

TE OGH 1986/7/1 40b76/85

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 01.07.1986

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.Prof. Dr. Petrasch als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Prof.Dr. Friedl und Dr. Kuderna sowie die Beisitzer Dr. Wolfgang Adametz und Hermann Peter als weitere Richter in der Rechtssache der klagenden Partei Alfred K***, Zimmerer, Wang, Längstätten Nr. 4, vertreten durch Dr. Heinrich Ehmer, Sekretär der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich in Linz, dieser vertreten durch Dr. Wolfgang Graf, Rechtsanwalt in Linz, wider die beklagte Partei NEUE R*** mbH in Wien 9., Mariannengasse 3,

vertreten durch Dr. Ekkehard Schwarzenbrunner, Sekretär der Kammer der gewerblichen Wirtschaft für Oberösterreich in Linz, Hessenplatz 3, wegen S 5.304,75 sA, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Kreisgerichtes Wels als Berufungsgerichtes in arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten vom 8. Februar 1985, GZ 17 Cg 54/84-11, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeitsgerichtes Bad Ischl vom 12. April 1984, GZ Cr 25/84-5, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Der Kläger hat die Kosten seines Rechtsmittels selbst zu tragen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war vom 25.7.1983 bis 11.3.1984 bei der beklagten Baugesellschaft als Zimmerer beschäftigt. Der auf das Arbeitsverhältnis anzuwendende Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe (Stand vom 1.4.1983; im folgenden: Kollektivvertrag) enthält in § 9 Abschnitt II ("Trennungsgeld") ua. folgende Bestimmungen:

"1. Arbeitnehmer, die so weit weg von ihrem ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) arbeiten, daß ihnen eine tägliche Rückkehr zu ihrem Wohnort (Familienwohnsitz) nicht zugemutet werden kann, erhalten ein Trennungsgeld, sofern sie nicht unentschuldigt von der Arbeit fernbleiben.

2. Das Trennungsgeld beträgt:

a) für betriebsentsandte Arbeitnehmer 300 % des Facharbeiterstundenlohnes (Beschäftigungsgruppe II b) je Arbeitstag gemäß lit f;

b) sonst für verheiratete und gleichgestellte Arbeitnehmer 245 % des Facharbeiterstundenlohnes (Beschäftigungsgruppe II b) je Arbeitstag.

.....

d) Unter den in Ziffer 1 angeführten Voraussetzungen sind betriebsentsandte Arbeitnehmer solche,

- aa) die vom Betrieb auf eine Arbeitsstelle außerhalb ihres Wohnortes oder außerhalb des Dienstortes, an dem sie aufgenommen wurden, entsandt werden, sofern sie nicht eigens für diese Arbeitsstelle aufgenommen wurden,
- bb) die überstellt werden von einer Partnerfirma einer Arbeitsgemeinschaft an diese Arbeitsgemeinschaft, von einer Arbeitsgemeinschaft an eine Partnerfirma oder von einer Arbeitsgemeinschaft an eine andere Arbeitsgemeinschaft.
- e) Gleichgestellte Arbeitnehmer sind verwitwete, geschiedene und ledige Arbeitnehmer, wenn sie mit eigenen Kindern, Zieh- und Pflegekindern, die von ihnen erhalten werden, im gemeinsamen Haushalt leben.

....."

§ 16 des Kollektivvertrages ("Arbeitsgemeinschaften") hat

folgenden Wortlaut:

"Arbeitsverhältnisse zu Arbeitsgemeinschaften können nicht begründet werden.

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern bei Arbeitsgemeinschaften ist nur zulässig, wenn ein Arbeitsverhältnis zu einer an der Arbeitsgemeinschaft beteiligten Partnerfirma vorliegt. Gemäß dem jeweiligen Arbeitsgemeinschaftsvertrag wird die Lohnverrechnung von der kaufmännischen Verwaltung durchgeführt. Gleichzeitig mit der ersten Lohnabrechnung ist dem Arbeitnehmer die lohnverrechnende Stelle mitzuteilen.

Bezüglich der Sozialversicherung ist gemäß § 30 ASVG im Regelfall die örtliche Gebietskrankenkasse zuständig, in deren Bereich sich die Arbeitsgemeinschaft befindet."

Der Kläger verlangte von der beklagten Partei die Zahlung von S 5.272,60 sA. Obgleich er von der beklagten Partei, welche an der Arbeitsgemeinschaft "ARGE Steyrmühl PM 3" beteiligt sei, seit Beginn seines Arbeitsverhältnisses an diese Arbeitsgemeinschaft überstellt worden und daher "betriebsentsandter Arbeitnehmer" iS der Z 2 lit d/bb der oben wiedergegebenen Kollektivvertragsbestimmung gewesen sei, habe ihm seine Arbeitgeberin nicht das erhöhte Trennungsgeld (Z 2 lit a) von S 175,50, sondern nur das sogenannte "kleine" Trennungsgeld (Z 2 lit b) von S 143,35 gezahlt. Sie schulde ihm daher für insgesamt 164 Arbeitstage noch den - der Höhe nach unbestrittenen - Differenzbetrag von S 5.272,60 sA.

