jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1979/5/8 4Ob104/78 (4Ob105/78)

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 08.05.1979

Norm

ABGB §6
ABGB §1151
ABGB §1152
Angestelltengesetz §17a Abs4
Gewerbeordnung 1859 §105a
Urlaubsgesetz ArtIX Abs2
Urlaubsgesetz ArtIX Abs5
Urlaubsgesetz §6 Abs1
Urlaubsgesetz §6 Abs6
Urlaubsgesetz §9
Urlaubsgesetz §10
Wohnungsbeihilfegesetz §1
Wohnungsbeihilfegesetz §5
ZPO §448

Kopf

SZ 52/75

Spruch

Bei der Berechnung der Urlaubsentschädigung nach § 9 Urlaubsgesetz und der Urlaubsabfindung nach § 10 Urlaubsgesetz sind auch kollektivvertragliche Sonderzahlungen (Urlaubszuschuß, Weihnachtsremuneration) anteilig zu berücksichtigen; das gleiche gilt für die gesetzliche Wohnungsbeihilfe

Keine Zusammenrechnung auch unmittelbar aufeinanderfolgender Dienstzeiten als Lehrling und als Arbeiter (Geselle) bei der Berechnung der anteiligen Sonderzahlungen nach Punkt XVII und XVIII des Kollektivvertrages für die eisen- und metallerzeugende und - verarbeitende Industrie

Bei gleichzeitiger Geltendmachung mehrerer Ansprüche, die zwar nicht jeder für sich, wohl aber zusammengerechnet die Bagatellgrenze des § 448 ZPO übersteigen, ist nur dann im Bagatellverfahren zu verhandeln und zu entscheiden, wenn diese Ansprüche weder tatsächlich noch rechtlich miteinander zusammenhängen

OGH 8. Mai 1979, 4 Ob 104, 105/78 (LG Linz 12 Cg 16, 17/78; ArbG Linz 1 Cr 130, 131/78)

Text

Die Kläger waren bei der Beklagten vom 3. September 1973 bis 3. März 1977 als (Schlosser-)Lehrlinge und dann vom 4.

März bis 30. Juni 1977 als (Schlosser-)Gesellen beschäftigt. Auf ihre Dienstverhältnisse, welche durch Kündigung der Kläger geendet haben, war der Kollektivvertrag für die eisen- und metallerzeugende und - verarbeitende Industrie anzuwenden. Bei beiden Klägern war das Urlaubsjahr gleich dem Kalenderjahr.

Zugleich mit dem Lohn für März 1977 zahlte die Beklagte den Klägern auch den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration für die Monate Jänner und Feber 1977 unter Zugrundelegung der Lehrlingsentschädigung aus; die entsprechenden Teile dieser Sonderzahlungen für die Zeit vom 4. März bis 30. Juni 1977 und außerdem eine Urlaubsabfindung für zwei Wochen nicht verbrauchten Urlaubes - ohne Berücksichtigung der anteiligen Sonderzahlungen - wurden den Klägern bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30. Juni 1977 ausgezahlt.

Mit ihren am 30. März 1978 eingebrachten, vom Erstgericht zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbundenen Klagen verlangen die Kläger von der Beklagten

1. die Differenz zwischen anteiligem Urlaubszuschuß und anteiliger Weihnachtsremuneration, wie sie sich für die Zeit vom 1. Jänner bis 30. Juni 1977 unter Zugrundelegung des letzten Gesellenlohnes ergeben hätten, und den tatsächlich ausgezahlten, für die Zeit vom 1. Jänner bis 3. März 1977 nur auf der Grundlage der Lehrlingsentschädigung errechneten Beträgen, das sind

a) beim Erstkläger: 1228.62 S, b) beim Zweitkläger: 1373.28 S;

2. Die Differenz zwischen einer Urlaubsabfindung unter Einbeziehung der anteiligen Sonderzahlungen und der tatsächlich ausgezahlten, ohne Berücksichtigung dieser Beträge errechneten Urlaubsabfindung, d. s.

a) beim Erstkläger: 780 S b) beim Zweitkläger: 630 S; zusammen also 2008.62 S (Erstkläger) und 2003.28 S (Zweitkläger) je samt Anhang. Die Vorgangsweise der Beklagten, welche die anteiligen Sonderzahlungen der Kläger zunächst bis zum 3. März 1977 (Ende des Lehrverhältnisses) auf der Basis der Lehrlingsentschädigung und erst für die anschließende Zeit vom 4. März bis 30. Juni 1977 auf der Grundlage des Gesellenlohnes berechnet habe, verstoße gegen den Kollektivvertrag, welcher auch für diesen Anspruch alle Beschäftigungszeiten im selben Betrieb als Einheit behandelt wissen wolle. Mit dem Ende der Lehrzeit seien daher gar keine Sonderzahlungen fällig geworden; diese hätten vielmehr bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf der Grundlage des letzten Gesellenlohnes errechnet und ausgezahlt werden müssen. Darüber hinaus wären in die den Klägern ausgezahlte Urlaubsabfindung die aliquoten Teile des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration einzubeziehen gewesen.

Die Beklagte hat die geltend gemachten Beträge der Höhe nach außer Streit gestellt, im übrigen aber die Abweisung des Klagebegehrens beantragt, weil die von den Klägern beanstandete Berechnung der anteiligen Sonderzahlungen ebenso wie deren Nichteinbeziehung in die Urlaubsabfindung dem Kollektivvertrag und dem Gesetz entsprochen habe.

Außer Streit steht, daß alle eingeklagten Ansprüche von den Klägern erstmals am 16. Juni 1977 bei der Beklagten schriftlich geltend gemacht worden sind.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es ging dabei vom Wortlaut des Kollektivvertrages aus, dessen hier wesentliche Bestimmungen wie folgt lauten:

"II. Geltungsbereich

3. Persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmer genannt.

V. Betriebszugehörigkeit:

1. Für alle Ansprüche des Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind die Dienstzeiten in Betrieben des gleichen Unternehmens, die nicht länger als 60 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen.

2. Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch Entlassung oder durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet wurde.

X. Verdienstbegriff:

Verdienst ist der Arbeitslohn, bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß§ 96 Abs. 1 Z 4 ArbVG deren 13-Wochen-Durchschnitt auf Basis der Normalarbeitszeit.

XVII. Urlaub und Urlaubszuschuß

1. Für den Urlaub des Arbeitnehmers gilt das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. Nr. 390/76).

2. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 20 Jahren 24 Werktage und erhöht sich - unter Einbeziehung allenfalls anzurechnender Vorzeiten - nach Vollendung des 20. Jahres auf 30 Werktage. Für das Urlaubsjahr, in das der 31. Dezember 1976 fällt, gebührt das zusätzliche Urlaubsausmaß aliquot in der Weise, daß für je begonnene 2 Monate, die in das Jahr 1977 fallen, ein zusätzlicher Urlaubstag gebührt. Während des Urlaubes darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

3. Zum Verbrauch eines Urlaubes während der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer nicht verpflichtet werden.

4. Im Falle der Kurzarbeit ist für die Bemessung des Urlaubsentgeltes die ungekürzte wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen.

Urlaubszuschuß

5. Der Arbeitnehmer hat einmal in jedem Kalenderjahr zum gesetzlichen Urlaubsentgelt Anspruch auf einen Urlaubszuschuß. Dieser Urlaubszuschuß beträgt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit einen Monatsverdienst.

6. der Urlaubszuschuß ist bei Antritt des Urlaubes fällig. Bei Teilung des Urlaubes gebührt nur der entsprechende Teil des Urlaubszuschusses.

Wird ein Urlaub, auf den bereits Anspruch besteht, in einem Kalenderjahr nicht angetreten bzw. verbraucht, ist der für dieses Kalenderjahr noch zustehende Urlaubszuschuß mit der Abrechnung für Dezember auszubezahlen.

7. Arbeitnehmer erhalten im Eintrittsjahr den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses vom Eintrittsdatum bis zum Ende des Kalenderjahres (je Woche 1/52). Dieser ist bei Antritt des Urlaubes fällig.

Wird ein Urlaubsanspruch bis zum Ende des Kalenderjahres nicht erworben oder der Urlaub nicht angetreten, wird dieser aliquote Urlaubszuschuß mit der Abrechnung für Dezember ausbezahlt.

8. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Verbrauch eines Urlaubes und Erhalt des Urlaubszuschusses, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil des Urlaubszuschusses dann zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf eine der nachstehenden Arten aufgelöst wird: a) Kündigung durch den Arbeitnehmer, b) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO), c) Austritt ohne wichtigen Grund.

9. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Verbrauch eines Urlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, entsprechend ihrer jeweils im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52). Dieser Anspruch entfällt bei: a) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO), b) Austritt ohne wichtigen Grund.

10. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich der Urlaubszuschuß (je Woche 1/52) anteilsmäßig.

Berechnung des Urlaubsentgeltes und Urlaubszuschusses

11. Die Berechnung des Urlaubsentgeltes und des Urlaubszuschusses erfolgt nach der Bestimmung über den Verdienstbegriff (Abschnitt X). Ab 1. Jänner 1978 erfolgt die Berechnung des Urlaubsentgeltes nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung.

XVIII. Weihnachtsremuneration

1. Alle Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration im Ausmaß eines Monatsverdienstes nach Maßgabe nachstehender Bestimmungen.

2. Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat spätestens am Ende jener Arbeitswoche zu erfolgen, in die der 1. Dezember fällt. Für später eintretende Arbeitnehmer ist die Weihnachtsremuneration mit der Abrechnung für Dezember auszubezahlen.

3. Arbeitnehmer, die bis zum Ende des Kalenderjahres weniger als ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben Anspruch auf einen ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil der Weihnachtsremuneration (je Woche 1/52).

4. Dieser Anspruch entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis gelöst wird durch: a) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),

b) Austritt ohne wichtigen Grund.

5. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Erhalt der Weihnachtsremuneration, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil der Weihnachtsremuneration dann zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf eine der nachstehenden Arten aufgelöst wird:

a) Kündigung durch den Arbeitnehmer, b) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO), c) Austritt ohne wichtigen Grund.

6. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich die Weihnachtsremuneration (je Woche 1/52) anteilsmäßig.

Berechnung der Weihnachtsremuneration

7. Die Berechnung der Weihnachtsremuneration erfolgt nach der Bestimmung über den Verdienstbegriff (Abschnitt X)."

Rechtlich verwies das Erstgericht darauf, daß das von einem Lehrling nach Beendigung der Lehrzeit beim selben Arbeitgeber fortgesetzte Arbeitsverhältnis ein neues Arbeitsverhältnis sei. Die Dienstzeit der Kläger habe zunächst mit der Beendigung ihrer Lehrzeit geendet; durch ihr Verbleiben im Dienst der Beklagten seien neue Arbeitsverhältnisse begrundet worden, welche sodann durch die Kündigung der Kläger mit 30. Juni 1977 ihr Ende gefunden hätten. Die zweimalige Abrechnung des Anspruches der Kläger auf anteilige Sonderzahlungen - nämlich einmal bei Beendigung der Lehrzeit auf der Grundlage der Lehrlingsentschädigung und dann ein zweites Mal beim Ausscheiden der Kläger aus dem Arbeitsverhältnis auf der Basis des letzten Gesellenlohnes - entspreche daher dem Kollektivvertrag. Die Richtigkeit dieser Auffassung ergebe sich insbesondere auch aus der ausdrücklichen Anordnung des Punktes XIX Z. 9 des Kollektivvertrages, wonach bei der Berechnung der Abfertigung die Lehrzeit nicht zu berücksichtigen sei; auch der Kollektivvertrag für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe sehe im übrigen eine getrennte Aliquotierung der Sonderzahlungen für die Lehrzeit und für die Gesellenzeit vor. Unbegrundet sei auch der zweite Teil des Klagebegehrens, weil seit dem Inkrafttreten des Urlaubsgesetzes bei der Berechnung der Urlaubsabfindung bzw. der Urlaubsentschädigung Sonderzahlungen nicht mehr berücksichtigt werden könnten.

