jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1998/11/25 9ObA249/98b

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 25.11.1998

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. Spenling sowie durch die fachkundigen Laienrichter Franz Ovesny und Dr. Bernhard Rupp als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Manfred Sch*****, Berufspilot, ***** vertreten durch Dr.Peter Gatternig, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei R*****S***** GesmbH, ***** vertreten durch Dr. Peter Schmautzer, Rechtsanwalt in Wien, wegen S 487.193 sA, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 29. Juni 1998, GZ 10 Ra 122/98d-15, womit infolge Berufung des Klägers das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 5. Dezember 1997, GZ 24 Cga 194/97t-8, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S

21.375 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 3.562,50 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war aufgrund eines Dienstvertrages vom 2. 12. 1994 bis zur einvernehmlichen Beendigung des Dienstverhältnisses zum 31. 12. 1996 bei der Beklagten als Pilot beschäftigt. Diese betreibt ein Luftfahrtunternehmen mit Sitz in Bregenz und fliegt Destinationen innerhalb Österreichs und in Europa an. Beim Einstellungsgespräch ging es ausschließlich um die fachliche Qualifikation des Klägers. Nach einer einwöchigen bestandenen Selektion an der Pilotenschule in G***** hat der Kläger den von der beklagten Partei übermittelten schriftlichen Arbeitsvertrag am 2. 12. 1994 unterschrieben.

Auszugsweise hat dieser folgenden wesentlichen Inhalt:

"....Tätigkeitsbereich

Der Arbeitnehmer ist als Pilot in die Dienste des Arbeitgebers eingetreten. Sein Tätigkeitsbereich umfaßt sämtliche Aufgaben und Pflichten, welche mit dieser Funktion verbunden sind, insbesondere:

Pilotierung der ihm zugewiesenen Flugzeuge, Erstellung der notwendigen Unterlagen im Zusammenhang mit seinen flugdienstlichen Aufgaben, Mitwirkung bei der Einsatzplanung und Bereithaltung für allfällige Stellvertretungen

.... Lohnvereinbarung

Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit derzeit ein monatliches

Bruttogehalt von öS 22.000..... Homebase für alle Piloten ist

B*****/A*****..... wird zwischen den Vertragsparteien vereinbart, daß

der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz in der Region W***** hat.

.....Übrige Bestimmungen

Soweit durch diesen Vertrag nichts Abweichendes geregelt wurde, finden die Bestimmungen des Österreichischen Angestelltengesetzes Anwendung. Zudem gelten die Vorschriften des FOM der Arbeitgeberin. Der Arbeitsvertrag kann überdies mit gegenseitiger Übereinkunft durch Reglemente, Betriebsvereinbarungen oder einen Kollektivvertrag ergänzt werden.

....Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

Im Zuge einer Schulung vor dem ersten Flugeinsatz bei der Beklagten erhielt der Kläger ein Exemplar des für die beklagte Partei genehmigten Flugbetriebshandbuches (FOM = Flight Operations Manual). Darin finden sich unter anderem Definitionen der Begriffe Flight Time, Duty Time, Rest Time sowie Begrenzungen der maximalen Flight Time (100 Stunden pro Monat, 300 Stunden pro Quartal und 1000 Stunden pro Jahr in der für den Kläger gültigen Fassung), der maximalen Duty Times und Festlegung der minimalen Rest Times. Er erhielt von Februar 1995 bis einschließlich Februar 1996 ein monatliches Bruttogehalt von S 24.300 (einschließlich einer fixen Flugzulage und einem Überstundenpauschale für fünf Überstunden) sowie von März 1996 bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses ein Monatsgehalt von S 31.611,53 brutto (einschließlich der oben genannten Gehaltsbestandteile). Zuzüglich erhielt der Kläger abhängig von der Vornahme von Inlands- oder Auslandsflügen monatliche Spesen. Bei den Einsätzen des Klägers wurden die Bestimmungen des FOM, insbesondere bezüglich der vorgeschriebenen Flight Times, Duty Times und Rest Times durchgehend eingehalten. Wie bei allen Piloten der Beklagten ist es auch beim Kläger regelmäßig vorgekommen, daß er - wie im Dienstplan bereits im vorhinein eingeteilt - während bestimmter "Stand-By" Zeiten telefonisch erreichbar sein mußte und er dabei innerhalb von einer Stunde am Flughafen zu erscheinen hatte. Zur Erhaltung der Flugtauglichkeit ist es einem Piloten während dieser "Stand-By" Zeit etwa untersagt, Alkohol zu konsumieren. Es kam auch vor, daß sich der Kläger im Anschluß an einen Flug bis zum Weiterflug auswärtig aufzuhalten hatte. Dies umfaßte in der Regel einen Zeitraum von der Ankunft am Abend bis gegen Mitternacht bis zum Abflug am nächten Tag bis spätestens Nachmittag. Auch während dieser Zeit hat der Pilot auf die Aufrechterhaltung seiner Flugtauglichkeit zu achten, unterliegt darüber hinaus aber keinen weiteren Beschränkungen. Über eine gesonderte Abgeltung der "Stand-By" Zeiten und der Zeiten auswärtigen Aufenthaltes wurde nichts gesprochen und vereinbart. Darüber gibt es zwar Gespräche innerhalb der Belegschaft und auch mit dem Betriebsrat. Es besteht weder eine Betriebsvereinbarung noch unterliegt die Beklagte einem Kollektivvertrag. Ergebnisse zeitigten die Gespräche nicht.

Nach Ausdehnung des Klagebegehrens begehrt der Kläger S 487.193 brutto sA. Er geht davon aus, daß trotz mangelnder Anwendbarkeit des Arbeitszeitgesetzes, eines Kollektivvertrages oder einer Betriebsvereinbarung in Österreich eine 40-Wochenstunde die Regel sei und im schriftlichen Dienstvertrag die Frage der wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht geregelt sei. Daher seien die die allgemein geltende Normalarbeitszeit überschreitenden Arbeitszeiten als Überstunden zu entlohnen. Auch die "Stand-By" Zeiten seien im Ausmaß von 50 % als Arbeitszeiten zu betrachten wie auch die außerhalb an seinem Wohnsitz verbrachten Zeiten an Zielorten der von ihm durchgeführten Flüge.

Die beklagte Partei bestritt das Klagebegehren. Durch die Vereinbarung der Vorschriften des FOM sei auch die Arbeitszeit geregelt worden. Nur die darin geregelten Dienstleistungen habe der Kläger erbracht und dafür auch die im Arbeitsvertrag vereinbarten Gegenleistungen erhalten. Für einen Anspruch auf Überstundenentgelt fehle jegliche Rechtsgrundlage.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab.

Mangels Geltung des Arbeitszeitgesetzes oder eines Kollektivvertrages oder einer Betriebsvereinbarung seien die Ansprüche des Klägers ausschließlich auf der Ebene des individuellen Arbeitsvertrages zu prüfen. Darin finde sich keine unmittelbare Regelung der Arbeitszeit, jedoch werde auf die Geltung der Vorschriften des FOM verwiesen. In diesem Flugbetriebshandbuch, welches vom Bundesministerium für öffentliche Wirtschaft und Verkehr genehmigt wurde, seien die Grenzen der maximalen Flugzeiten und der minimalen Ruhezeiten geregelt und auch geregelt, was

