jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1993/3/17 9ObA11/93

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 17.03.1993

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.Prof. Dr.Gamerith als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr.Maier und Dr.Steinbauer sowie durch die fachkundigen Laienrichter Dr.Othmar Roniger und Wilhelm Hackl als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei E***** H*****, Angestellter, ***** vertreten durch Dr.Georg Grießer, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei L***** Tore Gesellschaft mbH, ***** vertreten durch den Geschäftsführer *****, vertreten durch Dr.Alexander Hasch und andere Rechtsanwälte in Linz, wegen S 29.878,33 sA, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgericht Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 23.Oktober 1992, GZ 33 Ra 53/92-16, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Kreisgerichtes Wiener Neustadt als Arbeits- und Sozialgericht vom 19.Feber 1992, GZ 3 Cga 133/91-12, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird teilweise Folge gegeben.

Die Urteile der Vorinstanzen werden teilweise dahin abgeändert, daß sie insgesamt zu lauten haben:

"Die Beklagte ist schuldig, dem Kläger einschließlich des mit Urteil des Kreisgerichtes Wiener Neustadt vom 19.2.1992, 3 Cga 133/91-12, zuerkannten Betrages von S 9.009,17 brutto sA S 32.934,58 brutto samt 4 % Zinsen ab 6.8.1991 binnen 14 Tagen zu zahlen.

Das Mehrbegehren von S 5.952,92 samt 4 % Zinsen seit 6.8.1991 wird abgewiesen."

Die Beklagte ist schuldig, dem Kläger die mit S 1.236,80 bestimmten Barauslagen des Verfahrens erster Instanz, und die mit S 3.573,82 (hievon S 120,76 Umsatzsteuer und S 1.440 Barauslagen) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war vom 1.4.1990 bis 15.10.1990 bei der Beklagten als Außendienstmitarbeiter mit einem vereinbarten Monatsentgelt von S 12.000 brutto angestellt. Auf das Dienstverhältnis ist der Rahmenkollektivvertrag der Angestellten der Industrie (im folgenden: KV) und der Zusatzkollektivvertrag der Angestellten des Metallbereiches anzuwenden; danach war der Kläger in die Verwendungsgruppe III einzustufen.

§ 15 Abs 2 KV lautet:

"Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung unter Mitwirkung des Betriebsrates vorgenommen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem Angestellten mittels

Dienstzettels bekanntzugeben."

§ 15 Abs 9 KV lautet:

"Für die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden. Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei anderen Dienstgebern nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 10 Verwendungsgruppenjahren angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, daß der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekanntgibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist."

Der Kläger begehrt von der Beklagten S 38.887,50 brutto sA. Er habe beim Einstellungsgespräch auf dem Aufnahmebewerbungsbogen der Beklagten seine gesamte Berufslaufbahn bekanntgegeben, nach der er ca 15 Jahre im Außendienst als Angestellter und fünf Jahre als Selbständiger tätig war, so daß ihm von diesen 20 Jahren 10 Verwendungsgruppenjahre anzurechnen gewesen wären. Der kollektivvertragliche Mindestgehalt hätte daher S 17.118 mtl betragen. Die Beklagte habe die Bekanntgabe der Vordienstzeiten zur Kenntnis genommen, aber dafür keinerlei Nachweise begehrt. Der Kläger habe die unterkollektivvertragliche Entlohnung erst nach längerer Durchrechnungszeit erkennen können, da er auch Provisionen bezogen habe.

Die Beklagte anerkannte S 8.925 sA und beantragte die Abweisung des Mehrbegehrens. Verwendungsgruppenjahre könnten nur angerechnet werden, wenn der Angestellte die dafür in Frage kommenden Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekannt gebe und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist. Die bloße Bekanntgabe der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre erfülle die Anrechnungsvoraussetzungen nicht; der Verpflichtung zum Nachweis der Vordienstzeiten sei aber der Kläger nicht nachgekommen.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren mit S 9.009,17 brutto sA statt und wies das Mehrbegehren ab. Es traf im wesentlichen folgende Feststellungen:

Aufgrund eines Inserates bewarb sich der Kläger mit Schreiben vom 5.2.1990 um die von der Beklagten angebotene Stelle eines Mitarbeiters für den Außendienst. Im Bewerbungsschreiben schilderte der Kläger folgenden Berufsverlauf: "Seit 1975 bin ich in der Fenster- und Türenbranche tätig. Beginnend bei H*****-Technik (später: St***** Fenster und Türen) war ich von Anfang an dabei. Machte mich anschließend selbständig (Stahlbau H*****), wo ich Verkauf und Montage übernahm. Derzeit bin ich bei Firma K***** in ungekündigter Stellung und betreue das Gebiet südlich von Wien". In einem folgenden Kontaktgespräch wurde dem Kläger sein künftiger Aufgabenbereich geschildert. Dabei wurde auch über die berufliche Vergangenheit des Klägers gesprochen. In diesem Zusammenhang schilderte der Kläger seine im Bewerbungsschreiben angeführten bisherigen Dienstgeber und die bei ihnen verbrachte Dienstzeit.

