

TE OGH 1998/3/30 8ObA60/97z

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 30.03.1998

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat 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.Rohrer sowie die fachkundigen Laienrichter Dr.Johann Meisterhofer und Dr.Peter Fischer als weitere Richter in der Rechtssache des Antragstellers Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft *****, 1010 Wien, vertreten durch Dr.Robert Krepp, Rechtsanwalt in Wien, wider die Antragsgegnerin Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Fachverband für das G*****, über den gemäß § 54 Abs 2 ASGG gestellten Feststellungsantrag in nichtöffentlicher Sitzung denDer Oberste Gerichtshof hat 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.Rohrer sowie die fachkundigen Laienrichter Dr.Johann Meisterhofer und Dr.Peter Fischer als weitere Richter in der Rechtssache des Antragstellers Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft *****, 1010 Wien, vertreten durch Dr.Robert Krepp, Rechtsanwalt in Wien, wider die Antragsgegnerin Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Fachverband für das G*****, über den gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG gestellten Feststellungsantrag in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluß

gefaßt:

Spruch

Der Antrag, festzustellen, daß im Anwendungsbereich des Kollektivvertrages für das Güterbeförderungsgewerbe Österreichs jede Arbeitsleistung nach 20 Uhr und vor 5 Uhr und an Samstagen nach 15 Uhr als Überstundenarbeit zu qualifizieren ist, und zwar unabhängig davon, ob die vom Kollektivvertrag festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit bereits überschritten ist, wird abgewiesen.

Text

Begründung:

Der Antragsteller ist gemäß § 4 Abs 2 ArbVG als auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende Berufsvereinigung der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin gemäß § 4 Abs 1 ArbVG als gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitgeber kollektivvertragsfähig. Beide Parteien sind daher § 54 Abs 2 ASGG in den dort geregelten besonderen Feststellungsverfahren antragslegitimiert.Der Antragsteller ist gemäß Paragraph 4, Absatz 2, ArbVG als auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende Berufsvereinigung der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin gemäß Paragraph 4, Absatz eins, ArbVG als gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitgeber kollektivvertragsfähig. Beide Parteien sind daher Paragraph 54, Absatz 2, ASGG in den dort geregelten besonderen Feststellungsverfahren antragslegitimiert.

Der Antragsteller brachte folgenden gemäß § 54 Abs 4 ASGG als Entscheidungsgrundlage heranzuziehenden Sachverhalt vor:Der Antragsteller brachte folgenden gemäß Paragraph 54, Absatz 4, ASGG als Entscheidungsgrundlage

heranzuziehenden Sachverhalt vor:

Der Kollektivvertrag für das Güterbeförderungsgewerbe Österreichs vom 30. Juni 1994, dessen arbeitszeitrechtliche Bestimmungen gemäß Artikel III Z 3 seit 1. Juli 1994 in Kraft stehen, enthält folgende Bestimmungen: Der Kollektivvertrag für das Güterbeförderungsgewerbe Österreichs vom 30. Juni 1994, dessen arbeitszeitrechtliche Bestimmungen gemäß Artikel römisch III Ziffer 3, seit 1. Juli 1994 in Kraft stehen, enthält folgende Bestimmungen:

"Artikel V - Normalarbeitszeit, Ruhepausen" Artikel römisch fünf - Normalarbeitszeit, Ruhepausen

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.
2. Die Normalarbeitszeit soll nicht vor 5 Uhr beginnen und muß um 20 Uhr, an Samstagen um 15 Uhr, beendet sein. Ausgenommen sind Dienstnehmer in Schichtbetrieben mit anderen Einsatzzeiten.

.....

Artikel VI - Mehrarbeitsleistung und Überstundenentlohnung

1. Überstundenarbeit liegt vor, wenn

a) entweder die Grenzen der nach Artikel V zulässigen

Wochenarbeitszeit überschritten werden

oder

b) die normale Tagesarbeitszeit überschritten wird, die sich auf

Grund der Verteilung der Wochenarbeitszeit gemäß Artikel V ergibt

.....

