jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1999/1/28 8ObA338/98h

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 28.01.1999

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Divr. Mag. Dr. Gerhard Fuchs und Ernst Boran als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ingrid W*****, Hausbesorgerin, *****, vertreten durch Dr. Norbert Moser, Rechtsanwalt in Klagenfurt, wider die beklagte Partei N*****Gemeinnützige Wohnungs- und Siedlungsgesellschaft Kärnten GesmbH, *****, vertreten durch Dr. Günter Medweschek, Rechtsanwalt in Klagenfurt, wegen S 177.632,95 sA, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 14. Oktober 1998, GZ 8 Ra 315/97y-21, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes Klagenfurt als Arbeits- und Sozialgericht vom 2. Oktober 1997, GZ 30 Cga 88/97f-10, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit S 9.135,-- bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 1.522,50 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Beklagte ist Eigentümerin einer städtischen Wohnanlage mit Grünflächen im Ausmaß von 7.600 m**2. Die Klägerin ist seit 1. 1. 1988 für die Beklagte in dieser als Hausbesorgerin tätig. Nach dem Hausbesorgerdienstvertrag sollte die Entlohnung der Klägerin "nach den Bestimmungen des Hausbesorgergesetzes, des Mindestlohntarifes, der Entgeltverordnung bzw. eventuell noch abzuschließender Kollektivverträge" erfolgen; die Rasenpflege sollte in Form einer Stundenentlohnung abgerechnet werden. Für die Zeit von Juli 1994 bis Mai 1997 errechnete sich aufgrund des für die Rasenpflege vereinbarten Stundenlohnes und der für diese Tätigkeit aufgewendeten Stundenanzahl ein - von der Beklagten erfüllter - Entgeltanspruch von S 44.014,70.

Für das Bundesland Kärnten hat das Bundeseinigungsamt jährlich einen Mindestlohntarif für Hausbesorger und einen solchen für die Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften festgesetzt. Nach deren Wortlaut erstreckt sich deren persönlicher Geltungsbereich auf "Hausbesorger, auf die das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, Anwendung findet, und deren Arbeitgeber, die in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber von Hausbesorgern nicht Mitglieder einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft sind" bzw. auf "Personen, die mit der Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften (Häuser mit Wohnungen und sonstigen Räumlichkeiten) beauftragt wurden, und deren Arbeitgeber, die in ihrer Eigenschaft als Hausbesitzer nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft sind". Im Mindestlohntarif für Hausbesorger, der das Entgelt für "anderweitige

Tätigkeiten" der Hausbesorger iS des § 12 Abs 1 des Hausbesorgergesetzes normiert, findet sich kein Entgeltansatz für die Rasenpflege; in Pkt. II F wird für "außerordentliche andere vom Hausbesorger geleistete und nachgewiesene Arbeiten" ein Stundenlohn festgesetzt, der jedoch nur insoweit gilt, als nicht im Mindestlohntarif für die Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften andere Entgeltsätze festgesetzt sind. Im zuletzt genannten Mindestlohntarif werden für das Reinigen (z.B. Entfernen von Papierabfällen), für das Bewässern und für das maschinelle Mähen samt Entfernen des Grases Pauschalentgelte je Quadratmeter Grünfläche normiert. Unter Zugrundelegung dieser Pauschalentgelte errechnet sich für die im oben genannten Zeitraum geleistete Grünflächenpflege ein Gesamtentgelt, das um S 177.632,95 sA höher ist, als das der Klägerin ausgezahlte Entgelt.Für das Bundesland Kärnten hat das Bundeseinigungsamt jährlich einen Mindestlohntarif für Hausbesorger und einen solchen für die Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften festgesetzt. Nach deren Wortlaut erstreckt sich deren persönlicher Geltungsbereich auf "Hausbesorger, auf die das Hausbesorgergesetz, Bundesgesetzblatt Nr. 16 aus 1970,, Anwendung findet, und deren Arbeitgeber, die in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber von Hausbesorgern nicht Mitglieder einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft sind" bzw. auf "Personen, die mit der Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften (Häuser mit Wohnungen und sonstigen Räumlichkeiten) beauftragt wurden, und deren Arbeitgeber, die in ihrer Eigenschaft als Hausbesitzer nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft sind". Im Mindestlohntarif für Hausbesorger, der das Entgelt für "anderweitige Tätigkeiten" der Hausbesorger iS des Paragraph 12, Absatz eins, des Hausbesorgergesetzes normiert, findet sich kein Entgeltansatz für die Rasenpflege; in Pkt. römisch II F wird für "außerordentliche andere vom Hausbesorger geleistete und nachgewiesene Arbeiten" ein Stundenlohn festgesetzt, der jedoch nur insoweit gilt, als nicht im Mindestlohntarif für die Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften andere Entgeltsätze festgesetzt sind. Im zuletzt genannten Mindestlohntarif werden für das Reinigen (z.B. Entfernen von Papierabfällen), für das Bewässern und für das maschinelle Mähen samt Entfernen des Grases Pauschalentgelte je Quadratmeter Grünfläche normiert. Unter Zugrundelegung dieser Pauschalentgelte errechnet sich für die im oben genannten Zeitraum geleistete Grünflächenpflege ein Gesamtentgelt, das um S 177.632,95 sA höher ist, als das der Klägerin ausgezahlte Entgelt.

