jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2000/3/15 9ObA215/99d

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 15.03.2000

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. Steinbauer und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Elmar A. Peterlunger und Dipl. Ing. Hans Sailer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache des Antragstellers Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, vertreten durch Dr. Andre Alvarado-Dupuy, Zentralsekretär der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, wider den Antragsgegner Land Niederösterreich, Landhausplatz 1, 3100 St. Pölten, vertreten durch Dr. Peter Urbanek ua, Rechtsanwälte in St. Pölten, infolge des gemäß § 54 Abs 2 ASGG gestellten Feststellungsantrages in nichtöffentlicher Sitzung denDer 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. Steinbauer und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Elmar A. Peterlunger und Dipl. Ing. Hans Sailer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache des Antragstellers Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, vertreten durch Dr. Andre Alvarado-Dupuy, Zentralsekretär der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, wider den Antragsgegner Land Niederösterreich, Landhausplatz 1, 3100 St. Pölten, vertreten durch Dr. Peter Urbanek ua, Rechtsanwälte in St. Pölten, infolge des gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG gestellten Feststellungsantrages in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Es wird festgestellt, dass Spitalsärzte im Sinne des § 1 NÖ SÄG 1992, die in einem Dienstverhältnis zum Land Niederösterreich stehen, gegenüber ihrem Dienstgeber zusätzlich zu den in den §§ 15 ff NÖ SÄG 1992 normierten Entgeltansprüchen Anspruch auf Feiertagsarbeitsentgelt gemäß § 9 Abs 5 ARG haben, für dessen Berechnung alle regelmäßig anfallenden Entgeltbestandteile heranzuziehen sind.Es wird festgestellt, dass Spitalsärzte im Sinne des Paragraph eins, NÖ SÄG 1992, die in einem Dienstverhältnis zum Land Niederösterreich stehen, gegenüber ihrem Dienstgeber zusätzlich zu den in den Paragraphen 15, ff NÖ SÄG 1992 normierten Entgeltansprüchen Anspruch auf Feiertagsarbeitsentgelt gemäß Paragraph 9, Absatz 5, ARG haben, für dessen Berechnung alle regelmäßig anfallenden Entgeltbestandteile heranzuziehen sind.

Das darüber hinausgehende Mehrbegehren wird abgewiesen.

Text

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Der Antragsteller beantragt die Feststellung gemäß § 54 Abs 2 ASGG wie im Spruch ersichtlich (allerdings ohne Absatzbenennung bei § 9 ARG und unter Anführung auch des Feiertagsentgeltes) und bringt dazu vor, dass auf Spitalsärzte, die in einem Beschäftigungsverhältnis zum Land Niederösterreich (= Antragsgegner) stehen und in einer Krankenanstalt tätig sind, sowohl das NÖ Spitalsärztegesetz 1992 (NÖ SÄG 1992) als auch das Arbeitsruhegesetz (ARG) anwendbar seien. Danach stehe diesen Ärzten aber neben der Turnusdienstzulage und der Sonn- und Feiertagszulage nach den §§ 15 Abs 1 Z 5 und 9, 17 Abs 1 Z 5 und 9, 19 Abs 1 Z 5 und 9 NÖ SÄG 1992 auch das Feiertagsentgelt und das Feiertagsarbeitsentgelt nach § 9 Abs 1, 2 und 5 ARG zu. Hinsichtlich der Anwendbarkeit des ARG sei weder durch das NÖ SÄG 1992 noch das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) eine Änderung eingetreten. Die B-VG-Novelle BGBl I Nr 8/1999 habe die in Art 21 Abs 2 B-VG bestehende Kompetenz des Bundes für die Regelung der Arbeitsruhe der in Betrieben beschäftigten Landesbediensteten unberührt gelassen. Dem Landesgesetzgeber fehle es an der Kompetenz zu Regelungen, die von § 9 ARG abweichen. Die Sonn- und Feiertagszulage nach dem NÖ SÄG 1992 könne schon der Höhe nach kein Ersatz für das Feiertagsarbeitsentgelt sein, weil sie höchstens ein Viertel des Entgelts ausmache. Die Turnusdienstzulage bestehe unabhängig von der Arbeit an Feiertagen bzw dem feiertagsbedingten Entfall der Arbeit.Der Antragsteller beantragt die Feststellung gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG wie im Spruch ersichtlich (allerdings ohne Absatzbenennung bei Paragraph 9, ARG und unter Anführung auch des Feiertagsentgeltes) und bringt dazu vor, dass auf Spitalsärzte, die in einem Beschäftigungsverhältnis zum Land Niederösterreich (= Antragsgegner) stehen und in einer Krankenanstalt tätig sind, sowohl das NÖ Spitalsärztegesetz 1992 (NÖ SÄG 1992) als auch das Arbeitsruhegesetz (ARG) anwendbar seien. Danach stehe diesen Ärzten aber neben der Turnusdienstzulage und der Sonn- und Feiertagszulage nach den Paragraphen 15, Absatz eins, Ziffer 5 und 9, 17 Absatz eins, Ziffer 5 und 9, 19 Absatz eins, Ziffer 5 und 9 NÖ SÄG 1992 auch das Feiertagsentgelt und das Feiertagsarbeitsentgelt nach Paragraph 9, Absatz eins,, 2 und 5 ARG zu. Hinsichtlich der Anwendbarkeit des ARG sei weder durch das NÖ SÄG 1992 noch das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) eine Änderung eingetreten. Die B-VG-Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 8 aus 1999, habe die in Artikel 21, Absatz 2, B-VG bestehende Kompetenz des Bundes für die Regelung der Arbeitsruhe der in Betrieben beschäftigten Landesbediensteten unberührt gelassen. Dem Landesgesetzgeber fehle es an der Kompetenz zu Regelungen, die von Paragraph 9, ARG abweichen. Die Sonn- und Feiertagszulage nach dem NÖ SÄG 1992 könne schon der Höhe nach kein Ersatz für das Feiertagsarbeitsentgelt sein, weil sie höchstens ein Viertel des Entgelts ausmache. Die Turnusdienstzulage bestehe unabhängig von der Arbeit an Feiertagen bzw dem feiertagsbedingten Entfall der Arbeit.

