

TE OGH 2000/4/5 9ObA25/00t

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 05.04.2000

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter OLWR Mag. Werner Dietschy und Dr. Anton Wladar als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Arbeiterbetriebsrat der F***** Metalldecken GmbH, vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende Ingeborg Z*****, diese vertreten durch Dr. Manfred Harrer, Rechtsanwalt in Linz, gegen die beklagte Partei F***** Metalldecken GmbH, *****, vertreten durch Chalupsky & Gumpoldsberger GmbH, Rechtsanwälte in Wels, wegen Feststellung gemäß § 54 Abs 1 ASGG (Streitwert S 300.000,-), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 11. November 1999, GZ 11 Ra 236/99a-14, womit infolge Berufungen beider Parteien das Urteil des Landesgerichtes Wels als Arbeits- und Sozialgericht vom 12. Juli 1999, GZ 18 Cga 80/99a-8, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt: Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter OLWR Mag. Werner Dietschy und Dr. Anton Wladar als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Arbeiterbetriebsrat der F***** Metalldecken GmbH, vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende Ingeborg Z*****, diese vertreten durch Dr. Manfred Harrer, Rechtsanwalt in Linz, gegen die beklagte Partei F***** Metalldecken GmbH, *****, vertreten durch Chalupsky & Gumpoldsberger GmbH, Rechtsanwälte in Wels, wegen Feststellung gemäß Paragraph 54, Absatz eins, ASGG (Streitwert S 300.000,-), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 11. November 1999, GZ 11 Ra 236/99a-14, womit infolge Berufungen beider Parteien das Urteil des Landesgerichtes Wels als Arbeits- und Sozialgericht vom 12. Juli 1999, GZ 18 Cga 80/99a-8, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Das angefochtene Urteil wird dahin abgeändert, dass die Entscheidungen der Vorinstanzen einschließlich des in Rechtskraft erwachsenen Teiles zu lauten haben:

"Es wird festgestellt, dass den Arbeitern der beklagten Partei bei Berechnung der Ansprüche auf Entgeltfortzahlung sowie auf Krankengeldzuschuss nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag für die eisen- und metallerzeugende und -verarbeitende Industrie maßgeblichen Dienstzeit auch jene Dienstzeiten anzurechnen sind, welche vor der Eröffnung des Konkurses (3. 2. 1998) über das Vermögen der beklagten Partei zurückgelegt wurden.

Die beklagte Partei ist schuldig, der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie an Aufwandersatz § 58a ASGG) für das Verfahren erster Instanz S 6.000,- und für das Berufungsverfahren S 3.800,- sowie der klagenden Partei S 180,- an Barauslagen (Bundesstempelmarken) erster Instanz binnen 14 Tagen bei Exekution zu zahlen." Die beklagte Partei ist

schuldig, der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie an Aufwandersatz (Paragraph 58 a, ASGG) für das Verfahren erster Instanz S 6.000,-- und für das Berufungsverfahren S 3.800,-- sowie der klagenden Partei S 180,-- an Barauslagen (Bundesstempelmarken) erster Instanz binnen 14 Tagen bei Exekution zu zahlen."

Die beklagte Partei ist weiters schuldig, der klagenden Partei die mit S 13.725,-- (darin S 2.287,50 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Vor Eröffnung des Konkurses über das Vermögen der beklagten Partei hatten die Arbeiter in einer Betriebsversammlung vom 30. 1. 1998, in welcher sie über die unausweichlich bevorstehende Konkursantragstellung informiert worden waren, auf Grund des fristlosen Verstreichens einer bereits gesetzten Nachfrist zur Bezahlung ausständiger Gehälter den Austritt erklärt. Mit Beschluss des Landesgerichtes Wels vom 3. 2. 1998, 20 S 75/98z-3, wurde über Antrag der Beklagten der Konkurs eröffnet. Zum Masseverwalter wurde Dr. Gerhard H*****, Rechtsanwalt in L*****, bestellt. Bereits am Tag nach der Konkurseröffnung, nämlich am 4. 2. 1998, beantragte der Masseverwalter die konkursgerichtliche Genehmigung der Wiedereröffnung des gemeinschuldnerischen Unternehmens zum Zwecke des Fortbetriebes, welche mit Beschluss des Landesgerichtes Wels vom 5. 2. 1998 bewilligt wurde. Im Antrag war angeführt, dass das gemeinschuldnerische Unternehmen lediglich am 2. 2. und 3. 2. 1998 geschlossen gewesen sei. Bereits am Tag nach der Konkurseröffnung und damit an dem Tag, an welchem auch der Antrag auf Fortführung des gemeinschuldnerischen Unternehmens gestellt wurde, begann der Masseverwalter um 6:30 Uhr mit den Arbeitnehmern nach und nach in Einzelgesprächen neue Dienstverhältnisse zu begründen. Schon am 11. 2. 1998 konnte er dem Konkursgericht mitteilen, dass von den ehemals 105 Mitarbeitern bereits 76 Arbeitnehmer wieder eingestellt worden waren. Mit Beschluss des Landesgerichtes Wels vom 31. 7. 1998 wurde das Konkursverfahren nach rechtskräftiger Bestätigung des am 25. 6. 1998 angenommenen Zwangsausgleiches aufgehoben.