3. Die Überstundenentlohnung besteht aus einem Grundstundenlohn und einem Zuschlag.

Der Grundstundenlohn beträgt 1/40 des Bruttowochenlohnes.

Der Überstundenzuschlag beträgt 50 Prozent.

Überstunden in der Zeit von 20 bis 5 Uhr (Nachtstunden) sind mit

einem Zuschlag von 100 Prozent zu entlohnen.

.....

Art XV - Bestimmungen über Entlohnung

.....

3. Fahrer und Begleitpersonal im Straßengüterverkehr in das Ausland haben nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen Anspruch auf Fortzahlung ihres Normallohnes am Standort des Betriebes und für jeden angefangenen Tag ihres Aufenthaltes im Ausland auf eine Reisekostenentschädigung.

Für den inländischen Streckenabschnitt der Fahrt erhalten diese Dienstnehmer neben dem normalen Wochenlohn alle ihnen nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages zustehenden Entgelte (Überstundenentlohnung usw.). Für den ausländischen Streckenabschnitt entfallen alle für das Inland vorgesehenen Tages- und Nächtigungsgelder.

Überstunden werden bei über 9 Stunden täglich hinausgehenden Arbeitszeiten gemäß Artikel VI entlohnt....."Überstunden werden bei über 9 Stunden täglich hinausgehenden Arbeitszeiten gemäß Artikel römisch VI entlohnt....."

Der Antragsteller vertritt den Standpunkt, daß aus dem Wortlaut dieser Kollektivvertragsbestimmungen abzuleiten sei, daß es bei der Beurteilung, ob Überstundenarbeit vorliege, zwei unterschiedliche Schranken zu beachten gelte. Überstundenarbeit könne dann vorliegen, wenn die vom Kollektivvertrag festgelegte wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten würde oder wenn die in Artikel V geregelten zeitlichen Schranken der täglichen Arbeitszeit nicht eingehalten würden. Aus Art V Z 2 KV ergebe sich nach Meinung des Antragstellers eindeutig, daß die zeitlichen Grenzen der Normalarbeitszeit unabhängig von der Dauer der innerhalb dieses Tages geleisteten Arbeit 5 Uhr

morgens und 20 Uhr abends seien. Das bedeute, daß jede vor 5 Uhr und jede nach 20 Uhr liegende Arbeitszeit nach der Definition des Art V Z 2 KV nicht Bestandteil der täglichen Normalarbeitszeit sein könne. Der Antragsteller vertritt den Standpunkt, daß aus dem Wortlaut dieser Kollektivvertragsbestimmungen abzuleiten sei, daß es bei der Beurteilung, ob Überstundenarbeit vorliege, zwei unterschiedliche Schranken zu beachten gelte. Überstundenarbeit könne dann vorliegen, wenn die vom Kollektivvertrag festgelegte wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten würde oder wenn die in Artikel römisch fünf geregelten zeitlichen Schranken der täglichen Arbeitszeit nicht eingehalten würden. Aus Art römisch fünf Ziffer 2, KV ergebe sich nach Meinung des Antragstellers eindeutig, daß die zeitlichen Grenzen der Normalarbeitszeit unabhängig von der Dauer der innerhalb dieses Tages geleisteten Arbeit 5 Uhr morgens und 20 Uhr abends seien. Das bedeute, daß jede vor 5 Uhr und jede nach 20 Uhr liegende Arbeitszeit nach der Definition des Art römisch fünf Ziffer 2, KV nicht Bestandteil der täglichen Normalarbeitszeit sein könne.

