jusline®
»» Recht. Schnell

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

# TE OGH 2003/3/19 9ObA238/02v

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 19.03.2003

**Kopf**

Der Oberste Gerichtshof hat in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Krüger und Anton Gabmayer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache des Antragstellers Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, vertreten durch Mag. Martin Holzinger, Sekretär der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, ebenda, gegen die Antragsgegnerin Bundesrechenzentrum GmbH, Hintere Zollamtsstraße 4, 1030 Wien, vertreten durch Doralt Seist Csoklich, Rechtsanwalts-Partnerschaft in Wien, über den gemäß § 54 Abs 2 ASGG gestellten Feststellungsantrag in nichtöffentlicher Sitzung folgendenDer Oberste Gerichtshof hat in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Krüger und Anton Gabmayer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache des Antragstellers Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, vertreten durch Mag. Martin Holzinger, Sekretär der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, ebenda, gegen die Antragsgegnerin Bundesrechenzentrum GmbH, Hintere Zollamtsstraße 4, 1030 Wien, vertreten durch Doralt Seist Csoklich, Rechtsanwalts-Partnerschaft in Wien, über den gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG gestellten Feststellungsantrag in nichtöffentlicher Sitzung folgenden

Beschluss

gefasst:

**Spruch**

Es wird festgestellt, dass jene Arbeitnehmer der Antragsgegnerin, welche in den mit 1. 1. 2001 in Kraft getretenen "Kollektivvertrag für die Bundesrechenzentrum GmbH" übergetreten sind, gegenüber der Antragsgegnerin einen Rechtsanspruch auf Gewährung von bezahlter Freizeit im Ausmaß von jeweils 4 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 Antragsgegnerin 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 Antragsgegnerin 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 BRZ GmbH-Gesetz). Die bisherigen Bediensteten wurden übergeleitet (§ 7 BRZ GmbH-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 Antragsgegnerin 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, BRZ GmbH-Gesetz). Die bisherigen Bediensteten wurden übergeleitet (Paragraph 7, BRZ GmbH-Gesetz).