unter Flight Time und Rest Time zu verstehen sei und in welchem Ausmaß andere Inanspruchnahmen des fliegenden Personals (etwa Anreisezeiten von der Homebase zum Flughafen, Stand-By-Zeiten und Wartezeiten) als Duty Time zu zählen hätten. Es regelt die zulässigen Arbeitszeiten des fliegenden Personals in graduellen Abstufungen der Inanspruchnahme sowie die Mindestruhezeiten und ist aufgrund der bescheidmäßigen Genehmigung öffentlich-rechtlicher Natur, enthält jedoch keine Entgeltregelung. Durch den Veweis im Arbeitsvertrag auf die FOM seien die zulässige Inanspruchnahme des Klägers als Pilot sowie seine Mindestruhezeiten Gegenstand des Arbeitsvertrages geworden. Die Hauptleistungspflichten im Arbeitsverhältnis, nämlich Arbeitspflicht und Entgeltpflicht seien inhaltlich eindeutig vereinbart worden. Das fliegende Personal sei seit jeher typischerweise in unterschiedlicher Intensität zur Bereitschaft, zur Vorbereitung, zum Flugeinsatz, zur Nachbereitung und zu vorgeschriebenen auswärtigen Aufenthalten eingesetzt. Diese Vielschichtigkeit von Arbeitszeiten im weitesten Sinn sei Grund dafür, daß das fliegende Personal von der Geltung des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes ausgenommen werde und fänden sich diesbezüglich sehr differenzierende Regelungen, vor allem in international gültigen Vorgaben, Flugbetriebshandbüchern, Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen. Ein Anspruch auf Überstundenabgeltung bestehe nicht. Der Kläger versuche vielmehr eine Entgeltforderung, die auf betrieblicher Ebene und auf kollektivvertraglicher Ebene nicht erreicht werde, durch eine Vertragsauslegung auf einzelvertraglicher Ebene zu erreichen. Die im Vertrag vereinbarten zeitlichen Grenzen der Inanspruchnahme des Klägers seien während des Dienstverhältnisses nicht überschritten worden und der Kläger habe das vertraglich vereinbarte Entgelt erhalten. Ein darüber hinausgehender Anspruch bestehe daher nicht.

Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung und sprach aus, daß die Revision zulässig sei.

In seinen rechtlichen Ausführungen vermochte das Berufungsgericht die Ansicht des Klägers, daß das im Dienstvertrag mitvereinbarte Angestelltengesetz auf einer 40-Stunden-Woche aufbaue, nicht zu teilen. Eine Arbeitszeitregelung sei dem Angestelltengesetz nicht zu entnehmen und die diesbezüglichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes kämen aufgrund seiner Ausnahmebestimmung bezüglich des Bordpersonals nicht zum Tragen. Die ausschließlich aufgrund des individuellen Arbeitsvertrages zu prüfenden Ansprüche des Klägers seien nicht gegeben, weil die dort geregelte Inanspruchnahme des Klägers von der Beklagten eingehalten und mit dem vereinbarten Entgelt abgegolten worden sei. Daß das FOM Sicherheitsfragen einschließlich der maximalen Flugzeiten, der Beanspruchungszeiten und der Erholungszeiten regle und es sich auch dabei um Sicherheitsfragen handle, sei zugleich auch ein Maßstab für die Beanspruchbarkeit eines Berufspiloten im Rahmen seiner Vollbeschäftigung.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die Revision des Klägers wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung der Sache und dem Antrag, das angefochtene Urteil im Sinn einer Klagestattgebung abzuändern, hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die beklagte Partei stellt den Antrag, der Revision des Klägers keine Folge zu geben.

Die Revision ist nicht berechtigt.