Der Kläger absolvierte nach der Pflichtschule eine Bäckerlehre, war dann Fahrer bzw Schaffner bei den Wiener Verkehrsbetrieben, vom 15.2.1965 bis 30.9.1970 Bezirksvertreter der Firma F***** und verkaufte Lebensmittelprodukte an Großhändler, Feinkosthändler und Gastronomiebetriebe. Anschließend war er Reisender in der Spirituosenbranche. In dieser Zeit betrieb er auch teilweise als Selbständiger ein Espresso. Etwa zwei Jahre war er dann bei der Firma H*****-Technik (später: St*****) Fenster- und Türenverkäufer im Außendienst. Dann war er Fensterverkäufer in selbständiger Tätigkeit, gleichzeitig aber bei der Firma Stahlbau H***** angestellt, die die vom Kläger vertriebenen Fenster produzierte. Vom 1.7.1981 bis 31.10.1986 war der Kläger bei der Firma Elmar W***** & Co Gesellschaft mbH Ein- und Verkäufer von Rundholz. Vor Beginn des Dienstverhältnisses zur Beklagten war er ca ein Jahr bei der Firma K***** Fensterverkäufer im Außendienst. Von Februar 1972 bis Dezember 1975 war er Ein- und Verkäufer bei Herta Z*****-LKW-Verleih-Viehhandel.

Der Kläger hat sich nicht erbötig gemacht, entsprechende Zeugnisse und Dienstgeberbestätigungen über seine Beschäftigungszeiten vorzulegen. Andererseits wurde er aber dazu von der Beklagten auch nicht aufgefordert. Über Vordienstzeiten und Arbeitszeugnisse wurde nichts gesprochen. Dem Kläger wurde weder ein Dienstzettel noch der einschlägige Kollektivvertrag, sondern nur der schriftliche Dienstvertrag ausgefolgt. Dem im Betrieb der Beklagten errichteten Betriebsrat wurde die Einstellung des Klägers bekanntgegeben.

Das Erstgericht vertrat die Rechtsauffassung, daß der Kläger der kollektivvertraglichen Pflicht, die Verwendungsgruppenjahre bekannt zu geben und nachzuweisen, nicht entsprochen habe. Es widerspreche dem

Grundsatz von Treu und Glauben, außerhalb der kollektivvertraglichen Frist von zwei Monaten die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren zu begehren. Ausgehend von dem ohne Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren festgesetzten Kollektivvertragsgehalt von S 13.178 stehe dem Kläger jedoch noch ein Differenzbetrag von S 9.009,17 brutto zu.

Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung. Es billigte die Rechtsansicht des Erstgerichtes und führte ergänzend aus, daß die Regelung des Kollektivvertrages, daß der Dienstnehmer Vordienstzeiten bekannt zu geben und spätestens innerhalb von zwei Monaten nachzuweisen habe, im Sinne eines Ausschlusses späterer Geltendmachung zu verstehen sei. Während des aufrechten Dienstverhältnisses habe aber der Kläger keine Ansprüche wegen unrichtiger Einstufung geltend gemacht habe.

Gegen dieses Urteil richtet sich die revision des Klägers wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung mit dem Antrag, die angefochtene Entscheidung im Sinne der vollen Klagestattgebung abzuändern. Hilfsweise stellt er einen Aufhebungsantrag.

Die Beklagte beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist entgegen der Meinung der Beklagten gemäß§ 46 Abs 1 Z 1 ASGG zulässig, weil zur Frage, ob die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren gemäß § 15 Abs 9 KV kumulativ voraussetzt, daß der Angestellte diese Vordienstzeiten beim Eintritt ohne Aufforderung bekanntgibt und nachweist, eine Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes fehlt. Die von der Revisionsgegnerin zur Begründung der Unzulässigkeit der Revision herangezogene Entscheidung Arb 6.472, wonach der Anspruch auf den infolge Anrechnung der Verwendungsgruppenjahre höheren Lohn erst ab Nachweis dieser Verwendungsgruppenjahre entsteht, kommt nicht zum Tragen; sie betraf den Kollektivvertrag für die holzverarbeitende Industrie und das holzverarbeitende Gewerbe in dem nur der Nachweis von Praxisjahren, nicht aber wie im vorliegenden Fall auch deren Bekanntgabe gefordert wurde.

