

TE OGH 1997/7/10 8ObA190/97t

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 10.07.1997

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Rekursgericht 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.Adamovic sowie die fachkundigen Laienrichter Mag.Eva Pernt und Mag.Ernst Löwe als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Oskar B*****, Angestellter, ***** vertreten durch Dr.Hanns Forcher-Mayer, Rechtsanwalt in Innsbruck, wider die beklagte Partei B*****, Großhandel-OHG, ***** vertreten durch Dr.Peter Rosenthal, Rechtsanwalt in Salzburg, wegen S 148.677,02 brutto sA, infolge Rekurses der beklagten Partei gegen den Beschluß des Oberlandesgerichtes Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 25.März 1997, GZ 15 Ra 40/96p-12, womit das Urteil des Landesgerichtes Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht vom 22.November 1996, GZ 43 Cga 190/96m-6, aufgehoben wurde, folgenden

Beschluß

gefaßt:

Spruch

Dem Rekurs wird nicht Folge gegeben.

Die Kosten des Rekursverfahrens sind weitere Verfahrenskosten.

Text

Begründung:

Aufgrund des Arbeitsvertrages vom 21.2.1994 war der Kläger bei der beklagten Partei ab 1.4.1994 als angestellter Handelsreisender mit einem monatlichen Fixum und Provision beschäftigt; er kündigte sein dem Kollektivvertrag für die Handelsangestellten Österreichs (im folgenden nur KV) unterliegendes Arbeitsverhältnis zum 30.6.1996, wobei er auf seine unterkollektivvertragliche Entlohnung hinwies und die Differenz (wenn auch ohne Nennung eines Betrages) binnen 14 Tagen forderte. Mit seiner am 2.9.1996 bei Gericht überreichten Klage forderte der Kläger die Entgeltdifferenz von S 148.478,02 brutto sA mit dem Vorbringen, unter Berücksichtigung seiner dem Arbeitgeber bekanntgegebenen Berufsjahre von mehr als 20 Jahren gebühre ihm in der Beschäftigungsgruppe 3 des KV eine Nachzahlung in der Höhe des Klagsbetrages.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und brachte vor, der Kläger habe weder bei Beginn des Arbeitsverhältnisses noch danach seine Berufsjahre (Vordienstzeiten) erwähnt bzw einen Nachweis hiezu erbracht. Die Ansprüche aus der behaupteten unrichtigen Einstufung seien verjährt, der Kläger habe seine Ansprüche nicht rechtzeitig geltend gemacht. Das geringe Entgelt des Klägers sei auf seine unzureichende Verkaufstätigkeit

zurückzuführen, er habe verschiedene Kunden nicht besucht. Weiters werde aufrechnungsweise eine Gegenforderung von S 94.500,-- eingewendet, der Kläger habe ein vorausgehendes Vertragsverhältnis als selbständiger Handelsvertreter zum Jänner 1993 ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist rechtswidrig beendet.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es stellte zu dem eingangs wiedergegebenen Sachverhalt noch ergänzend fest:

Der geschäftsführende Gesellschafter der beklagten Partei war aufgrund der Besprechungen im Jahr 1992 vor Aufnahme der selbständigen Handelsvertreterstätigkeit des Klägers darüber informiert, daß dieser schon sehr lange im Außendienst tätig war, Es kann nicht festgestellt werden, daß im Zuge der Einstellungsgespräche für das Angestelltenverhältnis im Februar 1994 der Kläger dem geschäftsführenden Gesellschafter der beklagten Partei unter Vorlage sämtlicher Arbeitszeugnisse im einzelnen exakt die bisherigen Vordienstzeiten als Handelsangestellter nachgewiesen habe. Es wurde lediglich ganz allgemein darüber gesprochen, daß der Kläger schon lange Erfahrung im Außendienst aufweise. Ebenfalls wurden keine Gespräche darüber geführt, wie der Kläger laut Kollektivvertrag einzustufen wäre. Der Kläger begann seine Tätigkeit als angestellter Handelsvertreter am 1.4.1994. Mit Schreiben vom 30.6.1996 teilte der Kläger der beklagten Partei mit:

"Anhand dieses Schreiben teile ich ihnen mit, daß ich per 30.6.1996 mein Dienstverhältnis kündige.

Besonders möchte ich sie darauf hinweisen, daß mir ab Eintrittsdatum per 1.4.1994 der kollektivvertragliche Lohn von S 19.420,-- bis heute zusteht. Ich ersuche sie daher, mir die Differenz umgehend binnen 14 Tagen zu bezahlen" (Beilage./B).

Der Kläger verdiente laut Arbeitsvertrag vom 21.2.1994 ein monatliches Fixum von S 8.000,-- brutto 14 x jährlich sowie Provisionen und Spesenersatz.