Zumindest Ingeborg Z*****, Paul J***** und Helmut E*****, waren vor der Konkurseröffnung länger als 12 Jahre im Betrieb der beklagten Partei beschäftigt. Nach Konkurseröffnung kam es bei diesen Arbeitnehmern zu längeren Krankenständen, sodass sich die Anrechnung von Vordienstzeiten vor der Konkurseröffnung sowohl hinsichtlich der Dauer der Entgeltfortzahlung als auch bezüglich des kollektivvertraglichen Krankengeldzuschusses anspruchserhöhend ausgewirkt hätte. Auf die genannten Arbeiter ist der Kollektivvertrag für die eisen- und metallerzeugende und -verarbeitende Industrie anzuwenden. Die beklagte Partei verweigert bei der Auszahlung und Anerkennung von Ansprüchen die Einrechnung der Vordienstzeiten aus der Zeit vor der Konkurseröffnung.

Im vorliegenden Rechtsstreit begehrte der klagende Arbeiterbetriebsrat zuletzt die aus dem Spruch hervorgehende Feststellung, wobei, wie schon das Erstgericht zutreffend erkannt hat, nicht sämtliche Arbeitnehmer, sondern nur die Arbeiter gemeint sind, sodass ohne Verstoß gegen § 405 ZPO von Amts wegen eine entsprechende Korrektur vorgenommen werden konnte. Der klagende Betriebsrat brachte vor, dass die Unterbrechung der Dienstverhältnisse jeweils nur wenige Tage, jedenfalls weniger als 90 Tage, betragen habe. Auch hinsichtlich der Tätigkeit des Betriebsrates sei ein Fortsetzungsbeschluss gefasst worden. Auf dem den Arbeitnehmern nach ihrem Wiedereintritt ausgehändigten Dienstzettel scheine als "Dienstgeber" Rechtsanwalt Dr. Gerhard H**** als Masseverwalter der Beklagten auf. Die Belegschaft sei daher davon ausgegangen, weiterhin für die beklagte GmbH tätig zu sein. Der Masseverwalter habe nicht ausdrücklich erklärt, dass er als Person Arbeitgeber sei. Die Beklagte habe ihre Tätigkeit mit den nach der Konkurseröffnung wiedereingestellten Arbeitnehmern fortgeführt, bis der Konkurs infolge des erfüllten Zwangsausgleiches aufgehoben worden sei. Ungeachtet der Frage, wer während des Konkursverfahrens als Arbeitgeber anzusehen sei, sei der Feststellungsanspruch auch gemäß Art V des Kollektivvertrages berechtigt. Danach seien Dienstzeiten in Betrieben des gleichen Unternehmens, die nicht länger als 90 Tage unterbrochen worden seien, für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche zusammenzurechnen. Die Arbeitnehmer seien vor und nach dem Konkurs jedenfalls im gleichen Unternehmen tätig gewesen, sodass die Zusammenrechnungsvorschrift zur Anwendung komme. Da das Konkursverfahren zu einem Zwangsausgleich und nicht zu einer Verwertung des gemeinschuldnerischen Vermögens geführt habe, sei auch nicht der Ausnahmetatbestand nach § 3 Abs 2 AVRAG gegeben. Im vorliegenden Rechtsstreit begehrte der klagende Arbeiterbetriebsrat zuletzt die aus dem Spruch hervorgehende Feststellung, wobei, wie schon das Erstgericht zutreffend erkannt hat, nicht sämtliche Arbeitnehmer, sondern nur die Arbeiter gemeint sind, sodass ohne Verstoß gegen Paragraph 405, ZPO von Amts wegen eine

