

TE OGH 1989/7/12 9ObA153/89

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 12.07.1989

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 Dr. Gamerith und Dr. Petrag sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Rudda und Franz Ovesny als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Arbeiterbetriebsrat der Dipl.-Ing. G*** KG, Übelbach, vertreten durch Franz F***, Arbeiterbetriebsratsvorsitzender, Fladnitz, Tullwitzdorf 63, dieser vertreten durch Dr. Gustav Teicht und Dr. Gerhard Jöchl, Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagte Partei Dipl.-Ing. G*** KG, Frohnleiten, Vormarkt 15, vertreten durch Dr. Heinz Kallan, Rechtsanwalt in Graz, wegen Feststellung gemäß § 54 Abs 1 ASGG (Streitwert nach GGG 6.000 S, nach RAT 30.000 S), infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26. Jänner 1989, GZ 7 Ra 106/88-8, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes für ZRS Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 20. April 1988, GZ 32 Cga 69/88-4, teils bestätigt, teils abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit 3.087 S bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin 514,50 S Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der am 27. April 1983 neu abgeschlossene Kollektivvertrag für die holzverarbeitende Industrie Österreichs enthielt unter anderem folgende Regelungen:

"...

§ 3 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt in der vorliegenden Fassung am 1. Mai 1983 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine Wiederverlautbarung des Kollektivvertrages vom 20. März 1948, wirksam ab 1. Mai 1948, hinterlegt beim Einigungsamt Wien am 11. Juni 1948 unter der Nummer KE 13/48 und seiner Ergänzungen.

.....

§ 13 Urlaub

1. Für den Urlaub der Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes 1977 (BGBl Nr. 390/76).

.....

§ 14 Urlaubszuschuß

1. Die Bestimmung gilt für die dem Urlaubsgesetz 1977 unterliegenden Arbeitnehmer.
2. Alle Arbeitnehmer (Lehrlinge) erhalten einmal in jedem Kalenderjahr zu ihrem gemäß Urlaubsgesetz 1977 gebührenden Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuß.
3. Dieser Urlaubszuschuß beträgt 4 Wochenlöhne.

.....

6.

Die Berechnung des Urlaubszuschusses (Wochenlohn) erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgeltes.

.....

§ 15 Weihnachtsremuneration

1. Am 1. Arbeitstag im Dezember ist allen in den Betrieben Beschäftigten eine Weihnachtsremuneration für das Kalenderjahr auszubezahlen.
2. Diese beträgt für Arbeitnehmer, die mindestens 1 Jahr ununterbrochen im Betrieb beschäftigt sind 3 Wochenlöhne
Nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von vollen 5 Jahren erhöht sich die Weihnachtsremuneration auf 4 Wochenlöhne.
3. Die Berechnung der Weihnachtsremuneration erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgeltes. Bei Akkordarbeitern wird die Weihnachtsremuneration aus dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen errechnet.

.....

§ 23 Schlußbestimmungen

1. Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten sämtliche für den Bereich der vertragsschließenden Arbeitgeberorganisation geltenden Kollektivverträge außer Kraft, ausgenommen,
 - a) der Kollektivvertrag für alle Betriebe der Faser- und Spanplattenindustrie Österreichs vom 27. April 1983

....."

Auch der Kollektivvertrag vom 5. Mai 1988 enthält gleichartige Regelungen.

Außer Streit steht, daß mehr als 3 Arbeitnehmer der beklagten Partei von März bis einschließlich November eines jeden Jahres regelmäßig Überstunden leisten und vom Dezember bis einschließlich Februar des jeweiligen Folgejahres von diesen Arbeitnehmern Überstunden nicht geleistet werden. Auf diese Arbeitnehmer ist der Kollektivvertrag für die Holzverarbeitende Industrie Österreichs anzuwenden.

