jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1988/4/13 9ObA29/88

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 13.04.1988

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. Bauer sowie die fachkundigen Laienrichter Mag.Dr. Dieter Waldmann und Mag. Günter Köstelbauer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Arbeiterbetriebsrat der Dipl.Ing. Wilhelm S*** Gesellschaft m.b.H., Wien 10., Quellenstraße 163, vertreten durch Dr. Gustav Teicht, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei Dipl.Ing. Wilhelm S*** Gesellschaft m.b.H., Wien 10., Quellenstraße 163, vertreten durch Dr. Otto Pichler, Rechtsanwalt in Wien, wegen Feststellung gemäß § 54 Abs 1 ASGG, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgerichtes in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 4. November 1987, GZ 32 Ra 90/87-13, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 1. April 1987, GZ 24 Cga 1007/87-8, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben und das angefochtene Urteil dahin abgeändert, daß das Urteil des Erstgerichts mit der Maßgabe wiederhergestellt wird, daß der erste Absatz des Urteilsspruches zu lauten hat:

"Es wird festgesttllt, daß die beklagte Partei verpflichtet ist, jedem ihrer Arbeiter jährlich am Freitag nach Christi Himmelfahrt 4 Stunden zur Erledigung der Bankwege unter Lohnfortzahlung freizugeben".

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit 4.715,70 S bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens (darin enthalten 428,70 S Umsatzsteuer) sowie die mit 2.829,75 S bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin enthalten 257,25 S Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Zwischen den Streitteilen wurde ab 8. Jänner 1975 die Arbeitszeit am Freitag in der Zeit von 6 Uhr 30 bis 11 Uhr 10 (mit einer zwanzigminütigen Mittagspause) für den Bauhof mit einer Betriebsvereinbarung vereinbart. Die Lohnzahlung sollte nach dieser Vereinbarung innerhalb der Arbeitszeit erfolgen.

Im Laufe des Jahres 1975 beabsichtigte die beklagte Partei die Umstellung auf bargeldlose Lohn- und Gehaltsauszahlung. Es kam zu Verhandlungen mit der klagenden Partei, die letztlich am 31. Oktober 1975 zum Abschluß einer Betriebsvereinbarung mit folgendem Wortlaut führten:

"Umstellung auf bargeldlose Lohn- und Gehaltsauszahlung.

1. Ab sofort werden sämtliche Bezüge bargeldlos ausbezahlt, d.h. auf ein Konto nach freier Wahl der Arbeitnehmer überwiesen.

2. Die Überweisungen erfolgen derart, daß die Kinderbeihilfe jeweils bis 10. des laufenden Monats und die

Monatsabrechnung bis

15. des Folgemonats auf dem Konto verfügbar sind.

Urlaubsgelder werden - vorausgesetzt, der rechtzeitigen Bekanntgabe - so überwiesen, daß sie vor Urlaubsantritt verfügbar sind.

3. Ab 1. Jänner 1976 wird auf monatliche Abrechnung ohne Zwischenakontierung umgestellt.

4. Die Gehälter der Angestellten werden so überwiesen, daß sie am letzten Tag des laufenden Monats verfügbar sind.

5. Die bargeldlose Überweisung erfolgt erstmals für die Abrechnung Oktober 1975 bzw. Kinderbeihilfe November 1975.

6. Diese Betriebsvereinbarung kann nur mittels einer neuerlichen Vereinbarung zwischen Firmenleitung und Betriebsrat abgeändert oder gekündigt werden."

Da in der Folge die Dienstnehmer der beklagten Partei nicht lückenlos Konten errichteten und daher die bargeldlose Lohn- und Gehaltsauszahlung nur teilweise durchgeführt werden konnte, kam es zu neuerlichen Verhandlungen zwischen der klagenden Partei und der beklagten Partei. Die beklagte Partei strebte die lückenlose bargeldlose Lohn- und Gehaltsauszahlung an, die klagende Partei forderte dafür bezahlte Freizeit. Als Kompromiß über den Umfang der bezahlten Freizeit kam es zur Betriebsvereinbarung vom 15. März 1977, welche folgenden Wortlaut hat:

"Ergänzend zu der seinerzeit getroffenen Betriebsvereinbarung bezüglich der bargeldlosen Lohnüberweisung wird vereinbart:

Es werden pro Arbeitnehmer jährlich 4 Stunden zur Erledigung der Bankwege freigegeben und von der Firma bezahlt.