In ihrer Berufung gegen dieses Urteil dehnten die Kläger unter Hinweis darauf, daß auch die gesetzliche Wohnungsbeihilfe zum Entgelt gehöre und daher bei der Bemessung der Urlaubsabfindung mit dem entsprechenden Teil zu berücksichtigen sei, das Klagebegehren um je 6 S auf 2014.62 S (Erstkläger) bzw. 2009.28 S (Zweitkläger), je samt Anhang, aus.

Die Beklagte hat auch diese Beträge der Höhe nach außer Streit gestellt.

Das Berufungsgericht erkannte im Sinne des ausgedehnten Klagebegehrens. Es sei zwar richtig, daß durch die Weiterbeschäftigung des Lehrlings nach Beendigung der Lehrzeit grundsätzlich ein neues Arbeitsverhältnis begrundet werde; aus den Bestimmungen des Kollektivvertrages - insbesondere der Umschreibung seines persönlichen Geltungsbereiches in Punkt II Z 3 in Verbindung mit den Vorschriften über die Betriebszugehörigkeit in Punkt V Z 1 - müsse jedoch abgeleitet werden, daß bei der Berechnung des Urlaubszuschusses nach Punkt XVII und der Weihnachtsremuneration nach Punkt XVIII dieses Kollektivvertrages das Arbeitsverhältnis als Lehrling und jenes als Geselle eine Einheit bildeten. Der Anspruch der Kläger auf die sich daraus ergebenden,der Höhe nach unbestrittenen Differenzbeträge von 1228.62 S bzw. 1373.28 S, je samt Anhang bestehe infolgedessen zu Recht.

Ob bei der Berechnung der Urlaubsabfindung auch allfällige Sonderzahlungen (Urlaubszuschuß, Weihnachtsremuneration) anteilig zu berücksichtigen sind, werde von der Rechtslehre - vor allem seit dem Inkrafttreten des Urlaubsgesetzes - nicht einheitlich beantwortet. Die vom OGH in diesem Zusammenhang mehrfach vertretene Auffassung, daß unter dem "Entgelt", das der Arbeitnehmer während des Urlaubs behält, sämtliche Bezüge

und daher auch die anteiligen Sonderzahlungen verstanden werden müßten, sei zwar im Schrifttum auf Kritik gestoßen, werde aber dennoch auch vom Berufungsgericht geteilt. Daraus folge, daß in die Berechnung der den Klägern gebührenden Urlaubsabfindung nicht nur die kollektivvertraglich vorgesehenen Ansprüche auf Urlaubszuschuß und Weihnachtsremuneration, sondern auch die gesetzliche Wohnungsbeihilfe aliquot miteinzubeziehen seien. Das Klagebegehren sei daher auch in diesem Punkt gerechtfertigt.

Der Oberste Gerichtshof gab der Revision der Beklagten teilweise, und zwar dahin Folge, daß er die Beklagte lediglich schuldig erkannte, dem Erstkläger 786 S und dem Zweitkläger 636 S je samt Anhang, zu zahlen; das Mehrbegehren auf Zahlung weiterer 1228.62 S samt Anhang an den Erstkläger und 1373.28 S samt Anhang an den Zweitkläger wurde abgewiesen.

Rechtliche Beurteilung

Aus den Entscheidungsgründen:

Die von den Klägern erhobenen Ansprüche liegen zwar, einzeln betrachtet, durchwegs unter der Bagatellgrenze des § 448 ZPO 2000 S. Nach der neueren Rechtsprechung des OGH (SZ 47/13 = RZ 1974, 196 mit zahlreichen Hinweisen auf Rechtsprechung und Lehre; seither im gleichen Sinne auch 3 Ob 533/76; 7 Ob 595/76, 7 Ob 733/78) ist aber bei gleichzeitiger Geltendmachung mehrerer Ansprüche, die zwar nicht jeder für sich, wohl aber - wie hier - zusammengerechnet den angeführten Betrag übersteigen, nur dann im Bagatellverfahren zu verhandeln und zu entscheiden, wenn die Ansprüche weder rechtlich noch tatsächlich miteinander zusammenhängen. Ein solcher Zusammenhang muß dann bejaht werden, wenn jeder der mehreren Ansprüche für sich allein und unabhängig von den anderen nicht bestehen kann oder wenn alle Ansprüche aus einer gemeinsamen Tatsache oder einem gemeinsamen Rechtsgrund entstanden sind (SZ 43/185; SZ 45/117; SZ 47/13 = RZ 1974, 196; EvBl. 1971/151 uva., zuletzt etwa 4 Ob 504/79). Die Annahme eines tatsächlichen Zusammenhanges zweier Ansprüche setzt dabei jedenfalls voraus, daß das für den einen Anspruch notwendige Sachvorbringen ausreicht, um auch über den anderen Anspruch erkennen zu können, ohne daß noch ein ergänzendes Sachvorbringen erforderlich wäre (Fasching I, 345 § 55 JN Anm. 1; in diesem Sinne auch 6 Ob 813, 814/77; 4 Ob 504/79).