Die Klägerin begehrt von der Beklagten die Zahlung des zuletzt genannten Betrages. Auf die Entlohnung der Rasenpflege seien zwingend das Hausbesorgergesetz (HBG) und der Mindestlohntarif für Kärnten anzuwenden, dessen Anwendung zwischen den Parteien auch ausdrücklich vereinbart worden sei. Die Klägerin habe daher Anspruch auf die eben dargestellte Entgeltdifferenz.

Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Die Entlohnung der Rasenpflege nach Arbeitsstunden entspreche dem seit 1988 unwidersprochen gepflogenen Willen der Vertragspartner. Überdies sei der Mindestlohntarif nicht anzuwenden, weil die Beklagte Mitglied des kollektivvertragsfähigen Arbeitgebervereines der Bauunternehmungen Österreichs (in der Folge: Arbeitgeberverein) sei. Gemäß § 22 Abs 3 ArbVG dürfe ein Mindestlohntarif aber nur für Arbeitnehmergruppen festgesetzt werden, für die ein Kollektivvertrag nicht abgeschlossen werden könne. Der Arbeitgeberverein habe z.B. den Kollektivvertrag für die Angestellten der Gemeinnützigen Wohnungswirtschaft Österreichs abgeschlossen, der für das Unternehmen der Beklagten Geltung habe. Im übrigen sei der Inhalt des Mindestlohntarifes im hier interessierenden Umfang nicht gesetzeskonform und verfassungswidrig: Nach seinem Inhalt errechne sich für die Rasenpflege - ausgehend von den von der Klägerin verrechneten Stundenleistungen - ein Stundenlohn von S 394,48, während etwa für die Betreuung von Hobbyräumen, Spielplätzen und ähnlichen Einrichtungen ein Pauschalentgelt gebühre, das nach der tatsächlichen Arbeitsleistung mit einem Stundenlohn von S 78,30 zu entlohnen sei; für das Betreuen von Bäumen und Sträuchern, Blumen und Beeten usw, sowie für das Entfernen von Laub und Ästen errechne sich aus dem festgesetzten Pauschalentgelt ein Stundenlohn von S 83,90. Eine sachliche Rechtfertigung, warum die Entlohnung für das Reinigen der Grünflächen derart höher sei, als die Entlohnung für die eben angeführten Tätigkeiten sei nicht zu erkennen.Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Die Entlohnung der Rasenpflege nach Arbeitsstunden entspreche dem seit 1988 unwidersprochen gepflogenen Willen der Vertragspartner. Überdies sei der Mindestlohntarif nicht anzuwenden, weil die Beklagte Mitglied des kollektivvertragsfähigen Arbeitgebervereines der Bauunternehmungen Österreichs (in der Folge: Arbeitgeberverein) sei. Gemäß Paragraph 22, Absatz 3, ArbVG dürfe ein Mindestlohntarif aber nur für Arbeitnehmergruppen festgesetzt werden, für die ein Kollektivvertrag nicht abgeschlossen werden könne. Der Arbeitgeberverein habe z.B. den Kollektivvertrag für die Angestellten der Gemeinnützigen Wohnungswirtschaft Österreichs abgeschlossen, der für das Unternehmen der Beklagten Geltung habe. Im übrigen sei der Inhalt des