Einem Wunsch des Betriebsrates entsprechend werden diese 4 Stunden jedes Jahr am Freitag nach Christi Himmelfahrt - das ist erstmals am 20. Mai 1977 - in Anspruch genommen."

Dieser Tag sollte die Nachteile der Arbeitnehmer durch die bargeldlose Lohnzahlung kompensieren.

Auch dieser Vereinbarung vom 15. März 1977 war ein Beschluß des Betriebsrates vorangegangen. Sowohl die Betriebsvereinbarung vom 31. Oktober 1975, wie auch vom 15. März 1977 wurden vom damaligen Betriebsratsobmann Johann M*** sowohl im Lohnbüro der beklagten Partei wie auch an den jeweiligen Baustellen angeschlagen. Entsprechend dieser Betriebsvereinbarung wurde von der beklagten Partei ab 1977 bis einschließlich 1985 der Freitag nach Christi Himmelfahrt freigegeben und bezahlt.

Mit Rundschreiben Nr. 2 aus 1986 teilte die beklagte Partei der Belegschaft mit, daß für 1986 der Freitag nach Christi Himmelfahrt einzuarbeiten oder ein Urlaubstag zu konsumieren sei. Die klagende Partei begehrt gemäß § 54 Abs 1 ASGG die Feststellung der Verpflichtung der beklagten Partei, jedem ihrer Arbeiter jährlich am Freitag nach Christi Himmelfahrt vier Stunden zur Erledigung der Bankwege unter Lohnzahlung freizugeben, wobei dieses Begehren erkennbar darauf gerichtet ist, diese Freistellung ohne Anrechnung auf den gesetzlichen Urlaub zu gewähren. Im Rundschreiben vom Feber 1986 habe die beklagte Partei ihre Auffassung, den Freitag nach Christi Himmelfahrt nicht mehr in der bisher geübten Form frei zu geben, damit begründet, daß ab 1986 ein erhöhter Urlaubsanspruch bestehe, in den diese Zeit einzurechnen sei. Dies treffe jedoch nicht zu. Bei der Freizeitgewährung auf Grund der Betriebsvereinbarung handle es sich nicht um einen Urlaubsanspruch im Sinn des Urlaubsgesetzes, sondern um eine Entgeltfortzahlung im Sinn des § 7 des KV für Bauindustrie und Baugewerbe. Diese Bestimmung sehe vor, daß ein Dienstnehmer in bestimmten Fällen der Nichterbringung einer Dienstleistung Anspruch auf Zahlung des Arbeitslohnes habe. Die Betriebsvereinbarung vom 15. März 1977 habe nur eine Erweiterung des § 7 des Kollektivvertrages vorgesehen. Bei der strittigen Freizeitgewährung könne es sich auch schon deshalb um keinen Urlaubsanspruch handeln, weil dem Urlaubsgesetz ein Urlaub nach Stunden fremd sei. Die beklagte Partei beantragte die Abweisung der Klage. An Freitagen werde im Betrieb der beklagten Partei regelmäßig nur an vier Stunden gearbeitet. Die vierstündige Freizeitgewährung entspreche daher einem Urlaubstag. Der Hinweis in der Vereinbarung, daß die Freizeitgewährung zur Erledigung von Bankwegen diene, sei eine von Anfang an nicht als zutreffend angesehene Leerformel, denn es sei vernünftigerweise nicht anzunehmen, daß ein Bankkonto eine solche jährliche Freizeitgewährung erfordere und den Aufenthalt der gesamten Belegschaft bei Banken an diesem Freitag verlange. Die Vereinbarung sei keine mit normativer Wirkung ausgestattete Betriebsvereinbarung im Sinn des § 29 Arbeitsverfassungsgesetz, da die Vereinbarung über die Gewährung eines arbeitsfreien Freitags pro Jahr in dieser