In rechtlicher Hinsicht führte das Erstgericht aus, gemäß Punkt III Z 4 des KV seien Vordienstzeiten, die bei der Berechnung der Berufsjahre zu berücksichtigen seien, vom Arbeitnehmer nachzuweisen. Eine Gehaltsdifferenz stünde dem Kläger tatsächlich nur dann zu, wenn er jeweils im 9. Berufsjahr einzustufen gewesen wäre. Die kollektivvertragliche Regelung des Punktes III Z 4 bedeute, daß es am Angestellten liege, die Vordienstzeiten konkret zu bezeichnen, damit der Dienstgeber auch in die Lage versetzt werde, eine Überprüfung hinsichtlich der Einstufung in die Gehaltsordnung vorzunehmen. Allgemeine Hinweise über Vordienstzeiten genügten diesem Nachweiserfordernis nicht. Da nicht habe festgestellt werden können, daß der Kläger einen solchen konkreten Nachweis erbracht habe, bestünden auch keine die Ansprüche auf Entgeltdifferenz gegenüber der beklagten Partei, zumal die jedenfalls der beklagten Partei bekannten Vordienstzeiten zwischen Juni 1992 und Februar 1994 das Ausmaß von 9 Berufsjahren nicht erreichten. In rechtlicher Hinsicht führte das Erstgericht aus, gemäß Punkt römisch III Ziffer 4, des KV seien Vordienstzeiten, die bei der Berechnung der Berufsjahre zu berücksichtigen seien, vom Arbeitnehmer nachzuweisen. Eine Gehaltsdifferenz stünde dem Kläger tatsächlich nur dann zu, wenn er jeweils im 9. Berufsjahr einzustufen gewesen wäre. Die kollektivvertragliche Regelung des Punktes römisch III Ziffer 4, bedeute, daß es am Angestellten liege, die Vordienstzeiten konkret zu bezeichnen, damit der Dienstgeber auch in die Lage versetzt werde, eine Überprüfung hinsichtlich der Einstufung in die Gehaltsordnung vorzunehmen. Allgemeine Hinweise über Vordienstzeiten genügten diesem Nachweiserfordernis nicht. Da nicht habe festgestellt werden können, daß der Kläger einen solchen konkreten Nachweis erbracht habe, bestünden auch keine die Ansprüche auf Entgeltdifferenz gegenüber der beklagten Partei, zumal die jedenfalls der beklagten Partei bekannten Vordienstzeiten zwischen Juni 1992 und Februar 1994 das Ausmaß von 9 Berufsjahren nicht erreichten.

Das Berufungsgericht gab der gegen dieses Urteil aus den Gründen der Mangelhaftigkeit und unrichtigen rechtlichen Beurteilung erhobenen Berufung des Klägers Folge; es hob das angefochtene Urteil auf und trug dem Erstgericht eine neuerliche Entscheidung nach Verfahrensergänzung auf. Den Rekurs an den Obersten Gerichtshof erklärte es für zulässig.

In rechtlicher Hinsicht führte das Berufungsgericht aus, die Anwendbarkeit des Kollektivvertrages für die Handelsangestellten Österreichs sei unstrittig. Dieser enthalte folgende Bestimmungen, die für die rechtliche Beurteilung maßgeblich seien:

"III) Anstellung

....

3) Dem Angestellten ist bei Abschluß des Dienstvertrages eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszuhändigen. Der § 2 des Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetzes ist anzuwenden. 3) Dem Angestellten ist bei Abschluß des Dienstvertrages eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszuhändigen. Der Paragraph 2, des Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetzes ist anzuwenden.

4) Vordienstzeiten, die bei der Berechnung der Berufsjahre zu berücksichtigen sind, hat der Arbeitnehmer nachzuweisen.

Gehaltsordnung

A) Allgemeiner Teil

1) a) Angestellten und Lehrlingen ist ein monatliches Mindestentgelt nach den in den Gehaltstafeln nach Beschäftigungsgruppen, Berufsjahren und Gehaltsgebieten gestaffelten Sätzen zu bezahlen. Die in den Gehaltstafeln angeführten Brutto-Monatsgehälter sind Mindestsätze...

d) Bei Platzvertretern mit Provision gelten die in den Gehaltstafeln angeführten Mindestgehälter der Beschäftigungsgruppe 3 und bei Reisenden mit Provision die Mindestgehälter der Beschäftigungsgruppe 4 als Durchschnittseinkommen der letzten 12 Monate. Unter Einrechnung der Sonderzahlungen gemäß Abschnitt D hat der Jahresbetrag mindestens dem 14-fachen des zutreffenden Mindestgehaltes zu entsprechen....

4) Gehaltsansprüche aufgrund von Unstimmigkeiten hinsichtlich der Einstufung verjähren mangels Geltendmachung mit Ablauf von 2 Jahren. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die dreijährige Verjährungsfrist des § 1486 ABGB aufrecht... 4) Gehaltsansprüche aufgrund von Unstimmigkeiten hinsichtlich der Einstufung verjähren mangels Geltendmachung mit Ablauf von 2 Jahren. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die dreijährige Verjährungsfrist des Paragraph 1486, ABGB aufrecht...

D) Sonderzahlungen für Platzvertreter mit Provision und Reisende mit

Provision

a) Platzvertreter mit Provision und Reisende mit Provision, die neben der Provision ein Fixum beziehen, erhalten als Sonderzahlung eine Weihnachtsremuneration in Höhe des November-Fixums und eine Urlaubsbeihilfe in Höhe des zum Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bzw am 30.9. zustehenden Fixums...."

Diese Bestimmungen seien auch in dem Kollektivvertrag in der zum 1.1.1994 geltenden Fassung enthalten gewesen.