Mindestlohntarifes im hier interessierenden Umfang nicht gesetzeskonform und verfassungswidrig: Nach seinem Inhalt errechne sich für die Rasenpflege - ausgehend von den von der Klägerin verrechneten Stundenleistungen - ein Stundenlohn von S 394,48, während etwa für die Betreuung von Hobbyräumen, Spielplätzen und ähnlichen Einrichtungen ein Pauschalentgelt gebühre, das nach der tatsächlichen Arbeitsleistung mit einem Stundenlohn von S 78,30 zu entlohnen sei; für das Betreuen von Bäumen und Sträuchern, Blumen und Beeten usw, sowie für das Entfernen von Laub und Ästen errechne sich aus dem festgesetzten Pauschalentgelt ein Stundenlohn von S 83,90. Eine sachliche Rechtfertigung, warum die Entlohnung für das Reinigen der Grünflächen derart höher sei, als die Entlohnung für die eben angeführten Tätigkeiten sei nicht zu erkennen.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Bei der Rasenbetreuung handle es sich um "andere Dienstleistungen" iS des § 4 Abs 3 HBG. Das Ausmaß der hiefür zu leistenden Entlohnung, das gemäß§ 12 HBG einer besonderen Vereinbarung überlassen bleibe, richte sich primär nach einem bestehenden Mindestlohntarif und erst sekundär nach einer Vereinbarung der Vertragsparteien. Der im Mindestlohntarif für das Reinigen, das Bewässern und das maschinelle Mähen festgelegte Quadratmetersatz dürfe nach § 3 ArbVG nicht unterschritten werden. Im hier zu beurteilenden Fall sei die Anwendung des Mindestlohntarifes als lex contractus vereinbart worden, sodaß die sonst für seine Anwendbarkeit maßgebende Frage, ob auf Arbeitgeberseite eine kollektivvertragsfähige Körperschaft vorliege, deren Mitglied die Beklagte sei, offen bleiben könne.Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Bei der Rasenbetreuung handle es sich um "andere Dienstleistungen" iS des Paragraph 4, Absatz 3, HBG. Das Ausmaß der hiefür zu leistenden Entlohnung, das gemäß Paragraph 12, HBG einer besonderen Vereinbarung überlassen bleibe, richte sich primär nach einem bestehenden Mindestlohntarif und erst sekundär nach einer Vereinbarung der Vertragsparteien. Der im Mindestlohntarif für das Reinigen, das Bewässern und das maschinelle Mähen festgelegte Quadratmetersatz dürfe nach Paragraph 3, ArbVG nicht unterschritten werden. Im hier zu beurteilenden Fall sei die Anwendung des Mindestlohntarifes als lex contractus vereinbart worden, sodaß die sonst für seine Anwendbarkeit maßgebende Frage, ob auf Arbeitgeberseite eine kollektivvertragsfähige Körperschaft vorliege, deren Mitglied die Beklagte sei, offen bleiben könne.

Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung und sprach aus, daß die ordentliche Revision zulässig sei. Es traf folgende ergänzende Feststellungen:

Dem "Arbeitgeberverein der Bauunternehmungen Österreichs" wurde - damals noch unter anderem Namen - mit Beschluß des Obereinigungsamtes vom 24. 6. 1963 gemäß § 3 Abs 2 Satz 1 Kollektivvertragsgesetz 1947 die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt. Im dazu führenden Antrag hatte der Verein ausgeführt, er habe nach seinen Statuten ua die Interessen seiner Mitglieder als Arbeitgeber wahrzunehmen und durch Führung von Verhandlungen mit den zuständigen Gewerkschaften und Berufsvertretungen der Dienstnehmer seiner Mitglieder, insbesondere auch durch Abschluß von Kollektivverträgen und ähnlichen Vereinbarungen, die Arbeitsbedingungen der Dienstnehmer seiner Mitglieder zu regeln. Nach § 4 der Vereinsstatuten sind ordentliche Vereinsmitglieder nur (gemeinnützige und nicht gemeinnützige) Wohnungsunternehmungen Österreichs.Dem "Arbeitgeberverein der Bauunternehmungen Österreichs" wurde - damals noch unter anderem Namen - mit Beschluß des Obereinigungsamtes vom 24. 6. 1963 gemäß Paragraph 3, Absatz 2, Satz 1 Kollektivvertragsgesetz 1947 die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt. Im dazu führenden Antrag hatte der Verein ausgeführt, er habe nach seinen Statuten ua die Interessen seiner Mitglieder als Arbeitgeber wahrzunehmen und durch Führung von Verhandlungen mit den zuständigen Gewerkschaften und Berufsvertretungen der Dienstnehmer seiner Mitglieder, insbesondere auch durch Abschluß von Kollektivverträgen und ähnlichen Vereinbarungen, die Arbeitsbedingungen der Dienstnehmer seiner Mitglieder zu regeln. Nach Paragraph 4, der Vereinsstatuten sind ordentliche Vereinsmitglieder nur (gemeinnützige und nicht gemeinnützige) Wohnungsunternehmungen Österreichs.

Die Beklagte hat sich nach ihrem Gesellschaftsvertrag mit der Errichtung und Verwaltung von Wohnungen im eigenen und im fremden Namen, der Schaffung von Wohnungseigentum und der Dienstleistung im Datenverkehr mit anderen gemeinnützigen Bauvereinigungen zu befassen.