Der Antragsteller begehrt die aus dem Spruch ersichtliche Feststellung. Dem § 7 Abs 4 BRZ GmbH-Gesetz sei zu entnehmen, dass allen in Abs 1 bis 3 genannten Bediensteten die am 31. 12. 1996 bzw zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der Dienstgebererklärung zustehenden Rechte gewahrt bleiben. Regelmäßige periodische Zuwendungen des Dienstgebers würden laut Rechtsprechung dann einen Rechtsanspruch des Dienstnehmers begründen, wenn mangels ausdrücklicher Betonung des unverbindlichen und jederzeit widerrufbaren Charakters der Zuwendung ein Entgeltanspruch als stillschweigend vereinbart anzuerkennen sei. Auch die Gewährung von „Freizeit" an bestimmten, kalendermäßig festgesetzten Tagen sei als Leistung des Dienstgebers aus dem Dienstverhältnis zu werten. Mit dem Übertritt in den "Kollektivvertrag für die Bundesrechenzentrum GmbH" (im Folgenden kurz Kollektivvertrag) sei keine damit im Zusammenhang stehende Vereinbarung abgeschlossen worden, dass die einzelvertraglichen Vereinbarungen nun nicht mehr gelten. Dies bedeute, dass neben den im Kollektivvertrag verankerten Rechten und Pflichten der Arbeitnehmer auch die im jeweiligen Einzelvertrag geschlossenen Vereinbarungen zu gelten haben, wenn diese günstiger seien als die kollektivvertraglichen Regelungen. Es sei hier von keinem „Opting-out", also dem gänzlichen Abtausch zwischen altem und neuem Recht, auszugehen. Der Kollektivvertrag widerspreche auch nicht der gegenständlichen Betriebsübung, da er keine andere Regelung bzw keinen Ausschluss von „Sonderregelungen" für die erwähnten Tage vorsehe. Selbst wenn jedoch eine einzelvertragliche Vereinbarung abgeschlossen worden wäre, wonach als Bedingung für die Überleitung in den Kollektivvertrag alle bisher zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber geschlossenen Vereinbarungen ihre Gültigkeit verlieren, wären die bisherigen Regelungen betreffend die antragsgegenständlichen Tage weiterhin rechtswirksam, weil eine Betriebsübung dadurch nicht beendet werden könne, zumal auch der Kollektivvertrag keinen Wegfall bestehender betrieblicher Übungen normiere.Der Antragsteller begehrt die aus dem Spruch ersichtliche Feststellung. Dem Paragraph 7, Absatz 4, BRZ GmbH-Gesetz sei zu entnehmen, dass allen in Absatz eins bis 3 genannten Bediensteten die am 31. 12. 1996 bzw zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der Dienstgebererklärung zustehenden Rechte gewahrt bleiben. Regelmäßige periodische Zuwendungen des Dienstgebers würden laut Rechtsprechung dann einen Rechtsanspruch des Dienstnehmers begründen, wenn mangels ausdrücklicher Betonung des unverbindlichen und jederzeit widerrufbaren Charakters der Zuwendung ein Entgeltanspruch als stillschweigend vereinbart anzuerkennen sei. Auch die Gewährung von „Freizeit" an bestimmten, kalendermäßig festgesetzten Tagen sei als Leistung des Dienstgebers aus dem Dienstverhältnis zu werten. Mit dem Übertritt in den "Kollektivvertrag für die Bundesrechenzentrum GmbH" (im Folgenden kurz Kollektivvertrag) sei keine damit im Zusammenhang stehende Vereinbarung abgeschlossen worden, dass die einzelvertraglichen Vereinbarungen nun nicht mehr gelten. Dies bedeute, dass neben den im Kollektivvertrag verankerten Rechten und Pflichten der Arbeitnehmer auch die im jeweiligen Einzelvertrag geschlossenen Vereinbarungen zu gelten haben, wenn diese günstiger seien als die kollektivvertraglichen Regelungen. Es sei hier von keinem „Opting-out", also dem gänzlichen Abtausch zwischen altem und neuem Recht, auszugehen. Der Kollektivvertrag widerspreche auch nicht der gegenständlichen Betriebsübung, da er keine andere Regelung bzw keinen Ausschluss von „Sonderregelungen" für die erwähnten Tage vorsehe. Selbst wenn jedoch eine einzelvertragliche Vereinbarung abgeschlossen worden wäre, wonach als Bedingung für die Überleitung in den Kollektivvertrag alle bisher zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber geschlossenen Vereinbarungen ihre Gültigkeit verlieren, wären die bisherigen Regelungen betreffend die antragsgegenständlichen Tage weiterhin rechtswirksam, weil eine Betriebsübung dadurch nicht beendet werden könne, zumal auch der Kollektivvertrag keinen Wegfall bestehender betrieblicher Übungen normiere.

Dazu behauptet der Antragsteller folgenden Sachverhalt:

Bis zur Gründung der Antragsgegnerin wurde den (später übergeleiteten) Dienstnehmern am Karfreitag und am Allerseelentag, wenn er auf einen Arbeitstag fiel, jeweils ein halber Arbeitstag dienstfrei gegeben, dh 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 am Reformationstag ganztags dienstfrei gegeben. Auch nach der Ausgliederung der Dienststelle Bundesrechenamt/Bereich Datenverarbeitung und der Gründung der Antragsgegnerin (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 Antragsgegnerin 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 Antragsgegnerin, die schon vor dem 1. 1. 2001 in einem aufrechten Dienstverhältnis zu ihr standen, 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 am 1. 1. 2001 wird die bisherige Regelung von der Antragsgegnerin allerdings nur mehr auf jene Arbeitnehmer angewendet, die nicht in den Kollektivvertrag übergetreten sind. Konkret handhabt sie die genannten Regelungen seither wie folgt:

Allerseelentag (wenn er auf einen Arbeitstag fällt) und Karfreitag:

Jenen Beamten und Mitarbeitern der Antragsgegnerin, die nicht dem Kollektivvertrag unterliegen, wird 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.