Die Revision ist auch teilweise berechtigt.

Kollektivverträge sind in ihrem normativen Teil nach herrschender Lehre und Rechtsprechung (Floretta-Spielbüchler-Strasser, Arbeitsrecht3 II 145; Schwarz-Löschnigg, Arbeitsrecht4, 71 f) nach den Regeln, die für die Auslegung von Gesetzen gelten (§§ 6, 7 ABGB), auszulegen (Cerny, Arbeitsverfassungsrecht II, 31; stRsp zB Arb 10.815; DRdA 1991, 452 ua). Bei Auslegung einer Kollektivvertragsnorm darf den Kollektivvertragsparteien zumindest im Zweifel unterstellt werden, daß sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen, sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen wollten (Arb 9553).

Nach § 15 Abs 9 KV ist Voraussetzung für die Anrechnung von Verwendunggruppenjahren, "daß der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekanntgibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist".

Der Zweck der Bekanntgabepflicht besteht darin, daß der Arbeitgeber schon anläßlich der Begründung des Arbeitsverhältnisses in der Lage sein muß, die Fähigkeit des Arbeitnehmers und das Ausmaß der Gehaltsbezüge zu überblicken (4 Ob 116/54, 4 Ob 678/64). Er muß sich Kenntnis über die Berufserfahrung des einzustellenden Arbeitnehmers und die dadurch auftretenden Lohnkosten verschaffen können. Die Pflicht des Arbeitnehmers zur Bekanntgabe (allenfalls) anrechenbarer Vordienstzeiten ist damit ihrem Wesen nach eine im Kollektivvertrag positivierte vorvertragliche Aufklärungspflicht, die aus der Rücksichtnahme auf die Interessen des potentiellen Vertragspartners entspringt (SZ 52/90 = JBl 1980, 33; Infas 1990 A 27). Hat der Arbeitnehmer seiner Bekanntgabepflicht (voll) entsprochen, und schließt der Arbeitgeber daraufhin mit ihm sofort den Arbeitsvertrag ab, so gibt er damit mangels eines entsprechenden Vorbehalts in der Regel zu erkennen, daß er zur Anrechnung der bekanntgegebenen Vordienstzeiten in dem im Kollektivvertrag vorgesehenen Ausmaß bereit ist, da er ja damit rechnen muß, daß es dem Arbeitnehmer meistens gelingen wird, die bekanntgegebenen Vordienstzeiten durch entsprechende Unterlagen nachzuweisen. Der Arbeitnehmer darf in dieser Situation im Zweifel davon ausgehen, daß seine Vordienstzeiten in der konkreten Gehaltsvereinbarung bereits berücksichtigt wurden, bzw, falls die Parteien zur Frage der Gehaltshöhe auf den Kollektivvertrag Bezug genommen haben, bei der danach vorzunehmenden Einstufung berücksichtigt werden.

In dieser Situation trifft auch den Arbeitgeber eine korrespondierende Aufklärungspflicht bzw (nach Vertragsabschluß) eine entsprechende Fürsorgepflicht. Er hat den Arbeitnehmer ungeachtet der in § 15 Abs 9 KV festgelegten Pflicht

darauf hinzuweisen, daß die Anrechnung der im Bewerbungsschreiben bzw bei den Vertragsverhandlungen erwähnten Verwendungsgruppenjahre noch eines zusätzlichen Nachweises durch entsprechende Zeugnisse oder Arbeitspapiere bedürfe, falls er darauf noch einen Wert legt.

Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach Vertragsabschluß entgegen § 15 Abs 2 KV die Einreihung in die Verwendungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes nicht mittels Dienstzettels bekanntgegeben hat. Der Ansicht der Revisionsgegnerin, daß der Dienstzettel erst nach Vorlage der die Verwendungsgruppenjahre nachweisenden Zeugnisse und sonstigen Arbeitspapiere auszustellen gewesen wäre, ist nicht zu folgen. Hat der Arbeitnehmer die geforderten Nachweise noch nicht erbracht, ist im Dienstzettel das erste bzw das niedrigste Verwendungsgruppenjahr anzugeben, das sich ohne die noch offene Anrechnung ergibt; im Falle später eingetretener Veränderungen ist gemäß § 15 Abs 2 KV wiederum ein Dienstzettel auszustellen.