Die beklagte Partei beantragt die Abweisung des Klagebegehrens. Der Kläger sei Arbeitnehmer der Arbeitsgemeinschaft "ARGE Steyrmühl PM 3" gewesen; § 16 Abs 1 des Kollektivvertrages, welcher ein solches Arbeitsverhältnis ausschließe, sei durch § 2 ArbVG nicht gedeckt. Selbst bei Annahme eines gültigen Arbeitsverhältnisses zur beklagten Partei wären aber die Voraussetzungen für das erhöhte Trennungsgeld nicht gegeben gewesen, weil von einer "Überstellung" im Sinne des Kollektivvertrages nicht gesprochen werden könne. Der Kläger sei für die Baustelle in Steyrmühl aufgenommen worden und falle daher unter die Ausnahmebestimmung der Z 2 lit d/aa. Die von ihm gewünschte Auslegung des Kollektivvertrages würde zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Bevorzugung jener Arbeitnehmer eines Unternehmens führen, die bei einer Arbeitsgemeinschaft tätig seien.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab und nahm folgenden Sachverhalt als erwiesen an:

Zur Verwirklichung eines Großbauvorhabens der Papierfabrik Steyrmühl wurde im Jahr 1983 eine Arbeitsgemeinschaft mit der Bezeichnung "Steyrmühl PM 3" gegründet; an ihr sind außer der beklagten Partei noch vier weitere Unternehmen beteiligt. Jedes von ihnen hatte eine bestimmte Anzahl von Mitarbeitern in die Arbeitsgemeinschaft zu entsenden. Diesen Mitarbeiterstand der einzelnen Unternehmen in der Folge zu erhalten, war Sache des Bauleiters Kurt B***, welcher von den einzelnen Mitgliedsunternehmen im Arbeitsgemeinschaftsvertrag bevollmächtigt worden war, Mitarbeiter aufzunehmen und unter Beachtung der Grundsätze der Parität jeweils einem der beteiligten Unternehmen zuzuweisen. Der betreffende Arbeiter wurde dann im Personalstand dieses Unternehmens geführt und von Kurt B*** zur Sozialversicherung in Steyrmühl angemeldet. Wenn die Arbeitsgemeinschaft für einen auf diese Weise aufgenommenen Arbeiter keine Verwendung mehr hat, benachrichtigt sie das Unternehmen, dem er von Kurt B*** zugewiesen wurde; sollte auch dort kein Interesse an einer Weiterbeschäftigung bestehen, wird der Arbeitnehmer gekündigt.

Der Kläger erfuhr im Juli 1983 davon, daß die beklagte Partei Mitarbeiter suche. Als er deshalb bei einer Geschäftsstelle der beklagten Partei in Salzburg vorsprach, wurde ihm gesagt, daß das Unternehmen lediglich Mitarbeiter in Steyrmühl brauche und er am nächsten Montag in Steyrmühl sein solle; auch über die Verdienstmöglichkeiten wurde gesprochen. Am darauffolgenden Montag fuhr der Kläger zunächst nicht gleich nach Steyrmühl, sondern - da

ihm bei seinem ersten Gespräch noch keine 100 %-ige Zusage gemacht worden war - nochmals zur Geschäftsstelle der beklagten Partei in Salzburg. Bei dieser zweiten Vorsprache wurde ihm gesagt, er solle nach Steyrermühl fahren. Der Kläger traf dort noch am selben Vormittag ein und meldete sich bei der Bauleitung. Da Kurt B*** mit seiner Einstellung einverstanden war, wurde ein Arbeitsvertrag abgeschlossen. Als die Arbeitsgemeinschaft für den Kläger keine Verwendung mehr hatte, verständigte Kurt B*** die beklagte Partei. Da dort gleichfalls keine Verwendungsmöglichkeit bestand, wurde der Kläger von Kurt B*** ordnungsgemäß gekündigt.

Rechtlich ging das Erstgericht davon aus, daß Kurt B*** den Kläger für die beklagte Partei, und zwar ausschließlich für den Dienort Steyrermühl, aufgenommen habe; eine Arbeitsleistung des Klägers an einem anderen Ort sei von Anfang an nicht vorgesehen gewesen. Von einer "Betriebsentsendung" könne erst dann gesprochen werden, wenn der Arbeitnehmer von einer Baustelle, auf der er bereits Arbeit geleistet habe, zur Arbeitsleistung auf eine andere Baustelle entsandt werde. Da dies hier nicht zutrefte, habe der Kläger keinen Anspruch auf das erhöhte Trennungsgeld.

