

TE OGH 1991/6/19 9ObA96/91

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 19.06.1991

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.Prof. Dr. Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Hon.Prof. Dr. Gamerith und Dr. Petrag sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Reinhard Drössler und Walter Darmstädter als weitere Richter in der Rechtssache der klagenden Partei Dipl.Ing. P***** F*****, vertreten durch ***** Rechtsanwalt *****, wider die beklagte Partei Ö***** D***** AG, ***** vertreten durch ***** Rechtsanwalt *****, wegen S 47.745,30 sA und Feststellung (Streitwert S 31.000,--), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 29. Jänner 1991, GZ 12 Ra 123/90-13, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Kreisgerichtes Wels als Arbeits- und Sozialgericht vom 25. September 1990, GZ 27 Cga 78/90-9, 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 5.094,-- bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 849,-- Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die behauptete Mangelhaftigkeit liegt nicht vor (§ 510 Abs 3 ZPO).

Rechtliche Beurteilung

Was die rechtliche Beurteilung betrifft, genügt es, auf die zutreffende Begründung des angefochtenen Urteils hinzuweisen (§ 48 ASGG).

Ergänzend ist den Ausführungen des Revisionswerbers noch folgendes zu erwidern:

Der Begriff "Mehrarbeit" für das Überschreiten eines gewissen Arbeitsausmaßes in zeitlicher Hinsicht ist etwa im Bundesgesetz vom 1. Juli 1948, BGBl 146 über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (§§ 12 und 14), im Mutterschutzgesetz vom 13. März 1957, BGBl 76 (Überschrift zu § 8) und im Arbeitszeitgesetz vom 11. Dezember 1969, BGBl 461 (§ 20 Abs 2) enthalten. Der Begriff "Mehrarbeit" war daher auch schon bei Abschluß des Dienstvertrages am 2. Mai 1975 im Sinne einer über ein bestimmtes Ausmaß in zeitlicher Hinsicht hinausgehenden Arbeitsleistung aufzufassen. Eine Leiterzulage kann daher, wie die Vorinstanzen zutreffend erkannt haben, nicht als Mehrarbeitsvergütung qualifiziert werden.

Rufbereitschaft besteht darin, daß der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber lediglich erreichbar sein muß. Hierbei kann der Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort selbst wählen und über die Verwendung solcher Zeiten im wesentlichen frei entscheiden, wogegen er bei Arbeitsbereitschaft im Sinne des § 5 AZG sich an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur jederzeitigen Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat (siehe Cerny Arbeitszeitrecht² 62; Grillberger Arbeitszeitgesetz 31 f). Da die bloße Rufbereitschaft nicht als Arbeitszeit zu werten ist (siehe Cerny aaO, Grillberger aaO), kann die dafür gewährte Vergütung nicht als Mehrarbeitsvergütung im Sinne der Entlohnung zusätzlicher Arbeitsleistung qualifiziert werden.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens beruht auf den §§ 41, 50 ZPO.

Anmerkung

E27171

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1991:009OBA00096.91.0619.000

Dokumentnummer

JJT_19910619_OGH0002_009OBA00096_9100000_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