Aufgrund des Punktes III Z 4 müsse es als primäre Pflicht des Arbeitnehmers angesehen werden, dem Arbeitgeber anrechenbare (und anzurechnende) Vordienstzeiten nachzuweisen und nicht nur bekanntzugeben. Daß ein Nachweis im Sinne eines Beweises in Anlehnung an prozessuale Vorschriften von den Kollektivvertragsparteien gemeint gewesen sei, ergebe sich aus Punkt 8 der Allgemeinen Bestimmungen zur Gehaltsordnung, wonach für ausländische Dienstzeiten alternativ eine Glaubhaftmachung dieser Auslandsvordienstzeiten genüge. Diesbezüglich solle also nach Absicht der Kollektivvertragsparteien ein weniger strenger Nachweis als für inländische Zeiten ausreichen. Der Nachweis der Vordienstzeiten werde in der Regel durch einen Urkundsbeweis anzutreten sein, nämlich durch ein Dienstzeugnis im Sinne des § 39 AngG, wobei sich aus einem ordnungsgemäß ausgestellten Dienstzeugnis auch die Funktion des Arbeitnehmers ergebe, die eine wesentliche Rolle für die Einstufung spiele. Zur Glaubhaftmachung reichten auch Urkunden, die unvollständig seien, wie dies etwa bei einem Dienstzettel oder bei einer Bestätigung eines Sozialversicherungsträgers der Fall sein könne. Insoweit sei die Kollektivvertragsregelung sinnvoll, daß ein aussagekräftiger Nachweis für inländische Vordienstzeiten erbracht werden müsse. In diesem Sinne seien auch die Ausführungen des Klägers in der Berufung unter Hinweis auf die Entscheidung 9 ObA 11/93 zutreffend. Der Arbeitgeber müsse sich anlässlich der Begründung des Arbeitsverhältnisses ein Bild über die Fähigkeiten des Arbeitnehmers und das Ausmaß des Entgelts verschaffen können, ebenso über die Berufserfahrung unter anderem aufgrund anzurechnender Vordienstzeiten. Allerdings beziehe sich diese Entscheidung auf einen anderen Kollektivvertrag, weshalb die Ausführungen auf den vorliegenden Fall nicht voll übertragbar seien. Für den hier maßgeblichen KV habe zu gelten, daß es nach der Bestimmung des Punktes III Z 4 Pflicht des Arbeitnehmers sei, seiner vorvertraglichen Aufklärungspflicht hinsichtlich der Vordienstzeiten nachzukommen. Andererseits sei zu prüfen, welche Sanktionen für die Verletzung dieser Bestimmung angeordnet seien, weil dem Arbeitgeber auch die Pflicht auferlegt werde, in einem Dienstzettel oder Dienstvertrag eine allfällige Einstufung in ein generelles Schema dem

Arbeitnehmer bekanntzugeben (§ 2 Abs 2 Z 7 AVRAG). In der Entscheidung 14 Ob 17/86 habe der Oberste Gerichtshof, wenn auch bei etwas anderer Rechtslage - die Nachweispflicht der Vordienstzeiten sei damals im KV noch nicht enthalten gewesen - ausgeführt, daß dem Arbeitgeber die Pflicht auferlegt sei, bei Beginn des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer nach Anhörung des Betriebsrates eine Einstufung, die die Einreihung in die zutreffende Gehaltstafel und Beschäftigungsgruppe sowie das Berufsjahr und das Gehaltsgebiet der Gehaltsordnung enthalte, mittels Dienstzettels mitzuteilen. Um dieser Pflicht zur richtigen Einstufung nachzukommen, müsse der Arbeitgeber den Angestellten, der nicht selbst Vordienstzeiten bekannt gebe, nach solchen fragen. Dadurch habe er die Möglichkeit, das Ausmaß des zu zahlenden Entgelts abzuschätzen. Komme er dieser Pflicht, die Unklarheiten über die Rechte und Pflichten vermeiden lassen solle, nicht nach, könne dadurch der Gehaltsanspruch des Arbeitnehmers nicht gemindert werden. Aufgrund des Punktes römisch III Ziffer 4, müsse es als primäre Pflicht des Arbeitnehmers angesehen werden, dem Arbeitgeber anrechenbare (und anzurechnende) Vordienstzeiten nachzuweisen und nicht nur bekanntzugeben. Daß ein Nachweis im Sinne eines Beweises in Anlehnung an prozessuale Vorschriften von den Kollektivvertragsparteien gemeint gewesen sei, ergebe sich aus Punkt 8 der Allgemeinen Bestimmungen zur Gehaltsordnung, wonach für ausländische Dienstzeiten alternativ eine Glaubhaftmachung dieser Auslandsvordienstzeiten genüge. Diesbezüglich solle also nach Absicht der Kollektivvertragsparteien ein weniger strenger Nachweis als für inländische Zeiten ausreichen. Der Nachweis der Vordienstzeiten werde in der Regel durch einen Urkundsbeweis anzutreten sein, nämlich durch ein Dienstzeugnis im Sinne des Paragraph 39, AngG, wobei sich aus einem ordnungsgemäß ausgestellten Dienstzeugnis auch die Funktion des Arbeitnehmers ergebe, die eine wesentliche Rolle für die Einstufung spiele. Zur Glaubhaftmachung reichten auch Urkunden, die unvollständig seien, wie dies etwa bei einem Dienstzettel oder bei einer Bestätigung eines Sozialversicherungsträgers der Fall sein könne. Insoweit sei die Kollektivvertragsregelung sinnvoll, daß ein aussagekräftiger Nachweis für inländische Vordienstzeiten erbracht werden müsse. In diesem Sinne seien auch die Ausführungen des Klägers in der Berufung unter Hinweis auf die Entscheidung 9 ObA 11/93 zutreffend. Der Arbeitgeber müsse sich anlässlich der Begründung des Arbeitsverhältnisses ein Bild über die Fähigkeiten des Arbeitnehmers und das Ausmaß des Entgelts verschaffen können, ebenso über die Berufserfahrung unter anderem aufgrund anzurechnender Vordienstzeiten. Allerdings beziehe sich diese Entscheidung auf einen anderen Kollektivvertrag, weshalb die Ausführungen auf den vorliegenden Fall nicht voll übertragbar seien. Für den hier maßgeblichen KV habe zu gelten, daß es nach der Bestimmung des Punktes römisch III Ziffer 4, Pflicht des Arbeitnehmers sei, seiner vorvertraglichen Aufklärungspflicht hinsichtlich der Vordienstzeiten nachzukommen. Andererseits sei zu prüfen, welche Sanktionen für die Verletzung dieser Bestimmung angeordnet seien, weil dem Arbeitgeber auch die Pflicht auferlegt werde, in einem Dienstzettel oder Dienstvertrag eine allfällige Einstufung in ein generelles Schema dem Arbeitnehmer bekanntzugeben (Paragraph 2, Absatz 2, Ziffer 7, AVRAG). In der Entscheidung 14 Ob 17/86 habe der Oberste Gerichtshof, wenn auch bei etwas anderer Rechtslage - die Nachweispflicht der Vordienstzeiten sei damals im KV noch nicht enthalten gewesen - ausgeführt, daß dem Arbeitgeber die Pflicht auferlegt sei, bei Beginn des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer nach Anhörung des Betriebsrates eine Einstufung, die die Einreihung in die zutreffende Gehaltstafel und Beschäftigungsgruppe sowie das Berufsjahr und das Gehaltsgebiet der Gehaltsordnung enthalte, mittels Dienstzettels mitzuteilen. Um dieser Pflicht zur richtigen Einstufung nachzukommen, müsse der Arbeitgeber den Angestellten, der nicht selbst Vordienstzeiten bekannt gebe, nach solchen fragen. Dadurch habe er die Möglichkeit, das Ausmaß des zu zahlenden Entgelts abzuschätzen. Komme er dieser Pflicht, die Unklarheiten über die Rechte und Pflichten vermeiden lassen solle, nicht nach, könne dadurch der Gehaltsanspruch des Arbeitnehmers nicht gemindert werden.