Das Berufungsgericht vertrat die Rechtsauffassung, daß nach dem Inhalt des zwischen den Parteien geschlossenen Hausbesorgerdienstvertrages die Rasenpflege nach der aufgewendeten Arbeitszeit honoriert und damit eine Ausnahme von den im Mindestlohntarif getroffenen Entlohnungsregelungen geschaffen werden sollte. Da diese Ausnahmeregelung die Klägerin schlechter stelle, als der verordnete Mindestlohntarif, sei zu prüfen, ob dieser ex lege auf das Dienstverhältnis der Klägerin anzuwenden sei. Dies sei - selbst wenn man die Mitgliedschaft der Beklagten zum

Arbeitgeberverein annehme - der Fall: Mindestlohntarife seien Rechtsverordnungen iSd § 18 Abs 2 B-VG des Bundeseinigungsamtes, die Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen von Arbeitnehmergruppen, für die ein Kollektivvertrag ua mangels einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite nicht abgeschlossen werden könne, festsetzten. Dementsprechend erstrecke sich der persönliche Geltungsbereich der hier bezughabenden Mindestlohntarife auf Hausbesorger iSd HBG und deren Arbeitgeber, die in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber von Hausbesorgern nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft seien. Die Kollektivvertragsfähigkeit des Arbeitgebervereines sei keine generelle, alle Arbeitnehmer - ungeachtet ihrer Tätigkeit - umfassende, sondern beschränke sich auf seinen berufsspezifischen Wirkungsbereich. Dieser Wirkungsbereich könne zwar aus dem Zuerkennungsbeschluß des Obereinigungsamtes und auch aus dem Statut des Vereines nicht abgeleitet werden, wohl aber aus dem wirtschaftlichen Betätigungsbereich seiner Mitglieder. Von den Tätigkeiten, die Gegenstand und Zweck der Beklagten seien, komme hier nur die "Verwaltung von Wohnungen" in Betracht. Der Hausbesorger wirke aber nicht an der "Verwaltung von Wohnungen" mit. Wohnungsverwaltung sei der Betätigungsbereich, in dem eine geschäftsfähige Rechtsperson als Verwalter eines Wohnungsbestandes Rechtshandlungen vornehme und zur Bewältigung dieser Aufgabe Personal einsetze. Die Reinhaltung und Wartung eines Wohnhauses sei keine solche Rechtshandlung bzw. keine eine solche Rechtshandlung unterstützende Tätigkeit. Hausbesorgung sei vielmehr eine erst durch die Verwaltungsmaßnahme bewirkte manipulative Tätigkeit zur Verhinderung der Verwahrlosung eines Bauwerks. Außerdem sei "Verwaltung" begrifflich ein Tätigwerden für eine andere Rechtsperson. Der Hauseigentümer, der einen Hausbesorgerdienstvertrag schließe, setze damit keine Verwaltungshandlung, sondern eine aus dem Eigentumsrecht erfließende Nutzungsdisposition. Demgemäß sei die Beklagte beim Abschluß des Hausbesorgerdienstvertrages nicht als Hausverwalterin, sondern als nur sich selbst verantwortliche Hauseigentümerin tätig geworden. Diese Tätigkeit sei nicht ihr gesellschaftsvertraglicher Unternehmensgegenstand und -zweck. Mit diesem Betätigungsfeld sei sie nicht ordentliches Mitglied des für kollektivvertragsfähig erklärten Arbeitgebervereins. Damit erstrecke sich dessen Kollektivvertragsfähigkeit auch nicht auf von der Beklagten als Hauseigentümerin abgeschlossene Hausbesorgerdienstverträge. Ein Kollektivvertrag sei daher nicht abschließbar, sodaß der von der Klägerin in Anspruch genommene Mindestlohntarif anwendbar sei. Dieser sei weder gesetz- noch verfassungswidrig, zumal er auf alle Hausbesorger anzuwenden sei und somit keine sachlich ungerechtfertigte Ungleichbehandlung stattfinde. Die Behörde habe bei der Entgeltfestsetzung das ihr in den §§ 22, 23 ArbVG eingeräumte Ermessen nicht mißbraucht. Die Festsetzung eines Flächenentgeltes für die Rasenpflege sei im Hinblick auf die Erfaßbarkeit dieser Tätigkeit sachgerecht. Bei der von der Beklagten hervorgehobenen Tätigkeit des Betreuens von Bäumen, Sträuchern und Blumenbeeten sei dies nicht der Fall. Ein fiktiver Vergleich der festgesetzten Entgelte sei nicht zielführend, weil die Dauer der Rasenpflege von der Arbeitsgeschwindigkeit des Bearbeiters abhänge.Das Berufungsgericht vertrat die Rechtsauffassung, daß nach dem Inhalt des zwischen den Parteien geschlossenen Hausbesorgerdienstvertrages die Rasenpflege nach der aufgewendeten Arbeitszeit honoriert und damit eine Ausnahme von den im Mindestlohntarif getroffenen Entlohnungsregelungen geschaffen werden sollte. Da diese Ausnahmeregelung die Klägerin schlechter stelle, als der verordnete Mindestlohntarif, sei zu prüfen, ob dieser ex lege auf das Dienstverhältnis der Klägerin anzuwenden sei. Dies sei - selbst wenn man die Mitgliedschaft der Beklagten zum Arbeitgeberverein annehme - der Fall: Mindestlohntarife seien Rechtsverordnungen iSd Paragraph 18, Absatz 2, B-VG des Bundeseinigungsamtes, die Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen von Arbeitnehmergruppen, für die ein Kollektivvertrag ua mangels einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite nicht abgeschlossen werden könne, festsetzten. Dementsprechend erstrecke sich der persönliche Geltungsbereich der hier bezughabenden Mindestlohntarife auf Hausbesorger iSd HBG und deren Arbeitgeber, die in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber von Hausbesorgern nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft seien. Die Kollektivvertragsfähigkeit des Arbeitgebervereines sei keine generelle, alle Arbeitnehmer - ungeachtet ihrer Tätigkeit - umfassende, sondern beschränke sich auf seinen berufsspezifischen Wirkungsbereich. Dieser Wirkungsbereich könne zwar aus dem Zuerkennungsbeschluß des Obereinigungsamtes und auch aus dem Statut des Vereines nicht abgeleitet werden, wohl aber aus dem wirtschaftlichen Betätigungsbereich seiner Mitglieder. Von den Tätigkeiten, die Gegenstand und Zweck der Beklagten seien, komme hier nur die "Verwaltung von Wohnungen" in Betracht. Der Hausbesorger wirke aber nicht an der "Verwaltung von Wohnungen" mit. Wohnungsverwaltung sei der Betätigungsbereich, in dem eine geschäftsfähige Rechtsperson als Verwalter eines Wohnungsbestandes Rechtshandlungen vornehme und zur Bewältigung dieser Aufgabe Personal einsetze. Die Reinhaltung und Wartung eines Wohnhauses sei keine solche Rechtshandlung bzw. keine eine solche Rechtshandlung unterstützende Tätigkeit.