Eine Arbeitsleistung außerhalb dieser absoluten Beginn- und Endzeitpunkte der täglichen Normalarbeitszeit stelle daher gemäß Art VI Z 1 lit b KV zweifelsfrei Überstundenarbeit dar. In diesem Zusammenhang komme es daher für die Qualifikation von Arbeitsleistungen nicht darauf an, ob die im KV festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden bereits überschritten worden sei. Eine Arbeitsleistung außerhalb dieser absoluten Beginn- und Endzeitpunkte der täglichen Normalarbeitszeit stelle daher gemäß Art römisch VI Ziffer eins, Litera b, KV zweifelsfrei Überstundenarbeit dar. In diesem Zusammenhang komme es daher für die Qualifikation von Arbeitsleistungen nicht darauf an, ob die im KV festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden bereits überschritten worden sei.

Ergänzend brachte der Antragsteller vor, daß mehr als drei der diesem KV unterworfenen Arbeitnehmer regelmäßig an Wochentagen nach 20 Uhr und vor 5 Uhr sowie an Samstagen nach 15 Uhr Arbeit leisteten, ihre Arbeitgeber sich auf den Standpunkt stellten, diese Arbeitszeit sei nur dann und nur insoweit als Überstunden zu entlohnen, wenn bzw als damit das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß Art V des Kollektivvertrages überschritten werde. Ergänzend brachte der Antragsteller vor, daß mehr als drei der diesem KV unterworfenen Arbeitnehmer regelmäßig an Wochentagen nach 20 Uhr und vor 5 Uhr sowie an Samstagen nach 15 Uhr Arbeit leisteten, ihre Arbeitgeber sich auf den Standpunkt stellten, diese Arbeitszeit sei nur dann und nur insoweit als Überstunden zu entlohnen, wenn bzw als damit das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß Art römisch fünf des Kollektivvertrages überschritten werde.

Er beantragt deshalb, der Oberste Gerichtshof möge feststellen, daß im Anwendungsbereich des Kollektivvertrages für das Güterbeförderungsgewerbe Österreichs jede Arbeitsleistung nach 20 Uhr und vor 5 Uhr und an Samstagen nach 15 Uhr als Überstundenarbeit zu qualifizieren sei, und zwar unabhängig davon, ob die vom KV festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit bereits überschritten sei.

Die Antragsgegnerin beantragt der Sache nach, dem Feststellungsbegehren nicht stattzugeben. Sie vertritt zusammengefaßt den Standpunkt, daß bei der Beurteilung der Frage, ob eine Überstunde vorliege oder nicht, ausschließlich vom Arbeitszeitgesetz auszugehen sei. Dieses definiere in § 2 Abs 1 Z 2 die Tagesarbeitszeit als die Zeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden. In § 3 Abs 1 werde die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit festgelegt: Die Antragsgegnerin beantragt der Sache nach, dem Feststellungsbegehren nicht stattzugeben. Sie vertritt zusammengefaßt den Standpunkt, daß bei der Beurteilung der Frage, ob eine Überstunde vorliege oder nicht, ausschließlich vom Arbeitszeitgesetz auszugehen sei. Dieses definiere in Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 2, die Tagesarbeitszeit als die Zeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden. In Paragraph 3, Absatz eins, werde die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit festgelegt:

"Die tägliche Normalarbeitszeit darf 8 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt wird." Gemäß § 6 Abs 1 AZG liege eine Überstunde vor, wenn die tägliche bzw wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten werde. Eine idente Definition finde sich in Art VI des hier zu beurteilenden KV. Der logische Schluß, daß eine Überstunde erst nach Absolvierung der Normalarbeitszeit vorliegen könne, sei schon in der Grundsatzentscheidung des Obersten Gerichtshofes Arb 8879 bestätigt worden. Überstundenarbeit sei demnach jene Arbeit, die außerhalb der Normalarbeitszeit geleistet werde und beginne dort, wo diese ende. In der Entscheidung 9 ObA 332/89 werde ausdrücklich festgestellt, daß Überstunden nur insoweit vorlägen, als durch den früheren Arbeitsbeginn die zulässige Wochenbzw Tagesarbeitszeit gemäß § 6 AZG überschritten werde. Auch § 2 Abs 1 Z 3 AZG lege nur den Rahmen fest, innerhalb dessen die in § 3 AZG festgelegte Anzahl der Normalarbeitszeit aufgeteilt werden könne. Genauso wie die Bestimmungen im AZG sei auch die in Art V Abs 2 KV enthaltende Regelung als ein derartiger Rahmen auszulegen. Da für die Auslegung von Kollektivverträgen