Habe nun möglicherweise der Kläger als auch nach dem derzeitigen Verfahrensstand mit Sicherheit die beklagte Partei die dargelegten Pflichten nach dem KV verletzt, stelle sich die Frage, wie diese Vertragswidrigkeiten gegenüberzustellen und zu betrachten seien. Daher biete sich als Lösungsmöglichkeit die dargestellte kollektivvertragliche Bestimmung hinsichtlich der Unstimmigkeit der Einstufung an. Unstimmigkeiten seien nach dem Wortlaut dieser KV-Bestimmung wohl nur dann anzunehmen, wenn ausdrücklich über die Einstufung verschiedene Ansichten gegeben seien. Unstimmigkeit bedeute, daß verschiedene Ansichten über einen Lebenssachverhalt bestehen und der Arbeitnehmer eine andere Einstufung für richtig ansehe, als ihm der Arbeitgeber zugestehen wolle. Weiche der Arbeitgeber dem Entstehen solcher Unstimmigkeiten bereits im Vorhinein dadurch aus, daß er dem Arbeitnehmer überhaupt keine Einstufung bekannt gebe und damit eine mögliche Unstimmigkeit überdecke, müsse er wohl diese Bestimmung auch gegen sich gelten lassen. Dies bedeute im Ergebnis, daß es dann wieder Pflicht des Arbeitnehmers sei, die Gehaltsdifferenz im Sinne der Verfallfrist (von zwei Jahren) geltend zu machen. Unterlasse er dies, verliere er seine

diesbezüglichen Ansprüche; halte er die Bestimmung ein, könne er dann innerhalb der dreijährigen Verjährungsfrist seine Entgelt Differenz einklagen. Im Falle des gelungenen Beweises der anzurechnenden Vordienstzeiten und besseren Einstufung stünden dann dem Arbeitnehmer sämtliche ihm vorenthaltenen Fehlbeträge zu. Vorliegendenfalls werde sich bei einer Entlohnung mit Fixum und Provision als Zeitpunkt für die Geltendmachung derartiger Unstimmigkeiten das jeweilige Jahresende anbieten, weil erst dann feststehe, ob im vorausgehenden Jahr das Mindestentgelt nach dem KV erzielt wurde oder nicht. Das Erstgericht werde die vom Kläger angebotene Zeugenvernehmung seiner Ehegattin durchzuführen haben. Erst nach Behebung dieses Stoffsammlungsmangels könne die Berechnung der vom Kläger behaupteten unterkollektivvertraglichen Bezahlung näher geprüft werden. Weiters werde die aufrechnungsweise eingewendete Gegenforderung zu prüfen sein (hinsichtlich derer das Erstgericht zu Unrecht einen Verfall gemäß § 34 AngG angenommen habe). Der Rekurs an den Obersten Gerichtshof sei zulässig, da zu der Rechtsfrage des hier anzuwendenden Kollektivvertrages der Oberste Gerichtshof bisher noch nicht Stellung genommen habe. Das sich durch die Auslegung des Kollektivvertrages ergebende Rechtsproblem sei über den Einzelfall hinausgehend von Bedeutung. Habe nun möglicherweise der Kläger als auch nach dem derzeitigen Verfahrensstand mit Sicherheit die beklagte Partei die dargelegten Pflichten nach dem KV verletzt, stelle sich die Frage, wie diese Vertragswidrigkeiten gegenüberzustellen und zu betrachten seien. Daher biete sich als Lösungsmöglichkeit die dargestellte kollektivvertragliche Bestimmung hinsichtlich der Unstimmigkeit der Einstufung an. Unstimmigkeiten seien nach dem Wortlaut dieser KV-Bestimmung wohl nur dann anzunehmen, wenn ausdrücklich über die Einstufung verschiedene Ansichten gegeben seien. Unstimmigkeit bedeute, daß verschiedene Ansichten über einen Lebenssachverhalt bestehen und der Arbeitnehmer eine andere Einstufung für richtig ansehe, als ihm der Arbeitgeber zugestehen wolle. Weiche der Arbeitgeber dem Entstehen solcher Unstimmigkeiten bereits im Vorhinein dadurch aus, daß er dem Arbeitnehmer überhaupt keine Einstufung bekannt gebe und damit eine mögliche Unstimmigkeit überdecke, müsse er wohl diese Bestimmung auch gegen sich gelten lassen. Dies bedeute im Ergebnis, daß es dann wieder Pflicht des Arbeitnehmers sei, die Gehaltsdifferenz im Sinne der Verfallfrist (von zwei Jahren) geltend zu machen. Unterlasse er dies, verliere er seine diesbezüglichen Ansprüche; halte er die Bestimmung ein, könne er dann innerhalb der dreijährigen Verjährungsfrist seine Entgelt Differenz einklagen. Im Falle des gelungenen Beweises der anzurechnenden Vordienstzeiten und besseren Einstufung stünden dann dem Arbeitnehmer sämtliche ihm vorenthaltenen Fehlbeträge zu. Vorliegendenfalls werde sich bei einer Entlohnung mit Fixum und Provision als Zeitpunkt für die Geltendmachung derartiger Unstimmigkeiten das jeweilige Jahresende anbieten, weil erst dann feststehe, ob im vorausgehenden Jahr das Mindestentgelt nach dem KV erzielt wurde oder nicht. Das Erstgericht werde die vom Kläger angebotene Zeugenvernehmung seiner Ehegattin durchzuführen haben. Erst nach Behebung dieses Stoffsammlungsmangels könne die Berechnung der vom Kläger behaupteten unterkollektivvertraglichen Bezahlung näher geprüft werden. Weiters werde die aufrechnungsweise eingewendete Gegenforderung zu prüfen sein (hinsichtlich derer das Erstgericht zu Unrecht einen Verfall gemäß Paragraph 34, AngG angenommen habe). Der Rekurs an den Obersten Gerichtshof sei zulässig, da zu der Rechtsfrage des hier anzuwendenden Kollektivvertrages der Oberste Gerichtshof bisher noch nicht Stellung genommen habe. Das sich durch die Auslegung des Kollektivvertrages ergebende Rechtsproblem sei über den Einzelfall hinausgehend von Bedeutung.