Hausbesorgung sei vielmehr eine erst durch die Verwaltungsmaßnahme bewirkte manipulative Tätigkeit zur Verhinderung der Verwahrlosung eines Bauwerks. Außerdem sei "Verwaltung" begrifflich ein Tätigwerden für eine andere Rechtsperson. Der Hauseigentümer, der einen Hausbesorgerdienstvertrag schließe, setze damit keine Verwaltungshandlung, sondern eine aus dem Eigentumsrecht erfließende Nutzungsdisposition. Demgemäß sei die Beklagte beim Abschluß des Hausbesorgerdienstvertrages nicht als Hausverwalterin, sondern als nur sich selbst verantwortliche Hauseigentümerin tätig geworden. Diese Tätigkeit sei nicht ihr gesellschaftsvertraglicher Unternehmensgegenstand und -zweck. Mit diesem Betätigungsfeld sei sie nicht ordentliches Mitglied des für kollektivvertragsfähig erklärten Arbeitgebervereins. Damit erstrecke sich dessen Kollektivvertragsfähigkeit auch nicht auf von der Beklagten als Hauseigentümerin abgeschlossene Hausbesorgerdienstverträge. Ein Kollektivvertrag sei daher nicht abschließbar, sodaß der von der Klägerin in Anspruch genommene Mindestlohntarif anwendbar sei. Dieser sei weder gesetz- noch verfassungswidrig, zumal er auf alle Hausbesorger anzuwenden sei und somit keine sachlich ungerechtfertigte Ungleichbehandlung stattfinde. Die Behörde habe bei der Entgeltfestsetzung das ihr in den Paragraphen 22,, 23 ArbVG eingeräumte Ermessen nicht mißbraucht. Die Festsetzung eines Flächenentgeltes für die Rasenpflege sei im Hinblick auf die Erfaßbarkeit dieser Tätigkeit sachgerecht. Bei der von der Beklagten hervorgehobenen Tätigkeit des Betreuens von Bäumen, Sträuchern und Blumenbeeten sei dies nicht der Fall. Ein fiktiver Vergleich der festgesetzten Entgelte sei nicht zielführend, weil die Dauer der Rasenpflege von der Arbeitsgeschwindigkeit des Bearbeiters abhänge.

Die Revision sei zuzulassen, weil die Frage der Möglichkeit einer eingeschränkten Kollektivvertragsfähigkeit höchstgerichtlich noch nicht behandelt worden sei.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der Beklagten wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung mit dem Antrag, es im Sinne der Abweisung des Klagebegehrens abzuändern. Hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die Klägerin beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist zulässig, weil zu den hier aufgeworfenen Fragen höchstgerichtliche Rechtsprechung fehlt. Sie ist aber nicht berechtigt.