Das Urteil des Erstgerichtes wurde vom Kläger fristgerecht mit Berufung angefochten. Im Berufungsverfahren dehnte der Kläger sein Zahlungsbegehren um die Trennungsgeld-Differenz für einen weiteren Arbeitstag, das sind S 32,15, auf nunmehr S 5.304,75 sA aus. Auch dieses Begehren wurde von der beklagten Partei der Höhe nach außer Streit gestellt.

Das Berufungsgericht gab der Berufung nicht Folge und wies auch das neu erhobene Zahlungsbegehren ab. Es führte die Verhandlung gemäß § 25 Abs 1 Z 3 ArbGG von neuem durch, kam dabei zu den gleichen Sachverhaltsfeststellungen wie das Prozeßgericht erster Instanz und ergänzte sie wie folgt:

Am 3.8.1983 teilte die Bauleitung der Arbeitsgemeinschaft "Steyrermühl PM 3" der beklagten Partei mit, daß sie vier Arbeiter - darunter den Kläger - aufgenommen und entsprechend § 16 des Kollektivvertrages dem Beschäftigtenstand der beklagten Partei zugeordnet habe; die Lohnabrechnung erfolge durch das Lohnbüro der Fa. Mayreder in Linz.

Diesen Sachverhalt beurteilte das Berufungsgericht dahin, daß der Arbeitsvertrag mit der beklagten Partei entgegen der Meinung des Klägers nicht schon in Salzburg, sondern erst in Steyrermühl abgeschlossen worden sei. Damit fehle es aber an den Voraussetzungen für das erhöhte Trennungsgeld nach § 9 Abschnitt II Z 2 lit a des Kollektivvertrages: Ein Fall der lit d/aa liege nicht vor, weil der Kläger eigens für die Baustelle in Steyrermühl aufgenommen worden sei; es könne aber auch nicht von einer "Überstellung" an die Arbeitsgemeinschaft im Sinne der lit d/bb gesprochen werden, weil diese Voraussetzung - abgesehen davon, daß der Arbeitsvertrag erst in Steyrermühl zustande gekommen sei - nur dann zutrefte, wenn ein Arbeitnehmer, der schon für ein Partnerunternehmen der Arbeitsgemeinschaft gearbeitet hat, auf eine Baustelle der Arbeitsgemeinschaft versetzt wird und auf Grund dieser Versetzung jetzt nicht mehr täglich an seinen Wohnort zurückkehren kann.

Das Urteil des Berufungsgerichtes wird seinem ganzen Inhalt nach vom Kläger mit Revision wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung bekämpft. Der Kläger beantragt, die Entscheidungen der Vorinstanzen dahin abzuändern, daß seinem Klagebegehren stattgegeben werde; hilfsweise stellt er einen Aufhebungsantrag.

Die beklagte Partei hat keine Revisionsbeantwortung erstattet.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist zulässig (Arb. 9430, 10.179 uva), aber nicht berechtigt.

Daß der Kläger seinen Anspruch auf das erhöhte Trennungsgeld nicht auf § 9 Abschnitt II Z 2 lit d/aa des Kollektivvertrages stützen kann, weil er ausdrücklich für die Baustelle in Steyrermühl aufgenommen wurde, ist im Rechtsmittelverfahren nicht mehr strittig. Der Revisionswerber hält aber auch weiterhin die Voraussetzungen nach lit d/bb dieser Kollektivvertragsbestimmung für gegeben: Hier sei allein ausschlaggebend, daß er auf der Baustelle einer Arbeitsgemeinschaft - an der die beklagte Partei beteiligt war - gearbeitet habe, die von seinem Familienwohnsitz so weit entfernt war, daß ihm eine tägliche Rückkehr zu diesem nicht zugemutet werden konnte. Die sich aus lit d/aa ergebenden Einschränkungen hätten hier keine Geltung; da beide Absätze alternativ Fälle der "Betriebsentsandtheit" regelten, dürften die in Abs aa normierten Anspruchsvoraussetzungen nicht auch auf Abs bb übertragen werden.

Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden: Anspruch auf Trennungsgeld haben gemäß § 9 Abschnitt II Z 1 des Kollektivvertrages alle Arbeitnehmer, die so weit weg von ihrem ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) arbeiten, daß ihnen eine tägliche Rückkehr dorthin nicht zugemutet werden kann. Unter dieser Voraussetzung - Unzumutbarkeit einer täglichen Rückkehr zum ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) - sind "betriebsentsandte" Arbeitnehmer -

welchen gemäß Z 2 lit a das erhöhte Trennungsgeld gebührt - einerseits (lit d/aa) solche, die vom Betrieb auf eine Arbeitsstelle außerhalb ihres Wohnortes oder außerhalb des Dienstortes, an dem sie aufgenommen wurden, entsandt werden, sofern sie nicht eigens für diese Arbeitsstelle aufgenommen wurden, und andererseits (lit d/bb) solche, die von einer Partnerfirma einer Arbeitsgemeinschaft an diese Arbeitsgemeinschaft, von einer Arbeitsgemeinschaft an eine Partnerfirma oder von einer Arbeitsgemeinschaft an eine andere Arbeitsgemeinschaft überstellt werden. Aus dem Zusammenhang dieser Regelung, aber auch aus der Verwendung des gemeinsamen Oberbegriffes "Betriebsentsandtheit" für beide Fälle der Z 2 lit d ergibt sich, daß der Anspruch auf das erhöhte Trennungsgeld der Z 2 lit a nach dem Willen der Kollektivvertragsparteien nur dann zustehen soll, wenn die - naturgemäß mit entsprechenden Mehrauslagen

verbundene - Verwendung eines Arbeitnehmers in einer solchen Entfernung von seinem ständigen Wohnort (Familienwohnsitz), daß ihm eine tägliche Rückkehr dorthin nicht zugemutet werden kann, nicht schon im Arbeitsvertrag vorgesehen war, sondern auf einer Weisung des Arbeitgebers beruht, welcher ihn vom Betrieb dorthin "entsendet" (lit d/aa) oder "überstellt" (lit d/bb) hat. Auch eine solche "Überstellung" kann nach dem offenkundigen Zweck der kollektivvertraglichen Regelung nur bei einem damit verbundenen Wechsel der Arbeitsstelle und nicht schon dann angenommen werden, wenn der für eine bestimmte Arbeitsstelle aufgenommene Arbeitnehmer ohne Änderung des Ortes seiner Beschäftigung nur formell von einem Mitgliedsunternehmen einer Arbeitsgemeinschaft an diese selbst, von der Arbeitsgemeinschaft an eines ihrer Mitgliedsunternehmen oder von einer Arbeitsgemeinschaft an eine andere überwiesen wird. Die gegenteilige Auffassung würde, wie schon die Vorinstanzen richtig erkannt haben, zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Bevorzugung derjenigen Arbeitnehmer eines Unternehmens, die auf der Baustelle einer Arbeitsgemeinschaft tätig sind, gegenüber jenen Arbeitnehmern führen, die am selben Ort auf einer Baustelle des Unternehmens selbst arbeiten. Dem kann auch nicht mit Erfolg entgegengehalten werden, daß bei der hier vertretenen Auslegung die Kollektivvertragsbestimmung der lit d/bb keinen Anwendungsbereich mehr hätte, weil alle in Betracht kommenden Fälle schon von lit d/aa erfaßt würden; anders als im letztgenannten Fall, in dem der Arbeitnehmer im selben Betrieb bleibt, wird im Fall einer - im obigen Sinn notwendigerweise mit einem Wechsel der Arbeitsstelle verbundenen - "Überstellung" nach lit d/bb der Arbeitnehmer zumindest vorübergehend den Anordnungen und Weisungen einer von seinem ursprünglichen Arbeitgeber verschiedenen Person (Arbeitsgemeinschaft) unterstellt.

Bei dieser Sachlage ist die - auch in der Revision ausführlich behandelte - Frage, an welchem Ort der Arbeitsvertrag zwischen den Parteien abgeschlossen wurde, ohne entscheidungswesentliche Bedeutung. Nach den Feststellungen der Vorinstanzen war dem Kläger schon in der Salzburger Geschäftsstelle der beklagten Partei gesagt worden, daß diese nur Mitarbeiter in Steyrermühl brauche; tatsächlich wurde er dann in Steyrermühl von Kurt B*** als dem Bauleiter der Arbeitsgemeinschaft "aufgenommen" und kurz darauf unter Hinweis auf § 16 des Kollektivvertrages dem Beschäftigtenstand der beklagten Partei "zugeordnet". Daß der Kläger damit ausschließlich für die Baustelle in Steyrermühl aufgenommen worden war, ist ebenso unbestritten wie die Tatsache, daß er bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses nur dort gearbeitet hat. Unter diesen Umständen kann aber von einer "Überstellung" des Klägers im Sinne der lit d/bb, welche nach dem oben Gesagten einen Wechsel der Arbeitsstelle voraussetzen würde, nicht gesprochen werden; der Anspruch auf das erhöhte Trennungsgeld nach Z 2 lit a des Kollektivvertrages ist vielmehr von den Vorinstanzen mit Recht verneint worden.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 40 und 50 ZPO; die beklagte Partei hat sich am Revisionsverfahren nicht beteiligt.

Anmerkung

E08402

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1986:0040OB00076.85.0701.000

Dokumentnummer

JJT_19860701_OGH0002_0040OB00076_8500000_000

© 2024 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at