Letzteres trifft hier zu: Die von den Klägern geltend gemachten Ansprüche werden zwar aus verschiedenen Rechtsgrunden abgeleitet - nämlich einerseits aus dem Kollektivvertrag (Sonderzahlungen), andererseits aus dem Gesetz (Urlaubsabfindung nach § 10 UrlG) -; sie stehen aber in tatsächlicher Hinsicht insofern in engem sachlichen Zusammenhang, als ihnen derselbe rechtserzeugende Sachverhalt - nämlich die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Kläger während des Urlaubs(Kalender-)Jahres - zugrunde liegt. Da die Ansprüche jedes Klägers zusammengerechnet die Wertgrenze von 2000 S übersteigen, haben die Vorinstanzen von einer Anwendung der Bestimmungen über das Bagatellverfahren (§§ 448 ff. ZPO) mit Recht abgesehen; die Revision ist daher ohne Rücksicht auf die Rechtsmittelbeschränkungen der §§ 501, 502 Abs. 2 Z 2 und 3 ZPO im vollen Umfang zulässig. Sie ist auch teilweise berechtigt.

I. Bei der Beantwortung der Frage, ob für den Anspruch auf Urlaubszuschuß und Weihnachtsremuneration nach Punkt XVII und XVIII des hier anzuwendenden Kollektivvertrages Dienstzeiten als Lehrling und als Arbeiter (Geselle) zusammen zurechnen sind, hat das Berufungsgericht insoweit richtig darauf verwiesen, daß dieser Kollektivvertrag nach seinem Punkt II Z. 3 in persönlicher Hinsicht für alle in den einschlägigen Betrieben beschäftigten "Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmer genannt" gilt, also in Übereinstimmung mit der herrschenden Auffassung, wonach auch das Lehrverhältnis ein Arbeitsverhältnis und der Lehrling ein Arbeitnehmer ist (Arb. 5863 = SozM I B 49; Arb. 9083 = SozM I C 849 = ZAS 1975, 54 (mit insoweit zustimmender Besprechung von Tomandl); Arb. 9596; VwSlgNF 1055 A = SozM I B 3; Berger, Probleme aus dem Berufsausbildungsgesetz, RdA 1977, 267 ff. (268 bei und in FN 14 mit einer Übersicht über das einschlägige Schrifttum)) überall dort, wo er von "Arbeitnehmern" spricht, Arbeiter und Lehrlinge im Auge hat. Damit ist aber für die hier interessierende Frage, ob und in welchem Ausmaß bei der Bemessung der den Klägern für 1977 gebührenden Sonderzahlungen auch die in diesem Jahr zurückgelegte restliche Lehrzeit zu berücksichtigen ist, nichts Entscheidendes gewonnen: Gemäß Punkt XVII Z. 9 des Kollektivvertrages haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Verbrauch eines Urlaubs endet, Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses "entsprechend ihrer jeweils im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52)"; gemäß Punkt XVIII. Z. 3 haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Kalenderjahres endet, Anspruch auf einen "ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil der

Weihnachtsremuneration (je Woche 1/52)". Daß dabei die in mehreren Arbeitsverhältnissen zurückgelegten Zeiten zusammenzurechnen und als Einheit zu behandeln wären, ist diesen Bestimmungen nicht zu entnehmen; beide stellen vielmehr ausdrücklich auf das jeweilige (Einzel-)Arbeitsverhältnis ab, wobei der Begriff der "Dienstzeit" - und nicht etwa jener der "Arbeitszeit" - offenbar nur zur Klarstellung des Umstandes verwendet wird, daß dabei auch solche Zeiten zu berücksichtigen sind, in denen der Arbeitnehmer - etwa wegen Urlaubes oder Krankheit - nicht zur Arbeit verpflichtet war.

Hält man nun im Sinne der herrschenden Lehre (Berger - Rohringer, BerufsausbildungsG 185 § 18 Anm. 1) und Rechtsprechung (Arb. 7072 =

EvBl. 1959/291 = SozM I B 103; Arb 7467; Arb. 8658 = EvBl. 1970/166

= SozM I C 715 u. a.) daran fest, daß durch die Weiterbeschäftigung

des Lehrlings nach dem Ende der Lehrzeit nicht etwa das bestehende Arbeitsverhältnis fortgesetzt, sondern grundsätzlich ein neues Arbeitsverhältnis begrundet wird, dann folgt daraus, daß bei der Berechnung der anteiligen Sonderzahlungen nach den erwähnten Kollektivvertragsbestimmungen auch unmittelbar aufeinanderfolgende Dienstzeiten als Lehrling und als Arbeiter (Geselle) nicht zusammenzurechnen, sondern - wie dies die Beklagte getan hat - getrennt zu behandeln sind.

Zur Begründung seiner gegenteiligen Auffassung kann sich das Berufungsgericht auch nicht mit Erfolg auf Punkt V des Kollektivvertrages ("Betriebszugehörigkeit") berufen: Diese Bestimmung gilt nur für solche Ansprüche des Arbeitnehmers, die - wie etwa die Kündigungsfrist nach Punkt IV Z. 3 oder die Abfertigung nach Punkt XIX Z 1 - "von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen". Weder der Urlaubszuschuß nach Punkt XVII noch die Weihnachtsremuneration nach Punkt XVIII des Kollektivvertrages sind aber nach dem Wortlaut dieser Bestimmungen dem Gründe nach von der Dauer des jeweiligen Arbeitsverhältnisses abhängig (so ausdrücklich Punkt XVII Z. 5 Satz 2: "Dieser Urlaubszuschuß beträgt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit einen Monatsverdienst"); diese ist vielmehr nur insoweit für die Höhe der erwähnten Sonderzahlungen maßgebend, als der Berechnung des bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses während des Urlaubs bzw. Kalenderjahres gebührenden aliquoten Teiles dieser Zahlungen die in diesem Urlaubs- bzw. Kalenderjahr zurückgelegte "Dienstzeit" zugrunde zu legen ist.