Gegen diesen Beschluß richtet sich der Rekurs der beklagten Partei - ohne Nennung eines Rekursgrundes, inhaltlich wird der Rechtsmittelgrund der unrichtigen rechtlichen Beurteilung dargestellt - mit dem Antrag, den angefochtenen Beschluß aufzuheben und das klagsabweisende Urteil erster Instanz zu bestätigen.

Der Kläger beantragt, dem Rekurs nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Der Rekurs ist aus dem vom Berufungsgericht angeführten Grund zulässig, aber nicht berechtigt.

Bei der Auslegung eines Kollektivvertrages ist zwar der Grundsatz der autonomen Rechtsetzung zu beachten, jedoch zusätzlich ein "Blick über den Kollektivvertrags-Rand" als zusätzliches Auslegungskriterium dafür vorzunehmen, was als vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung zur Herbeiführung eines gerechten Ausgleiches der sozialen und wirtschaftlichen Interessen anzusehen ist (Arb 11.231; DRdA 1994/18, 244). Bei Anwendung des kollektivvertragsübergreifenden Auslegungskriteriums der Sachgerechtigkeit läßt sich bei allen Kollektivverträgen für Angestellte das Senioritätsprinzip mit unterschiedlicher Ausprägung feststellen. Der Durchführung dieses Grundsatzes dient häufig die Anrechnung von Vordienstzeiten (Berufsjahren) in der Weise, daß die Kollektivvertragspartner dadurch das Element der Berufserfahrung als sachgerecht bei der Entgeltfindung

anerkennen. Dabei sind zum Teil auch ausländische Berufs- und Studienzeiten unter der Voraussetzung ihres Nachweises (und der Gleichwertigkeit) zu berücksichtigen (8 ObA 2105/96h = RdW 1996, 489), bzw gemäß der Gehaltsordnung A.1.6 des KV für die Handelsangestellten Österreichs die "Berufsjahre":

"6. Als Berufsjahre für die Einstufung in die Gehaltstafeln gelten nur die Jahre der praktischen Angestelltentätigkeit sowie die Jahre der Tätigkeit als selbständiger Kaufmann. Lehrzeit oder die die Lehrzeit gemäß F.II, j, ersetzenden drei Angestelltendienstjahre fallen nicht darunter. Die Zeiten der Wehrdienstleistung, Notdienstverpflichtung und Arbeitsdienst werden nur dann als Berufsjahre gewertet, wenn zur Zeit der Einberufung ein Angestellter bzw Lehrverhältnis bestanden hat. Bei Angestellten, die vor Einziehung zum Wehrdienst in keinem Dienstverhältnis standen, aber eine Handelsschule oder eine entsprechend höhere kaufmännische Schule vollendet hatten, ist der Wehrdienst mindestens zur Hälfte nach einjähriger Dauer des Dienstverhältnisses anzurechnen. Die erfolgreich abgeschlossene Handelsakademie und die erfolgreich abgelegte Abschlußprüfung als Handelsassistent im Rahmen der Fachakademie Handel ersetzen jeweils zwei Berufsjahre.

7. Eine erfolgreich abgelegte Lehrabschlußprüfung in den Lehrberufen Drogist, Fotokaufmann, Buchhändler, Musikalienhändler, Kundsthändler, Buch-, Kunst- und Musikalienhändler, Waffen- und Munitionshändler ersetzt ein Berufsjahr.

Wird eine derartige Lehrabschlußprüfung noch während der Lehrzeit des betreffenden Lehrberufes abgelegt, erfolgt die Anrechnung dieses einen Berufsjahres mit Beginn der Weiterverwendungszeit gemäß Abschnitt XV. Pkt. 2. Wird eine derartige Lehrabschlußprüfung während der Weiterverwendungszeit gemäß Abschnitt XV. Pkt. 2 oder später abgelegt, erfolgt die Anrechnung dieses einen Berufsjahres mit dem der Lehrabschlußprüfung folgenden Monatsersten. Wird eine derartige Lehrabschlußprüfung noch während der Lehrzeit des betreffenden Lehrberufes abgelegt, erfolgt die Anrechnung dieses einen Berufsjahres mit Beginn der Weiterverwendungszeit gemäß Abschnitt römisch XV. Pkt. 2. Wird eine derartige Lehrabschlußprüfung während der Weiterverwendungszeit gemäß Abschnitt römisch XV. Pkt. 2 oder später abgelegt, erfolgt die Anrechnung dieses einen Berufsjahres mit dem der Lehrabschlußprüfung folgenden Monatsersten.