entsprechende Korrektur vorgenommen werden konnte. Der klagende Betriebsrat brachte vor, dass die Unterbrechung der Dienstverhältnisse jeweils nur wenige Tage, jedenfalls weniger als 90 Tage, betragen habe. Auch hinsichtlich der Tätigkeit des Betriebsrates sei ein Fortsetzungsbeschluss gefasst worden. Auf dem den Arbeitnehmern nach ihrem Wiedereintritt ausgehändigten Dienstzettel scheine als "Dienstgeber" Rechtsanwalt Dr. Gerhard H***** als Masseverwalter der Beklagten auf. Die Belegschaft sei daher davon ausgegangen, weiterhin für die beklagte GmbH tätig zu sein. Der Masseverwalter habe nicht ausdrücklich erklärt, dass er als Person Arbeitgeber sei. Die Beklagte habe ihre Tätigkeit mit den nach der Konkursöffnung wiedereingestellten Arbeitnehmern fortgeführt, bis der Konkurs infolge des erfüllten Zwangsausgleiches aufgehoben worden sei. Ungeachtet der Frage, wer während des Konkursverfahrens als Arbeitgeber anzusehen sei, sei der Feststellungsanspruch auch gemäß Art römisch fünf des Kollektivvertrages berechtigt. Danach seien Dienstzeiten in Betrieben des gleichen Unternehmens, die nicht länger als 90 Tage unterbrochen worden seien, für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche zusammenzurechnen. Die Arbeitnehmer seien vor und nach dem Konkurs jedenfalls im gleichen Unternehmen tätig gewesen, sodass die Zusammenrechnungsvorschrift zur Anwendung komme. Da das Konkursverfahren zu einem Zwangsausgleich und nicht zu einer Verwertung des gemeinschuldnerischen Vermögens geführt habe, sei auch nicht der Ausnahmetatbestand nach Paragraph 3, Absatz 2, AVRAG gegeben.

Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Sämtliche Arbeitnehmer seien schon vor Eröffnung des Konkurses wegen Vorenthaltens des Entgeltes berechtigt vorzeitig ausgetreten. Der Masseverwalter habe daher kein Unternehmen im Sinne einer auf Dauer angelegten Organisation selbständiger wirtschaftlicher Tätigkeit und auch keinen Betrieb mehr vorgefunden und deshalb die neuerliche Ausübung unternehmerischer Tätigkeit beantragen müssen. Richtig sei, dass wenige Tage nach Konkursöffnung vom Masseverwalter als Arbeitgeber nach und nach wiederum neue Arbeitsverhältnisse mit einem großen Teil der ehemaligen Belegschaft eingegangen worden seien. Sämtlichen Arbeitnehmern sei klar gewesen, dass der Masseverwalter Arbeitgeber geworden sei. Die Zusammenrechnung nach Art V des anzuwendenden Kollektivvertrages erfordere wiederum, dass gleichzeitig zumindest zwei verschiedene Betriebe in einem Unternehmen bestünden und sich am Unternehmen selbst bzw am Betrieb keinerlei Veränderungen ergeben hätten. Diese Voraussetzungen seien nicht erfüllt. Auf Grund des Arbeitgeberwechsels und der Neueinstellung der Arbeitnehmer liege auch keine Betriebs- bzw Unternehmensidentität vor. Unter Bedachtnahme auf vergleichbare Kollektivvertragsbestimmungen ergebe sich schließlich die historische Absicht der Kollektivvertragsparteien, jene Fälle zu erfassen, die nunmehr ohnehin im § 23 Abs 1 AngG und in sonstigen weiteren einschlägigen Bestimmungen enthalten seien. Auch die vorliegende Kollektivvertragsbestimmung sei so zu verstehen, dass auf die Arbeitgeberidentität abzustellen sei, welche sich hier aber geändert habe. Ein Betriebsübergang im Sinne des AVRAG liege nicht vor. Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Sämtliche Arbeitnehmer seien schon vor Eröffnung des Konkurses wegen Vorenthaltens des Entgeltes berechtigt vorzeitig ausgetreten. Der Masseverwalter habe daher kein Unternehmen im Sinne einer auf Dauer angelegten Organisation selbständiger wirtschaftlicher Tätigkeit und auch keinen Betrieb mehr vorgefunden und deshalb die neuerliche Ausübung unternehmerischer Tätigkeit beantragen müssen. Richtig sei, dass wenige Tage nach Konkursöffnung vom Masseverwalter als Arbeitgeber nach und nach wiederum neue Arbeitsverhältnisse mit einem großen Teil der ehemaligen Belegschaft eingegangen worden seien. Sämtlichen Arbeitnehmern sei klar gewesen, dass der Masseverwalter Arbeitgeber geworden sei. Die Zusammenrechnung nach Art römisch fünf des anzuwendenden Kollektivvertrages erfordere wiederum, dass gleichzeitig zumindest zwei verschiedene Betriebe in einem Unternehmen bestünden und sich am Unternehmen selbst bzw am Betrieb keinerlei Veränderungen ergeben hätten. Diese Voraussetzungen seien nicht erfüllt. Auf Grund des Arbeitgeberwechsels und der Neueinstellung der Arbeitnehmer liege auch keine Betriebs- bzw Unternehmensidentität vor. Unter Bedachtnahme auf vergleichbare Kollektivvertragsbestimmungen ergebe sich schließlich die historische Absicht der Kollektivvertragsparteien, jene Fälle zu erfassen, die nunmehr ohnehin im Paragraph 23, Absatz eins, AngG und in sonstigen weiteren einschlägigen Bestimmungen enthalten seien. Auch die vorliegende Kollektivvertragsbestimmung sei so zu verstehen, dass auf die Arbeitgeberidentität abzustellen sei, welche sich hier aber geändert habe. Ein Betriebsübergang im Sinne des AVRAG liege nicht vor.