Rechtliche Beurteilung

Die verfassungsrechtlich unbedenkliche Ausnahme des Bordpersonals nach § 1 Abs 2 Z 7 AZG von dessen Anwendungsbereich, die durchaus mit der Arbeitszeitrichtlinie RL 93/104 EG im Einklang steht, ist eine Folge von Zweckmäßigkeitserwägungen, die von ganz unterschiedlichen und vielfältigen Gesichtspunkten abhängen, wie zB von der Häufigkeit, vom Grad und der Regelbarkeit der nötigen Abweichungen und von der Wahrscheinlichkeit des Mißbrauchs und der Möglichkeit effektiver Kontrolle (VfSlg 12.997) und auch der Vielschichtigkeit der dort vorkommenden Arbeitszeiten.Die verfassungsrechtlich unbedenkliche Ausnahme des Bordpersonals nach Paragraph eins, Absatz 2, Ziffer 7, AZG von dessen Anwendungsbereich, die durchaus mit der Arbeitszeitrichtlinie RL 93/104 EG im Einklang steht, ist eine Folge von Zweckmäßigkeitserwägungen, die von ganz unterschiedlichen und vielfältigen Gesichtspunkten abhängen, wie zB von der Häufigkeit, vom Grad und der Regelbarkeit der nötigen Abweichungen und von der Wahrscheinlichkeit des Mißbrauchs und der Möglichkeit effektiver Kontrolle (VfSlg 12.997) und auch der Vielschichtigkeit der dort vorkommenden Arbeitszeiten.

Die Ausnahme vom AZG hat zur Folge, daß die vom Revisionswerber ins Treffen geführten Regelungen dieses Gesetzes über Normalarbeitszeit einer 40-Stundenwoche oder von Überstunden nicht zum Tragen kommen können. Ausschlaggebend ist daher, wie bereits die Vorinstanzen erkannten, was die Parteien mangels Vorhandenseins eines Kollektivvertrages oder einer Betriebsvereinbarung im individuellen Arbeitsvertrag neben der "Anwendbarkeit des

Angestelltengesetzes", das aber keine Arbeitszeitregelung kennt, vereinbart haben.

Hiezu haben die Vorinstanzen zugrundegelegt, daß darin die Geltung

der Vorschriften des FOM der Arbeitgeberin, die von der

Zivilluftfahrtbehörde genehmigt sind (BGBl 1995/382), vereinbart

wurden. Daß es sich dabei auch um sicherheitstechnische Vorschriften

handelt, steht den Feststellungen nicht entgegen, daß die FOM die

zulässige Arbeitszeiten des fliegenden Personals und ihre Grenzen in

graduellen Abstufungen der Inanspruchnahme sowie die

Mindestruhezeiten regeln. Das zeitliche Ausmaß der Arbeitszeit ist

der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers entsprechend im allgemeinen auch

so zu begrenzen, daß gesundheitliche Gefahren und Schäden für den einzelnen Arbeitnehmer, aber auch, was das Bordpersonal betrifft, im Interesse der Allgemeinheit verhindert werden. Der Schutzgedanke sowohl im Interesse des Arbeitnehmers als auch der Allgemeinheit im Sinne einer Sicherheitsvorschrift (Cerny in FS Weißenberg, 255 f) ist daher verwirklicht. Die Beschränkung der Flugzeiten schließt demnach eine darin von den Vorinstanzen angenommene Arbeitszeitregelung nicht aus noch macht sie diese mangels einer gesetzlichen Vorgabe unzulässig. Daß bei Zusammenrechnung von Flugzeiten inner- und außerhalb des Unternehmens die festgelegten Höchstflugzeiten nicht überschritten werden dürfen, ist kein Argument, daß die FOM eine ausschließlich sicherheitstechnische Regelung ist. Der Pilot, der selbstverantwortlich die entsprechenden Aufzeichnungen zu führen hat, ist an die von der Beklagten vorgegebenen Flugeinsätze gebunden und kann daher nur seine im Rahmen der Höchstflugzeiten verbliebene Restarbeitskraft außerhalb des Luftfahrtunternehmens der Beklagten einsetzen, so daß eine einseitige Änderung der Arbeitszeit durch den Kläger durch die Verwendung bei der beklagten Partei begrenzt ist. Inwieweit diese Regelungen, soweit sie die Arbeitszeit betreffen, einseitig durch das Luftfahrtunternehmen geändert werden können, ist hier nicht zu untersuchen, weil feststeht, daß die im Einzelvertrag vereinbarten zeitlichen Grenzen der Inanspruchnahme des Klägers während des Dienstverhältnisses nicht überschritten wurden. Es ergibt sich daher kein Anhaltspunkt für die Leistung nicht durch den Vertrag gedeckter "Überstunden" noch daß eine einseitige Änderung der vereinbarten Arbeitszeitregelung durch den Arbeitgeber erfolgte.