Wird außerdem berücksichtigt, daß Punkt V des Kollektivvertrages - die Begriffe der "Betriebszugehörigkeit" und der "Dienstzeit" keineswegs gleichsetzt, vielmehr unter den dort angeführten Voraussetzungen eine Ermittlung der "Betriebszugehörigkeit" durch Zusammenrechnung mehrerer "Dienstzeiten" vorsieht, und daß überdies die im konkreten Fall maßgebenden Punkte XVII und XVIII des Kollektivvertrages ausdrücklich vom Ende des "Arbeitsverhältnisses" und nicht etwa vom Ende der "Betriebszugehörigkeit" sprechen, dann kann auch der Hinweis auf die - ihrem Wesen nach nur eine Regelung über die Anrechnung bestimmter Vordienstzeiten enthaltende - Bestimmung des Punktes V den Klägern nicht zum Erfolg verhelfen. Daß der Kollektivvertrag an anderer Stelle (Punkt XIX Z. 9) die Nichtberücksichtigung der Lehrzeit ausdrücklich anordnet, während die Punkte XVII und XVIII keine entsprechende Regelung enthalten spricht schon deshalb nicht gegen die hier vertretene Auffassung, weil es dort um die Abfertigung und damit sehr wohl um einen Anspruch geht, der - anders als der Urlaubszuschuß und die Weihnachtsremuneration - im Sinne des Punkt V Z. 1 tatsächlich von der "ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses" abhängt (s. dazu Punkt XIX Z. 1).

Der erkennende Senat kommt daher zusammenfassend zu dem Ergebnis, daß die von der Beklagten im konkreten Fall vorgenommene, nach Lehrzeit und Gesellenzeit getrennte Aliquotierung des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration dem Kollektivvertrag entsprochen hat, der Anspruch der Kläger auf Nachzahlung der sich bei gegenteiliger Auffassung ergebenden Differenzbeträge demnach nicht zu Recht besteht.

Der Revision der Beklagten war daher insoweit Folge zu geben und in teilweiser Abänderung des Berufungsurteils das Urteil des Erstgerichtes in diesem Punkt wiederherzustellen. Im übrigen ist die Revision aber nicht berechtigt.

II. Gemäß § 10 Abs. 1 des - nach seinem Art. X Abs. 1 mit 1. Jänner 1977 in Kraft getretenen und daher hier bereits anzuwendenden - Urlaubsgesetzes, BGBl. 390/1976, (im folgenden: UrlG) gebührt dem Arbeitnehmer eine Abfindung, wenn das Arbeitsverhältnis vor Verbrauch des Urlaubs endet und kein Anspruch auf Urlaubsentschädigung besteht. Die Abfindung beträgt für jede Woche seit Beginn des Urlaubsjahres, in dem ein Urlaub nicht verbraucht wurde, 1/52 des Urlaubsentgelts. Gemäß § 10 Abs. 2 des Gesetzes gebührt die Abfindung nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne

wichtigen Grund vorzeitig austritt. Mit dieser - im wesentlichen dem § 8 ArbUrlG 1959, BGBl. 24, folgenden, nunmehr aber für alle Arbeitnehmer geltenden - Regelung soll dem Arbeitnehmer immer dann, wenn das Arbeitsverhältnis noch vor dem Entstehen eines Urlaubsanspruches oder vor dem Verbrauch des Urlaubs endet und die gesetzlichen Voraussetzungen einer Urlaubsentschädigung nach § 9 UrlG nicht gegeben sind, zumindest die im Urlaubsjahr bereits zurückgelegte Dienstzeit mit einem entsprechenden Teilbetrag des Urlaubsentgelts, das sich bei einem Urlaubsverbrauch im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergeben hätte, abgegolten werden (Klein - Martinek; Urlaubsrecht, 122 f. § 10 UrlG Anm. 1 ff., 126 Anm. 5; s. dazu auch den Ausschußbericht zum ArbUrlG 1946, 204 BlgNR, I. GP, bei Pigler, ArbUrlG[5], 35 f, § 8 Anm. 2, und bei Weissenberg, ArbUrlG[8], 31 f. § 8 Anm. 1).

Die für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreites wesentliche, von den Parteien und den Vorinstanzen divergierend beantwortete Frage, ob bei der Bemessung der Urlaubsabfindung auch allfällige Sonderzahlungen - hier die im Kollektivvertrag vorgesehenen Ansprüche auf Urlaubszuschuß und Weihnachtsremuneration - anteilig zu berücksichtigen sind, ist im Gesetz nicht geregelt. Auch der OGH hat dazu seit dem Inkrafttreten des neuen Urlaubsgesetzes noch nicht Stellung genommen; er war aber noch zur Zeit der Geltung des früheren Urlaubsrechtes im Zusammenhang mit dem von der Rechtsprechung entwickelten Institut der Urlaubsentschädigung wiederholt mit dergleichen Frage befaßt worden. Dabei hatte er schon in der Entscheidung vom 21. Oktober 1952 Arb. 5536 ausgesprochen, daß in die gemäß § 17a AngG. maßgebende Entgeltgrundlage für den nicht gewährten Urlaub auch ein entsprechender Teil der Weihnachtsremuneration einzubeziehen sei, weil sonst der Angestellte, der infolge Verhaltens des Dienstgebers seinen Urlaub nicht oder nicht voll erhalten hat, einen geringeren Bezug als bei einem Verbrauch des Urlaubs in natura erhalten würde; der Dienstgeber, welcher bei einer Kündigung für einen späteren Termin die Weihnachtsremuneration für die restliche Zeit noch hätte zahlen müssen, dürfe sich durch die vorzeitige Kündigung nicht eine Quote dieser Sonderzahlung ersparen.

Zu dem gleichen Ergebnis ist der OGH dann auch in seiner

Entscheidung vom 23. November 1971, 4 Ob 99/71 Arb 8937 = EvBl.