Der Antragsgegner beantragte die Abweisung des Feststellungsantrages. Es werde grundsätzlich eingeräumt, dass das ARG auch auf Arbeitnehmer, die in Betrieben eines Landes beschäftigt sind, anzuwenden sei. Dies gelte jedoch nicht insoweit das NÖ SÄG 1992 als lex specialis gegenüber dem § 9 ARG eine detaillierte abschließende Regelung zur Abgeltung der Feiertage enthalte. Spitalsärzte, die dem NÖ SÄG 1992 unterliegen, seien zur fortlaufenden Dienstleistung auch an Feiertagen und ohne Rücksicht auf Feiertage verpflichtet. Die Spitalsärzte erhielten eine Turnusdienstzulage ohne Rücksicht auf Feiertage. Soweit Arbeit an Feiertagen geleistet werde, gebühre die Sonn- und Feiertagszulage nach dem NÖ SÄG 1992. Für einen darüber hinausgehenden Anwendungsbereich nach § 9 ARG bestehe daher kein Raum. Die Entlohnung von Ärzten, die Turnusdienst leisten, sei im NÖ SÄG 1992 abschließend geregelt.Der Antragsgegner beantragte die Abweisung des Feststellungsantrages. Es werde grundsätzlich eingeräumt, dass das ARG auch auf Arbeitnehmer, die in Betrieben eines Landes beschäftigt sind, anzuwenden sei. Dies gelte jedoch nicht insoweit das NÖ SÄG 1992 als lex specialis gegenüber dem Paragraph 9, ARG eine detaillierte abschließende Regelung zur Abgeltung der Feiertage enthalte. Spitalsärzte, die dem NÖ SÄG 1992 unterliegen, seien zur fortlaufenden Dienstleistung auch an Feiertagen und ohne Rücksicht auf Feiertage verpflichtet. Die Spitalsärzte erhielten eine Turnusdienstzulage ohne Rücksicht auf Feiertage. Soweit Arbeit an Feiertagen geleistet werde, gebühre die Sonn- und Feiertagszulage nach dem NÖ SÄG 1992. Für einen darüber hinausgehenden Anwendungsbereich nach Paragraph 9, ARG bestehe daher kein Raum. Die Entlohnung von Ärzten, die Turnusdienst leisten, sei im NÖ SÄG 1992 abschließend geregelt.

Der Feststellungsantrag ist zulässig (zur Legitimation des Antragstellers und des Antragsgegners: SZ 62/217; DRdA 1991/2 [Jabornegg]; SZ 67/149; 9 ObA 222/98g; 9 ObA 232/98b; RIS-Justiz RS0050846, RS0051126, RS0051182) und berechtigt.

Sekundarärzte, Assistenten und Oberärzte, die in einem vertraglichen (§§ 9, 10 NÖ SÄG 1992) Beschäftigungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen und in einer Krankenanstalt tätig sind,

unterliegen dem Geltungsbereich des NÖ Spitalsärztegesetz 1992 (NÖ SÄG 1992; § 1 leg cit). Sekundararzt ist ein Turnusarzt während seiner Ausbildung zum praktischen Arzt oder ein Arzt mit ius practicandi; Assistent ist ein Turnusarzt während seiner Ausbildung zum Facharzt; Oberarzt ist ein Assistent nach seiner Ausbildung zum Facharzt (§ 2 NÖ SÄG 1992).Sekundarärzte, Assistenten und Oberärzte, die in einem vertraglichen (Paragraphen 9,, 10 NÖ SÄG 1992) Beschäftigungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen und in einer Krankenanstalt tätig sind, unterliegen dem Geltungsbereich des NÖ Spitalsärztegesetz 1992 (NÖ SÄG 1992; Paragraph eins, leg cit). Sekundararzt ist ein Turnusarzt während seiner Ausbildung zum praktischen Arzt oder ein Arzt mit ius practicandi; Assistent ist ein Turnusarzt während seiner Ausbildung zum Facharzt; Oberarzt ist ein Assistent nach seiner Ausbildung zum Facharzt (Paragraph 2, NÖ SÄG 1992).

Die Diensteinteilung ist so zu gestalten, dass der Arzt ohne Rücksicht auf die Tageszeit und auf Sonn- und Feiertage eine fortlaufende Dienstleistung zu erbringen hat. Bei der Erstellung des Solldienstplanes ist auf die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden Bedacht zu nehmen (§ 6 Abs 2 NÖ SÄG 1992). Der Arzt hat Tagdienst, Nachtdienst sowie Samstags-, Sonntags- und Feiertagsdienst zu leisten (§ 12 Abs 1 NÖ SÄG 1992).Die Diensteinteilung ist so zu gestalten, dass der Arzt ohne Rücksicht auf die Tageszeit und auf Sonn- und Feiertage eine fortlaufende Dienstleistung zu erbringen hat. Bei der Erstellung des Solldienstplanes ist auf die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden Bedacht zu nehmen (Paragraph 6, Absatz 2, NÖ SÄG 1992). Der Arzt hat Tagdienst, Nachtdienst sowie Samstags-, Sonntags- und Feiertagsdienst zu leisten (Paragraph 12, Absatz eins, NÖ SÄG 1992).

Die Ärzte im Sinne der §§ 1 f NÖ SÄG 1992 haben gemäß§ 14 Abs 1 NÖ SÄG 1992 gegenüber dem Träger der Krankenanstalt Anspruch auf Entgelt und sonstige Leistungen nach den §§ 15 ff NÖ SÄG 1992. Der Anspruch auf das Monatsentgelt basiert auf einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden in mehrwöchentlichem Durchschnitt (§ 14 Abs 2 NÖ SÄG 1992). Das Entgelt des Sekundararztes, Assistenten und Oberarztes setzt sich aus dem Monatsentgelt und verschiedenen Zulagen gemäß §§ 15 ff NÖ SÄG 1992 zusammen. Unter anderem gebührt dem Sekundararzt (§ 15 Abs 1 Z 5 NÖ SÄG 1992), Assistenten (§ 17 Abs 1 Z 5 NÖ SÄG 1992) und Oberarzt (§ 19 Abs 1 Z 5 NÖ SÄG 1992) eine Turnusdienstzulage im Ausmaß von 8 % des Monatsentgeltes und der Allgemeinen Dienstzulage (und im Fall des Oberarztes auch der Oberarztzulage). Des weiteren gebührt diesen Ärzten für die Dienstleistung an einem Sonn- und Feiertag eine Sonn- und Feiertagszulage, und zwar dem Sekundararzt (§ 15 Abs 1 Z 9 NÖ SÄG 1992) für jede Stunde einer Dienstleistung an einem Sonn- oder Feiertag im Ausmaß von 1,5 ‰ des Monatsentgeltes der Entlohnungsgruppe a, Entlohnungsstufe 2, dem Assistenten (§ 17 Abs 1 Z 9 NÖ SÄG 1992) für jede Stunde einer Dienstleistung an einem Sonn- oder Feiertag im Ausmaß von 1,5 ‰ des Monatsentgeltes der Entlohnungsgruppe a, Entlohnungsstufe 10, und dem Oberarzt (§ 19 Abs 1 Z 9 NÖ SÄG 1992) für jede Stunde einer Dienstleistung an einem Sonn- oder Feiertag im Ausmaß von 1,5 ‰ des Monatsentgeltes der Entlohnungsgruppe a, Entlohnungsstufe 18, jeweils des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes, LGBl 2300.Die Ärzte im Sinne der Paragraphen eins, f NÖ SÄG 1992 haben gemäß Paragraph 14, Absatz eins, NÖ SÄG 1992 gegenüber dem Träger der Krankenanstalt Anspruch auf Entgelt und sonstige Leistungen nach den Paragraphen 15, ff NÖ SÄG 1992. Der Anspruch auf das Monatsentgelt basiert auf einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden in mehrwöchentlichem Durchschnitt (Paragraph 14, Absatz 2, NÖ SÄG 1992). Das Entgelt des Sekundararztes, Assistenten und Oberarztes setzt sich aus dem Monatsentgelt und verschiedenen Zulagen gemäß Paragraphen 15, ff NÖ SÄG 1992 zusammen. Unter anderem gebührt dem Sekundararzt (Paragraph 15, Absatz eins, Ziffer 5, NÖ SÄG 1992), Assistenten (Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer 5, NÖ SÄG 1992) und Oberarzt (Paragraph 19, Absatz eins, Ziffer 5, NÖ SÄG 1992) eine Turnusdienstzulage im Ausmaß von 8 % des Monatsentgeltes und der Allgemeinen Dienstzulage (und im Fall des Oberarztes auch der Oberarztzulage). Des weiteren gebührt diesen Ärzten für die Dienstleistung an einem Sonn- und Feiertag eine Sonn- und Feiertagszulage, und zwar dem Sekundararzt (Paragraph 15, Absatz eins, Ziffer 9, NÖ SÄG 1992) für jede Stunde einer Dienstleistung an einem Sonn- oder Feiertag im Ausmaß von 1,5 ‰ des Monatsentgeltes der Entlohnungsgruppe a, Entlohnungsstufe 2, dem Assistenten (Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer 9, NÖ SÄG 1992) für jede Stunde einer Dienstleistung an einem Sonn- oder Feiertag im Ausmaß von 1,5 ‰ des Monatsentgeltes der Entlohnungsgruppe a, Entlohnungsstufe 10, und dem Oberarzt (Paragraph 19, Absatz eins, Ziffer 9, NÖ SÄG 1992) für jede Stunde einer Dienstleistung an einem Sonn- oder Feiertag im Ausmaß von 1,5 ‰ des Monatsentgeltes der Entlohnungsgruppe a, Entlohnungsstufe 18, jeweils des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes, Landesgesetzblatt 2300.