Günstigere generelle und individuelle Regelungen oder betriebliche Übungen werden dadurch nicht berührt.

8. Die im Ausland zurückgelegten Vordienstzeiten, sofern sie aufgrund des Handelsangestelltenkollektivvertrages anerkannt werden, sind bei Berechnung der Berufsjahre zu berücksichtigen, wenn diese nachgewiesen oder glaubhaft gemacht werden.

9. Die im öffentlichen Dienst zurückgelegten Vordienstzeiten werden als Berufsjahre angerechnet, sofern die Tätigkeit im Handelsbetrieb inhaltlich der Tätigkeit im öffentlichen Dienst ähnlich ist oder ihr gleichkommt und die im öffentlichen Dienstverhältnis erworbenen Kenntnisse Verwendung finden."

Infolge Berücksichtigung der im Ausland zurückgelegten Vordienstzeiten (A.8 der Gehaltsordnung) und der unter bestimmten zusätzlichen Voraussetzungen der inhaltlichen Ähnlichkeit und Verwendung dabei erworbenen Kenntnisse auch im öffentlichen Dienst zurückgelegten Vordienstzeit (A.9 der Gehaltsordnung) kann dem anzuwendenden KV eine großzügige Anrechnung von Vordienstzeiten entnommen werden. Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, den Angestellten, der nicht selbst Vordienstzeiten bekannt gibt, nach diesen zu fragen (RdW 1987, 97). Für den Rahmen - Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie wurde sowohl auf die vorvertragliche Aufklärungspflicht des Arbeitnehmers hingewiesen, als auch auf die korrespondierende Aufklärungs- bzw (nach Vertragsabschluß) Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (9 ObA 11/93 = RdW 1993, 342 = WBI 1993, 356). Diese Entscheidung ist zwar zu einem anderen Kollektivvertrag ergangen, die genannten Wertungen sind aber - zufolge des kollektivvertragsübergreifenden Kriteriums der Sachgerechtigkeit - auch für den hier vorliegenden KV anzuwenden (so wie in 8 ObA 2105/96h für die Auslegung des KV für die Angestellten des Gewerbes auch Wertungen aus dem Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten der Industrie herangezogen wurden).

Der vom Arbeitgeber auszustellende Dienstzettel (§ 6 Abs 3 AngG auch idF vor dem AVRAG) verpflichtete jenen, dem Angestellten eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszufolgen. Diese Verpflichtung wird im KV für die Handelsangestellten Österreichs in Punkt III.3, wiederholt. Dabei ist es geradezu selbstverständlich, daß die für das Entgelt maßgebliche Einstufung und die auszurechnenden Vordienstzeiten zu den wesentlichen Rechten des Angestellten zählen und die darüber im Dienstzettel enthaltenen Angaben sachlich richtig sein sollen. Durch das AVRAG wurde in § 2 diese Verpflichtung mit Wirkung ab 1.1.1994 (§ 14

Abs 1 AVRAG im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten des EWR), somit noch vor Abschluß des Arbeitsvertrages der Streitteile, noch dadurch verdeutlicht, indem der Dienstzettel unter anderem auch die Angaben zur allfälligen Einstufung in ein generelles Schema (§ 2 Abs 2 Z 7 AVRAG) die vorgesehene Verwendung (Z 8) sowie den Anfangsbezug (Z 9) zu enthalten hat. § 2 AVRAG führt für den innerstaatlichen Bereich die RL 91/533/EWG des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen vom 14.10.1991 durch. In der dieser Richtlinie vorangestellten Absichtserklärung (Zielvorstellung) wird erwähnt, diese Maßnahmen zielten darauf ab, die Arbeitnehmer besser vor etwaiger Unkenntnis ihrer Rechte zu schützen und den Arbeitsmarkt transparenter zu gestalten. Entsprechend dem Gebot der richtlinienkonformen Auslegung (VfGHE ÖJZ 1997/15, 234; SZ 68/237) sind sowohl bei der teleologischen Auslegung von § 2 AVRAG, als auch der auf das AVRAG verweisenden Kollektivvertragsregelung diese in der Richtlinie genannten Ziele zu berücksichtigen. Der vom Arbeitgeber auszustellende Dienstzettel (Paragraph 6, Absatz 3, AngG auch in der Fassung vor dem AVRAG) verpflichtete jenen, dem Angestellten eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszufolgen. Diese Verpflichtung wird im KV für die Handelsangestellten Österreichs in Punkt römisch III.3, wiederholt. Dabei ist es geradezu selbstverständlich, daß die für das Entgelt maßgebliche Einstufung und die auszurechnenden Vordienstzeiten zu den wesentlichen Rechten des Angestellten zählen und die darüber im Dienstzettel enthaltenen Angaben sachlich richtig sein sollen. Durch das AVRAG wurde in Paragraph 2, diese Verpflichtung mit Wirkung ab 1.1.1994 (Paragraph 14, Absatz eins, AVRAG im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten des EWR), somit noch vor Abschluß des Arbeitsvertrages der Streitteile, noch dadurch verdeutlicht, indem der Dienstzettel unter anderem auch die Angaben zur allfälligen Einstufung in ein generelles Schema (Paragraph 2, Absatz 2, Ziffer 7, AVRAG) die vorgesehene Verwendung (Ziffer 8,) sowie den Anfangsbezug (Ziffer 9,) zu enthalten hat. Paragraph 2, AVRAG führt für den innerstaatlichen Bereich die RL 91/533/EWG des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen vom 14.10.1991 durch. In der dieser Richtlinie vorangestellten Absichtserklärung (Zielvorstellung) wird erwähnt, diese Maßnahmen zielten darauf ab, die Arbeitnehmer besser vor etwaiger Unkenntnis ihrer Rechte zu schützen und den Arbeitsmarkt transparenter zu gestalten. Entsprechend dem Gebot der richtlinienkonformen Auslegung (VfGHE ÖJZ 1997/15, 234; SZ 68/237) sind sowohl bei der teleologischen Auslegung von Paragraph 2, AVRAG, als auch der auf das AVRAG verweisenden Kollektivvertragsregelung diese in der Richtlinie genannten Ziele zu berücksichtigen.

