergetreten sind. Den Beamten und Mitarbeitern der Bundesrechenzentrum GmbH, welche nicht dem Kollektivvertrag unterliegen, wird am Allerseelentag (wenn er auf einen Arbeitstag fällt) und Karfreitag bezahlte Freizeit im Ausmaß von vier Stunden gewährt. Die in den Kollektivvertrag übergetretenen Mitarbeiter erhalten hingegen keine zusätzliche Freizeit, sondern müssen bei gänzlicher Abwesenheit vom Dienst an

diesem Tag Gutstunden im Ausmaß der täglichen Normalarbeitszeit konsumieren oder einen Urlaubstag nehmen. Am Reformationstag wird den Beamten und Mitarbeitern evangelischen Bekenntnisses, die nicht dem Kollektivvertrag unterliegen, der gesamte Tag frei gegeben. Die in den Kollektivvertrag übergetretenen evangelischen Mitarbeiter erhalten auf ihr Ansuchen nach Möglichkeit des Dienstes lediglich die zum Besuch des Gottesdienstes und der Gräber erforderliche Zeit dienstfrei. Der Oberste Gerichtshof legte dieser Entscheidung im Wesentlichen folgenden, vom Antragsteller Österreichischer Gewerkschaftsbund bindend vorgegebenen (Paragraph 54, Absatz 4, ASGG) Sachverhalt zugrunde: Bis zur Gründung der Bundesrechenzentrum GmbH wurde den (später übergeleiteten) Dienstnehmern am Karfreitag und am Allerseelentag, wenn diese auf einen Arbeitstag fielen, jeweils ein halber Arbeitstag dienstfrei gegeben, das heißt, bezahlte Freizeit im Ausmaß von vier Stunden gewährt. Dies bedeutete, dass diejenigen Dienstnehmer, welche sich den ganzen Tag frei nahmen, Zeitausgleich nur im Ausmaß eines halben Arbeitstages in Anspruch nehmen mussten. Evangelischen Dienstnehmern wurde überdies am Reformationstag ganztags dienstfrei gegeben. Auch nach der Ausgliederung der Dienststelle Bundesrechenamt/Bereich Datenverarbeitung und der Gründung der Bundesrechenzentrum GmbH (1. 1. 1997) wurde diese Vorgangsweise über mehrere Jahre hindurch als betriebliche Übung weitergeführt, und zwar bis zum Zeitpunkt des Gültigkeitsbeginns des neu abgeschlossenen Kollektivvertrages (1. 1. 2001). Die Gewährung dieser Freizeit wurde weder an eine Bedingung geknüpft, noch wurde ein Widerrufsvorbehalt mit ihr verbunden. Im Jahre 2000 wies die Personalabteilung der Bundesrechenzentrum GmbH sogar noch schriftlich darauf hin, dass für den (bevorstehenden) Karfreitag (21. 4. 2000) "die bereits in den Vorjahren angewandten Regelungen gelten". Diese lauteten dahin, dass ab 12 Uhr der Dienstbetrieb auf einen "kleinen Journaldienst" beschränkt werden konnte, wobei bei einer ganztägigen Abwesenheit nur vier Stunden Zeitausgleich in die Zeitkarte einzutragen waren. Die Bediensteten der Bundesrechenzentrum GmbH, die schon vor dem 1. 1. 2001 in einem aufrechten Dienstverhältnis zu ihr gestanden waren, konnten ab dem 1. 1. 2001 freiwillig "in den Kollektivvertrag übertreten". Mit diesem Übertritt wurde keine damit im Zusammenhang stehende Vereinbarung abgeschlossen, dass sämtliche einzelvertraglichen Vereinbarungen nun nicht mehr gelten sollen. Seit dem In-Kraft-Treten des Kollektivvertrages vom 1. 1. 2001 wird die bisherige Regelung von der Bundesrechenzentrum GmbH allerdings nur mehr auf jene Arbeitnehmer angewendet, die nicht in den Kollektivvertrag übergetreten sind. Den Beamten und Mitarbeitern der Bundesrechenzentrum GmbH, welche nicht dem Kollektivvertrag unterliegen, wird am Allerseelentag (wenn er auf einen Arbeitstag fällt) und Karfreitag bezahlte Freizeit im Ausmaß von vier Stunden gewährt. Die in den Kollektivvertrag übergetretenen Mitarbeiter erhalten hingegen keine zusätzliche Freizeit, sondern müssen bei gänzlicher Abwesenheit vom Dienst an diesem Tag Gutstunden im Ausmaß der täglichen Normalarbeitszeit konsumieren oder einen Urlaubstag nehmen. Am Reformationstag wird den Beamten und Mitarbeitern evangelischen Bekenntnisses, die nicht dem Kollektivvertrag unterliegen, der gesamte Tag frei gegeben. Die in den Kollektivvertrag übergetretenen evangelischen Mitarbeiter erhalten auf ihr Ansuchen nach Möglichkeit des Dienstes lediglich die zum Besuch des Gottesdienstes und der Gräber erforderliche Zeit dienstfrei.