Das Arbeitsruhegesetz (ARG), BGBl Nr 144/1983, gilt grundsätzlich für Arbeitnehmer aller Art, soweit nicht anderes bestimmt wird (§ 1 Abs 1 ARG). Ausgenommen sind unter anderem Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zu

einer Gebietskörperschaft stehen, soweit sie nicht in Betrieben eines Landes beschäftigt sind (§ 1 Abs 2 Z 1 lit a ARG). Die Ausnahme von der Ausnahme liegt bei Sekundarärzten, Assistenten und Oberärzten, die in einem Beschäftigungsverhältnis zum Land Niederösterreich stehen und in einer Krankenanstalt tätig sind, vor (§ 1 NÖ SÄG 1992). Sie stehen nämlich in einem Arbeitsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft und sind in einem Betrieb des Landes beschäftigt. Die von einem Land geführten Krankenanstalten sind Betriebe (Schrammel in ZAS 1982, 203 [206] mwN). Die in den Geltungsbereich des NÖ SÄG 1992 fallenden Ärzten unterliegen daher insoweit auch dem Geltungsbereich des ARG, was der Antragsgegner "grundsätzlich" einräumt.Das Arbeitsruhegesetz (ARG), Bundesgesetzblatt Nr 144 aus 1983,, gilt grundsätzlich für Arbeitnehmer aller Art, soweit nicht anderes bestimmt wird (Paragraph eins, Absatz eins, ARG). Ausgenommen sind unter anderem Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft stehen, soweit sie nicht in Betrieben eines Landes beschäftigt sind (Paragraph eins, Absatz 2, Ziffer eins, Litera a, ARG). Die Ausnahme von der Ausnahme liegt bei Sekundarärzten, Assistenten und Oberärzten, die in einem Beschäftigungsverhältnis zum Land Niederösterreich stehen und in einer Krankenanstalt tätig sind, vor (Paragraph eins, NÖ SÄG 1992). Sie stehen nämlich in einem Arbeitsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft und sind in einem Betrieb des Landes beschäftigt. Die von einem Land geführten Krankenanstalten sind Betriebe (Schrammel in ZAS 1982, 203 [206] mwN). Die in den Geltungsbereich des NÖ SÄG 1992 fallenden Ärzten unterliegen daher insoweit auch dem Geltungsbereich des ARG, was der Antragsgegner "grundsätzlich" einräumt.

Hinsichtlich der Anwendbarkeit des ARG trat auch durch das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG,BGBl I Nr 8/1997), bezüglich des hier relevanten Entgelts für Feiertage (vgl hingegen zum Verhältnis der Ruhezeitbestimmungen: Stärker in RdM 1997, 44 und ASOK 1997, 242) keine Änderung bzw Beschränkung ein. Das KA-AZG regelt unter anderem die Arbeitszeit (§ 3 leg cit) sowie die Ruhepausen und die Ruhezeiten (§§ 6 ff leg cit) von Ärzten, die in Allgemeinen- und Sonder- Krankenanstalten beschäftigt sind, trifft jedoch - abgesehen von Zuschlägen bei Überstundenarbeit (§ 5 leg cit) - keine Entgeltsregelungen. § 13 KA-AZG lässt für die Dienstnehmer gegenüber den Bestimmungen des KA-AZG günstigere Regelungen unter anderem in Gesetzen unberührt.Hinsichtlich der Anwendbarkeit des ARG trat auch durch das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 8 aus 1997,), bezüglich des hier relevanten Entgelts für Feiertage vergleiche hingegen zum Verhältnis der Ruhezeitbestimmungen: Stärker in RdM 1997, 44 und ASOK 1997, 242) keine Änderung bzw Beschränkung ein. Das KA-AZG regelt unter anderem die Arbeitszeit (Paragraph 3, leg cit) sowie die Ruhepausen und die Ruhezeiten (Paragraphen 6, ff leg cit) von Ärzten, die in Allgemeinen- und Sonder- Krankenanstalten beschäftigt sind, trifft jedoch - abgesehen von Zuschlägen bei Überstundenarbeit (Paragraph 5, leg cit) - keine Entgeltsregelungen. Paragraph 13, KA-AZG lässt für die Dienstnehmer gegenüber den Bestimmungen des KA-AZG günstigere Regelungen unter anderem in Gesetzen unberührt.

§ 9 ARG regelt für Arbeitnehmer aller Art, soweit im ARG nicht anderes bestimmt wird (§ 1 Abs 1 ARG), das Entgelt für Feiertage und Ersatzruhe. Danach behält der Arbeitnehmer für die infolge eines Feiertages (oder der Ersatzruhe) ausgefallene Arbeit seinen Anspruch auf Entgelt (Abs 1 leg cit). Dem Arbeitnehmer gebührt jenes Entgelt, das er erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht infolge eines Feiertages (oder der Ersatzruhe) ausgefallen wäre (Abs 2 leg cit). Der Arbeitnehmer, der während der Feiertagsruhe beschäftigt wird, hat außer dem Entgelt nach Abs 1 leg cit ("Feiertagsentgelt") auch noch Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt ("Feiertagsarbeitsentgelt"), es sei denn es wird Zeitausgleich vereinbart (Abs 5 leg cit).Paragraph 9, ARG regelt für Arbeitnehmer aller Art, soweit im ARG nicht anderes bestimmt wird (Paragraph eins, Absatz eins, ARG), das Entgelt für Feiertage und Ersatzruhe. Danach behält der Arbeitnehmer für die infolge eines Feiertages (oder der Ersatzruhe) ausgefallene Arbeit seinen Anspruch auf Entgelt (Absatz eins, leg cit). Dem Arbeitnehmer gebührt jenes Entgelt, das er erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht infolge eines Feiertages (oder der Ersatzruhe) ausgefallen wäre (Absatz 2, leg cit). Der Arbeitnehmer, der während der Feiertagsruhe beschäftigt wird, hat außer dem Entgelt nach Absatz eins, leg cit ("Feiertagsentgelt") auch noch Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt ("Feiertagsarbeitsentgelt"), es sei denn es wird Zeitausgleich vereinbart (Absatz 5, leg cit).