dieselben Maßstäbe wie bei der Interpretation von Gesetzen anzuwenden seien, habe die wörtliche Auslegung Vorrang. Auf allfällige Regelungsabsichten der Kollektivvertragsparteien sei daher nicht einzugehen; das Wort "soll" habe eindeutig nur einen Empfehlungscharakter, aber nicht zwingenden Charakter. Art V Abs 2 KV schaffe dafür noch keine bindende Festlegung, sondern nur einen unverbindlichen Rahmen, wobei die konkrete Normalarbeitszeit durch Weisung des Arbeitgebers festzusetzen sei bzw auf Grund der aktuellen Novelle künftig wohl zu vereinbaren sein werde. Unter den speziellen Gegebenheiten des Güterbeförderungsgewerbes sei die Definition der Normalarbeitszeit in Artikel V Z 2 als Empfehlung an den Arbeitgeber anzusehen. Der Oberste Gerichtshof habe in der zitierten Entscheidung klar betont, daß die Arbeitsanstrengung und der Verbrauch der Arbeitsenergie bei längerer (als gewöhnlicher) Arbeitsdauer unverhältnismäßig zunehme und dies eine Rechtfertigung für den Anspruch auf Zuschläge bei über die normale Dauer hinausgehenden Arbeiten darstelle; bei einer Normalarbeitszeit, die zB um 19 Uhr beginne, könne hievon zweifellos keine Rede sein."Die tägliche Normalarbeitszeit darf 8 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt wird." Gemäß Paragraph 6, Absatz eins, AZG liege eine Überstunde vor, wenn die tägliche bzw wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten werde. Eine idente Definition finde sich in Art römisch VI des hier zu beurteilenden KV. Der logische Schluß, daß eine Überstunde erst nach Absolvierung der Normalarbeitszeit vorliegen könne, sei schon in der Grundsatzentscheidung des Obersten Gerichtshofes Arb 8879 bestätigt worden. Überstundenarbeit sei demnach jene Arbeit, die außerhalb der Normalarbeitszeit geleistet werde und beginne dort, wo diese ende. In der Entscheidung 9 ObA 332/89 werde ausdrücklich festgestellt, daß Überstunden nur insoweit vorlägen, als durch den früheren Arbeitsbeginn die zulässige Wochenbzw Tagesarbeitszeit gemäß Paragraph 6, AZG überschritten werde. Auch Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 3, AZG lege nur den Rahmen fest, innerhalb dessen die in Paragraph 3, AZG festgelegte Anzahl der Normalarbeitszeit aufgeteilt werden könne. Genauso wie die Bestimmungen im AZG sei auch die in Art römisch fünf Absatz 2, KV enthaltene Regelung als ein derartiger Rahmen auszulegen. Da für die Auslegung von Kollektivverträgen dieselben Maßstäbe wie bei der Interpretation von Gesetzen anzuwenden seien, habe die wörtliche Auslegung Vorrang. Auf allfällige Regelungsabsichten der Kollektivvertragsparteien sei daher nicht einzugehen; das Wort "soll" habe eindeutig nur einen Empfehlungscharakter, aber nicht zwingenden Charakter. Art römisch fünf Absatz 2, KV schaffe dafür noch keine bindende Festlegung, sondern nur einen unverbindlichen Rahmen, wobei die konkrete Normalarbeitszeit durch Weisung des Arbeitgebers festzusetzen sei bzw auf Grund der aktuellen Novelle künftig wohl zu vereinbaren sein werde. Unter den speziellen Gegebenheiten des Güterbeförderungsgewerbes sei die Definition der Normalarbeitszeit in Artikel römisch fünf Ziffer 2, als Empfehlung an den Arbeitgeber anzusehen. Der Oberste Gerichtshof habe in der zitierten Entscheidung klar betont, daß die Arbeitsanstrengung und der Verbrauch der Arbeitsenergie bei längerer (als gewöhnlicher) Arbeitsdauer unverhältnismäßig zunehme und dies eine Rechtfertigung für den Anspruch auf Zuschläge bei über die normale Dauer hinausgehenden Arbeiten darstelle; bei einer Normalarbeitszeit, die zB um 19 Uhr beginne, könne hievon zweifellos keine Rede sein.