Der Oberste Gerichtshof wies in dieser Entscheidung ausdrücklich darauf hin, dass er auf der Grundlage der auf ihre Richtigkeit nicht zu überprüfenden Tatsachenbehauptungen des Antragstellers über den Feststellungsantrag zu entscheiden habe und der Antragsgegner daher auf rechtliche Argumente beschränkt sei (RIS-Justiz RS0109384). Ausgehend von diesem Sachverhalt gelangte der Oberste Gerichtshof zur Rechtsauffassung, dass - ungeachtet der früheren Praxis beim Bundesrechenamt und der Frage eines Betriebsüberganges - auch bei der Bundesrechenzentrum GmbH selbst eine entsprechende Betriebsübung entstanden sei, welche zum Bestandteil der einzelnen Dienstverträge geworden sei. Der Kollektivvertrag regle den von der Betriebsübung erfassten Bereich überhaupt nicht, geschweige denn, dass diesbezüglich in Einzelverträge eingegriffen worden sei. Der Oberste Gerichtshof betonte ausdrücklich, dass diese Beurteilung nur unter der Prämisse gelte, dass mit dem Übertritt in den Kollektivvertrag keine damit in Zusammenhang stehende Vereinbarung des Inhalts abgeschlossen worden sei, dass sämtliche einzelvertraglichen Vereinbarungen nun nicht mehr gelten.

Die Antragsgegnerin des vorgenannten Verfahrens und nunmehrige Antragstellerin begehrt die aus dem Spruch ersichtliche Feststellung. Sie geht in ihrem Antragsvorbringen vom vorgenannten Sachverhalt aus, allerdings mit der wesentlichen Einschränkung, dass mit all jenen Dienstnehmern, welche von der Möglichkeit Gebrauch gemacht hätten, in den Kollektivvertrag überzutreten, anlässlich des Übertritts neue Dienstverträge abgeschlossen wurden, denen zufolge alle - dort nicht genannten - bisher geltenden Vereinbarungen ihre Rechtswirksamkeit verloren. Von dieser Rechtsfrage sind jedenfalls drei Dienstnehmer betroffen, welche von der Übertrittsmöglichkeit Gebrauch gemacht haben. Weder am Karfreitag, noch am 2. November, wenn es sich dabei um einen Arbeitstag handelt, wird jetzt diesen

Arbeitnehmer zusätzliche bezahlte Freizeit gewährt. Genauso verhält es sich hinsichtlich des Reformationstages für Angehörige eines evangelischen Bekenntnisses. Anlässlich des Übertritts in den Kollektivvertrag wurden mit den übertrittswilligen Arbeitnehmern jeweils neue Dienstverträge abgeschlossen. Insbesondere findet sich unter Punkt 13 der neuen Dienstverträge folgende Bestimmung:

"13. Sonstige Vereinbarungen. Sämtliche Bestimmungen des Kollektivvertrages finden auf das Dienstverhältnis Anwendung, sofern vorstehend nichts anderes vereinbart ist. Die bisher für Jubiläumszuwendungen geltenden Regelungen bleiben aufrecht. Bisher ausbezahlte Fahrtkostenzuschüsse, Kindergelder und Essenszuschüsse gebühren unter dem bisherigen Bedingungen im bisherigen Ausmaß weiterhin. Mit ihrer Unterschrift erklären Sie Ihr Einverständnis mit den gegenständlichen Vertragsbedingungen. Alle sonstigen bisher geltenden Vereinbarungen verlieren mit dem Tag der Unterfertigung die Rechtswirksamkeit."

Daraus schließt die Antragstellerin, dass frühere, nur durch Einzelvertrag (sei es auch aufgrund einer Betriebsübung) beruhende Regelungen außer Kraft getreten seien. Dieser neuen vertraglichen Regelung stehe weder das Gesetz noch der Kollektivvertrag entgegen, welcher zum verfahrensgegenständlichen Komplex überhaupt nichts aussage.