Dies bedeutet, dass das Entgelt wegen Arbeitsausfällen an Feiertagen nicht gemindert werden darf (§ 9 Abs 1 ARG). Es gebührt also das, was der Arbeitnehmer verdient hätte, wenn ein Werktag gewesen wäre (§ 9 Abs 2 ARG). Im Ergebnis soll der Arbeitnehmer durch den Feiertag und das dadurch bedingte Unterbleiben der Arbeitsleistung keinen finanziellen Nachteil erleiden (B. Schwarz, ARG3 235). Insbesondere sind auch regelmäßig geleistete Überstunden und

regelmäßige Zulagen zu bezahlen (Ausfallsprinzip; Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht I4 257, 288; ARD 3.963/5/88; RIS-Justiz RS0052461). Wird am Feiertag gearbeitet, so ist die Arbeit zusätzlich (zur Bezahlung gemäß § 9 Abs 1 und 2 ARG) zu entlohnen (§ 9 Abs 5 ARG).Dies bedeutet, dass das Entgelt wegen Arbeitsausfällen an Feiertagen nicht gemindert werden darf (Paragraph 9, Absatz eins, ARG). Es gebührt also das, was der Arbeitnehmer verdient hätte, wenn ein Werktag gewesen wäre (Paragraph 9, Absatz 2, ARG). Im Ergebnis soll der Arbeitnehmer durch den Feiertag und das dadurch bedingte Unterbleiben der Arbeitsleistung keinen finanziellen Nachteil erleiden (B. Schwarz, ARG3 235). Insbesondere sind auch regelmäßig geleistete Überstunden und regelmäßige Zulagen zu bezahlen (Ausfallsprinzip; Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht I4 257, 288; ARD 3.963/5/88; RIS-Justiz RS0052461). Wird am Feiertag gearbeitet, so ist die Arbeit zusätzlich (zur Bezahlung gemäß Paragraph 9, Absatz eins und 2 ARG) zu entlohnen (Paragraph 9, Absatz 5, ARG).

Mit dem in diesem Zusammenhang häufig gebrauchten Begriff des "doppelten Entgelts" oder des 100 %igen Zuschlags für Feiertagsarbeit sind oft Missverständnisse in der Praxis verbunden. Vom gebührenden doppelten Entgelt wird die erste Hälfte (also das einfache Entgelt) meistens als Fortzahlung des Entgelts für den Feiertag ohne Arbeitsleistung im regelmäßigen Monatslohn oder Wochenlohn bereits enthalten sein. Leistet der Arbeitnehmer darüber hinaus Tätigkeiten am Feiertag, so bekommt er über das bereits für den Feiertag zustehende einfache Entgelt hinaus die geleistete Arbeit noch einmal bezahlt. Das zusätzlich fällig werdende Entgelt auf Grund des § 9 Abs 5 ARG beträgt also für sich nicht das Doppelte, sondern nur noch die zweite Hälfte des doppelten Entgelts (B. Schwarz aaO 231; ARD 4.416/15/92 ua).Mit dem in diesem Zusammenhang häufig gebrauchten Begriff des "doppelten Entgelts" oder des 100 %igen Zuschlags für Feiertagsarbeit sind oft Missverständnisse in der Praxis verbunden. Vom gebührenden doppelten Entgelt wird die erste Hälfte (also das einfache Entgelt) meistens als Fortzahlung des Entgelts für den Feiertag ohne Arbeitsleistung im regelmäßigen Monatslohn oder Wochenlohn bereits enthalten sein. Leistet der Arbeitnehmer darüber hinaus Tätigkeiten am Feiertag, so bekommt er über das bereits für den Feiertag zustehende einfache Entgelt hinaus die geleistete Arbeit noch einmal bezahlt. Das zusätzlich fällig werdende Entgelt auf Grund des Paragraph 9, Absatz 5, ARG beträgt also für sich nicht das Doppelte, sondern nur noch die zweite Hälfte des doppelten Entgelts (B. Schwarz aaO 231; ARD 4.416/15/92 ua).

In diesem Zusammenhang ist auch noch festzuhalten, dass Zuwiderhandlungen von Arbeitgebern und deren Bevollmächtigten gegen § 9 Abs 1 bis 3 und 5 ARG strafbar sind (§ 27 Abs 1 ARG).In diesem Zusammenhang ist auch noch festzuhalten, dass Zuwiderhandlungen von Arbeitgebern und deren Bevollmächtigten gegen Paragraph 9, Absatz eins bis 3 und 5 ARG strafbar sind (Paragraph 27, Absatz eins, ARG).

Der Antragsgegner räumt zwar "grundsätzlich" ein, dass die Spitalsärzte nach § 1 NÖ SÄG 1992 auch dem Geltungsbereich des ARG unterliegen, meint jedoch einschränkend, dass dies nicht hinsichtlich der Regelung des Entgelts gelte. Insoweit gingen die §§ 14 ff NÖ SÄG 1992 dem § 9 ARG als lex specialis vor.Der Antragsgegner räumt zwar "grundsätzlich" ein, dass die Spitalsärzte nach Paragraph eins, NÖ SÄG 1992 auch dem Geltungsbereich des ARG unterliegen, meint jedoch einschränkend, dass dies nicht hinsichtlich der Regelung des Entgelts gelte. Insoweit gingen die Paragraphen 14, ff NÖ SÄG 1992 dem Paragraph 9, ARG als lex specialis vor.

Diesem Standpunkt kann nicht beigepflichtet werden. Die Argumentation des Antragsgegners lässt nämlich vor allem die Kompetenzregelungen des B-VG außer Acht:

Nach den Kompetenzartikeln des B-VG sind Gesetzgebung und Vollziehung des Arbeitsrechts grundsätzlich Bundessache, soweit es nicht unter Art 12 B-VG fällt (Art 10 Abs 1 Z 11 B-VG). Im öffentlichen Dienst ist zu unterscheiden: Das Dienstrecht und das Personalvertretungsrecht der Bundesbediensteten ist gemäß Art 10 Abs 1 Z 16 B-VG in Gesetzgebung und Vollziehung Bundessache. Hinsichtlich der bei den Ländern (Gemeinden und Gemeindeverbänden) bediensteten Arbeitnehmer ist durch Art 21 B-VG eine umfassende Kompetenz der Länder vorgesehen (Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht7 48 f; Floretta/Spielbüchler/Strasser aaO 41 ff; Spielbüchler, Vertragsrecht, Arbeitsvertragsrecht und Vertragsbedienstetenrecht, FS-Strasser [1993], 341 ff; Schrammel in ZAS 1988, 187 [188 ff]).Nach den Kompetenzartikeln des B-VG sind Gesetzgebung und Vollziehung des Arbeitsrechts grundsätzlich Bundessache, soweit es nicht unter Artikel 12, B-VG fällt (Artikel 10, Absatz eins, Ziffer 11, B-VG). Im öffentlichen Dienst ist zu unterscheiden: Das Dienstrecht und das Personalvertretungsrecht der Bundesbediensteten ist gemäß Artikel 10, Absatz eins, Ziffer 16, B-VG in Gesetzgebung und Vollziehung Bundessache. Hinsichtlich der bei den Ländern (Gemeinden und Gemeindeverbänden) bediensteten Arbeitnehmer ist durch Artikel 21, B-VG eine umfassende Kompetenz der Länder vorgesehen (Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht7 48 f; Floretta/Spielbüchler/Strasser

aaO 41 ff; Spielbüchler, Vertragsrecht, Arbeitsvertragsrecht und Vertragsbedienstetenrecht, FS-Strasser [1993], 341 ff; Schrammel in ZAS 1988, 187 [188 ff]).