Im vorliegenden Fall hat der Kläger im Bewerbungsschreiben auf seine einschlägigen Vordienstzeiten bei mehreren Unternehmen seit dem Jahre 1975 hingewiesen und die Namen der betreffenden Unternehmen erwähnt. Beim anschließenden Bewerbungsgespräch wurde über die berufliche Vergangenheit des Klägers gesprochen. Er schilderte dabei seine im Bewerbungsschreiben angeführten bisherigen Arbeitgeber und die bei ihnen verbrachte Dienstzeit. Die Beklagte konnte daher schon vor Vertragsabschluß das Ausmaß der dem Kläger gebührenden Mindestbezüge überblicken. Wenn sie mit ihm unter diesen Voraussetzungen einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, durfte er mangels jeglichen Vorbehalts davon ausgehen, daß die Beklagte auf einen Nachweis der bei den Vertragsverhandlungen erwähnten Verwendungsgruppenjahre keinen Wert mehr lege. Die Beklagte verletzte aber auch Fürsorgepflichten, weil sie dem Kläger nur einen Dienstvertrag, der keinen Hinweis auf die Einstufung und die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren enthielt, und entgegen § 15 Abs 2 KV innerhalb der Frist des § 15 Abs 9 KV keinen Dienstzettel ausstellte, aus dem er hätte entnehmen können, daß ihm die Beklagte die bekanntgegebenen Vordienstzeiten (noch) nicht angerechnet habe. Die Beklagte kann sich daher im vorliegenden Fall auf eine Verletzung der Pflicht des Klägers, spätestens innerhalb von zwei Monaten durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere die bekanntgegebenen Verwendungsgruppenjahre nachzuweisen, nicht berufen. Die Frage, für welche Zeit die Verletzung dieser Pflicht zu einem Verlust des Anspruchs führt (vgl Arb 6472), kann diesmal auf sich beruhen.

Der Kläger bezog sich in seiner Bewerbung auf einschlägige Dienstzeiten seit 1975. Darunter fallen die Tätigkeit bei H*****-Technik (etwa zwei Jahre), bei der E***** & Co GesmbH vom 1.7.1981 bis 31.10.1986, bei der Firma K***** (ca ein Jahr), sowie die vom Kläger nicht bestimmt angegebene Beschäftigungszeit bei der Firma Stahlbau H*****. Dem Kläger wurde vom Erstgericht aufgetragen, Nachweise und Zeugnisse für seine Vordienstzeiten vorzulegen, zumal er in seiner Parteienvernehmung die Beschäftigungszeit bei der Firma H***** nicht zeitlich fixieren konnte. Nachweise über diese Dienstzeit liegen nicht vor, so daß der Kläger seiner Beweispflicht nicht nachgekommen ist und daher diese Dienstzeit auszuscheiden ist.

Die übrigen Beschäftigungszeiten, die vor 1975 lagen oder vom Kläger nicht zeitlich fixiert werden konnten, haben außer Betracht zu bleiben, weil er nach den Feststellungen der Vorinstanzen nur die im Bewerbungsschreiben und beim Kontaktgespräch angeführten bisherigen Dienstgeber seit 1975 und die bei ihnen verbrachte Dienstzeit angegeben und daher im Sinne des § 15 Abs 9 KV bekanntgegeben hat.

Diese Tätigkeiten bei der H*****-Technik, der E***** & Co GesmbH und der Fa K***** sind in die Verwendungsgruppe III einzustufen, so daß dem Kläger mehr als acht und weniger als zehn Verwendungsgruppenjahre anzurechnen waren. Nach den bis 11.1.1990 geltenden Bestimmungen des Zusatzkollektivvertrages der Angestellten des Matallbereiches betrug das Monatsgehalt nach acht Verwendungsgruppenjahren S 16.333 (§ 43 Abs 3 ASGG).

Dem Kläger steht für seine Dienstzeit noch ein Differenzanspruch von S 28.164,50 an laufendem Gehalt (16.333 - 12.000 x 6,5) und von S 4.770,08 für Sonderzahlungen (16.333 x 2 : 12 x 6,5 - 12.924), sohin S 32.934,58 abzüglich der vom Erstgericht rechtskräftig zugesprochenen S 9.009.17, sohin S 23.925,41 brutto zu.

In diesem Sinne waren die Urteil der Vorinstanzen unter Berücksichtigung des rechtskräftigen Zuspruches durch das Erstgericht abzuändern.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 43 Abs 1 und 50 ZPO. Anstelle des geltend gemachten Kilometergeldanspruches waren lediglich die Kosten einer Bahnfahrt zweiter Klasse zuzüglich der Kosten der

Straßenbahn zuzusprechen. Im Berufungsverfahren hat der Kläger keine Kosten verzeichnet.

Anmerkung

E32350

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1993:009OBA00011.93.0317.000

Dokumentnummer

JJT_19930317_OGH0002_009OBA00011_9300000_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