Dem Antrag kommt keine Berechtigung zu.

Rechtliche Beurteilung

Gegenstand des Antrages nach § 54 Abs 2 ASGG ist die Frage, ob nach dem Kollektivvertrag für das Güterbeförderungsgewerbe Österreichs (Fassung ab Juli 1994) jede Arbeitsleistung nach 20 Uhr und vor 5 Uhr früh und an Samstagen nach 15 Uhr als Überstundenarbeit zu qualifizieren ist und zwar unabhängig davon, ob die vom Kollektivvertrag festgelegte wöchentliche Arbeitszeit bereits überschritten ist. Daß für solche Arbeitsleistungen dann, wenn zugleich die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden (§ 3 Abs 1 AZG; Art V Z 1 KV) überschritten ist, ein Überstundenzuschlag gebührt, ist unstrittig und nicht Gegenstand des Feststellungsantrages. Gegenstand des Antrages nach Paragraph 54, Absatz 2, ASGG ist die Frage, ob nach dem Kollektivvertrag für das Güterbeförderungsgewerbe Österreichs (Fassung ab Juli 1994) jede Arbeitsleistung nach 20 Uhr und vor 5 Uhr früh und an Samstagen nach 15 Uhr als Überstundenarbeit zu qualifizieren ist und zwar unabhängig davon, ob die vom Kollektivvertrag festgelegte wöchentliche Arbeitszeit bereits überschritten ist. Daß für solche Arbeitsleistungen dann, wenn zugleich die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden (Paragraph 3, Absatz eins, AZG; Art römisch fünf Ziffer eins, KV) überschritten ist, ein Überstundenzuschlag gebührt, ist unstrittig und nicht Gegenstand des Feststellungsantrages.

Auszugehen ist davon, daß nach § 6 Abs 1 AZG Überstundenarbeit ua dann vorliegt, wenn gemäß lit b die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 3 bis 5 und § 18 Abs 2 AZG ergibt; letztere Bestimmung kann außer acht bleiben, weil es sich hier nicht um

Arbeitnehmer im Betrieb des öffentlichen Verkehrs handelt. Die tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden kann nach § 3 Abs 1 AZG in gewissen, durch die §§ 4 ff AZG abgesteckten Grenzen anders verteilt werden. Einschlägig sind hier nur § 4 Abs 5, 7 und 9 AZG, wonach für Lenker und Beifahrer von Kraftfahrzeugen ein Durchrechnungszeitraum von zwei Wochen gilt und die tägliche Normalarbeitszeit bzw im Zusammenhang mit Feiertagen (Abs 3) 10 Stunden nicht überschreiten darf. Auszugehen ist davon, daß nach Paragraph 6, Absatz eins, AZG Überstundenarbeit ua dann vorliegt, wenn gemäß Litera b, die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß Paragraph 3 bis 5 und Paragraph 18, Absatz 2, AZG ergibt; letztere Bestimmung kann außer acht bleiben, weil es sich hier nicht um Arbeitnehmer im Betrieb des öffentlichen Verkehrs handelt. Die tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden kann nach Paragraph 3, Absatz eins, AZG in gewissen, durch die Paragraphen 4, ff AZG abgesteckten Grenzen anders verteilt werden. Einschlägig sind hier nur Paragraph 4, Absatz 5,, 7 und 9 AZG, wonach für Lenker und Beifahrer von Kraftfahrzeugen ein Durchrechnungszeitraum von zwei Wochen gilt und die tägliche Normalarbeitszeit bzw im Zusammenhang mit Feiertagen (Absatz 3,) 10 Stunden nicht überschreiten darf.