Bestimmung nicht vorgesehen sei. Ebensowenig enthalte der Kollektivvertrag für die Bauindustrie und das Baugewerbe eine Bestimmung, nach welcher eine solche Freizeitgewährung der Betriebsvereinbarung vorzubehalten wäre. Es liege daher eine rechtsunwirksame Betriebsvereinbarung vor. Das Feststellungsbegehren sei darüber hinaus inhaltlich unbegründet, da es nicht den Erfordernissen des § 228 ZPO entspreche. Die Belegschaft, für welche die klagende Partei eine Klagslegitimation in Anspruch nehme, sei kein Rechtssubjekt. Die klagende Partei habe darüber hinaus kein konkretes rechtliches Interesse dargelegt. Der klagenden Partei stehe auch nach den Bestimmungen des § 54 Abs 1 ASGG eine aktive Klagslegitimation nicht zu, da sich der Wirkungsbereich des Betriebsrates nicht auf die Herbeiführung einer außerhalb des Gesetzes und des Kollektivvertrages getroffenen, rechtsunwirksamen Betriebsvereinbarung erstrecke. Wohl treffe es zu, daß die beklagte Partei den Arbeitern bis einschließlich 1985 den Freitag nach Christi Himmelfahrt unter Zahlung des Lohnes freigegeben habe, doch sei dies ohne Angabe von Gründen erfolgt. Eine Bindung des Dienstgebers auf Grund einer solchen alljährlich jeweils bekanntgegebenen Freizeitgewährung für alle Zukunft bestehe nicht. Das Erstgericht gab dem Begehren der klagenden Partei statt. Es sei davon auszugehen, daß die Betriebsvereinbarung vom 15. März 1977 nach dem Willen der Parteien den Gegenstand des § 97 Abs 1 Z 3 regeln wollte. Die Vereinbarung erfülle alle formellen Erfordernisse einer wirksamen Betriebsvereinbarung. Die beklagte Partei sei daher an den Inhalt der gültig zustande gekommenen Betriebsvereinbarung gebunden.

Das Berufungsgericht gab der Berufung der beklagten Partei Folge und änderte die Entscheidung des Erstgerichtes im Sinne einer Klageabweisung ab. Der Art. 7 des Bundesgesetzes vom 3. Februar 1983, BGBl. 1983/81 bestimme, daß ein das bisherige gesetzliche Urlaubsmaß übersteigender Anspruch, der in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen vorgesehen sei, auf die durch dieses Bundesgesetz vorgesehene Erhöhung des Urlaubsanspruches anrechenbar sei, sofern der Anspruch nicht als Abgeltung für erschwerende Arbeitsbedingungen, besondere Gefährlichkeit der Arbeit oder wegen Behinderung gewährt werde. Für die Frage der Anwendbarkeit dieser Bestimmung in der von der klagenden Partei vertretenen Form sei entscheidend, ob die bezahlte Freistellung am Freitag nach Christi Himmelfahrt als Urlaub anzusehen sei. Dies sei zu bejahen. Es könne nicht darauf ankommen, aus welchen Gründen dem Arbeitnehmer bezahlte Freizeit gewährt werde; wesentlich sei nur, ob er diese Freizeit für Erholungszwecke verwenden könne. Die Freizeitgewährung im Zusammenhang mit der bargeldlosen Lohn- und Gehaltsauszahlung sei nur erfolgt, um von den unwilligen Dienstnehmern die Zustimmung zu erlangen. Dies spreche ebensowenig gegen die Qualifikation dieses freien Tages als zusätzlichen Urlaubstages, wie die Tatsache, daß der Tag zeitlich fixiert sei, weil eine vertragliche Vereinbarung, daß der Urlaub bzw. Teile davon zu bestimmten Zeiten zu konsumieren seien, zulässig sei. Aus den Worten der Betriebsvereinbarung vom 15. März 1977 "zur Erledigung der Bankwege" sei eine rechtliche Bindung nicht abzuleiten, weil sie nur die Motive wiedergeben, die zur Gewährung dieses freien Freitags nach Christi Himmelfahrt geführt haben. Der Text der Vereinbarung könne nur dahin verstanden werden, daß auf das auslösende Naheverhältnis zur bargeldlosen Lohn- und Gehaltsauszahlung hingewiesen werde; die Einräumung als "zeitliches und finanzielles Äquivalent" schließe die individuelle Nutzung der gewährten Freizeit nicht aus. Eine rechtliche Bindung, den Freitag nach Christi Himmelfahrt nur zur Erledigung von Bankwegen zu verwenden, sei darin nicht zu erblicken. Dieser Tag sei daher als zusätzlich gewährter Urlaub im Sinn des Art. 7 BGBl. 1983/81 anzurechnen. Der freie Tag sei mit generell festgesetzten Werkferien vergleichbar. Die Textierung der Betriebsvereinbarung sei auch im Licht des § 916 ABGB zu beurteilen; es finde sich kein Hinweis darauf, daß die Vertragschließenden tatsächlich die Absicht hatten, diesen Tag ausschließlich Bankwegen vorzubehalten. Folge man dem Text, so läge ein Scheingeschäft im Sinn des § 916 ABGB vor und es kämen Rechtswirkungen lediglich dem tatsächlich Gewollten, nämlich der Gewährung von Freizeit zu.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der klagenden Partei aus dem Revisionsgrund der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, die angefochtene Entscheidung im Sinn des Klagebegehrens abzuändern; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

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

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist berechtigt.