Das Erstgericht stellte fest, dass den Arbeitern der beklagten Partei bei der Berechnung der für den Krankengeldzuschuss nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag maßgeblichen Dienstzeit auch jene Dienstzeiten anzurechnen sind, die vor der Eröffnung des Konkurses über die beklagte Partei zurückgelegt worden sind. Hingegen wurde das Mehrbegehren festzustellen, dass den Arbeitern der beklagten Partei bei der Berechnung der für den

Entgeltfortzahlungsanspruch maßgeblichen Dienstzeit auch jene Dienstzeiten anzurechnen seien, die vor der Eröffnung des Konkurses über die beklagte Partei zurückgelegt wurden, abgewiesen. Es vertrat die Rechtsansicht, dass sowohl § 2 Abs 1 und 3 EFZG als auch der Kollektivvertrag für das Ausmaß der Entgeltfortzahlung auf Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber abstellt. Durch den Austritt der Arbeitnehmer und die Wiedereinstellung durch den Masseverwalter sei aber die Arbeitgeberidentität nicht gewahrt geblieben (9 ObA 2095/96w). Auch ein Betriebsübergang nach § 3 Abs 1 AVRAG liege nicht vor, weil zum Zeitpunkt der Wiederaufnahme des Betriebes die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer keinen Bestand mehr gehabt hätten. Ob § 3 Abs 2 AVRAG einschränkend anzuwenden sei, könne hier als unerheblich außer Betracht bleiben. Den Arbeitnehmern sei klar gewesen, dass neuer Arbeitgeber der Masseverwalter gewesen sei. Der Text des Art V des Kollektivvertrages ("V Betriebszugehörigkeit: 1.) Für alle Ansprüche des Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind die Dienstzeiten in Betrieben des gleichen Unternehmens, die ab 1. 7. 1988 nicht länger als 90 Tage, vor diesem Zeitpunkt nicht länger als 60 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen.") komme den Arbeitnehmern nur hinsichtlich der Zahlung des Krankengeldzuschusses zugute. Diese Bestimmung des Kollektivvertrages könne nur auf Fristen abstellen, welche sich aus dem Kollektivvertrag selbst, nicht jedoch aus dem Gesetz ergeben. Infolge der Betriebsidentität, von welcher auszugehen sei, könnten die betroffenen Arbeitnehmer gemäß Art XVI/B Z 1 Kollektivvertrag erhöhte Krankengeldzuschüsse in Ansprüche nehmen. Hinsichtlich einer vom Gesetz (§ 2 EFZG) abweichend längeren Dauer der Entgeltfortzahlung müsse jedoch auf § 7 EFZG abgestellt werden, wonach die Dauer der Entgeltfortzahlung dort abschließend und zwingend geregelt sei. Das Erstgericht stellte fest, dass den Arbeitern der beklagten Partei bei der Berechnung der für den Krankengeldzuschuss nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag maßgeblichen Dienstzeit auch jene Dienstzeiten anzurechnen sind, die vor der Eröffnung des Konkurses über die beklagte Partei zurückgelegt worden sind. Hingegen wurde das Mehrbegehren festzustellen, dass den Arbeitern der beklagten Partei bei der Berechnung der für den Entgeltfortzahlungsanspruch maßgeblichen Dienstzeit auch jene Dienstzeiten anzurechnen seien, die vor der Eröffnung des Konkurses über die beklagte Partei zurückgelegt wurden, abgewiesen. Es vertrat die Rechtsansicht, dass sowohl Paragraph 2, Absatz eins und 3 EFZG als auch der Kollektivvertrag für das Ausmaß der Entgeltfortzahlung auf Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber abstellt. Durch den Austritt der Arbeitnehmer und die Wiedereinstellung durch den Masseverwalter