Über Beginn und Ende der Normalarbeitszeit sagt das AZG nichts aus.

Aus ihm ist daher für die vorliegende Frage nichts zu gewinnen. Hingegen enthält der einschlägige Kollektivvertrag sehr wohl Bestimmungen. Nach Art V Z 2 dieses KV soll nämlich die Normalarbeitszeit nicht vor 5 Uhr früh beginnen und muß um 20 Uhr, an Samstagen um 15 Uhr enden. Zweck dieser Bestimmung kann nur sein, den vom Dienstgeber in den Schranken des AZG und ARG frei oder gegebenenfalls durch Betriebsvereinbarung (§ 97 Abs 1 Z 2 ArbVG) bzw Einzelvereinbarung festgesetzten Beginn oder das Ende der täglichen Normalarbeitszeit kollektivvertraglich einzuschränken (vgl Scherff, ArbVG 116; Floretta/Strasser ArbVG2 218). Aus ihm ist daher für die vorliegende Frage nichts zu gewinnen. Hingegen enthält der einschlägige Kollektivvertrag sehr wohl Bestimmungen. Nach Art römisch fünf Ziffer 2, dieses KV soll nämlich die Normalarbeitszeit nicht vor 5 Uhr früh beginnen und muß um 20 Uhr, an Samstagen um 15 Uhr enden. Zweck dieser Bestimmung kann nur sein, den vom Dienstgeber in den Schranken des AZG und ARG frei oder gegebenenfalls durch Betriebsvereinbarung (Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 2, ArbVG) bzw Einzelvereinbarung festgesetzten Beginn oder das Ende der täglichen Normalarbeitszeit kollektivvertraglich einzuschränken vergleiche Scherff, ArbVG 116; Floretta/Strasser ArbVG2 218).

Wie die Antragsgegnerin richtig ausführt, sind für die Auslegung des normativen Teils des Kollektivvertrages dieselben Maßstäbe wie bei der Interpretation von Gesetzen anzuwenden (OGH DRdA 1976, 160; 1979, 131; 1990, 203; 1991, 303; 1994, 244 uva).

Nicht geteilt werden kann allerdings die Ansicht der Antragsgegnerin, daß die Bestimmung reinen Empfehlungscharakter hat; ebenso unzutreffend ist aber auch die dem Antrag zugrundeliegende Ansicht des Antragstellers, daß Art V Z 2 KV die Normalarbeitszeit zur Gänze zwingend regelt.

Nach der Formulierung dieser Bestimmung soll die Normalarbeitszeit nicht vor 5 Uhr früh beginnen und muß um 20 Uhr, am Samstag bereits um 15 Uhr enden. Da kein Anhaltspunkt dafür besteht, daß die unterschiedliche Formulierung (soll bzw muß), die im übrigen bereits im KV 1980 in dieser Form enthalten war, nur zufällig oder aus

Gründen der sprachlichen Vielfalt gewählt worden wäre, ist vorerst von ihrem eindeutigen Wortsinn auszugehen. "Soll" bedeutet demnach

eine Empfehlung, "muß" ist eine zwingende Anordnung. Hieraus folgt, daß der Beginn der Normalarbeitszeit mit 5 Uhr früh nicht zwingend festgelegt, sondern nur empfohlen ist. Wäre eine zwingende Regelung von den Kollektivvertragsparteien auch hinsichtlich des Beginnes beabsichtigt gewesen, hätte dies entsprechend etwa durch Verwendung des Wortes "darf" zum Ausdruck gebracht werden müssen. Der Arbeitgeber kann daher den Beginn der