Der Antragsgegner beantragte die Abweisung des Feststellungsantrages. Mit dem Kollektivvertrag (nämlich dessen Anlage I) seien auch Musterdienstverträge vereinbart worden, welche zwar die auch in den gegenständlichen neuen Dienstverträgen enthaltenen ersten zwölf Vertragspunkte, nicht jedoch den Punkt 13. enthielten, auf welchen sich die Antragstellerin stütze. Mit dieser kollektivvertraglichen Bestimmung sei eine abschließende Regelung getroffen worden. Einzelvereinbarungen wie die gegenständliche, welche ungünstiger seien als die Bestimmungen des Kollektivvertrages, müssten daher unwirksam bleiben. Der Antragsgegner beantragte die Abweisung des Feststellungsantrages. Mit dem Kollektivvertrag (nämlich dessen Anlage römisch eins) seien auch Musterdienstverträge vereinbart worden, welche zwar die auch in den gegenständlichen neuen Dienstverträgen enthaltenen ersten zwölf Vertragspunkte, nicht jedoch den Punkt 13. enthielten, auf welchen sich die Antragstellerin stütze. Mit dieser kollektivvertraglichen Bestimmung sei eine abschließende Regelung getroffen worden. Einzelvereinbarungen wie die gegenständliche, welche ungünstiger seien als die Bestimmungen des Kollektivvertrages, müssten daher unwirksam bleiben.

Die Antragstellerin bestritt zwar, dass die genannte einzelvertragliche Regelung im Widerspruch zum Kollektivvertrag stehe, brachte aber hilfsweise vor, dass die Einzelverträge auch unter dem Blickwinkel der Günstigkeit Bestand hätten. Mit dem § 6 des neuen Kollektivvertrages sei den Dienstnehmern nämlich die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Sonderurlauben zu bestimmten Anlässen eingeräumt worden, welche vorher nicht bestanden habe. Damit würden die Nachteile durch den Wegfall bezahlter Dienstfreistellungen am Karfreitag, Allerseelentag und Reformationstag jedenfalls überwogen. Die Antragstellerin bestritt zwar, dass die genannte einzelvertragliche Regelung im Widerspruch zum Kollektivvertrag stehe, brachte aber hilfsweise vor, dass die Einzelverträge auch unter dem Blickwinkel der Günstigkeit Bestand hätten. Mit dem Paragraph 6, des neuen Kollektivvertrages sei den Dienstnehmern nämlich die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Sonderurlauben zu bestimmten Anlässen eingeräumt worden, welche vorher nicht bestanden habe. Damit würden die Nachteile durch den Wegfall bezahlter Dienstfreistellungen am Karfreitag, Allerseelentag und Reformationstag jedenfalls überwogen.

Dies bestritt der Antragsgegner mit dem Vorbringen, dass auch diesbezüglich schon eine Betriebsübung bestanden habe.

Rechtliche Beurteilung

Der Feststellungsantrag ist zulässig und berechtigt.

Zur Verfahrenslegitimation der Parteien kann auf die Vorentscheidung⁹ ObA 238/02v verwiesen werden.

Da es dem jetzigen Antragsteller im Vorverfahren verwehrt war, den Sachverhalt zu ergänzen oder zu bestreiten, oder im Verfahren selbst einen Gegenantrag zu stellen (Kuderna ASGG2 359 mwN) steht ihm die Möglichkeit offen, auf Basis eines anderen (ergänzten) Sachverhaltes einen in seinem Interesse gelegenen Feststellungsantrag im Sinne des § 54 Abs 2 ASGG zu stellen. Da es dem jetzigen Antragsteller im Vorverfahren verwehrt war, den Sachverhalt zu ergänzen oder zu bestreiten, oder im Verfahren selbst einen Gegenantrag zu stellen (Kuderna ASGG2 359 mwN) steht ihm die Möglichkeit offen, auf Basis eines anderen (ergänzten) Sachverhaltes einen in seinem Interesse gelegenen Feststellungsantrag im Sinne des Paragraph 54, Absatz 2, ASGG zu stellen.

Wie schon im Vorverfahren ist auch hier unstrittig, dass die Dienstfreistellungen am Karfreitag und sofern auf Arbeitstage fallend, am Allerseelentag und am Reformationstag (hinsichtlich der Arbeitnehmer evangelischen Bekenntnisses) Bestandteil der Einzelverträge wurden.