sei aber die Arbeitgeberidentität nicht gewahrt geblieben (9 ObA 2095/96w). Auch ein Betriebsübergang nach Paragraph 3, Absatz eins, AVRAG liege nicht vor, weil zum Zeitpunkt der Wiederaufnahme des Betriebes die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer keinen Bestand mehr gehabt hätten. Ob Paragraph 3, Absatz 2, AVRAG einschränkend anzuwenden sei, könne hier als unerheblich außer Betracht bleiben. Den Arbeitnehmern sei klar gewesen, dass neuer Arbeitgeber der Masseverwalter gewesen sei. Der Text des Art römisch fünf des Kollektivvertrages ("V Betriebszugehörigkeit: 1.) Für alle Ansprüche des Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind die Dienstzeiten in Betrieben des gleichen Unternehmens, die ab 1. 7. 1988 nicht länger als 90 Tage, vor diesem Zeitpunkt nicht länger als 60 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen.") komme den Arbeitnehmern nur hinsichtlich der Zahlung des Krankengeldzuschusses zugute. Diese Bestimmung des Kollektivvertrages könne nur auf Fristen abstellen, welche sich aus dem Kollektivvertrag selbst, nicht jedoch aus dem Gesetz ergeben. Infolge der Betriebsidentität, von welcher auszugehen sei, könnten die betroffenen Arbeitnehmer gemäß Art XVI/B Ziffer eins, Kollektivvertrag erhöhte Krankengeldzuschüsse in Ansprüche nehmen. Hinsichtlich einer vom Gesetz (Paragraph 2, EFZG) abweichend längeren Dauer der Entgeltfortzahlung müsse jedoch auf Paragraph 7, EFZG abgestellt werden, wonach die Dauer der Entgeltfortzahlung dort abschließend und zwingend geregelt sei.

Das von beiden Streitteilen angerufene Berufungsgericht bestätigte das Urteil des Erstgerichtes. Zu der (im Revisionsverfahren noch relevierten) Frage der Dauer der Entgeltfortzahlung vertrat es die Rechtsauffassung, dass die Neueinstellung der zuvor ausgetretenen Arbeitnehmer durch den Masseverwalter einen Arbeitgeberwechsel herbeigeführt habe. Auf § 2 EFZG, welcher von einer Arbeitgeberidentität ausgehe, könnten daher die Arbeitnehmer ihre Ansprüche nicht stützen. Dies treffe auch auf Art V des Kollektivvertrages zu, welcher nur auf Fristen anzuwenden sei, welche sich aus dem Kollektivvertrag selbst ergeben. Wenngleich die Auslegung des § 7 EFZG, wie sie das Erstgericht vorgenommen habe, nicht geteilt werde, ändere dies nichts daran, dass mangels Rechtsgrundlage eine Zusammenrechnung der Arbeitszeiten vor Eröffnung des Konkurses und danach nicht in Frage komme. Das von beiden Streitteilen angerufene Berufungsgericht bestätigte das Urteil des Erstgerichtes. Zu der (im Revisionsverfahren noch relevierten) Frage der Dauer der Entgeltfortzahlung vertrat es die Rechtsauffassung, dass die Neueinstellung der zuvor ausgetretenen Arbeitnehmer durch den Masseverwalter einen Arbeitgeberwechsel herbeigeführt habe. Auf Paragraph

2, EFZG, welcher von einer Arbeitgeberidentität ausgehe, könnten daher die Arbeitnehmer ihre Ansprüche nicht stützen. Dies treffe auch auf Art römisch fünf des Kollektivvertrages zu, welcher nur auf Fristen anzuwenden sei, welche sich aus dem Kollektivvertrag selbst ergeben. Wenngleich die Auslegung des Paragraph 7, EFZG, wie sie das Erstgericht vorgenommen habe, nicht geteilt werde, ändere dies nichts daran, dass mangels Rechtsgrundlage eine Zusammenrechnung der Arbeitszeiten vor Eröffnung des Konkurses und danach nicht in Frage komme.