Reformationstag (wenn er auf einen Arbeitstag fällt):

Jenen Beamten und Mitarbeitern evangelischer Bekenntnisse, die nicht dem Kollektivvertrag unterliegen, wird der gesamte Tag freigegeben. 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.

Die Antragsgegnerin beantragt die Zurückweisung, hilfsweise die Abweisung des gestellten Feststellungsantrages. Der Antrag sei unzulässig, weil ihm zwei gegensätzliche Sachverhalte zugrundeliegen (1. Kein Abschluss [bzw 2. Abschluss] einer Vereinbarung, dass sämtliche einzelvertraglichen Vereinbarungen nun nicht mehr gelten), er jedoch nicht zwei verschiedene, dazu passende Feststellungsbegehren enthalte. Der entscheidungswesentliche Sachverhalt sei damit unbestimmt und schließe eine Erledigung des Antrags nach jeder Richtung hin aus.

In der Sache räumt die Antragsgegnerin ein, dass unter Zugrundelegung des behaupteten Sachverhaltes im Zeitraum 1997 bis 2000 hinsichtlich der betreffenden Tage zweifellos eine betriebliche Übung entstanden sei. Dies werde von ihr gar nicht bestritten. Ebenso treffe es zu, dass diese betriebliche Übung damals konkludent Bestandteil der einzelnen Dienstverträge und damit rechtsverbindlich geworden sei. Unrichtig sei jedoch die Auffassung des Antragstellers, die Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern, die in den neuen Kollektivvertrag optiert haben, und solchen, die dies nicht getan haben, würde auf Grund des am 1. 1. 2002 in Kraft getretenen Kollektivvertrages geschehen. Relevant sei vielmehr die Frage, ob mit jenen Arbeitnehmern, die in den neuen Kollektivvertrag optiert haben, einzelvertragliche Vereinbarungen getroffen worden seien, welche die Geltung der alten einzelvertraglichen Vereinbarungen (einschließlich der auf Grund der erwähnten Betriebsübung entstandenen) ausgeschlossen haben. Gerade zu dieser Frage enthalte der behauptete Sachverhalt aber keine eindeutigen Angaben, sondern biete stattdessen zwei Sachverhaltsvarianten an. Der Antrag sei damit unschlüssig. Die Arbeitnehmer hätten die freie Wahl gehabt, in den Kollektivvertrag überzutreten und die damit im Zusammenhang stehende einzelvertragliche Vereinbarung abzuschließen. Die neu geschaffene Vereinbarung dürfe selbstverständlich keine Verschlechterung gegenüber kollektivvertraglichen Regelungen bringen. Dies könne aber hier schon deshalb nicht der Fall sein, weil der Kollektivvertrag laut eigenem Vorbringen des Antragstellers keine Regelung der gegenständlichen Frage enthalte.

Der Feststellungsantrag ist zulässig und berechtigt.

**Rechtliche Beurteilung**

Kollektivvertragsfähige Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer (§§ 4 bis 7 ArbVG) können im Rahmen ihres Wirkungsbereichs gegen eine kollektivvertragsfähige Körperschaft der Arbeitnehmer bzw der Arbeitgeber beim Obersten Gerichtshof einen Antrag auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Rechten oder Rechtsverhältnissen anbringen, die einen von namentlich bestimmten Personen unabhängigen Sachverhalt betreffen. Der Antrag muss eine Rechtsfrage des materiellen Rechts auf dem Gebiet der Arbeitsrechtssachen nach § 50 ASGG zum Gegenstand haben, die für mindestens drei Arbeitgeber oder Arbeitnehmer von Bedeutung ist (§ 54 Abs 2 ASGG).Kollektivvertragsfähige Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer (Paragraphen 4 bis 7 ArbVG) können im Rahmen ihres Wirkungsbereichs gegen eine kollektivvertragsfähige Körperschaft der Arbeitnehmer bzw der Arbeitgeber beim Obersten Gerichtshof einen Antrag auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Rechten oder Rechtsverhältnissen anbringen, die einen von namentlich bestimmten Personen unabhängigen Sachverhalt betreffen. Der Antrag muss eine Rechtsfrage des materiellen Rechts auf dem Gebiet der Arbeitsrechtssachen nach Paragraph 50, ASGG zum Gegenstand haben, die für mindestens drei Arbeitgeber oder Arbeitnehmer von Bedeutung ist (Paragraph 54, Absatz 2, ASGG).