Gemäß § 3 Abs 1 ArbVG können die Bestimmungen in Kollektivverträgen, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, zwar durch Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden, doch sind Sondervereinbarungen, worunter auch Einzelvereinbarungen zu verstehen sind (Strasser/Jabornegg, ArbVG3 § 3 Anm 7), sofern dies der Kollektivvertrag nicht ausschließt, gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind. Gemäß Paragraph 3, Absatz eins, ArbVG können die Bestimmungen in Kollektivverträgen, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, zwar durch Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden, doch sind Sondervereinbarungen, worunter auch Einzelvereinbarungen zu verstehen sind (Strasser/Jabornegg, ArbVG3 Paragraph 3, Anmerkung 7), sofern dies der Kollektivvertrag nicht ausschließt, gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

Der hier anzuwendende Kollektivvertrag enthält zur Frage der verfahrensgegenständlichen Dienstfreistellung keinerlei Regelungen. Das vom Antragsgegner ins Treffen geführte Vertragsmuster wird in § 1 Abs 2 des besonderen Teils des Kollektivvertrages erwähnt, wo normiert wird, dass der Dienstvertrag "zumindest" den Inhalt des in Anlage 1 ersichtlichen Musters zu enthalten hat. Der hier anzuwendende Kollektivvertrag enthält zur Frage der verfahrensgegenständlichen Dienstfreistellung keinerlei Regelungen. Das vom Antragsgegner ins Treffen geführte Vertragsmuster wird in Paragraph eins, Absatz 2, des besonderen Teils des Kollektivvertrages erwähnt, wo normiert wird, dass der Dienstvertrag "zumindest" den Inhalt des in Anlage 1 ersichtlichen Musters zu enthalten hat.

Ausgehend vom Sachvorbringen der Antragstellerin ergibt sich, dass nicht nur die Musterbestimmungen, sondern auch Punkt 13 der schriftlichen Verträge - der Absicht der Arbeitsvertragspartner entsprechend - der Bestandteil der neuen Arbeitsverträge wurden. Damit ist aber auch klargelegt, dass dem Willen der Vertragsteile zufolge frühere, vom neuen Arbeitsvertrag nicht gedeckte Einzelvereinbarungsregelungen - so auch die Dienstfreistellungen an Karfreitagen und Allerseelentagen bzw Reformationstagen - nach Eingehen der geänderten Dienstverträge keine Geltung mehr haben sollten. Dass eine "Verschlechterungsvereinbarung" nur insoweit rechtswirksam sein kann, als auch der geänderte Vertragsinhalt den durch Gesetz, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung zwingend normierten Mindestanforderungen entspricht, bedarf keiner besonderen Begründung. Innerhalb dieser Grenzen ist aber ihre Zulässigkeit von der Rechtsprechung schon mehrfach ausdrücklich anerkannt worden. Die Rechtswirksamkeit solcher Änderungen des Arbeitsvertrages - auch zum Nachteil des Arbeitnehmers - ist eine Folge der das österreichische Privatrecht grundsätzlich beherrschenden Vertragsfreiheit, welche auch im Bereich des Arbeitsrechts durch kein allgemeines "Verschlechterungsverbot" beschränkt ist (RIS-Justiz RS0034043, insbesondere SZ 56/149, SZ 62/47; zuletzt 9 ObA 232/99d und 8 ObA 283/99x). Der Einwand des Antragsgegners, dass der Kollektivvertrag der konkreten "Verschlechterungsvereinbarung" entgegenstehe, ist aus diesem nicht ablehnbar. Der normative Teil eines Kollektivvertrages ist gemäß den §§ 6, 7 ABGB nach seinem objektiven Inhalt auszulegen; maßgeblich ist, welchen Willen des Normgebers der Leser dem Text entnehmen kann. Eine aus dem Text nicht hervorgehende Absicht der Kollektivvertragspartner hat außer Betracht zu bleiben (RIS-Justiz RS0010088; RS0008807 uva). Aus § 1 Abs 2 des Kollektivvertrages ist kein anderer Regelungswille als der entnehmbar, dass das in der Anlage 1 ersichtliche Vertragsmuster nur einen Mindeststandard darstellt, keineswegs aber, dass damit eine abschließende Regelung des Inhalts eines Einzelvertrages, insbesondere das Verbot gegenüber einem früheren Arbeitsvertrag verschlechternder Bestimmungen verfügt wird. Damit stellt aber auch der Kollektivvertrag kein rechtliches Hindernis für die Wirksamkeit der mit den übertrittswilligen Arbeitnehmern neu abgeschlossenen Dienstverträge - einschließlich der darin enthaltenen Verschlechterungen betreffend Dienstfreistellungen - dar. Dem Feststellungsantrag war daher Folge zu geben. Ausgehend vom Sachvorbringen der Antragstellerin ergibt sich, dass nicht nur die Musterbestimmungen, sondern auch Punkt 13 der schriftlichen Verträge - der Absicht der Arbeitsvertragspartner entsprechend - der Bestandteil der neuen Arbeitsverträge wurden. Damit ist aber auch klargelegt, dass dem Willen der Vertragsteile zufolge frühere, vom neuen Arbeitsvertrag nicht gedeckte Einzelvereinbarungsregelungen - so auch die Dienstfreistellungen an Karfreitagen und Allerseelentagen bzw Reformationstagen - nach Eingehen der geänderten Dienstverträge keine Geltung mehr haben sollten. Dass eine "Verschlechterungsvereinbarung" nur insoweit