Die von der beklagten Partei vertretene Ansicht, daß die Voraussetzungen für die Erhebung einer Feststellungsklage mangels rechtlichen Interesses nicht gegeben seien, ist verfehlt. Nach § 54 Abs 1 ASGG können die parteifähigen

Organe der Arbeitnehmerschaft im Rahmen ihres Wirkungsbereiches sowie der jeweilige Arbeitgeber auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Rechten oder Rechtsverhältnissen, die mindestens drei Arbeitnehmer ihres Betriebes oder Unternehmens betreffen, klagen oder geklagt werden. Die parteifähigen Organe der Arbeitnehmerschaft und damit der Betriebsrat (§ 53 Abs 1 ASGG) können die Feststellungsklage im Rahmen ihres Wirkungsbereiches erheben, also für die von ihnen vertretenen Arbeitnehmer (7 BlgNR 16, 48). Daß die Klageberechtigung auf Angelegenheiten beschränkt wäre, die den Gegenstand einer zulässigen Betriebsvereinbarung bilden können, läßt sich aus dem Gesetz nicht entnehmen. Die vorliegende Klage ist vom Arbeiterbetriebsrat der beklagten Partei erhoben und die begehrte Feststellung ist auf Arbeiter der beklagten Partei beschränkt; die Legitimation der klagenden Partei zur Klageerhebung ist damit gegeben (siehe dazu Kuderna, § 54 ASGG, Anm. 4).

Gegenstand des besonderen Feststellungsverfahrens ist eine auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Rechten oder Rechtsverhältnissen gerichtete Klage im Sinn des § 228 ZPO. Voraussetzung nach dieser Gesetzesstelle ist, daß der Kläger ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung eines Rechtes oder Rechtsverhältnisses durch eine gerichtliche Entscheidung hat. Das Vorliegen eines rechtlichen Interesses setzt voraus, daß das gegenständliche Rechtsverhältnis eine unmittelbare rechtliche (nicht bloß wirtschaftliche oder ideelle) Wirkung auf die Rechtsstellung des Klägers ausübt, daß ferner ein unmittelbarer Anlaß zur Klageführung gegeben ist, daß sich das rechtliche Interesse unmittelbar aus dem streitigen Rechtsverhältnis ergibt und tatsächlich geeignet ist, die Beeinträchtigung der Rechtssphäre durch den Gegner zu verhindern oder zu beenden. Das über die Feststellungsklage im Sinn des § 54 Abs 1 ergehende Urteil wirkt nur zwischen den Prozeßparteien, also zwischen den parteifähigen Organen der Arbeitnehmerschaft und dem Arbeitgeber; es wirkt hingegen nicht (auch) zum Vorteil oder zum Nachteil der berechtigten Arbeitnehmer (keine erweiterte Rechtskraftwirkung). Diese erwerben daher auf Grund des über die Feststellungsklage ergehenden Urteils keinen Anspruch und verlieren auch allfällige Ansprüche nicht. Ein solches Urteil hat für die berechtigten Arbeitnehmer nur insofern faktische Wirkung, als der Arbeitgeber meistens das Urteil, vor allem wenn eine Rechtsmittelentscheidung ergangen ist, in bezug auf die berechtigten Arbeitnehmer beachten wird (Kuderna ASGG, Anm. 6, 296 f). Diese Tatsache wurde im Gesetzgebungsverfahren auch bedacht. Die Zweckmäßigkeit eines solchen Verfahrens im Hinblick auf die faktische Wirkung eines in einem solchen Rechtsstreit ergangenen Urteils veranlaßte den Gesetzgeber jedoch ungeachtet der mangelnden Rechtskraftwirkung der Entscheidung im Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den betroffenen Arbeitnehmern zur Schaffung der Bestimmung des § 54 Abs 1 ASGG. Die Argumente der beklagten Partei können daher nicht gegen die Zulässigkeit einer auf diese Norm gestützten besonderen Feststellungsklage mit Erfolg ins Treffen geführt werden. Die Frage, ob der Rechtsanspruch, dessen Feststellung hier begehrt wird, besteht, berührt unmittelbar die Rechtsstellung jedes betroffenen Arbeitnehmers. Daß mindestens drei Arbeitnehmer davon betroffen sind, wurde von der beklagten Partei nicht in Zweifel gezogen. Die prozessualen Voraussetzungen für die besondere Feststellungsklage sind daher erfüllt.