Für die sachliche Richtigkeit dieser Angaben ist die Erörterung der Vordienstzeiten zu Beginn des Arbeitsverhältnisses unumgänglich. Die Bestimmung, der Angestellte habe die bei der Berechnung der Berufsjahre zu berücksichtigenden Vordienstzeiten nachzuweisen (III.4 des KV) wiederholt nur die sich aus der allgemeinen Beweislastregel ergebende Folgerung (SZ 51/28 mwH), wobei das Beweismaß für die ausländischen Berufsjahre durch die Erwähnung der Glaubhaftmachung vermindert wird (Gehaltsordnung A.Z.8). Auch ohne ausdrückliche Erwähnung der Nachweispflicht im KV käme man bei der Auslegung zum selben Ergebnis, daß eine Vordienstzeitenanrechnung nicht auf die bloße Behauptung hin zu zu erfolgen hat. Wenn daher dem geschäftsführenden Gesellschafter der beklagten Partei, mit dem der Kläger die Vorbesprechungen zum Arbeitsvertrag vom 21.2.1994 führte, aufgrund der vorausgehenden Besprechungen im Jahr 1992 vor Aufnahme der selbständigen Handelsvertreterstätigkeit bekannt war, daß der Kläger schon sehr lange im Außendienst tätig war (S 8 des Urteils erster Instanz = AS 61), dann wäre er verpflichtet gewesen, den Kläger noch genauer danach zu befragen und ihn zur Vorlage von Nachweisen aufzufordern. Die weiteren Feststellungen im Urteil erster Instanz "es könne nicht festgestellt werden, daß der Kläger.... die bisherigen Vordienstzeiten nachgewiesen habe. Es wurde zwischen den beiden lediglich ganz allgemein darüber gesprochen, daß der Kläger schon lange Erfahrung im Außendienst aufweist" (aaO), wurden vom Berufungsgericht wegen eines Stoffsammlungsmangels nicht gebilligt. Für die sachliche Richtigkeit dieser Angaben ist die Erörterung der Vordienstzeiten zu Beginn des Arbeitsverhältnisses unumgänglich. Die Bestimmung, der Angestellte habe die bei der Berechnung der Berufsjahre zu berücksichtigenden Vordienstzeiten nachzuweisen (römisch III.4 des KV) wiederholt nur die sich aus der allgemeinen Beweislastregel ergebende Folgerung (SZ 51/28 mwH), wobei das Beweismaß für die ausländischen Berufsjahre durch die Erwähnung der Glaubhaftmachung vermindert wird (Gehaltsordnung A.Z.8). Auch ohne ausdrückliche Erwähnung der Nachweispflicht im KV käme man bei der Auslegung zum selben Ergebnis, daß eine Vordienstzeitenanrechnung nicht auf die bloße Behauptung hin zu zu erfolgen hat. Wenn daher dem geschäftsführenden Gesellschafter der beklagten Partei, mit dem der Kläger die Vorbesprechungen zum Arbeitsvertrag vom 21.2.1994 führte, aufgrund der vorausgehenden Besprechungen im Jahr 1992 vor Aufnahme der selbständigen

Handelsvertreterstätigkeit bekannt war, daß der Kläger schon sehr lange im Außendienst tätig war (S 8 des Urteils erster Instanz = AS 61), dann wäre er verpflichtet gewesen, den Kläger noch genauer danach zu befragen und ihn zur Vorlage von Nachweisen aufzufordern. Die weiteren Feststellungen im Urteil erster Instanz "es könne nicht festgestellt werden, daß der Kläger.... die bisherigen Vordienstzeiten nachgewiesen habe. Es wurde zwischen den beiden lediglich ganz allgemein darüber gesprochen, daß der Kläger schon lange Erfahrung im Außendienst aufweist" (aaO), wurden vom Berufungsgericht wegen eines Stoffsammlungsmangels nicht gebilligt.