rechtswirksam sein kann, als auch der geänderte Vertragsinhalt den durch Gesetz, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung zwingend normierten Mindestanforderungen entspricht, bedarf keiner besonderen Begründung. Innerhalb dieser Grenzen ist aber ihre Zulässigkeit von der Rechtsprechung schon mehrfach ausdrücklich anerkannt worden. Die Rechtswirksamkeit solcher Änderungen des Arbeitsvertrages - auch zum Nachteil des Arbeitnehmers - ist eine Folge der das österreichische Privatrecht grundsätzlich beherrschenden Vertragsfreiheit, welche auch im Bereich des Arbeitsrechts durch kein allgemeines "Verschlechterungsverbot" beschränkt ist (RIS-Justiz RS0034043, insbesondere SZ 56/149, SZ 62/47; zuletzt 9 ObA 232/99d und 8 ObA 283/99x). Der Einwand des Antragsgegners, dass der Kollektivvertrag der konkreten "Verschlechterungsvereinbarung" entgegenstehe, ist aus diesem nicht ablehnbar. Der normative Teil eines Kollektivvertrages ist gemäß den Paragraphen 6,, 7 ABGB nach seinem objektiven Inhalt auszulegen; maßgeblich ist, welchen Willen des Normgebers der Leser dem Text entnehmen kann. Eine aus dem Text nicht hervorgehende Absicht der Kollektivvertragspartner hat außer Betracht zu bleiben (RIS-Justiz RS0010088; RS0008807 uva). Aus Paragraph eins, Absatz 2, des Kollektivvertrages ist kein anderer Regelungswille als der entnehmbar, dass das in der Anlage 1 ersichtliche Vertragsmuster nur einen Mindeststandard darstellt, keineswegs aber, dass damit eine abschließende Regelung des Inhalts eines Einzelvertrages, insbesondere das Verbot gegenüber einem früheren Arbeitsvertrag verschlechternder Bestimmungen verfügt wird. Damit stellt aber auch der Kollektivvertrag kein rechtliches Hindernis für die Wirksamkeit der mit den übertrittswilligen Arbeitnehmern neu abgeschlossenen Dienstverträge - einschließlich der darin enthaltenen Verschlechterungen betreffend Dienstfreistellungen - dar. Dem Feststellungsantrag war daher Folge zu geben.

Der nur scheinbare Widerspruch zur Vorentscheidung 9 ObA 238/02v erklärt sich aus der Bestimmung des § 54 Abs 4 ASGG, weil grundsätzlich vom Antragssachverhalt ausgegangen werden muss und - oft nur geringfügige - Änderungen desselben in einem anderen Verfahren zu einer anderen rechtlichen Beurteilung führen können. Damit wird aber auch deutlich, dass die Verlagerung eines sonst zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages bzw den Betriebspartnern zu führenden Rechtsstreits auf die Ebene der Kollektivvertragspartner keine Garantie für die abschließende Klärung strittiger, aus dem Arbeitsverhältnis entspringender Fragen bieten kann, wenn zwischen den Parteien in erster Linie der maßgebende Sachverhalt strittig ist. Der nur scheinbare Widerspruch zur Vorentscheidung 9 ObA 238/02v erklärt sich aus der Bestimmung des Paragraph 54, Absatz 4, ASGG, weil grundsätzlich vom Antragssachverhalt ausgegangen werden muss und - oft nur geringfügige - Änderungen desselben in einem anderen Verfahren zu einer anderen rechtlichen Beurteilung führen können. Damit wird aber auch deutlich, dass die Verlagerung eines sonst zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages bzw den Betriebspartnern zu führenden Rechtsstreits auf die Ebene der Kollektivvertragspartner keine Garantie für die abschließende Klärung strittiger, aus dem Arbeitsverhältnis entspringender Fragen bieten kann, wenn zwischen den Parteien in erster Linie der maßgebende Sachverhalt strittig ist.

Textnummer

E71031

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2003:009OBA00058.03Z.1008.000

Im RIS seit

07.11.2003

Zuletzt aktualisiert am

21.12.2012

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