Gegen den die Abweisung durch das Erstgericht bestätigenden Teil dieser Entscheidung richtet sich die Revision des klagenden Betriebsrates aus dem Grunde der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, das angefochtene Urteil dahin abzuändern, dass dem Klagebegehren zur Gänze stattgegeben werde; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die beklagte Partei beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Die Revision ist berechtigt.

Rechtliche Beurteilung

Ist gemäß § 2 Abs 1 Entgeltfortzahlungsgesetz ein Arbeitnehmer durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt, sofern das Arbeitsverhältnis bereits 14 Tage gedauert hat, bis zur Dauer von vier Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von 6 Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis 5 Jahre, von 8 Wochen, wenn es 15 Jahre und von 10 Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Gemäß Abs 3 leg cit sind für die Bemessung der Dauer des Anspruchs gemäß Abs 1 Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist. Ist gemäß Paragraph 2, Absatz eins, Entgeltfortzahlungsgesetz ein Arbeitnehmer durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt, sofern das Arbeitsverhältnis bereits 14 Tage gedauert hat, bis zur Dauer von vier Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von 6 Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis 5 Jahre, von 8 Wochen, wenn es 15 Jahre und von 10 Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Gemäß Absatz 3, leg cit sind für die Bemessung der Dauer des Anspruchs gemäß Absatz eins, Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

Abschnitt V ("Betriebszugehörigkeit") des Kollektivvertrages für die eisen-metallerzeugende und -verarbeitende Industrie in der hier anzuwendenden Fassung lautet: "1.) Für alle Ansprüche des Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind die Dienstzeiten in Betrieben des gleichen Unternehmens, die ab 1. 7. 1988 nicht länger als 90 Tage, vor diesem Zeitpunkt nicht länger als 60 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen. Für die Berechnung des Abfertigungsanspruches gilt, dass sich dieser Anspruch um jene Anzahl von Monatsentgelten verringert, die bereits als Abfertigung für zusammenrechenbare Arbeitsverhältnisse bezahlt wurden. 3.) Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers oder durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet wurde." Abschnitt römisch fünf ("Betriebszugehörigkeit") des Kollektivvertrages für die eisen-metallerzeugende und -verarbeitende Industrie in der hier anzuwendenden Fassung lautet: "1.) Für alle Ansprüche des Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind die Dienstzeiten in Betrieben des gleichen Unternehmens, die ab 1. 7. 1988 nicht länger als 90 Tage, vor diesem Zeitpunkt nicht länger als 60 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen. Für die Berechnung des Abfertigungsanspruches gilt, dass sich dieser Anspruch um jene Anzahl von Monatsentgelten verringert, die bereits als Abfertigung für zusammenrechenbare Arbeitsverhältnisse bezahlt wurden. 3.) Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers oder durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet wurde."

Der normative Teil eines Kollektivvertrages ist gemäß den §§ 6 und 7 ABGB nach seinem objektiven Inhalt auszulegen; maßgeblich ist, welchen Willen des Normgebers der Leser dem Text entnehmen kann. Die Normadressaten müssen