1972/128 = RdA 1973, 23 = SozM I A c 168 = ZAS 1972, 136 gekommen:

Danach seien unter dem Entgelt, das der Angestellte gemäß § 17a Abs. 2 AngG während des Urlaubes "behält", alle Bezüge mit Ausnahme der Überstundenentlohnung zu verstehen. Stehe nun dem Angestellten nach dem im konkreten Fall anzuwendenden Kollektivvertrag ein entsprechender Teil der dort vorgesehenen Sonderzahlungen (Urlaubszuschuß oder 13. Monatsgehalt, Weihnachtsremuneration oder 14. Monatsgehalt) auch für die Zeit zu, in welcher er auf Urlaub und daher von der Arbeitsleistung befreit ist - was sich regelmäßig schon daraus ergebe, daß die Urlaubszeit bei der Berechnung des Anteils an den Sonderzahlungen entsprechend der zurückgelegten Dienstzeit mitberücksichtigt wird -, dann sei in dem Entgelt, das der Angestellte gemäß § 17a AngG während des Urlaubs behält, auch der entsprechende Anteil der Sonderzahlungen enthalten. Folgerichtig müsse dann aber dieser Anteil dem Angestellten auch dann zukommen, wenn wegen der Unmöglichkeit, den Urlaub in natura zu verbrauchen, eine Urlaubsentschädigung gezahlt wird, habe doch diese Leistung des Arbeitgebers die gleiche Aufgabe und die gleiche Höhe wie das sonst während des Urlaubs zu zahlende Entgelt. Damit werde nicht etwa das Arbeitsverhältnis als verlängert fingiert, sondern der trotz Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch mögliche Interessenausgleich herbeigeführt. Da für die Höhe der Entschädigung für den nichtverbrauchten Urlaub nur maßgebend sei, wie hoch das Entgelt gewesen wäre, das bei Verbrauch des Urlaubs in natura zugestanden wäre, sei es auch unerheblich, ob der Angestellte damit für das betreffende Jahr möglicherweise an Entgelt und Urlaubsentschädigung zusammen einen Betrag erhält, der das Jahresentgelt, das er bei einem Verbrauch des Urlaubs in natura erhalten hätte (14 Monatsgehälter), übersteigt; habe nämlich der Angestellte den ihm zustehenden Urlaub nicht erhalten, dann übersteige auch die Zeit, während der er tatsächlich Dienste geleistet habe, jenen Zeitraum, in dem er zu solchen Dienstleistungen verpflichtet war. Bei der Berechnung der Höhe der Urlaubsentschädigung seien demnach auch die im Kollektivvertrag vorgesehenen Sonderzahlungen anteilig zu berücksichtigen.

An dieser Auffassung hat der OGH auch in einer weiteren Entscheidung (23. März 1976,4 Ob 11/76; Arb. 9462 = EvBl. 1976/248) ausdrücklich festgehalten.

Die Entscheidung Arb. 8937 ist von Berger (in RdA 1973, 25) zustimmend, von Müller (in ZAS 1972, 138) ablehnend besprochen worden. Spielbüchler (in Floretta - Spielbüchler - Strasser, Arbeitsrecht I, 148) und Waas (Das geltende Urlaubsrecht und seine Probleme, RdA 1976, 93 ff. (109)), sind der vom OGH vertretenen Auffassung ausdrücklich

beigetreten; auch Martinek - Schwarz (AngG[3], 294 § 17a Anm. 1) sehen als Entgelt, das der Angestellte gemäß § 17 a Abs. 1 AngG während des Urlaubs "behält", unter Hinweis auf Arb. 8937 alle Bezüge einschließlich der Anteile an den Sonderzahlungen an. Schließlich hat Schrank (ZAS 1978, 67) die Auffassung des OGH zwar unter dem Gesichtspunkt der Vorteilsausgleichung als "konsequent und richtig" bezeichnet; zu den jetzt geltenden Bestimmungen der §§ 9 und 10 UrlG könne sie allerdings nach Ansicht dieses Autors keinesfalls aufrechterhalten werden.

In der Literatur zum neuen Urlaubsrecht treten Klein - Martinek (a. a. O., 117 f. § 9 Anm. 5) und Cerny (Urlaubsrecht 96 § 9 UrlG Anm. 2) für eine aliquote Berücksichtigung allfälliger Sonderzahlungen bei der Berechnung der Urlaubsentschädigung ein; daß das gleiche nach der Auffassung dieser Autoren auch für die Urlaubsabfindung nach § 10 UrlG gelten soll, ist den Ausführungen dieser beiden Kommentare zwar nicht ausdrücklich zu entnehmen, dürfte aber schon daraus abzuleiten sein, daß sowohl Klein - Martinek (a. a. O., 126 F § 10 Anm. 5) als auch Cerny (a. a. O. 107 § 10 Anm. 4) als Berechnungsgrundlage der Urlaubsabfindung ausdrücklich das "Urlaubsentgelt" im Sinne des § 6 UrlG bezeichnen, zu welchem ihrer Ansicht nach auch die anteiligen Sonderzahlungen gehören (Klein - Martinek a. a. O., 91 § 6 Anm. 2; Cerny a. a. O., 89 § 6 Anm. 4). Mayr (in Adametz - Basalka - Mayr - Stummvoll, Kommentar zum Urlaubsgesetz) lehnt hingegen eine Berücksichtigung der anteiligen Sonderzahlungen nicht nur für die Urlaubsentschädigung (97 f § 9 Anm. 13, 14), sondern auch für die Urlaubsabfindung (107 § 10 Anm. 6) entschieden ab.

Nach Ansicht des erkennenden Senates kann die in Arb. 8937 und 9462 entwickelte Auffassung auch für die Urlaubsentschädigung und die Urlaubsabfindung nach neuem Recht (§§ 9, 10 UrlG) ohne Einschränkung übernommen werden; dies aus folgenden Erwägungen:

Grundlage für die Berechnung dieser beiden Ansprüche ist nach der ausdrücklichen Anordnung des Gesetzes sowohl bei der Urlaubsentschädigung (§ 9 Abs. 1 UrlG) als auch bei der Urlaubsabfindung (§ 10 Abs. 1 Satz 2 UrlG) das - noch ausstehende (so bei der Urlaubsentschädigung) bzw. bei einem Urlaubsverbrauch im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebührende (so bei der Urlaubsabfindung) - "Urlaubsentgelt". Was darunter zu verstehen ist, bestimmt grundsätzlich § 6 UrlG; da diese Vorschrift aber gemäß Art. X Abs.1 UrlG erst mit 1. Jänner 1978 in Kraft getreten ist, gelten für den vorliegenden Fall, in welchem das Arbeitsverhältnis der Kläger schon am 30. Juni 1977 sein Ende gefunden hat, gemäß Art. IX Abs. 1 UrlG noch die - weitgehend dem früheren § 17a AngG nachgebildeten - Übergangsbestimmungen der Abs. 2 bis 5 dieses Artikels (s. dazu Klein - Martinek a. a. O., 163 f Art. IX Anm. 1 ff.). Dabei ist von Art. IX Abs. 2 UrlG auszugehen, wonach der Arbeitnehmer während des Urlaubes den Anspruch auf das "Entgelt" behält. Da diese Bestimmung offensichtlich verhindern soll, daß der Arbeitnehmer durch den Antritt des Urlaubs wirtschaftliche Nachteile erleidet, muß der Begriff des "Entgelts" auch hier weit ausgelegt werden; er umfaßt daher im Sinne des auf dem Gebiet des Arbeitsrechtes allgemein üblichen Sprachgebrauches jede Leistung, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber dafür bekommt, daß er ihm seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt, also neben dem eigentlichen Gehalt oder Lohn auch alle anderen, ordentlichen oder

außerordentlichen Bezüge (Arb. 9430 = JBl. 1976, 657 = SozM I E 139

= ZAS 1977, 140 mit weiteren Hinweisen). Auch unter dem

"Urlaubsentgelt", das der Arbeitnehmer gemäß Art. IX Abs. 2 UrlG "behält", sind demnach folgerichtig alle Bezüge - von der hier nicht interessierenden Überstundenentlohnung abgesehen - einschließlich der Anteile an allfälligen Sonderzahlungen (Urlaubszuschuß, Weihnachtsremuneration o. dgl.) zu verstehen.

Was im Schrifttum gegen diese - zu § 17a AngG, wie erwähnt, schon in Arb. 8937 und bei Martinek - Schwarz (a. a. O.) vertretene Auffassung vorgebracht wird, kann nicht überzeugen: Daß die Sonderzahlungen als periodisch zu bestimmten Anlässen (Urlaub, Weihnachten) auf gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder einzelvertraglicher Grundlage gewährte Remunerationen regelmäßig nur vom aufrechten Bestehen des Arbeitsverhältnisses abhängen und daher rein zeitlichen Anspruchscharakter aufweisen, ändert entgegen der Meinung Müllers (ZAS 1972, 138) nichts daran, daß sie ihrem Wesen nach ein Bestandteil des dem Arbeitnehmer gebührenden Entgelts (im weiteren Sinn) sind (so auch ausdrücklich Arb. 9430 = JBl. 1976, 657 = SozM I E 139 = ZAS 1977, 140) und deshalb gleichfalls zu jenem "Entgelt" gehören, auf das der Arbeitnehmer auch während des Urlaubes Anspruch hat. Wie der OGH in Arb. 8937 dargelegt hat, läßt gerade der Umstand, daß die Urlaubszeit bei der Berechnung der Höhe dieser Sonderzahlungen entsprechend der zurückgelegten Dienstzeit mitberücksichtigt wird, deutlich erkennen, daß dem Arbeitnehmer ein entsprechender Teil der Sonderzahlungen auch für jene Zeit zusteht, während derer er wegen Verbrauches eines Urlaubs von der Arbeitsleistung befreit ist. Auch Müller (a. a. O.) muß in diesem Zusammenhang einräumen, daß ein

Anspruch auf Sonderzahlungen "natürlich" auch während des Urlaubes besteht, wenn der Urlaub bei aufrechtem Arbeitsverhältnis verbraucht wird; warum dann aber die in dieser Urlaubszeit und für diesen Zeitraum anfallenden Sonderzahlungsansprüche dennoch kein Bestandteil des Urlaubsentgelts nach § 17a AngG sein sollen, kann auch er nicht schlüssig begrunden.

Mit der Erkenntnis, daß auch die kraft Gesetzes, Kollektivvertrages oder einzelvertraglicher Regelung gebührenden Sonderzahlungen begrifflich zu jenem "Entgelt" gehören, das dem Arbeitnehmer auch während des Urlaubs gebührt, ist freilich noch nicht gesagt, daß der auf die Urlaubszeit entfallende Anteil an derartigen Sonderzahlungen dem Arbeitnehmer im Sinne des Art. IX Abs. 5 UrlG (früher § 17a Abs. 4 AngG; seit 1. Jänner 1978 § 6 Abs. 6 UrlG) "bei Antritt des Urlaubes für die ganze Urlaubsdauer im voraus" ausgezahlt werden müßten: Wie Klein - Martinek (a. a. O., 91 § 6 Anm. 2) mit Recht hervorheben, dürfen jene Sonderzahlungen, deren Höhe - wie dies regelmäßig zutrifft - nur von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängt und die, wie insbesondere ein Urlaubszuschuß (13. Monatsgehalt) oder eine Weihnachtsremuneration (14. Monatsgehalt), zu bestimmten Zeitpunkten fällig werden, bei einem Verbrauch des Urlaubs während des aufrechten Arbeitsverhältnisses naturgemäß nicht noch einmal in den beim Urlaubsantritt auszuzahlenden Betrag einbezogen werden, weil dies einer doppelten Berücksichtigung dieser Sonderzahlungen gleichkäme; nur dort, wo eine Sonderzahlung - ausnahmsweise - nicht von der Dauer des Arbeitsverhältnisses, sondern von den Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung abhängig gemacht wird, müßte sie, um eine Verminderung des Entgelts durch den Urlaubsverbrauch hintanzuhalten, auch dabei anteilig berücksichtigt werden. Daß aber etwa eine Weihnachtsremuneration nach den einschlägigen Bestimmungen regelmäßig nicht beim Urlaubsantritt, sondern erst später (hier gemäß Punkt XVIII Z. 2 des Kollektivvertrages spätestens am Ende jener Woche, in die der 1. Dezember fällt, bzw. mit der Abrechnung für Dezember) fällig wird und daher nach dem Gesagten beim Antritt eines Urlaubs vor diesem Zeitpunkt nicht gesondert zu berücksichtigen ist, ändert nichts daran, daß auch sie - wenn sie der Höhe nach nur auf die Dauer der im betreffenden Jahr zurückgelegten Dienstzeit abgestellt ist - nicht nur für Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung, sondern auch für die Urlaubszeit gewährt wird und infolgedessen auch einen Bestandteil des dem Arbeitnehmer während des Urlaubs gebührenden "Entgelts" bildet.