Ein Mindestlohntarif darf - soweit hier von Interesse - nur für Arbeitnehmergruppen festgesetzt werden, für die ein Kollektivvertrag nicht abgeschlossen werden kann, weil kollektivvertragsfähige Körperschaften auf Arbeitgeberseite nicht bestehen (§ 22 Abs 3 Z 1 ArbVG). Bereits der Bestand einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitgeber allein ist ausschlaggebend dafür, daß eine Festsetzung von Mindestlohntarifen nicht mehr erfolgen kann, gleichgültig, ob auch tatsächlich ein Kollektivvertrag abgeschlossen wurde oder nicht. Die behördliche Festsetzung eines Mindestlohntarifes soll nur einen fehlenden Kollektivvertragspartner auf Arbeitgeberseite ersetzen, nicht jedoch einen vorhandenen, aber nicht abschlußbereiten Partner zu Verhandlungen zwingen (Cerny in Cerny/Haas-Laßnigg/B.Schwarz, ArbVG II 105).Ein Mindestlohntarif darf - soweit hier von Interesse - nur für Arbeitnehmergruppen festgesetzt werden, für die ein Kollektivvertrag nicht abgeschlossen werden kann, weil kollektivvertragsfähige Körperschaften auf Arbeitgeberseite nicht bestehen (Paragraph 22, Absatz 3, Ziffer eins, ArbVG). Bereits der Bestand einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitgeber allein ist ausschlaggebend dafür, daß eine Festsetzung von Mindestlohntarifen nicht mehr erfolgen kann, gleichgültig, ob auch tatsächlich ein Kollektivvertrag abgeschlossen wurde oder nicht. Die behördliche Festsetzung eines Mindestlohntarifes soll nur einen fehlenden Kollektivvertragspartner auf Arbeitgeberseite ersetzen, nicht jedoch einen vorhandenen, aber nicht abschlußbereiten Partner zu Verhandlungen zwingen (Cerny in Cerny/Haas-Laßnigg/B.Schwarz, ArbVG römisch II 105).

Es ist daher zu prüfen, ob sich die Kollektivvertragsfähigkeit des Arbeitgeberverbandes auch auf Hausbesorger erstreckt, die als Arbeitnehmer seiner Mitglieder in deren eigenen, von ihnen selbst verwalteten Häusern tätig sind (auf Hausbesorger, die in von Verbandsmitgliedern verwalteten Häusern Dritter tätig sind, kann sich die Kollektivvertragsfähigkeit des Verbandes von vornherein nicht erstrecken, weil die Verbandsmitglieder nicht Arbeitgeber solcher Hausbesorger sind).

Der räumliche, persönliche und fachliche Geltungsbereich der Kollektivvertragsfähigkeit einer freien Berufsvereinigung (nicht zu verwechseln mit dem räumlichen, persönlichen und fachlichen Geltungsbereich eines Kollektivvertrages) ergibt sich - vorausgesetzt, es liegt (wie hier) eine Entscheidung des Bundeseinigungsamtes (früher: Obereinigungsamtes) auf Zuerkennung ohne Einschränkung vor - aus den die innere Organisation und den

Aufgabenbereich dieser Berufsvereinigung regelnden Bestimmungen ihrer Statuten (Strasser in Floretta/Strasser, Kommentar zum ArbVG, 60f; Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht II3 107).

Im hier zu beurteilenden Fall ist - wie das Berufungsgericht zu Recht hervorgehoben hat - der Aufgabenbereich des Arbeitgeberverbandes dessen Statuten (nur) insofern zu entnehmen, als daraus ersichtlich ist, daß ordentliche Mitglieder des Verbandes nur (gemeinnützige und nicht gemeinnützige) Wohnungsunternehmen Österreichs sind. Damit ist es notwendig und gerechtfertigt, zur Ermittlung der Grenzen der Kollektivvertragsfähigkeit des Arbeitgeberverbandes auf die Tätigkeiten abzustellen, die Unternehmensgegenstand und -zweck der Verbandsmitglieder sind. Zur Ermittlung dieser Tätigkeiten hat sich das Berufungsgericht (unbekämpft) auf den Gesellschaftsvertrag der Beklagten bezogen. Daß dieser für die Vereinsmitglieder repräsentativ ist, wurde in der Revision nicht bestritten, sondern inhaltlich sogar unterstellt.

Für die hier anzustellende Prüfung ist nur von Interesse, daß zu Unternehmensgegenstand und -zweck der Verbandsmitglieder auch die Verwaltung von Wohnungen im eigenen Namen gehört; alle anderen Tätigkeiten kommen von vornherein nicht in Betracht. Dem Begriff der Verwaltung von Wohnungen ist aber - wie das Berufungsgericht richtig erkannt hat - die Tätigkeit des Hausbesorgers nicht zu unterstellen.