Sollte der Kläger zur Vorlage von Nachweisen (Dienstzeugnissen bzw Dienstzettel) von der beklagten Partei aufgefordert worden sein, oder von sich aus den Nachweis angeboten haben, ohne daß dann der Nachweis tatsächlich erbracht worden wäre, so hätte der Kläger die Rechtsbedingung für die Vordienstzeitenanrechnung nicht erfüllt. Die Sanktion für den Angestellten, der seine Nachweispflicht nicht erfüllt, besteht im Verlust der länger als zwei Jahre zurückliegenden Entgeltdifferenz. Nur wenn der Angestellte auf entsprechende Frage des Arbeitgebers Vordienstzeiten verschwiegen haben sollte, verstieße die nachträgliche Geltendmachung gegen Treu und Glauben (9 Ob A 252, 1013/90). Andernfalls - sollte der Kläger gar nicht aufgefordert worden sein - könnte er den Nachweis, vorbehaltlich eines Einwandes eines Verstoßes gegen Treu und Glauben, auch noch später erbringen und damit die Fälligkeit für eine allfällige höhere Einstufung herbeiführen. Die "Verjährungsfrist" von zwei Jahren innerhalb derer Bezugsdifferenzen, die auf einer unrichtigen Einstufung beruhen, außergerichtlich geltend gemacht werden müssen (gemäß Gehaltsordnung AZ 4 des KV), läuft nicht nur ab Abschluß des Arbeitsvertrages, sondern ab der jeweiligen Fälligkeit im Sinne des § 15 AngG (Arb 10.062). Für die Geltendmachung einer Entgeltdifferenz (Gehaltsordnung A Z 4 zweiter Satz des KV) ist vorausgesetzt, daß die Ansprüche substantiiert vom Angestellten geltend gemacht werden, um dem Arbeitgeber die Überprüfung - unter anderem anhand der vom Angestellten erbrachten bzw über Aufforderung des Arbeitgebers zu erbringenden Nachweise - zu ermöglichen. Sollte der Kläger zur Vorlage von Nachweisen (Dienstzeugnissen bzw Dienstzettel) von der beklagten Partei aufgefordert worden sein, oder von sich aus den Nachweis angeboten haben, ohne daß dann der Nachweis tatsächlich erbracht worden wäre, so hätte der Kläger die Rechtsbedingung für die Vordienstzeitenanrechnung nicht erfüllt. Die Sanktion für den Angestellten, der seine Nachweispflicht nicht erfüllt, besteht im Verlust der länger als zwei Jahre zurückliegenden Entgeltdifferenz. Nur wenn der Angestellte auf entsprechende Frage des Arbeitgebers Vordienstzeiten verschwiegen haben sollte, verstieße die nachträgliche Geltendmachung gegen Treu und Glauben (9 Ob A 252, 1013/90). Andernfalls - sollte der Kläger gar nicht aufgefordert worden sein - könnte er den Nachweis, vorbehaltlich eines Einwandes eines Verstoßes gegen Treu und Glauben, auch noch später erbringen und damit die Fälligkeit für eine allfällige höhere Einstufung herbeiführen. Die "Verjährungsfrist" von zwei Jahren innerhalb derer Bezugsdifferenzen, die auf einer unrichtigen Einstufung beruhen, außergerichtlich geltend gemacht werden müssen (gemäß Gehaltsordnung AZ 4 des KV), läuft nicht nur ab Abschluß des Arbeitsvertrages, sondern ab der jeweiligen Fälligkeit im Sinne des Paragraph 15, AngG (Arb 10.062). Für die Geltendmachung einer Entgeltdifferenz (Gehaltsordnung A Ziffer 4, zweiter Satz des KV) ist vorausgesetzt, daß die Ansprüche substantiiert vom Angestellten geltend gemacht werden, um dem Arbeitgeber die Überprüfung - unter anderem anhand der vom Angestellten erbrachten bzw über Aufforderung des Arbeitgebers zu erbringenden Nachweise - zu ermöglichen.

Erst nach den vom Berufungsgericht aufgetragenen Ergänzungen des Beweisverfahrens wird beurteilt werden können, ob die beklagte Partei oder der Kläger gegen die sie/ihn treffenden Aufklärungspflichten verstoßen haben sollten bzw ob der Kläger eine Entgeltdifferenz schon am 30.6.1996 geltend machte oder dieses Geltendmachen erstmalig mit der Klage erfolgte. Danach erst kann die behauptete Differenz der tatsächlichen Entlohnung des Klägers im Vergleich zum Kollektivvertrag geprüft werden.

Das Entgelt von Platzvertretern mit Provision bzw Reisenden mit Provision gemäß der Gehaltsordnung A 1 lit d des KV ist mit den Mindestgehältern der Beschäftigungsgruppen 3 bzw 4 in Beziehung zu setzen, wobei dem nicht entgegensteht, daß der Kläger auch ein Fixum erhielt. Lediglich bei den Sonderzahlungen (Abschnitt D der Gehaltsordnung) wird unterschieden, zwischen solchen Typen von Angestellten, die neben der Provision ein Fixum beziehen (lit a) und solchen, mit denen nur Provisionen vereinbart wurden. Für den gemäß § 3 Abs 1 ArbVG vorzunehmenden Vergleich des dem Kläger zugeflossenen Entgelts mit dem ihm nach dem KV mindestens geschuldeten Entgelt ist gemäß A Z 1 lit d der Gehaltsordnung der Jahresbezug dem 14-fachen des zutreffenden Mindestgehaltes gegenüberzustellen. Das Entgelt von Platzvertretern mit Provision bzw Reisenden mit Provision gemäß der Gehaltsordnung A 1 Litera d, des KV ist mit den Mindestgehältern der Beschäftigungsgruppen 3 bzw 4 in Beziehung

zu setzen, wobei dem nicht entgegensteht, daß der Kläger auch ein Fixum erhielt. Lediglich bei den Sonderzahlungen (Abschnitt D der Gehaltsordnung) wird unterschieden, zwischen solchen Typen von Angestellten, die neben der Provision ein Fixum beziehen (Litera a,) und solchen, mit denen nur Provisionen vereinbart wurden. Für den gemäß Paragraph 3, Absatz eins, ArbVG vorzunehmenden Vergleich des dem Kläger zugeflossenen Entgelts mit dem ihm nach dem KV mindestens geschuldeten Entgelt ist gemäß A Ziffer eins, Litera d, der Gehaltsordnung der Jahresbezug dem 14-fachen des zutreffenden Mindestgehaltes gegenüberzustellen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf § 52 ZPO. Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraph 52, ZPO.

Anmerkung

E46897 08B01907

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1997:008OBA00190.97T.0710.000

Dokumentnummer

JJT_19970710_OGH0002_008OBA00190_97T0000_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