Normalarbeitszeit auch zu einem früheren Zeitpunkt anordnen bzw kann durch erzwingbare Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG oder Einzelvereinbarung ein früherer Zeitpunkt festgelegt werden. Hingegen bestimmt der KV durch die Formulierung "muß", daß das Ende der Normalarbeitszeit zwingend geregelt ist (vgl Scherff ArbVG aaO); weder kann der Arbeitgeber Abweichendes verbindlich anordnen, noch kann durch eine Betriebsvereinbarung ein späteres Ende der Normalarbeitszeit vereinbart werden; dies wäre auch durch Einzelvereinbarung unzulässig, weil diese für den Arbeitnehmer ungünstiger als der KV wäre (§ 3 Abs 1 2.Satz ArbVG). Entgegenstehende Anordnungen bzw Betriebsvereinbarungen sind ungültig (§ 3 ArbVG; vgl Floretta/Strasser aaO 9 ff; Schwarz/Löschnigg Arbeitsrecht⁶ 69; Arb 10.039).eine Empfehlung, "muß" ist eine zwingende Anordnung. Hieraus folgt, daß der Beginn der Normalarbeitszeit mit 5 Uhr früh nicht zwingend festgelegt, sondern nur empfohlen ist. Wäre eine zwingende Regelung von den Kollektivvertragsparteien auch hinsichtlich des Beginnes beabsichtigt gewesen, hätte dies entsprechend etwa durch Verwendung des Wortes "darf" zum Ausdruck gebracht werden müssen. Der Arbeitgeber kann daher den Beginn der Normalarbeitszeit auch zu einem früheren Zeitpunkt anordnen bzw kann durch erzwingbare Betriebsvereinbarung gemäß Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 2, ArbVG oder Einzelvereinbarung ein früherer Zeitpunkt festgelegt werden. Hingegen bestimmt der KV durch die Formulierung "muß", daß das Ende der Normalarbeitszeit zwingend geregelt ist vergleiche Scherff ArbVG aaO); weder kann der Arbeitgeber Abweichendes verbindlich anordnen, noch kann durch eine Betriebsvereinbarung ein späteres Ende der Normalarbeitszeit vereinbart werden; dies wäre auch durch Einzelvereinbarung unzulässig, weil diese für den Arbeitnehmer ungünstiger als der KV wäre (Paragraph 3, Absatz eins, 2.Satz ArbVG). Entgegenstehende Anordnungen bzw Betriebsvereinbarungen sind ungültig (Paragraph 3, ArbVG; vergleiche Floretta/Strasser aaO 9 ff; Schwarz/Löschnigg Arbeitsrecht⁶ 69; Arb 10.039).

§ 6 Abs 1 AZG sieht vor, daß Überstundenarbeit, die gemäß§ 10 AZG auch dementsprechend zu entlohnen ist, nur vorliegt, wenn die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß den §§ 3 bis 5 und 18 Abs 2 ergibt. Das besagt aber nicht, daß der Kollektivvertrag nicht auch eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung vorsehen könnte. Eine solche nach der zeitlichen Lage der Überstunden differenzierende Regelung ist vielmehr zulässig (Grillberger AZG 61).Paragraph 6, Absatz eins, AZG sieht vor, daß Überstundenarbeit, die gemäß Paragraph 10, AZG auch dementsprechend zu entlohnen ist, nur vorliegt, wenn die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß den Paragraphen 3 bis 5 und 18 Absatz 2, ergibt. Das besagt aber nicht, daß der Kollektivvertrag nicht auch eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung vorsehen könnte. Eine solche nach der zeitlichen Lage der Überstunden differenzierende Regelung ist vielmehr zulässig (Grillberger AZG 61).