Dabei ist der Revisionswerberin durchaus zuzugestehen, daß im hier interessierenden Zusammenhang auch die Verwaltung eigener Wohnhausanlagen dem Begriff der Verwaltung von Wohnungen unterstellt werden kann. Dies ändert aber nichts daran, dieser Begriff nur solche Tätigkeiten umfassen kann, die inhaltlich dem Begriff der Hausverwaltung als Geschäftsbesorgung (Vornahme von Rechtsgeschäften oder anderen Rechtshandlungen) für den (oder die) Hauseigentümer in Angelegenheiten der ordentlichen Verwaltung zu unterstellen sind (vgl Apathy in Schwimann, ABGB V**2, Rz 4 zu § 1002). Die Tätigkeit des Hausbesorgers fällt daher nicht unter diesen Begriff der Hausverwaltung. Der Hauseigentümer wird in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber des Hausbesorgers nicht als Hausverwalter tätig. Wie das Berufungsgericht richtig hervorgehoben hat, setzt der Hauseigentümer insofern keine Verwaltungshandlungen, sondern eine aus dem Eigentumsrecht erfließende Disposition. Dies entspricht der allgemeinen Auffassung, daß der Hausbesorger nicht in der "Hausverwaltung" tätig bzw. dieser zuzurechnen ist. Dementsprechend wurde die Zulässigkeit der Erlassung von Mindestlohntarifen auch für als Arbeitnehmer von (eigene Wohnhausanlagen verwaltenden) Wohnungsunternehmungen - soweit ersichtlich - bislang nicht in Frage gestellt (vgl nur die insofern keine Einschränkungen vornehmenden Ausführungen von Cerny [aaO, 105] und Floretta/Spielbüchler/Strasser [aaO 158]). Die in der Revision zitierten Ausführungen von Klein (Die Tätigkeit des Obereinigungsamtes im System der Arbeitsverfassung; ZAS 1983,123 [128]) stehen dazu nicht in Widerspruch, weil sie nicht einen vergleichbaren Arbeitgeberverband, sondern einen im Lichte der eben angestellten Überlegungen anders zu beurteilenden kollektivvertragsfähigen "Haus- und Grundbesitzerverband" betreffen. Ebensowenig überzeugt der Einwand, daß unter der dargestellten Voraussetzung die Beklagte gar nicht berechtigt wäre, Hausbesorgerdienstverhältnisse abzuschließen. Diese Berechtigung, in ihrer Eigenschaft als Hauseigentümer solche Verträge zu schließen, steht außer Zweifel. Dies stellt aber das dargestellte Ergebnis, die Beklagte sei insofern als Hauseigentümer und nicht als Hausverwalter tätig, nicht in Frage.Dabei ist der Revisionswerberin durchaus zuzugestehen, daß im hier interessierenden Zusammenhang auch die Verwaltung eigener Wohnhausanlagen dem Begriff der Verwaltung von Wohnungen unterstellt werden kann. Dies ändert aber nichts daran, dieser Begriff nur solche Tätigkeiten umfassen kann, die inhaltlich dem Begriff der Hausverwaltung als Geschäftsbesorgung (Vornahme von Rechtsgeschäften oder anderen Rechtshandlungen) für den (oder die) Hauseigentümer in Angelegenheiten der ordentlichen Verwaltung zu unterstellen sind vergleiche Apathy in Schwimann, ABGB V**2, Rz 4 zu Paragraph 1002,). Die Tätigkeit des Hausbesorgers fällt daher nicht unter diesen Begriff der Hausverwaltung. Der Hauseigentümer wird in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber des Hausbesorgers nicht als Hausverwalter tätig. Wie das Berufungsgericht richtig hervorgehoben hat, setzt der Hauseigentümer insofern keine Verwaltungshandlungen, sondern eine aus dem Eigentumsrecht erfließende Disposition. Dies entspricht der allgemeinen Auffassung, daß der Hausbesorger nicht in der "Hausverwaltung" tätig bzw. dieser zuzurechnen ist. Dementsprechend wurde die Zulässigkeit der Erlassung von Mindestlohntarifen auch für als Arbeitnehmer von (eigene Wohnhausanlagen verwaltenden) Wohnungsunternehmungen - soweit ersichtlich - bislang nicht in Frage gestellt vergleiche nur die insofern keine Einschränkungen vornehmenden Ausführungen von Cerny [aaO, 105] und Floretta/Spielbüchler/Strasser [aaO 158]). Die in der Revision zitierten Ausführungen von Klein (Die Tätigkeit des Obereinigungsamtes im System der Arbeitsverfassung; ZAS 1983,123 [128]) stehen dazu nicht in Widerspruch, weil sie nicht einen vergleichbaren

Arbeitgeberverband, sondern einen im Lichte der eben angestellten Überlegungen anders zu beurteilenden kollektivvertragsfähigen "Haus- und Grundbesitzerverband" betreffen. Ebensowenig überzeugt der Einwand, daß unter der dargestellten Voraussetzung die Beklagte gar nicht berechtigt wäre, Hausbesorgerdienstverhältnisse abzuschließen. Diese Berechtigung, in ihrer Eigenschaft als Hauseigentümer solche Verträge zu schließen, steht außer Zweifel. Dies stellt aber das dargestellte Ergebnis, die Beklagte sei insofern als Hauseigentümer und nicht als Hausverwalter tätig, nicht in Frage.