Der einschreitende Antragsteller ist als eine auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende Berufsvereinigung der Arbeitnehmer gemäß § 4 Abs 2 ArbVG kollektivvertragsfähig (RIS-Justiz RS0051126). Der Antragsgegnerin wurde durch Gesetz die Kollektivvertragsfähigkeit ausdrücklich zuerkannt (§ 8 BRZ-GmbHG). Außer Streit steht, dass die vom Antragsteller begehrte Feststellung für mindestens drei Arbeitnehmer der Antragsgegnerin von Bedeutung ist. Der Oberste Gerichtshof hat auf der Grundlage der auf ihre Richtigkeit nicht zu überprüfenden Tatsachenbehauptungen des Antragstellers über den Feststellungsantrag zu entscheiden (§ 54 Abs 4 ASGG; Kuderna, ASGG$^2$ 359). Die Antragsgegnerin ist daher auf rechtliche Argumente beschränkt (RIS-Justiz RS0109384). Mit dem BRZ GmbH-Gesetz wurde die Antragsgegnerin per 1. 1. 1997 errichtet und es wurden die bisherigen Bediensteten übergeleitet. Damit wurde die Ausgliederung des Bereiches "Datenverarbeitung" in eine 100% bundeseigene GmbH durchgeführt. Hiedurch sollten die Voraussetzungen für eine Neustrukturierung der IT-Landschaft des Bundes geschaffen werden (RV 397 BlgNR XX. GP 11 f, 14 f).Der einschreitende Antragsteller ist als eine auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende Berufsvereinigung der Arbeitnehmer gemäß Paragraph 4, Absatz 2, ArbVG kollektivvertragsfähig (RIS-Justiz RS0051126). Der Antragsgegnerin wurde durch Gesetz die Kollektivvertragsfähigkeit ausdrücklich zuerkannt (Paragraph 8, BRZ-GmbHG). Außer Streit steht, dass die vom Antragsteller begehrte Feststellung für mindestens drei Arbeitnehmer der Antragsgegnerin von Bedeutung ist. Der Oberste Gerichtshof hat auf der Grundlage der auf ihre Richtigkeit nicht zu überprüfenden Tatsachenbehauptungen des Antragstellers über den Feststellungsantrag zu entscheiden (Paragraph 54, Absatz 4, ASGG; Kuderna, ASGG$^2$ 359). Die Antragsgegnerin ist daher auf rechtliche Argumente beschränkt (RIS-Justiz RS0109384). Mit dem BRZ GmbH-Gesetz wurde die Antragsgegnerin per 1. 1. 1997 errichtet und es wurden die bisherigen Bediensteten übergeleitet. Damit wurde die Ausgliederung des Bereiches "Datenverarbeitung" in eine 100% bundeseigene GmbH durchgeführt. Hiedurch sollten die Voraussetzungen für eine Neustrukturierung der IT-Landschaft des Bundes geschaffen werden (RV 397 BlgNR römisch XX. GP 11 f, 14 f).