sich darauf verlassen können, dass die Absicht der Parteien in erkennbarer Weise im Vertragstext ihren Niederschlag gefunden hat (RIS-Justiz RS0010088, insb RZ 1990/89, SZ 66/36). Bei der Auslegung einer kollektivvertraglichen Norm darf den Kollektivvertragsparteien zumindest im Zweifel unterstellt werden, dass sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen wollten (RIS-Justiz RS008897, insb SZ 68/124). Bei Anwendung dieser Kriterien zeigt sich zunächst, dass sich eine Beschränkung der in Abschnitt V Z 1 gewählten Berechnungsart nicht nur auf Zusammenrechnungen beziehen kann, welche sich aus dem Kollektivvertrag selbst ergeben. Insbesondere die ausdrückliche Erwähnung der Berechnung des Abfertigungsanspruches, welcher im Kollektivvertrag keiner gesonderten Regelung unterworfen ist, gibt deutlich zu erkennen, dass sich die Kollektivvertragsparteien der Bedeutung der Formulierung wohl bewusst waren und eine Erweiterung auch auf gesetzliche Ansprüche vornehmen wollten. Lediglich der besonders ins Gewicht fallende Abfertigungsanspruch sollte, wie unschwer erkennbar ist, wenn schon eine Zusammenrechnung von Dienstzeiten erfolgt, durch eine Anrechnung bereits aus dem Titel der Abfertigung erhaltener Monatsentgelte gemindert werden. Auch aus dem Wortlaut des Abschnittes XVI "Entgelt bei Arbeitsverhinderung", insbesondere Z 1 "Entgeltanspruch bei Erkrankung" ergibt sich, dass dort keine abschließende Regelung der Entgeltfortzahlung erfolgen sollte, weil ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass es sich beim "Krankengeldzuschuss" um einen Anspruch handelt, der "über die Anspruchsdauer des Entgeltfortzahlungsgesetzes hinaus" besteht. Der normative Teil eines Kollektivvertrages ist gemäß den Paragraphen 6 und 7 ABGB nach seinem objektiven Inhalt auszulegen; maßgeblich ist, welchen Willen des Normgebers der Leser dem Text entnehmen kann. Die Normadressaten müssen sich darauf verlassen können, dass die Absicht der Parteien in erkennbarer Weise im Vertragstext ihren Niederschlag gefunden hat (RIS-Justiz RS0010088, insb RZ 1990/89, SZ 66/36). Bei der Auslegung einer kollektivvertraglichen Norm darf den Kollektivvertragsparteien zumindest im Zweifel unterstellt werden, dass sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen wollten (RIS-Justiz RS008897, insb SZ 68/124). Bei Anwendung dieser Kriterien zeigt sich zunächst, dass sich eine Beschränkung der in Abschnitt römisch fünf Ziffer eins, gewählten Berechnungsart nicht nur auf Zusammenrechnungen beziehen kann, welche sich aus dem Kollektivvertrag selbst ergeben. Insbesondere die ausdrückliche Erwähnung der Berechnung des Abfertigungsanspruches, welcher im Kollektivvertrag keiner gesonderten Regelung unterworfen ist, gibt deutlich zu erkennen, dass sich die Kollektivvertragsparteien der Bedeutung der Formulierung wohl bewusst waren und eine Erweiterung auch auf gesetzliche Ansprüche vornehmen wollten. Lediglich der besonders ins Gewicht fallende Abfertigungsanspruch sollte, wie unschwer erkennbar ist, wenn schon eine Zusammenrechnung von Dienstzeiten erfolgt, durch eine Anrechnung bereits aus dem Titel der Abfertigung erhaltener Monatsentgelte gemindert werden. Auch aus dem Wortlaut des Abschnittes römisch XVI "Entgelt bei Arbeitsverhinderung", insbesondere Ziffer eins, "Entgeltanspruch bei Erkrankung" ergibt sich, dass dort keine abschließende Regelung der Entgeltfortzahlung erfolgen sollte, weil ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass es sich beim "Krankengeldzuschuss" um einen Anspruch handelt, der "über die Anspruchsdauer des Entgeltfortzahlungsgesetzes hinaus" besteht.