Art VI Z 1 lit b KV sieht vor, daß Überstundenarbeit ua bereits dann vorliegt, wenn die normale Tagesarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung der Wochenarbeitszeit gemäß Art V ergibt.Art römisch VI Ziffer eins, Litera b, KV sieht vor, daß Überstundenarbeit ua bereits dann vorliegt, wenn die normale Tagesarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung der Wochenarbeitszeit gemäß Art römisch fünf ergibt.

Diese Verweisung auf Art V kann nun entweder auf die dort in Z 1 genannte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit oder auf eine sich allenfalls aus Z 2 dieser Bestimmung ergebende Verteilung der Wochenarbeitszeit bezogen werden, wobei aber darauf hinzuweisen ist, daß sich aus Art V Z 2 keine Verteilung der Wochenarbeitszeit sondern lediglich ein Rahmen für die Lagerung der Normalarbeitszeit innerhalb des Arbeitstages ergibt. Es liegt daher nahe, die Verweisung nur auf die in Art V Z 1 genannte Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und die Verteilung dieser vierzigstündigen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage im Sinne der §§ 3 ff AZG zu beziehen (zumal Art VI Z 1 lit b KV nahezu wörtlich mit § 6 Abs 1 Z 2 AZG übereinstimmt). Demnach liegt Überstundenarbeit gemäß Art VI Z 1 lit b KV nur dann vor, wenn das zeitliche Ausmaß der auf Grund der Verteilung der Wochenarbeitszeit (vgl § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG) an dem betreffenden Tag zu leistenden Normalarbeitszeit überschritten wird. Diese Auslegung wird bestätigt durch die in Art XV Z 3 KV getroffene Regelung über die Entlohnung für ihm Ausland geleistete Überstundenarbeit, bei der ohne Rücksicht auf eine allenfalls abweichende betriebliche Verteilung der Wochenarbeitszeit festgelegt wird, daß die über neun Stunden täglich hinausgehenden Arbeitszeiten gemäß Art VI als Überstunden zu entlohnen sind.Diese Verweisung auf Art römisch fünf kann nun entweder auf die dort in Ziffer eins, genannte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit oder auf eine sich allenfalls aus Ziffer 2, dieser Bestimmung ergebende Verteilung der Wochenarbeitszeit bezogen werden, wobei aber darauf hinzuweisen ist, daß sich aus Art römisch fünf Ziffer 2, keine Verteilung der Wochenarbeitszeit sondern lediglich ein Rahmen für die Lagerung der Normalarbeitszeit innerhalb des Arbeitstages ergibt. Es liegt daher nahe, die Verweisung nur auf die in Art römisch fünf Ziffer eins, genannte Wochenarbeitszeit von

40 Stunden und die Verteilung dieser vierzigstündigen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage im Sinne der Paragraphen 3, ff AZG zu beziehen (zumal Art römisch VI Ziffer eins, Litera b, KV nahezu wörtlich mit Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 2, AZG übereinstimmt). Demnach liegt Überstundenarbeit gemäß Art römisch VI Ziffer eins, Litera b, KV nur dann vor, wenn das zeitliche Ausmaß der auf Grund der Verteilung der Wochenarbeitszeit vergleichbare Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 2, ArbVG) an dem betreffenden Tag zu leistenden Normalarbeitszeit überschritten wird. Diese Auslegung wird bestätigt durch die in Art römisch XV Ziffer 3, KV getroffene Regelung über die Entlohnung für ihm Ausland geleistete Überstundenarbeit, bei der ohne Rücksicht auf eine allenfalls abweichende betriebliche Verteilung der Wochenarbeitszeit festgelegt wird, daß die über neun Stunden täglich hinausgehenden Arbeitszeiten gemäß Art römisch VI als Überstunden zu entlohnen sind.

Der Feststellungsantrag war daher abzuweisen.

Anmerkung

E49689 08B00607

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1998:008OBA00060.97Z.0330.000

Dokumentnummer

JJT_19980330_OGH0002_008OBA00060_97Z0000_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