§ 7 BRZ GmbH-Gesetz, der die Überleitung von Beamten und Vertragsbediensteten, die vorher sowohl im Personalstand des Bundesministeriums für Finanzen (IT-Sektion), als auch im Personalstand des Bundesrechenamtes im ADV- und Verwaltungsbereich tätig waren, regelt, ist vom Grundsatz beherrscht, dass die Änderung der Rechtsform des Dienstgebers in keinem Fall zu einer Schlechterstellung der Bediensteten führen darf (RV 397 BlgNR XX. GP 17). Dem Abs 4 leg cit ist zu entnehmen, dass allen in Abs 1 bis 3 genannten Bediensteten die am 31. 12. 1996 bzw zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der Dienstgebererklärung zustehenden Rechte, insbesondere hinsichtlich Vorrückungen, Beförderungen und Einbeziehung in allgemeine Bezugserhöhungen, gewahrt bleiben. Nach dem vom Antragsteller vorgebrachten, gemäß § 54 Abs 4 ASGG zugrundezulegenden Sachverhalt ist davon auszugehen, dass die Antragsgegnerin die aus dem Spruch ersichtliche Handhabung der Freizeitgewährung im Zusammenhang mit dem Karfreitag, dem Allerseelentag und dem Reformationstag auch in den Jahren 1997 bis 2000 beibehielt. Dabei wurde die Gewährung der Freizeit weder an eine bestimmte Bedingung geknüpft, noch wurde ein Widerrufsvorbehalt mit ihr verbunden. Richtig gehen daher beide Parteien davon aus, dass - und zwar ungeachtet der früheren Praxis beim Bundesrechenamt und der Frage eines Betriebsüberganges - bei der Antragsgegnerin selbst ab 1997 eine entsprechende Betriebsübung entstand. Letztere räumt dies auch in ihrer Stellungnahme zum Feststellungsantrag zutreffend ein, wenn man den vom Antragsteller behaupteten Sachverhalt zugrundelegt. Die Antragsgegnerin räumt auch ein, dass diese betriebliche Übung damals zum Bestandteil der einzelnen Dienstverträge wurde (AS 21). Diese Auffassung der Parteien steht mit der ständigen Rechtsprechung im Einklang, dass eine vom Arbeitgeber durch

regelmäßige, vorbehaltlose Gewährung bestimmter Leistungen an die Gesamtheit seiner Arbeitnehmer begründete betriebliche Übung, soweit sie seinen Willen, sich diesbezüglich auch für die Zukunft zu verpflichten, unzweideutig zum Ausdruck bringt, durch die - gleichfalls schlüssige (§ 863 ABGB) - Zustimmung der Arbeiternehmer zum Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge werden kann. Auf das tatsächliche Vorhandensein eines Erklärungswillens auf Seiten des Arbeitgebers kommt es dabei nicht an; entscheidend ist, was die Arbeitnehmer bei sorgfältiger Würdigung seinem Erklärungsverhalten entnehmen können bzw welchen Eindruck sie von seinem schlüssigen Verhalten haben durften (RIS-Justiz RS0014154, RS0014539 ua).Paragraph 7, BRZ GmbH-Gesetz, der die Überleitung von Beamten und Vertragsbediensteten, die vorher sowohl im Personalstand des Bundesministeriums für Finanzen (IT-Sektion), als auch im Personalstand des Bundesrechenamtes im ADV- und Verwaltungsbereich tätig waren, regelt, ist vom Grundsatz beherrscht, dass die Änderung der Rechtsform des Dienstgebers in keinem Fall zu einer Schlechterstellung der Bediensteten führen darf (RV 397 BlgNR römisch XX. GP 17). Dem Absatz 4, leg cit ist zu entnehmen, dass allen in Absatz eins bis 3 genannten Bediensteten die am 31. 12. 1996 bzw zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der Dienstgebererklärung zustehenden Rechte, insbesondere hinsichtlich Vorrückungen, Beförderungen und Einbeziehung in allgemeine Bezugserhöhungen, gewahrt bleiben. Nach dem vom Antragsteller vorgebrachten, gemäß Paragraph 54, Absatz 4, ASGG zugrundezulegenden Sachverhalt ist davon auszugehen, dass die Antragsgegnerin die aus dem Spruch ersichtliche Handhabung der Freizeitgewährung im Zusammenhang mit dem Karfreitag, dem Allerseelentag und dem Reformationstag auch in den Jahren 1997 bis 2000 beibehielt. Dabei wurde die Gewährung der Freizeit weder an eine bestimmte Bedingung geknüpft, noch wurde ein Widerrufsvorbehalt mit ihr verbunden. Richtig gehen daher beide Parteien davon aus, dass - und zwar ungeachtet der früheren Praxis beim Bundesrechenamt und der Frage eines Betriebsüberganges - bei der Antragsgegnerin selbst ab 1997 eine entsprechende Betriebsübung entstand. Letztere räumt dies auch in ihrer Stellungnahme zum Feststellungsantrag zutreffend ein, wenn man den vom Antragsteller behaupteten Sachverhalt zugrundelegt. Die Antragsgegnerin räumt auch ein, dass diese betriebliche Übung damals zum Bestandteil der einzelnen Dienstverträge wurde (AS 21). Diese Auffassung der Parteien steht mit der ständigen Rechtsprechung im Einklang, dass eine vom Arbeitgeber durch regelmäßige, vorbehaltlose Gewährung bestimmter Leistungen an die Gesamtheit seiner Arbeitnehmer begründete betriebliche Übung, soweit sie seinen Willen, sich diesbezüglich auch für die Zukunft zu verpflichten, unzweideutig zum Ausdruck bringt, durch die - gleichfalls schlüssige (Paragraph 863, ABGB) - Zustimmung der Arbeiternehmer zum Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge werden kann. Auf das tatsächliche Vorhandensein eines Erklärungswillens auf Seiten des Arbeitgebers kommt es dabei nicht an; entscheidend ist, was die Arbeitnehmer bei sorgfältiger Würdigung seinem Erklärungsverhalten entnehmen können bzw welchen Eindruck sie von seinem schlüssigen Verhalten haben durften (RIS-Justiz RS0014154, RS0014539 ua).