Die Wortfolge "die Dienstzeiten in Betrieben des gleichen Unternehmens" wurde schon in die vor dem Inkrafttreten des EFZG abgeschlossenen Kollektivverträge aufgenommen und ist nach dem Wirksamwerden dieses Gesetzes unverändert beibehalten worden, obwohl das EFZG auf das "Arbeitsverhältnis" (§ 2 Abs 1 und 3) bzw "denselben Dienstgeber" (Abs 3 leg cit) abstellt und im Abs 3a Sonderregeln für den Arbeitgeberwechsel aufstellt. Gerade die Beibehaltung der Wendung "... des gleichen Unternehmens" "anstelle" ... des "gleichen Arbeitgebers oder des gleichen Unternehmers" lässt darauf schließen, dass die Kollektivvertragsparteien bewusst diese weite Fassung gewählt haben, um auch dort, wo zwar die Person des Arbeitgebers strittig sein könnte, aber Betrieb und Unternehmen keiner wesentlichen Änderung unterzogen wurden, die Zusammenrechnungsregel Anwendung finden sollte. Da somit eine Auslegung des Kollektivvertrages, welche sich daran orientiert, dass eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung getroffen werden sollte, zur Bejahung des Anspruches der von der Feststellung betroffenen Arbeiter trotz der kurzfristigen Unterbrechung zwischen berechtigtem Austritt und Wiedereinstellung führt, kann hier eine Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeberbegriff des EFZG genauso auf sich beruhen wie die Erörterung eines Betriebsüberganges im Sinne des AVRAG bzw der Betriebsübergangsrichtlinie 77/187/EWG. Das Berufungsgericht hat bereits zutreffend darauf hingewiesen, dass § 7 letzter Satz EFZG einer später durch Kollektivvertrag begründeten Verlängerung der Anspruchsdauer nicht entgegensteht (so insb Cerny/Kallab EFZG3 Erl 1 zu § 7) und lediglich eine Erstattung durch die Träger der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 8 EFZG) auf die gesetzliche Dauer beschränkt ist. Insofern kann auf die zutreffende Begründung im Berufungsurteil hingewiesen

werden (§ 510 Abs 3 ZPO). Die Wortfolge "die Dienstzeiten in Betrieben des gleichen Unternehmens" wurde schon in die vor dem Inkrafttreten des EFZG abgeschlossenen Kollektivverträge aufgenommen und ist nach dem Wirksamwerden dieses Gesetzes unverändert beibehalten worden, obwohl das EFZG auf das "Arbeitsverhältnis" (Paragraph 2, Absatz eins und 3) bzw "denselben Dienstgeber" (Absatz 3, leg cit) abstellt und im Absatz 3 a, Sonderregeln für den Arbeitgeberwechsel aufstellt. Gerade die Beibehaltung der Wendung "... des gleichen Unternehmens" "anstelle" ... des "gleichen Arbeitgebers oder des gleichen Unternehmers" lässt darauf schließen, dass die Kollektivvertragsparteien bewusst diese weite Fassung gewählt haben, um auch dort, wo zwar die Person des Arbeitgebers strittig sein könnte, aber Betrieb und Unternehmen keiner wesentlichen Änderung unterzogen wurden, die Zusammenrechnungsregel Anwendung finden sollte. Da somit eine Auslegung des Kollektivvertrages, welche sich daran orientiert, dass eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung getroffen werden sollte, zur Bejahung des Anspruches der von der Feststellung betroffenen Arbeiter trotz der kurzfristigen Unterbrechung zwischen berechtigtem Austritt und Wiedereinstellung führt, kann hier eine Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeberbegriff des EFZG genauso auf sich beruhen wie die Erörterung eines Betriebsüberganges im Sinne des AVRAG bzw der Betriebsübergangsrichtlinie 77/187/EWG. Das Berufungsgericht hat bereits zutreffend darauf hingewiesen, dass Paragraph 7, letzter Satz EFZG einer später durch Kollektivvertrag begründeten Verlängerung der Anspruchsdauer nicht entgegensteht (so insb Cerny/Kallab EFZG3 Erl 1 zu Paragraph 7,) und lediglich eine Erstattung durch die Träger der gesetzlichen Krankenversicherung (Paragraph 8, EFZG) auf die gesetzliche Dauer beschränkt ist. Insofern kann auf die zutreffende Begründung im Berufungsurteil hingewiesen werden (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Die Kostenentscheidung ist in den §§ 41 bzw 50 Abs 1 ZPO und § 58a ASGG begründet. Nicht erstattungsfähig sind die vom Klagevertreter im Verfahren erster Instanz angesprochenen Fahrtkosten, weil diese im pauschalierten Aufwandersatz nach § 58a ASGG Deckung finden (JBI 1998, 736; ARD 5000/28/99). Die Kostenentscheidung ist in den Paragraphen 41, bzw 50 Absatz eins, ZPO und Paragraph 58 a, ASGG begründet. Nicht erstattungsfähig sind die vom Klagevertreter im Verfahren erster Instanz angesprochenen Fahrtkosten, weil diese im pauschalierten Aufwandersatz nach Paragraph 58 a, ASGG Deckung finden (JBI 1998, 736; ARD 5000/28/99).

Anmerkung

E57766 09B00250

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2000:009OBA00025.00T.0405.000

Dokumentnummer

JJT_20000405_OGH0002_009OBA00025_00T0000_000

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