Mit der Novelle zum B-VG, BGBl I Nr 8/1999, wurde Art 21 B-VG ab 1. 1. 1999 geändert. Die bedeutsamste Veränderung war der Entfall des so bezeichneten Homogenitätsprinzips im Dienstrecht, nach welchem die Gesetze und Verordnungen der Länder in den Angelegenheiten des Dienstrechtes von jenen des Bundes nicht in einem Ausmaß abweichen durften, dass der Wechsel des Dienstes wesentlich behindert wurde (AB 1.562 BlgNR 20. GP 1 f). Keine inhaltliche Änderung haben allerdings die Regelungen über die Kompetenzverteilung auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes (und des Personalvertretungsrechtes) erfahren (Bußjäger in JBl 1999, 773). Nach Art 21 Abs 1 B-VG obliegt sohin den Ländern unter anderem die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes einschließlich des Dienstvertragsrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Bediensteten der Länder, soweit für alle diese Angelegenheiten (soweit hier relevant) im Abs 2 leg cit nichts anderes bestimmt ist. Nach Art 21 Abs 2 B-VG obliegt den Ländern auch die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Bediensteten (Abs 1 leg cit) und der Personalvertretung der Bediensteten der Länder, soweit die Bediensteten nicht in Betrieben tätig sind. Insofern nach dem ersten Satz nicht die Zuständigkeit der Länder gegeben ist, fallen die Angelegenheiten in die Zuständigkeit des Bundes.Mit der Novelle zum B-VG, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 8 aus 1999,, wurde Artikel 21, B-VG ab 1. 1. 1999 geändert. Die bedeutsamste Veränderung war der Entfall des so bezeichneten Homogenitätsprinzips im Dienstrecht, nach welchem die Gesetze und Verordnungen der Länder in den Angelegenheiten des Dienstrechtes von jenen des Bundes nicht in einem Ausmaß abweichen durften, dass der Wechsel des Dienstes wesentlich behindert wurde (AB 1.562 BlgNR 20. GP 1 f). Keine inhaltliche Änderung haben allerdings die Regelungen über die Kompetenzverteilung auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes (und des Personalvertretungsrechtes) erfahren (Bußjäger in JBl 1999, 773). Nach Artikel 21, Absatz eins, B-VG obliegt sohin den Ländern unter anderem die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes einschließlich des Dienstvertragsrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Bediensteten der Länder, soweit für alle diese Angelegenheiten (soweit hier relevant) im Absatz 2, leg cit nichts anderes bestimmt ist. Nach Artikel 21, Absatz 2, B-VG obliegt den Ländern auch die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Bediensteten (Absatz eins, leg cit) und der Personalvertretung der Bediensteten der Länder, soweit die Bediensteten nicht in Betrieben tätig sind. Insofern nach dem ersten Satz nicht die Zuständigkeit der Länder gegeben ist, fallen die Angelegenheiten in die Zuständigkeit des Bundes.

In Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Bediensteten der Länder obliegt sohin die Gesetzgebung und Vollziehung den Ländern nur, soweit die Bediensteten nicht in Betrieben tätig sind (Schrammel in ZAS 1982, 203 [206] und in ZAS 1988, 187 [189 f]; Thienel, Öffentlicher Dienst und Kompetenzverteilung 167; Waas in JBl 1983, 196). Soweit sie in Betrieben tätig sind, wird der Arbeitnehmerschutz dem Bund schlechthin zugewiesen, also ohne Rücksicht auf das sonstige arbeitsrechtliche Kompetenzregime, das noch zwischen Art 10 und 12 B-VG unterscheidet (Floretta/Spielbüchler/Strasser aaO 45).In Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Bediensteten der Länder obliegt sohin die Gesetzgebung und Vollziehung den Ländern nur, soweit die Bediensteten nicht in Betrieben tätig sind (Schrammel in ZAS 1982, 203 [206] und in ZAS 1988, 187 [189 f]; Thienel, Öffentlicher Dienst und Kompetenzverteilung 167; Waas in JBl 1983, 196). Soweit sie in Betrieben tätig sind, wird der Arbeitnehmerschutz dem Bund schlechthin zugewiesen, also ohne Rücksicht auf das sonstige arbeitsrechtliche Kompetenzregime, das noch zwischen Artikel 10 und 12 B-VG unterscheidet (Floretta/Spielbüchler/Strasser aaO 45).

Zu den Betrieben gehören auch die von einem Land geführten Krankenanstalten. Den Ländern ist damit verwehrt, für die in diesen Betrieben beschäftigten Dienstnehmer Arbeitnehmerschutzmaßnahmen zu normieren; diese hat vielmehr der Bund zu erlassen (Schrammel in ZAS 1982, 203 [206] mwN).

Zu erörtern ist nun, welche Angelegenheiten zum Begriff "Arbeitnehmerschutz" gehören (vgl hiezu ausführlich Thienel aaO 140 ff, 197 ff mwN):Zu erörtern ist nun, welche Angelegenheiten zum Begriff "Arbeitnehmerschutz" gehören vergleiche hiezu ausführlich Thienel aaO 140 ff, 197 ff mwN):

Nach herrschender Auffassung wird unter Zugrundelegung der Versteinerungstheorie und Rückgriff auf den Versteinerungszeitpunkt das Arbeitnehmerschutzrecht als Inbegriff jener Normen verstanden, mit denen der Staat dem Arbeitgeber öffentlich-rechtliche Pflichten im Interesse der Arbeitnehmer auferlegt. Der Arbeitnehmerschutz wird verschieden gegliedert, insbesondere auch in den technischen Arbeitnehmerschutz (Gefahren- oder Betriebsschutz), Arbeitszeitschutz und Verwendungsschutz im Sinne von besonderem Personenschutz (Schwarz/Löschnigg aaO 45, 929

f; Floretta/Spielbüchler/Strasser aaO 435; Tomandl, Arbeitsrecht II3 31 ff; Thienel aaO 140 ff, 197 ff). Während das Arbeitsvertragsrecht dem Privatrecht zuzuzählen ist, gehört das Arbeitnehmerschutzrecht zum öffentlichen Recht. Durch das Zusammenwachsen der beiden Rechtsgebiete im Individualarbeitsrecht ist eine nahezu "unauflösbare Gemengelage" entstanden, deren verbindende Teleologie im Schutzprinzip zu suchen ist. Wenn der Arbeitgeber dem Staat arbeitsschutzgemäßes Verhalten "schuldet", ist es naheliegend, konforme Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitnehmer anzunehmen. So geht denn auch die moderne Lehre davon aus, dass die (privatrechtliche) Fürsorgepflicht des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmerschutz "konkretisiert" wird (Schwarz/Löschnigg aaO 56, 397 f, 929 f; Floretta/Spielbüchler/Strasser aaO 331, 434 ff).