Der klagende Arbeiterbetriebsrat begehrt die Feststellung, daß in die Berechnung der Weihnachtsremuneration gemäß

§ 15 KV für die holzverarbeitende Industrie Österreichs Überstundenentgelt im durchschnittlichen Ausmaß der letzten 13 Wochen vor Fälligkeit einzubeziehen ist, sofern in diesen 13 Wochen Überstunden regelmäßig angefallen sind; in eventu wird die Feststellung begehrt, daß in die Berechnung der Weihnachtsremuneration gemäß § 15 KV für die holzverarbeitende Industrie Österreichs das Überstundenentgelt im durchschnittlichen Ausmaß des vorangegangenen Jahres einzubeziehen ist. Die klagende Partei brachte vor, daß gemäß § 15 Z 3 KV die Berechnung der Weihnachtsremuneration nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgeltes zu erfolgen habe; in das Urlaubsentgelt seien gemäß § 6 UrlG in Verbindung mit dem dazu abgeschlossenen Generalkollektivvertrag auch Überstundenleistungen einzubeziehen. Die beklagte Partei lehne die Einbeziehung der vom Großteil der Arbeitnehmer im Jahre 1987 geleisteten Überstunden in die Berechnung der Weihnachtsremuneration - abgesehen von wenigen Ausnahmen - ab. Da mangels eines konsumierten Freiheitsanspruches eine Fiktion analog dem Urlaubsgesetz (UrlG) nicht Platz greifen könne und daher das Ausfallsprinzip nicht anwendbar sei, gelte die im Urlaubsrecht subsidiär anzuwendende Regel, daß die Berechnung nach einem Durchschnittszeitraum vor dem Urlaubsantritt erfolgen könne. Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Der Anspruch auf Weihnachtsremuneration sei nach Wochenlöhnen geregelt; in den Wochenlohn seien aber nach Rechtsprechung und Lehre Überstunden nicht einzubeziehen. Da die Kollektivvertragsparteien auch nach Änderung des Urlaubsentgeltbegriffes den Wochenlohn als Basis für den Anspruch auf Weihnachtsremuneration belassen hätten, seien die Überstunden in die Berechnung nicht einzubeziehen. Darüber hinaus sei das Ausfallsprinzip einer der tragenden Grundsätze des Urlaubsentgeltes; da im Dezember Überstunden nicht geleistet würden, seien sie in die Berechnung der Weihnachtsremuneration nicht einzubeziehen.

Das Erstgericht gab dem Hauptbegehren der Klage statt und vertrat die Rechtsauffassung, daß der in § 15 Z 3 KV gebrauchte Begriff "Urlaubsentgelt" im Sinn des § 6 UrlG und des dazu abgeschlossenen Generalkollektivvertrages auszulegen sei. Infolge unveränderter Übernahme der schon im Kollektivvertrag vom 20. März 1948 enthaltenen Bestimmung des § 15 Z 3 in den am 27. April 1983 abgeschlossenen Kollektivvertrag sei der darin enthaltene Begriff des Urlaubsentgeltes entsprechend der inzwischen geänderten Rechtslage zu verstehen. Allerdings führe die Bestimmung, wonach die Weihnachtsremuneration nach den gleichen Grundsätzen wie das Urlaubsentgelt zu berechnen sei, zu Auslegungsschwierigkeiten, weil man sich dabei anders als beim Urlaubsentgelt nicht an einem Ausfallszeitraum orientieren könne. Gehe man davon aus, daß die Weihnachtsremuneration nicht für den Monat oder die 4 Wochen nach ihrer Fälligkeit gewährt werde, sondern eine Zahlung des Arbeitgebers sei, auf die schon während des gesamten Jahres eine Anwartschaft erworben werde, sei nicht auf die unmittelbar nach der Fälligkeit der Weihnachtsremuneration zu leistenden Überstunden abzustellen. Sinnvollerweise seien nicht Zukunftsprognosen anzustellen, sondern eine regelmäßige Überstundenleistung in der Vergangenheit zur Berechnung der Weihnachtsremuneration heranzuziehen. Wende man die für Akkordarbeiter im Kollektivvertrag ausdrücklich getroffene Regelung (Orientierung am Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen) analog an, dann seien für die Berechnung der Weihnachtsremuneration die in den letzten 13 Wochen regelmäßig geleisteten Überstunden heranzuziehen. Das Berufungsgericht gab der Berufung der beklagten Partei teilweise Folge und änderte das Ersturteil im Sinn einer Abweisung des Hauptbegehrens und einer Stattgebung des Eventualbegehrens ab. Es stellte daher fest, daß in die Berechnung der Weihnachtsremuneration eines Zeitlöhners des Betriebes der beklagten Partei gemäß § 15 des Kollektivvertrages für die holzverarbeitende Industrie Österreichs das Überstundenentgelt dieses Arbeitnehmers im durchschnittlichen Wochenausmaß der letzten 52 Wochen vor Fälligkeit der Weihnachtsremuneration einzubeziehen ist. Das Berufungsgericht vertrat die Rechtsauffassung, daß die Bezeichnung des Kollektivvertrages als Wiederverlautbarung des Kollektivvertrages vom 20. März 1948 bedeutungslos sei, weil im ArbVG eine dem Artikel 49 a B-VG vergleichbare Norm über die Zulässigkeit und Wirkung einer Wiederverlautbarung einer Norm fehle. Wenn die Kollektivvertragsparteien am (richtig) 27. April 1983 einen die zwischenzeitigen Regelungen berücksichtigenden Kollektivvertrag über denselben Regelungsgegenstand geschlossen hätten, sei der Kollektivvertrag vom 20. März 1948 samt zwischenzeitigen Ergänzungen nicht nur materiell außer Wirksamkeit getreten, sondern sei mit § 23 Z 1 des neuen Kollektivvertrages auch ausdrücklich außer Kraft gesetzt worden. Verwendeten aber Kollektivvertragsparteien im Gesetz vorkommende Rechtsbegriffe, dann seien sie ebenso wie diese auszulegen. Die regelmäßig geleisteten Überstunden seien daher in die Bemessungsgrundlage für die Weihnachtsremuneration einzubeziehen. Das im Urlaubsrecht geltende Ausfallsprinzip könne aber auf die Weihnachtsremuneration nicht angewendet werden, weil es an einem Ausfallszeitraum fehle. Eine sinnvolle Lösung biete nur eine Durchschnittsberechnung an Hand des vorangegangenen Beobachtungszeitraumes. Die Weihnachtsremuneration sei auf das Kalenderjahr abgestellt und