Der Auffassung der beklagten Partei, der strittige Anspruch auf Freizeit sei ein Urlaubsanspruch und daher gemäß Art. 7 BGBl. 1983/81 anrechenbar, kann nicht gefolgt werden. Nach dieser Bestimmung ist ein das bisherige gesetzliche Urlaubsausmaß übersteigender Anspruch, der in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen vorgesehen ist, auf die durch dieses Bundesgesetz vorgesehene Erhöhung des Urlaubsanspruches anrechenbar, sofern der Anspruch nicht als Abgeltung für erschwerende Arbeitsbedingungen, besondere Gefährlichkeit der Arbeit oder wegen Behinderung gewährt wurde. Durch die Anrechnung darf jedoch der dem Arbeitnehmer bisher gebührende Urlaubsanspruch nicht verkürzt werden. Die Anwendung dieser Bestimmung setzt, wie schon ihr Wortlaut erkennen läßt, einen das bisherige gesetzliche Urlaubsausmaß übersteigenden Urlaubsanspruch voraus (Cerny Urlaubsrecht2, 29 ff).

Der strittige Anspruch auf zusätzliche Freizeitgewährung ist jedoch kein solcher Urlaubsanspruch. In beiden Fällen ruht zwar die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Erbringung einer Arbeitsleistung bei Fortdauer des Anspruches auf Arbeitsentgelt; der Urlaubsantritt ist unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers von den Parteien des Arbeitsvertrages zu vereinbaren (§ 4 Abs 1 UrlG). Die hier strittige Freizeit wird hingegen von der beklagten Partei grundsätzlich am Freitag nach Christi Himmelfahrt - und nur an diesem Tag - ohne zeitlichen Zusammenhang mit dem Urlaub gewährt. Nach § 2 Abs 1 UrlG gebührt dem Arbeitnehmer für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener Urlaub. Diese Bestimmung geht davon aus, daß der gesamte für ein Arbeitsjahr zustehende Urlaub in einem und ohne Unterbrechung zu konsumieren ist. § 4 Abs 3 UrlG bestimmt, daß der Urlaub in zwei Teilen verbraucht werden kann, doch muß ein Teil mindestens 6 Werktage betragen. Diese