Die Arbeitnehmer sollen durch den Arbeitnehmerschutz gegen eine Ausbeutung oder vorzeitige Abnützung ihrer Arbeitskraft (persönlicher Arbeitsschutz) und gegen eine Gefährdung ihres Lebens, ihrer Gesundheit und ihrer Sittlichkeit in den Betrieben (technischer Arbeitsschutz) geschützt werden (Schrammel, ZAS 1982, 203 [206]). Darunter fällt auch die Regelung der höchstzulässigen Arbeitszeit (VfSlg 8.830 mwN). Primärer sozialpolitischer Zweck der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen ist der Schutz des Arbeitnehmers vor der übermäßigen Inanspruchnahme seiner Arbeitskraft durch den Arbeitgeber. Es soll die Gesundheit des Arbeitnehmers geschützt und sein Anspruch auf Freizeit gesichert werden (Grillberger, AZG 17; Tomandl, aaO 43 f). Vorschriften über die Arbeitszeit finden sich in erster Linie im Arbeitszeitgesetz und im Arbeitsruhegesetz (Schwarz/Löschnigg aaO 411 f mwN).

Zum Arbeitnehmerschutzrecht gehören aber nicht nur die Regeln über den Feiertagsruheanspruch als solchen § 7 ARG), sondern die ebenfalls unter Strafsanktion stehenden Regeln über das Entgelt, das der Arbeitnehmer zu bekommen hat, wenn er trotz und während der Feiertagsruhe beschäftigt wird (§ 9 Abs 5, § 27 Abs 1 ARG). Dass der Arbeitnehmer, der während der Feiertagsruhe beschäftigt wird (neben sonstigen Ansprüchen der Entgeltfortzahlung) gemäß § 9 Abs 5 ARG Anspruch (zumindest) auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt hat (es sei denn, es wird Zeitausgleich vereinbart), regelt eigentlich nur Selbstverständliches. Dass nämlich gerade Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers an Feiertagen unentgeltlich erbracht werden sollen, wird kein Arbeitgeber ernsthaft annehmen können. Schwarz/Löschnigg (aaO 321) räumen dem unentgeltlichen Arbeitsvertrag zu Recht nur theoretische Bedeutung ein. Der Arbeitgeber soll keinen Vorteil daraus ziehen, wenn er einen Arbeitnehmer trotz Arbeitsruhe am Feiertag beschäftigt. Es wird in diesem Zusammenhang nicht verkannt, dass zu den Angelegenheiten des Dienstrechtes einschließlich des Dienstvertragsrechtes der Bediensteten der Länder, die in Gesetzgebung und Vollziehung den Ländern obliegen, soweit nicht anderes bestimmt ist (Art 21 Abs 1 B-VG), grundsätzlich auch die Regelung über die Entlohnung zählt (Schrammel in ZAS 1982, 203 [207]; Thienel aaO 135; VfSlg 7.285 ua). Der in § 9 Abs 5 ARG festgelegte, unter Strafsanktion stehende Mindeststandard, dass der Arbeitnehmer, der während der Feiertagsruhe beschäftigt wird, gemäß § 9 Abs 5 ARG Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt hat, muss jedoch dem Arbeitnehmerschutz zugerechnet werden; andernfalls wäre der Anreiz für Arbeitgeber zu groß, Arbeitnehmer (im Rahmen zulässiger Ausnahmen und zeitlicher Schranken) sanktionslos auch an Feiertagen zu beschäftigen. Ohne die die Feiertagsruhe begleitende Entgeltvorschrift des § 9 Abs 5 ARG wäre der gesetzliche Schutz der Arbeitnehmer nur ein Torso. § 9 Abs 5 ARG enthält daher Elemente des Arbeitnehmerschutzes.Zum Arbeitnehmerschutzrecht gehören aber nicht nur die Regeln über den Feiertagsruheanspruch als solchen (Paragraph 7, ARG), sondern die ebenfalls unter Strafsanktion stehenden Regeln über das Entgelt, das der Arbeitnehmer zu bekommen hat, wenn er trotz und während der Feiertagsruhe beschäftigt wird (Paragraph 9, Absatz 5,, Paragraph 27, Absatz eins, ARG). Dass der Arbeitnehmer, der während der Feiertagsruhe beschäftigt wird (neben sonstigen Ansprüchen der Entgeltfortzahlung) gemäß Paragraph 9, Absatz 5, ARG Anspruch (zumindest) auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt hat (es sei denn, es wird Zeitausgleich vereinbart), regelt eigentlich nur Selbstverständliches. Dass nämlich gerade Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers an Feiertagen unentgeltlich erbracht werden sollen, wird kein Arbeitgeber ernsthaft annehmen können. Schwarz/Löschnigg (aaO 321) räumen dem unentgeltlichen Arbeitsvertrag zu Recht nur theoretische Bedeutung ein. Der Arbeitgeber soll keinen Vorteil daraus ziehen, wenn er einen Arbeitnehmer trotz Arbeitsruhe am Feiertag beschäftigt. Es wird in diesem Zusammenhang nicht verkannt, dass zu den Angelegenheiten des Dienstrechtes einschließlich des Dienstvertragsrechtes der Bediensteten der Länder, die in Gesetzgebung und Vollziehung den Ländern obliegen, soweit nicht anderes bestimmt ist (Artikel 21, Absatz eins, B-VG), grundsätzlich auch die Regelung über die Entlohnung zählt (Schrammel in ZAS 1982, 203 [207]; Thienel aaO 135; VfSlg 7.285 ua). Der in Paragraph 9, Absatz 5, ARG festgelegte, unter Strafsanktion stehende Mindeststandard, dass der Arbeitnehmer, der während der Feiertagsruhe beschäftigt wird, gemäß Paragraph 9, Absatz 5, ARG Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt hat, muss jedoch dem Arbeitnehmerschutz zugerechnet werden; andernfalls wäre der

Anreiz für Arbeitgeber zu groß, Arbeitnehmer (im Rahmen zulässiger Ausnahmen und zeitlicher Schranken) sanktionslos auch an Feiertagen zu beschäftigen. Ohne die die Feiertagsruhe begleitende Entgeltvorschrift des Paragraph 9, Absatz 5, ARG wäre der gesetzliche Schutz der Arbeitnehmer nur ein Torso. Paragraph 9, Absatz 5, ARG enthält daher Elemente des Arbeitnehmerschutzes.