gebühre nach dem Kollektivvertrag "für das Kalenderjahr", wogegen das Urlaubsentgelt völlig unabhängig vom Kalenderjahr eine Fortzahlung des laufenden Entgeltes während des konsumierten Urlaubs darstelle; werde das Arbeitsverhältnis etwa im zweiten Dienstjahr nach 9 Monaten beendet, gebühre das volle Urlaubsentgelt bzw. die volle Urlaubsschädigung für das laufende Jahr, aber nur die anteilige Weihnachtsremuneration. Die Weihnachtsremuneration sei daher eine Ganzjahresremuneration, für deren Berechnung vor allem der Überstundendurchschnitt der letzten 52 Wochen heranzuziehen sei, zumal keine Anhaltspunkte dafür bestünden, daß gerade die letzten 13 Wochen vor Fälligkeit ein signifikantes Ergebnis lieferten.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der beklagten Partei aus dem Revisionsgrund der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, das angefochtene Urteil im Sinne einer gänzlichen Klageabweisung abzuändern.

Die klagende Partei beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist nicht berechtigt.

Kollektivverträge sind in ihrem normativen Teil nach herrschender Lehre und Rechtsprechung (Floretta-Strasser Komm.

ArbVG 33; Floretta-Spielbühler-Strasser, Arbeitsrecht II 2 118, mit

zahlreichen Judikaturhinweisen in FN 174; Schwarz-Löschnigg,

Arbeitsrecht⁴, 72) nach den Regeln, die für die Auslegung von

Gesetzen gelten (§§ 6 und 7 ABGB), auszulegen. Die Normadressaten,

denen nur der Text des Kollektivvertrages zur Verfügung steht,

können die Vorstellungen, welche die Kollektivvertragsparteien beim

Abschluß vom Inhalt der Normen besessen haben, weder kennen noch

feststellen. Sie müssen sich vielmehr darauf verlassen können, daß

die Absicht der Parteien in erkennbarer Weise im Vertragstext ihren

Niederschlag gefunden hat (siehe Kuderna, Die Auslegung

kollektivrechtlicher Normen und Dienstordnungen sowie deren

Ermittlung im Prozeß, DRdA 1975, 161 ff !167). Für den

Normadressaten kann daher nur der in der Norm objektiv erkennbare

Wille des Normengebers maßgebend sein. Der Normadressat muß sich an

den klaren Wortlaut der Norm halten können und muß in seinem

Vertrauen darauf geschützt werden, daß die Norm so gilt, wie sie von

ihm verstanden werden muß. In erster Linie ist daher der

Wortsinn - auch im Zusammenhang mit den übrigen Regelungen - zu

erforschen und die sich aus dem Text des Kollektivvertrages

ergebende Absicht der Kollektivvertragsparteien zu berücksichtigen.