Die FOM war für den Kläger als Piloten kein ungewöhnlicher Vertragsinhalt und galt durch den ausdrücklichen Hinweis darauf im Dienstvertrag als vereinbart. Der Inhalt gelangte ihm vor seinem ersten Flug zur Kenntnis, so daß mangels eines festgestellten Widerspruches vom vereinbarten Inhalt auszugehen ist, der jedoch nicht nur sicherheitstechnische Bedingungen enthält, für deren Vereinbarung kein Anlaß bestanden hätte, sondern auch die durch Vereinbarung zu regelnde Arbeitszeitregelung. Da für das Arbeitsvertragsverhältnis der Parteien lediglich die die Arbeitszeit enthaltenden Regelungen der FOM von Bedeutung sind, liegt kein Feststellungsmangel vor, soweit der übrige Inhalt nicht zum Gegenstand von Feststellungen gemacht wurde. Auch die mangelnde Übersetzung vom Englischen ins Deutsche bildet keinen Verfahrensmangel, weil eine sich auf die festgestellte Arbeitszeitregelung auswirkende allfällige Fehlübersetzung nicht konkretisiert wurde.

Die Vorinstanzen sind daher zu Recht von einer vereinbarten und von der Beklagten eingehaltenen Arbeitszeitregelung ausgegangen, wobei die Arbeitszeit des Klägers durch das vereinbarte Gehalt abgegolten wurde. Damit waren auch die Auslandsreisen und Stand-By Zeiten mitumfaßt, so daß für einen Mehrleistungsanspruch kein Raum ist.

Mangels eines Kollektivvertrages bestand keine lohngestaltende Vorschrift, so daß die Parteien infolge der Vertragsfreiheit an die Vereinbarung über die Höhe des Entgelts auch dann gebunden waren, wenn es nicht im Sinne d e s § 1152 ABGB angemessen gewesen wäre. Da eine Äquivalenz von Leistung und Gegenleistung in der österreichischen Privatrechtsordnung nicht gefordert wird, bildet nur die sittenwidrige Ausbeutung wegen eines im auffallenden Mißverhältnis zum Wert der Dienstleistung stehenden Hungerlohnes die Grenze (DRdA 1997, 224). Eine ungewünschte oder später bereute Vertragsbestimmung oder das Fehlen einer Vereinbarung über eine Überstundenregelung allein ist aber kein Hinweis für eine sittenwidrige Ausbeutung. Daher sind die im Rahmen der Vereinbarung geleisteten Dienste des Klägers durch das vereinbarte Gehalt insgesamt abgegolten worden.Mangels eines Kollektivvertrages bestand keine lohngestaltende Vorschrift, so daß die Parteien infolge der Vertragsfreiheit an

die Vereinbarung über die Höhe des Entgelts auch dann gebunden waren, wenn es nicht im Sinne des Paragraph 1152, ABGB angemessen gewesen wäre. Da eine Äquivalenz von Leistung und Gegenleistung in der österreichischen Privatrechtsordnung nicht gefordert wird, bildet nur die sittenwidrige Ausbeutung wegen eines im auffallenden Mißverhältnis zum Wert der Dienstleistung stehenden Hungerlohnes die Grenze (DRdA 1997, 224). Eine ungewünschte oder später bereute Vertragsbestimmung oder das Fehlen einer Vereinbarung über eine Überstundenregelung allein ist aber kein Hinweis für eine sittenwidrige Ausbeutung. Daher sind die im Rahmen der Vereinbarung geleisteten Dienste des Klägers durch das vereinbarte Gehalt insgesamt abgegolten worden.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 Abs 1 ZPODie Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E52191 09B02498

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1998:009OBA00249.98B.1125.000

Dokumentnummer

JJT_19981125_OGH0002_009OBA00249_98B0000_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