Damit ist dem Berufungsgericht aber beizupflichten, daß die Beklagte, soweit sie als Eigentümerin ihrer Häuser Arbeitgeberin von Hausbesorgern ist, nicht im Rahmen ihres gesellschaftsvertraglichen Unternehmens- gegenstandes- und -zwecks tätig wird, sodaß sie - weil im Sinne der obigen Ausführungen davon auszugehen ist, daß ihr Unternehmensgegenstand- und Zweck dem Aufgabenbereich des Arbeitgeberverbandes entspricht - in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber von Hausbesorgern nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung ist.

Damit ist aber dem Berufungsgericht beizupflichten, daß der hier in Betracht kommende Mindestlohntarif auf das zwischen den Streitteilen bestehende Arbeitsverhältnis anzuwenden ist. Die Entlohnung für die hier zu beurteilende Tätigkeit, bei der es sich unstrittigerweise um eine "andere Dienstleistung" iS § 4 Abs 3 HBG handelt, richtet sich daher trotz der zwischen den Parteien geschlossenen Vereinbarung nach dem (unabdingbaren) Mindestlohntarif, der nur für den Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen zuläßt (Arb 10.335; Cerny, aaO, 107).Damit ist aber dem Berufungsgericht beizupflichten, daß der hier in Betracht kommende Mindestlohntarif auf das zwischen den Streitteilen bestehende Arbeitsverhältnis anzuwenden ist. Die Entlohnung für die hier zu beurteilende Tätigkeit, bei der es sich unstrittigerweise um eine "andere Dienstleistung" iS Paragraph 4, Absatz 3, HBG handelt, richtet sich daher trotz der zwischen den Parteien geschlossenen Vereinbarung nach dem (unabdingbaren) Mindestlohntarif, der nur für den Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen zuläßt (Arb 10.335; Cerny, aaO, 107).

Daß die Beklagte keine Gesetz- bzw. Verfassungswidrigkeit der hier anzuwendenden Bestimmungen des Mindestlohntarifes aufzuzeigen vermag, hat bereits das Berufungsgericht zutreffend ausgeführt: Die von der Beklagten für den gegenteiligen Standpunkt ins Treffen geführte Entlohnung für die Betreuung von Hobbyräumen, Spielplätzen und ähnlichen Einrichtungen ist nicht vergleichbar, weil die damit entlohnte Tätigkeit mit der hier zu beurteilenden Rasenpflege keine relevanten Gemeinsamkeiten aufweist. Daß die Entlohnung der Rasenfläche mit einem Flächenentgelt honoriert wird, ist sachgerecht, weil es dem Gesetz(Verordnungs)geber gestattet ist, einfache und leicht handhabbare Lösungen zu treffen (VfSlg 10.455/1985; 11.616/1988). Für die Betreuung von Bäumen, Sträuchern, Blumen und Beeten kommt eine solche Flächenentlohnung naturgemäß nicht in Betracht, sodaß die insofern vorgenommene Differenzierung sachgerecht ist. Welcher Stundenlohn sich im Einzelfall aus der festgesetzten Flächenentlohnung ergibt, hängt von zahlreichen Umständen (maschinelle Ausstattung, Arbeitstempo, Lage und Gestalt der Flächen etc) ab. Daß der Gesetz(Verordnungs)geber dabei von einer Durchschnittsbetrachtung ausgeht und auf den Regelfall abstellt, ist unbedenklich (VfSlg 8457/1978; 11.615/1988). Einzelfälle einer Begünstigung machen die am Durchschnitt orientierte Regelung nicht unsachlich (VfSlg 8871/1980). Der bloße Hinweis auf den hier im konkreten Einzelfall von der Beklagten errechneten Stundenlohn ist daher von vornherein ungeeignet, die Gesetz- bzw. Verfassungswidrigkeit der Regelung darzulegen, die im übrigen nicht nur das Mähen des Rasens, sondern auch das Reinigen (z.B. Entfernen von Papierabfällen), das Bewässern und das Entfernen des Grases abdeckt.

Der Revision war daher ein Erfolg zu versagen.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die §§ 41, 50 Abs 1 ZPODie Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E52917 08B03388

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1999:008OBA00338.98H.0128.000

Dokumentnummer

JJT_19990128_OGH0002_008OBA00338_98H0000_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