Bestimmung soll eine dem Urlaubszweck widersprechende Aufsplitterung auf mehrere kleine Teile verhindern und ermöglicht - abweichend vom Grundsatz des ununterbrochenen Urlaubes nach § 2 Abs 1 - einen Verbrauch des Urlaubes in zwei Teilen, von denen jedoch einer mindestens 1 Woche betragen muß (Cerny UrlG2 74 f). Eine Betriebsvereinbarung des Inhaltes, daß ein bestimmter Tag als Urlaubstag zu verbrauchen ist, würde gegen diese zwingenden gesetzlichen Bestimmungen verstoßen. Dies spricht ebenso wie die Tatsache, daß die Freizeitgewährung nach Stunden erfolgt, gegen die Qualifikation der Freizeit als Urlaub. Gemäß § 97 Abs 1 Z 3 ArbVG können Betriebsvereinbarungen über die Art und Weise der Abrechnung und insbesondere über Zeit und Ort der Auszahlung der Bezüge abgeschlossen werden. Diese Bestimmung will alle mit der Auszahlung und Abrechnung der Bezüge zusammenhängenden Fragen, wie insbesonders Probleme der bargeldlosen Lohnzahlung, des Lohnzahlungszeitraumes sowie damit in Zusammenhang stehende Fragen der Freizeitgewährung erfassen (840 BlgNR 13, 84). Diese Erwägungen zeigen, daß der Gesetzgeber die Möglichkeit einer zusätzlichen Freizeitgewährung im Zusammenhang mit der Lohnauszahlung in Betracht gezogen hat und sie, wenn dieser Zusammenhang hergestellt ist, der Regelung durch Betriebsvereinbarungen unterwerfen wollte. Wird im Zusammenhang mit einer Regelung der Art und Weise der Abrechnung in einer Betriebsvereinbarung die Gewährung einer zusätzlichen Freizeit zur Abwicklung der Lohnauszahlungen und der damit im Zusammenhang stehenden Manipulationen vereinbart, so liegt eine zulässige Betriebsvereinbarung im Sinn des § 97 Abs 1 Z 3 ArbVG vor. Beim Übergang zum System der unbaren Gehaltsauszahlung wäre es denkbar, jeweils am Zahlungstag die Arbeitszeit zu verkürzen, um den Arbeitnehmern die erforderlichen Wege zum Geldinstitut ohne Inanspruchnahme ihrer Freizeit zu ermöglichen. Eine derartige Regelung ist gerade in Fällen wie dem vorliegenden, in dem die Lohnauszahlung an die Arbeitnehmer auf Grund einer Betriebsvereinbarung während der Arbeitszeit vorzunehmen war, keineswegs außergewöhnlich. Den Parteien der Betriebsvereinbarung steht es aber frei, anstelle einer derartigen Regelung in anderer Weise eine Vereinbarung über ein Äquivalent für die mit den nunmehr erforderlichen Wegen zum Geldinstitut aufgewendete Freizeit zu treffen und den hiefür erforderlichen Zeitaufwand für einen längeren Zeitabschnitt zusammenzufassen und durch Gewährung einer durchgehenden Freizeit von längerer Dauer pauschalartig abzugelten. Eine derartige Regelung wurde im vorliegenden Fall durch die Betriebsvereinbarung vom 15. März 1977 getroffen, wobei der Zusammenhang mit der unbaren Lohnauszahlung durch die ausdrückliche Bezugnahme darauf, daß die Arbeitsfreistellung zur Erledigung der Bankwege erfolgt, hergestellt ist. Soweit das Berufungsgericht das von ihm gewonnene Ergebnis aus der Bestimmung des § 916 ABGB ableitet, sind die Ausführungen schon deshalb verfehlt, weil der normative Teil von Betriebsvereinbarungen (§ 31 Abs 1 ArbVG) nach den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln auszulegen ist; die für die Interpretation von rechtsgeschäftlichen Willenserklärungen normierten Grundsätze des ABGB haben daher hier keine Anwendung zu finden (siehe dazu Kuderna, Die Auslegung kollektivrechtlicher Normen und Dienstordnungen sowie deren Ermittlung im Prozeß, DRdA 1975, 161 ff).

Gemäß § 31 Abs 1 ArbVG sind die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung, soweit sie nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragsteilen regeln, innerhalb ihres Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich. Das Rundschreiben vom Feber 1986 (2/86) ist nur eine Mitteilung der Rechtsauffassung der beklagten Partei an ihre Arbeitnehmer. Eine Kündigung der Betriebsvereinbarung wurde nicht behauptet, sodaß auf damit in Zusammenhang stehende Fragen nicht einzugehen ist. Auf Grund der Betriebsvereinbarung vom 15. März 1977 besteht ein unmittelbarer Rechtsanspruch der betroffenen Arbeitnehmer auf Gewährung einer bezahlten Freizeit in der Dauer von vier Stunden, die jährlich am Freitag nach Christi Himmelfahrt zu konsumieren ist. Damit wurde den Arbeitern der beklagten Partei kein zusätzlicher Urlaubsanspruch eingeräumt, sondern ein pauschalartiges Äquivalent an Freizeit zur Abgeltung des mit der Umstellung auf unbare Lohnauszahlung für die Arbeitnehmer verbundenen Zeitaufwandes für Wege zur Bank gewährt. Da diese Freizeitgewährung nicht als Urlaub zu qualifizieren ist, hat eine Anrechnung im Sinne des Art. 7 BGBl. 1983/81 nicht stattzufinden. Damit erweist sich das Begehren der klagenden Partei als berechtigt. Das Urteil des Erstgerichtes war daher unter Bedachtnahme auf einen offensichtlichen Schreibfehler wiederherzustellen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 ZPO.

Anmerkung

E13861

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1988:009OBA00029.88.0413.000

Dokumentnummer

JJT_19880413_OGH0002_009OBA00029_8800000_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