Handelt es sich aber bei der Regelung des Entgelts für Arbeiten während der Feiertagsruhe um eine Angelegenheit des Arbeitnehmerschutzes von Bediensteten der Länder, die in Betrieben tätig sind, dann liegt eine Bundeskompetenz vor, während den Ländern insoweit die Kompetenz für Gesetzgebung und Vollziehung fehlt. Den Ländern bleibt es im Rahmen der ihnen grundsätzlich zukommenden Kompetenz für Entgeltregelungen selbstverständlich unbenommen, über das den Arbeitnehmern in § 9 Abs 5 ARG garantierte (Mindest-)Entgelt hinaus weitere Zulagen zu gewähren (vgl§ 28 Abs 1 ARG). Die dem Antragsgegner vorschwebende Kompetenz einer "abschließenden" Regelung des Entgelts für Feiertage in Form einer lex specialis entbehrt sohin einer verfassungsmäßigen Grundlage.Handelt es sich aber bei der Regelung des Entgelts für Arbeiten während der Feiertagsruhe um eine Angelegenheit des Arbeitnehmerschutzes von Bediensteten der Länder, die in Betrieben tätig sind, dann liegt eine Bundeskompetenz vor, während den Ländern insoweit die Kompetenz für Gesetzgebung und Vollziehung fehlt. Den Ländern bleibt es im Rahmen der ihnen grundsätzlich zukommenden Kompetenz für Entgeltregelungen selbstverständlich unbenommen, über das den Arbeitnehmern in Paragraph 9, Absatz 5, ARG garantierte (Mindest-)Entgelt hinaus weitere Zulagen zu gewähren vergleiche Paragraph 28, Absatz eins, ARG). Die dem Antragsgegner vorschwebende Kompetenz einer "abschließenden" Regelung des Entgelts für Feiertage in Form einer lex specialis entbehrt sohin einer verfassungsmäßigen Grundlage.

Abgesehen von den kompetenzrechtlichen Erwägungen kann aber dem NÖ SÄG 1992 gar nicht entnommen werden, dass hierin die vom Antragsgegner behauptete "abschließende" Regelung des Entgelts für Arbeit an Feiertagen durch den Landesgesetzgeber getroffen werden sollte. Im NÖ SÄG 1992 fehlt nämlich nicht nur eine Bezugnahme auf die Bundesregelung im ARG, das NÖ SÄG 1992 spricht auch (anders als das ARG) im Zusammenhang mit dem für die Arbeit an Feiertagen selbstverständlich gebührenden Entgelt nur von einer Sonn- und Feiertagszulage. Diese Sonn- und Feiertagszulage beträgt gemäß den §§ 15, 17, 19 NÖ SÄG 1992 für jede Stunde einer Dienstleistung überdies nur 1,5 ‰ des (oben näher spezifizierten) Monatsentgeltes, bleibt damit erheblich hinter der Regelung des § 9 Abs 5 ARG zurück, die sich nicht auf eine bloße Zulage beschränkt, sondern (zumindest) auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt abstellt.Abgesehen von den kompetenzrechtlichen Erwägungen kann aber dem NÖ SÄG 1992 gar nicht entnommen werden, dass hierin die vom Antragsgegner behauptete "abschließende" Regelung des Entgelts für Arbeit an Feiertagen durch den Landesgesetzgeber getroffen werden sollte. Im NÖ SÄG 1992 fehlt nämlich nicht nur eine Bezugnahme auf die Bundesregelung im ARG, das NÖ SÄG 1992 spricht auch (anders als das ARG) im Zusammenhang mit dem für die Arbeit an Feiertagen selbstverständlich gebührenden Entgelt nur von einer Sonn- und Feiertagszulage. Diese Sonn- und Feiertagszulage beträgt gemäß den Paragraphen 15,, 17, 19 NÖ SÄG 1992 für jede Stunde einer Dienstleistung überdies nur 1,5 ‰ des (oben näher spezifizierten) Monatsentgeltes, bleibt damit erheblich hinter der Regelung des Paragraph 9, Absatz 5, ARG zurück, die sich nicht auf eine bloße Zulage beschränkt, sondern (zumindest) auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt abstellt.

Ähnliche Überlegungen können für die Turnusdienstzulage gelten, die weder begrifflich noch inhaltlich einen Zusammenhang mit Feiertagsarbeit erkennen lässt. Unter "Turnus" wird die (postpromotionelle) praktische Ausbildung eines Arztes verstanden (§§ 7 f ÄrzteG 1998; Ärzte-Ausbildungsordnung, BGBl Nr 152/1994; Schrammel in ZAS 1982, 203). Turnusärzte sind demnach Ärzte, die sich in Ausbildung befinden (§§ 1 ff ÄrzteG; § 2 Z 1 und 2 NÖ SÄG 1992). Die im NÖ SÄG 1992 vorgesehene Turnusdienstzulage gebührt demgegenüber nicht nur Turnusärzten, sondern allen Ärzten, für die das NÖ SÄG 1992 gilt. Sie beträgt 8 % des Monatsentgelts und der allgemeinen Dienstzulage (sowie der Oberarztzulage bei Oberärzten). Ihr Zweck ist im NÖ SÄG 1992 nicht näher definiert. Der Umstand, dass die Turnusdienstzulage auch in jenen Monaten zur Auszahlung gelangt, in denen keine Feiertage anfallen und demnach auch keine Feiertagsarbeit anfallen kann, spricht ebenfalls nicht für die Annahme, dass durch die Turnusdienstzulage das Entgelt für eine Beschäftigung während der Feiertagsruhe abgegolten werden soll.Ähnliche Überlegungen können für die Turnusdienstzulage gelten, die weder begrifflich noch inhaltlich einen Zusammenhang mit Feiertagsarbeit erkennen lässt. Unter "Turnus" wird die (postpromotionelle) praktische Ausbildung eines Arztes verstanden (Paragraphen 7, f ÄrzteG 1998; Ärzte-Ausbildungsordnung, BGBl Nr 152/1994; Schrammel in ZAS 1982, 203). Turnusärzte sind demnach Ärzte, die sich in Ausbildung befinden (Paragraphen eins, ff ÄrzteG; Paragraph 2, Ziffer eins

und 2 NÖ SÄG 1992). Die im NÖ SÄG 1992 vorgesehene Turnusdienstzulage gebührt demgegenüber nicht nur Turnusärzten, sondern allen Ärzten, für die das NÖ SÄG 1992 gilt. Sie beträgt 8 % des Monatsentgelts und der allgemeinen Dienstzulage (sowie der Oberarztzulage bei Oberärzten). Ihr Zweck ist im NÖ SÄG 1992 nicht näher definiert. Der Umstand, dass die Turnusdienstzulage auch in jenen Monaten zur Auszahlung gelangt, in denen keine Feiertage anfallen und demnach auch keine Feiertagsarbeit anfallen kann, spricht ebenfalls nicht für die Annahme, dass durch die Turnusdienstzulage das Entgelt für eine Beschäftigung während der Feiertagsruhe abgegolten werden soll.