Gemäß § 3 Abs 1 ArbVG können die Bestimmungen in Kollektivverträgen, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, zwar durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden, doch sind Sondervereinbarungen, worunter auch Einzelvereinbarungen zu verstehen sind (Strasser/Jabornegg, ArbVG$^3$ § 3 Anm 7), sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind. Letzteres ist hier der Fall. Die Arbeitnehmer der Antragsgegnerin, die bereits vorher in einem aufrechten Dienstverhältnis zu ihr standen, konnten ab dem 1. 1. 2001 freiwillig "in den Kollektivvertrag übertreten" (- so das Vorbringen des Antragsstellers). Laut dem zugrundezulegenden Tatsachenvorbringen des Antragstellers wurde mit diesem Übertritt keine damit im Zusammenhang stehende Vereinbarung abgeschlossen, dass sämtliche einzelvertraglichen Vereinbarungen nun nicht mehr gelten sollen. Somit können sich (auch) jene Arbeitnehmer der Antragsgegnerin, welche in den mit 1. 1. 2001 in Kraft getretenen Kollektivvertrag übergetreten sind, gegenüber der Antragsgegnerin darauf berufen, dass sie einen Rechtsanspruch auf Gewährung von bezahlter Freizeit im Ausmaß von jeweils 4 Stunden am Karfreitag sowie am Allerseelentag haben, soweit es sich dabei um einen Arbeitstag handelt, und dass die evangelischen Arbeitnehmer am Reformationstag, wenn dieser auf einen Arbeitstag fällt, einen Rechtsanspruch gegen die Antragsgegnerin auf Dienstfreistellung im Ausmaß der gesamten täglichen Normalarbeitszeit unter Fortzahlung der Bezüge haben.Gemäß Paragraph 3, Absatz eins, ArbVG können die Bestimmungen in Kollektivverträgen, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, zwar durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden, doch sind Sondervereinbarungen, worunter auch Einzelvereinbarungen zu verstehen sind (Strasser/Jabornegg, ArbVG$^3$ Paragraph 3, Anmerkung 7), sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten

betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind. Letzteres ist hier der Fall. Die Arbeitnehmer der Antragsgegnerin, die bereits vorher in einem aufrechten Dienstverhältnis zu ihr standen, konnten ab dem 1. 1. 2001 freiwillig "in den Kollektivvertrag übertreten" (- so das Vorbringen des Antragsstellers). Laut dem zugrundezulegenden Tatsachenvorbringen des Antragstellers wurde mit diesem Übertritt keine damit im Zusammenhang stehende Vereinbarung abgeschlossen, dass sämtliche einzelvertraglichen Vereinbarungen nun nicht mehr gelten sollen. Somit können sich (auch) jene Arbeitnehmer der Antragsgegnerin, welche in den mit 1. 1. 2001 in Kraft getretenen Kollektivvertrag übergetreten sind, gegenüber der Antragsgegnerin darauf berufen, dass sie einen Rechtsanspruch auf Gewährung von bezahlter Freizeit im Ausmaß von jeweils 4 Stunden am Karfreitag sowie am Allerseelentag haben, soweit es sich dabei um einen Arbeitstag handelt, und dass die evangelischen Arbeitnehmer am Reformationstag, wenn dieser auf einen Arbeitstag fällt, einen Rechtsanspruch gegen die Antragsgegnerin auf Dienstfreistellung im Ausmaß der gesamten täglichen Normalarbeitszeit unter Fortzahlung der Bezüge haben.

Auf die vom Antragsteller zuletzt geäußerte rechtliche Überlegung, dass die bisherigen Regelungen die gegenständlichen Tage betreffend auch dann weiterhin rechtswirksam wären, wenn eine einzelvertragliche Vereinbarung abgeschlossen worden wäre, wonach als Bedingung für die Überleitung in den Kollektivvertrag alle bisher zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber abgeschlossenen Vereinbarungen ihre Gültigkeit verlieren, braucht hier nicht näher eingegangen werden, weil ein derartiger Sachverhalt gar nicht behauptet wurde. Der Antragsteller behauptete vielmehr im Gegenteil, dass mit dem Übertritt in den Kollektivvertrag keine damit im Zusammenhang stehende Vereinbarung abgeschlossen wurde, dass sämtliche einzelvertraglichen Vereinbarungen nun nicht mehr gelten. Auf dieser Grundlage war daher nach § 54 Abs 4 ASGG zu entscheiden. Soweit ein gegenteiliger Sachverhalt von der Antragsgegnerin behauptet wird, ist darauf nicht einzugehen, weil sie in einem Verfahren nach § 54 Abs 2 ASGG, wie bereits ausgeführt, auf rechtliche Aspekte beschränkt ist. Die diesbezüglichen Überlegungen der Antragsgegnerin können daher dahingestellt bleiben.Auf die vom Antragsteller zuletzt geäußerte rechtliche Überlegung, dass die bisherigen Regelungen die gegenständlichen Tage betreffend auch dann weiterhin rechtswirksam wären, wenn eine einzelvertragliche Vereinbarung abgeschlossen worden wäre, wonach als Bedingung für die Überleitung in den Kollektivvertrag alle bisher zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber abgeschlossenen Vereinbarungen ihre Gültigkeit verlieren, braucht hier nicht näher eingegangen werden, weil ein derartiger Sachverhalt gar nicht behauptet wurde. Der Antragsteller behauptete vielmehr im Gegenteil, dass mit dem Übertritt in den Kollektivvertrag keine damit im Zusammenhang stehende Vereinbarung abgeschlossen wurde, dass sämtliche einzelvertraglichen Vereinbarungen nun nicht mehr gelten. Auf dieser Grundlage war daher nach Paragraph 54, Absatz 4, ASGG zu entscheiden. Soweit ein gegenteiliger Sachverhalt von der Antragsgegnerin behauptet wird, ist darauf nicht einzugehen, weil sie in einem Verfahren nach Paragraph 54, Absatz 2, ASGG, wie bereits ausgeführt, auf rechtliche Aspekte beschränkt ist. Die diesbezüglichen Überlegungen der Antragsgegnerin können daher dahingestellt bleiben.

**Anmerkung**

E68958 9ObA238.02v

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2003:009OBA00238.02V.0319.000

**Dokumentnummer**

JJT_20030319_OGH0002_009OBA00238_02V0000_000

**Quelle:** Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at