Ein zwischen denselben Kollektivvertragsparteien abgeschlossener,

inzwischen außer Kraft getretener Kollektivvertrag ist nur dann zur

Auslegung der Parteienabsicht heranzuziehen, wenn die am Text des

geltenden Kollektivvertrages orientierte Auslegung zu keinen

eindeutigen Ergebnissen führt (vgl. Kuderna aaO 169; Arb 10.447,

Bydlinski in Rummel ABGB § 6 Rz 25). Geht man nun davon aus, daß

eine statische Verweisung auf ein geltendes Gesetz im Kollektivvertrag zulässig ist (vgl. Strasser, Dynamische Verweisungen in Kollektivverträgen, Floretta FS 627 ff !632 ; Mayer-Maly, Verweisungsprobleme bei Kollektivverträgen, RdW 1984, 143 ff !145), dann muß der Normadressat im Zweifel - sofern eine abweichende Absicht von den Kollektivvertragsparteien nicht klar und unmißverständlich zum Ausdruck gebracht wird - daraus, daß trotz zwischenzeitiger Gesetzesänderung ein in einer früheren kollektivvertraglichen Regelung gebrauchter Gesetzesbegriff in einem neu abgeschlossenen Kollektivvertrag unverändert beibehalten wurde, auf eine statische Verweisung auf die nunmehrige Gesetzesregelung schließen (vgl. auch DRdA 1976, 160). Nur dies wird den an den normativen Teil des Kollektivvertrages zu stellenden Bestimmtheiterfordernissen gerecht und führt nicht zu dem mit dem Gebot der Rechtssicherheit unvereinbaren Ergebnis, daß der Kollektivvertragsinhalt von den Normadressaten nur mit "archivalischem Fleiß" ermittelt werden kann (vgl. Mayer-Maly aaO 146).

Da die Kollektivvertragsparteien daher im Jahre 1983 für die Berechnung der Weihnachtsremuneration auf die für die Berechnung des Urlaubsentgeltes geltenden Grundsätze verwiesen haben, kann dies nur als Hinweis auf den in § 6 UrlG (BGBl. Nr. 390/1976) und den zu dieser Gesetzesbestimmung abgeschlossenen Generalkollektivvertrag vom 22. Februar 1978 definierten Entgeltbegriff angesehen werden, zumal die Kollektivvertragsparteien in anderen Bestimmungen - etwa den §§ 13 und 14 KV - ausdrücklich auf das Urlaubsgesetz 1977 Bezug nahmen. Auch aus der Verwendung des Begriffes "Wochenlohn" kann die Revisionswerberin nichts für ihren Standpunkt gewinnen. Daß in die Wochenlöhne auch regelmäßig geleistete Überstunden einzubeziehen sind, ergibt sich insbesondere aus der ausdrücklich auf das Urlaubsgesetz 1977 bezugnehmenden Bestimmung des § 14 KV, nach deren Z 6 die Berechnung des Urlaubszuschusses (Wochenlohn) nach den gleichen Grundsätzen zu erfolgen hat, wie die Berechnung des Urlaubsentgeltes. Zutreffend sind die Vorinstanzen daher davon ausgegangen, daß nach der von den Kollektivvertragsparteien im Jahre 1983 getroffenen Regelung regelmäßig geleistete Überstunden in die Berechnung der Weihnachtsremuneration einzubeziehen sind.

Da grundsätzlich anzunehmen ist, daß die Kollektivvertragsparteien eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen und einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen

herbeiführen wollten (vgl. Kuderna aaO 169 f) und bei Berechnung der Weihnachtsremuneration eine Orientierung am Ausfallsprinzip mangels entsprechender Ausfallzeiten nicht in Betracht kommt, ist ebenso wie dann, wenn mangels eines feststehenden Arbeitszeitplanes nicht festgestellt werden kann, in welchem Ausmaß der Arbeitnehmer während des Urlaubes Überstunden geleistet hätte, ein in der Vergangenheit liegender - im Falle starker saisonaler Schwankungen zur Erzielung eines repräsentativen Ergebnisses auch

längerer - Beobachtungszeitraum heranzuziehen (siehe Cerny Urlaubsrecht⁴, 101). Das Ausmaß des Beobachtungszeitraumes ist aber hier infolge Teilrechtskraft der Berufungsentscheidung nicht Gegenstand des Revisionsverfahrens.

Der Revision war daher ein Erfolg zu versagen.

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

Anmerkung

E18309

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1989:009OBA00153.89.0712.000

Dokumentnummer

JJT_19890712_OGH0002_009OBA00153_8900000_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