Der Verfassungsgerichtshof vertritt in ständiger Judikatur die Auffassung, dass Gesetze verfassungskonform auszulegen sind. Jede Gesetzesbestimmung muss im Zweifel so ausgelegt werden, dass sie im Rahmen der gesamten Rechtsordnung zu bestehen vermag. Sind mehrere Auslegungen möglich, so darf nicht jener der Vorzug gegeben werden, die zu einem der Verfassung widersprechenden Ergebnis führt (Bydlinski in Rummel, ABGB2 Rz 21 zu § 6; Schrammel in ZAS 1988, 187 [195]; VfSlg 9.666; VfSlg 10.817; RZ 1996/32 ua). Auch hieraus ergibt sich, dass nicht der Auslegung des Antragsgegners zu folgen ist, das NÖ SÄG 1992 hätte in der Frage des Entgelts für Arbeit an Feiertagen in Abweichung von § 9 Abs 5 ARG eine dem Bund vorbehaltene Regelung auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzrechts der Landesbediensteten, die in Betrieben beschäftigt sind, getroffen.Der Verfassungsgerichtshof vertritt in ständiger Judikatur die Auffassung, dass Gesetze verfassungskonform auszulegen sind. Jede Gesetzesbestimmung muss im Zweifel so ausgelegt werden, dass sie im Rahmen der gesamten Rechtsordnung zu bestehen vermag. Sind mehrere Auslegungen möglich, so darf nicht jener der Vorzug gegeben werden, die zu einem der Verfassung widersprechenden Ergebnis führt (Bydlinski in Rummel, ABGB2 Rz 21 zu Paragraph 6 ;, Schrammel in ZAS 1988, 187 [195]; VfSlg 9.666; VfSlg 10.817; RZ 1996/32 ua). Auch hieraus ergibt sich, dass nicht der Auslegung des Antragsgegners zu folgen ist, das NÖ SÄG 1992 hätte in der Frage des Entgelts für Arbeit an Feiertagen in Abweichung von Paragraph 9, Absatz 5, ARG eine dem Bund vorbehaltene Regelung auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzrechts der Landesbediensteten, die in Betrieben beschäftigt sind, getroffen.

Der Antragsteller begehrt daher zu Recht die Feststellung, dass Spitalsärzte im Sinne des§ 1 NÖ SÄG 1992, die in einem Dienstverhältnis zum Land Niederösterreich stehen, gegenüber ihrem Dienstgeber zusätzlich zu den in den §§ 15 ff NÖ SÄG 1992 normierten Entgeltansprüchen Anspruch auf Feiertagsarbeitsentgelt gemäß § 9 Abs 5 ARG haben, für dessen Berechnung alle regelmäßig anfallenden Entgeltbestandteile heranzuziehen sind. Soweit das gestellte Feststellungsbegehren durch die Nichtanführung einer Absatzbezeichnung bei § 9 ARG und der Nennung des Feiertagsentgelts neben dem Feiertagsarbeitsentgelt seinem Wortlaut nach auch das in Abs 1 und 2 leg cit dem Arbeitnehmer gebührende Entgelt für die infolge eines Feiertages ausgefallene Arbeit zusätzlich zu den in den §§ 15 ff NÖ SÄG 1992 normierten Entgeltansprüchen umfasst, war dem Spruch eine deutlichere vom Begehren abweichende Fassung zu geben (Rechberger in Rechberger, ZPO2 Rz 2 zu § 405; Arb 9.927; Arb 11.272; RIS-Justiz RS0039357, RS0041254). Diese deckt sich im Wesentlichen mit dem Vorbringen des Antragstellers, dem nicht das Anliegen entnommen werden kann, dass den Ärzten für Feiertagen, an denen die Arbeit ausfällt, das doppelte Entgelt das sie erhalten hätten, wenn die Arbeit nicht ausgefallen wäre, zufließen soll; nämlich das Gehalt einerseits unter Zugrundelegung des § 9 Abs 1 und 2 ARG und andererseits nach den §§ 15, 17 und 19 NÖ SÄG 1992. Insoweit stellt sich auch gar kein Problem, da die dem NÖ SÄG 1992 unterliegenden Ärzte ohnehin Anspruch auf ein Monatsentgelt haben, ohne dass es dabei darauf ankommt, ob und wieviele Feiertage im jeweiligen Monat liegen. Die Fortzahlung des Entgelts für den Feiertag ohne Arbeitsleistung ohnehin im regelmäßigen Monatsentgelt enthalten (B. Schwarz aaO 231). Damit ist gewährleistet, dass der Arbeitnehmer durch das Unterbleiben der Arbeitsleistung am Feiertag keinen finanziellen Nachteil erleidet (B. Schwarz aaO 235); das aber § 9 Abs 5 ARG hinausgehende Mehrbegehren war daher abzuweisen.Der Antragsteller begehrt daher zu Recht die Feststellung, dass Spitalsärzte im Sinne des Paragraph eins, NÖ SÄG 1992, die in einem Dienstverhältnis zum Land Niederösterreich stehen, gegenüber ihrem Dienstgeber zusätzlich zu den in den Paragraphen 15, ff NÖ SÄG 1992 normierten Entgeltansprüchen Anspruch auf Feiertagsarbeitsentgelt gemäß Paragraph 9, Absatz 5, ARG haben, für dessen Berechnung alle regelmäßig anfallenden Entgeltbestandteile heranzuziehen sind. Soweit das gestellte Feststellungsbegehren durch die Nichtanführung einer Absatzbezeichnung bei Paragraph 9, ARG und der Nennung des Feiertagsentgelts neben dem Feiertagsarbeitsentgelt seinem Wortlaut nach auch das in Absatz eins und 2 leg cit dem Arbeitnehmer gebührende Entgelt für die infolge eines Feiertages ausgefallene Arbeit zusätzlich zu den in den Paragraphen 15, ff NÖ SÄG 1992 normierten Entgeltansprüchen umfasst, war dem Spruch eine deutlichere vom Begehren abweichende Fassung zu geben (Rechberger in Rechberger, ZPO2 Rz 2 zu Paragraph 405 ;, Arb 9.927; Arb 11.272; RIS-Justiz RS0039357, RS0041254). Diese deckt sich im

Wesentlichen mit dem Vorbringen des Antragstellers, dem nicht das Anliegen entnommen werden kann, dass den Ärzten für Feiertagen, an denen die Arbeit ausfällt, das doppelte Entgelt das sie erhalten hätten, wenn die Arbeit nicht ausgefallen wäre, zufließen soll; nämlich das Gehalt einerseits unter Zugrundelegung des Paragraph 9, Absatz eins und 2 ARG und andererseits nach den Paragraphen 15,, 17 und 19 NÖ SÄG 1992. Insoweit stellt sich auch gar kein Problem, da die dem NÖ SÄG 1992 unterliegenden Ärzte ohnehin Anspruch auf ein Monatsentgelt haben, ohne dass es dabei darauf ankommt, ob und wieviele Feiertage im jeweiligen Monat liegen. Die Fortzahlung des Entgelts für den Feiertag ohne Arbeitsleistung ohnehin im regelmäßigen Monatsentgelt enthalten (B. Schwarz aaO 231). Damit ist gewährleistet, dass der Arbeitnehmer durch das Unterbleiben der Arbeitsleistung am Feiertag keinen finanziellen Nachteil erleidet (B. Schwarz aaO 235); das aber Paragraph 9, Absatz 5, ARG hinausgehende Mehrbegehren war daher abzuweisen.

Anmerkung

E57300 09B02159

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2000:009OBA00215.99D.0315.000

Dokumentnummer

JJT_20000315_OGH0002_009OBA00215_99D0000_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