Damit ist auch die Ansicht Schranks (ZAS 1978, 67) widerlegt, daß bei Richtigkeit der vom OGH vertretenen Auffassung auch der auf die Urlaubszeit entfallende Teil der Weihnachtsremuneration schon beim Urlaubsantritt ausgezahlt werden müßte. Hält man ferner daran fest, daß auch Sonderzahlungen unstreitig zum "Entgelt" des Arbeitnehmers im weiteren Sinn gehören, dann ist das von Schrank zur Begründung seiner Auffassung gebrauchte Argument, daß Sonderzahlungen "auf einem anderen Rechtstitel als jenem des Urlaubsentgelts" beruhten nicht recht verständlich. Soweit sich Schrank dabei auf Klein - Martinek (a. a. O., 91, 117) beruft, beruht dieses Zitat auf einem offenkundigen Mißverständnis, weil die genannten Autoren zwar für den Fall des Urlaubsverbrauches während des aufrechten Arbeitsverhältnisses eine doppelte Berücksichtigung jener Sonderzahlungen, deren Höhe nur von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängt, aus den schon dargelegten Erwägungen mit Recht ablehnen, sonst aber keinen Zweifel daran lassen, daß auch sie die Sonderzahlungen grundsätzlich zum Urlaubsentgelt im Sinne des § 6 UrlG zählen.

Basalka (in Adametz - Basalka - Mayr - Stummvoll, Kommentar zum Urlaubsgesetz, 74 § 6 Anm. 8 A) vertritt die Auffassung, daß Sonderzahlungen wohl Entgelt, nicht aber "fortlaufendes Entgelt" im Sinne des § 6 UrlG seien, weil sich ihre Höhe "ausschließlich nach den Kollektivverträgen oder sonstigen anspruchsbegrundenden Regelungen" richte. Er übersieht dabei ebenso wie Müller (a. a. O.), daß die Unanwendbarkeit der - auf den Regelfall des Urlaubsverbrauches bei aufrechtem Arbeitsverhältnis abgestellten - Fälligkeitsbestimmung des § 6 Abs. 6 UrlG (bis 31. Dezember 1977 Art. IX Abs. 5 UrlG; vor 1977 § 17a Abs. 4 AngG) auf jene Sonderzahlungen, deren Höhe nur von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängt, mit der Frage, ob solche Sonderzahlungen ihrem Wesen nach zum "Entgelt" des Arbeitnehmers gehören und daher auch einen Bestandteil seines "Urlaubsentgelts" bilden, nichts zu tun hat. Dem gleichen Irrtum unterliegt offensichtlich auch Mayr (a. a. O., 98 § 9 Anm. 14), wenn er aus der Fälligkeit der üblichen Sonderzahlungen (Urlaubszuschuß, Weihnachtsremuneration) ableiten will, daß diese Sonderzahlungen nicht zum "Urlaubsentgelt" des Arbeitnehmers gehörten; der von ihm daraus gezogenen Schlußfolgerung, daß der Begriff des "Urlaubsentgelts" nur die während des Urlaubs fortzuzahlenden "laufenden Bezüge" und nicht auch die zu bestimmten Zeitpunkten fälligen Sonderzahlungen umfasse, kann daher, soweit es sich um die Frage handelt, ob diese Zahlungen dem Arbeitnehmer auch während seines Urlaubes gebühren, aus den schon dargelegten Gründen nicht gefolgt werden.

Hält man aber im Sinne der hier vertretenen Auffassung daran fest, daß zum Urlaubsentgelt des Arbeitnehmers

grundsätzlich auch die nach dem Gesetz, nach einem Kollektivvertrag oder kraft einzelvertraglicher Regelung gebührenden Sonderzahlungen gehören - auch wenn sie im Regelfall des Urlaubsverbrauches während des aufrechten Arbeitsverhältnisses zum Teil nicht schon beim Urlaubsantritt, sondern, wie etwa die Weihnachtsremuneration, regelmäßig erst später fällig werden -, dann ist damit auch die Frage ihrer Einbeziehung in die Urlaubsentschädigung nach § 9 UrlG und in die Urlaubsabfindung nach § 10 UrlG impositiven Sinn beantwortet: Beide Bestimmungen stellen, wie schon erwähnt, ausdrücklich auf den Begriff des "Urlaubsentgelts" ab. Sie geben damit dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf das "noch ausstehende Urlaubsentgelt" (§ 9 Abs. 1 UrlG), bzw. auf einen der zurückgelegten Dienstzeit entsprechenden Teil jenes "Urlaubsentgelts", das dem Arbeitnehmer bei einem Urlaubsverbrauch im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebührt hätte (§ 10 Abs. 1 Satz 2 UrlG; dazu Klein - Martinek a. a. O., 126 § 10 Anm. 5). Geht man aber im Sinne der einhelligen Auffassung von Lehre und Rechtsprechung davon aus, daß der Gesetzgeber mit dieser Regelung dem Arbeitnehmer einen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinausreichenden selbständigen Erfüllungsanspruch auf jenes Entgelt (oder einen entsprechenden Teil davon) eingeräumt hat, das dem Arbeitnehmer bei einem Verbrauch des Urlaubs während des aufrechten Arbeitsverhältnisses gebührt hätte (s. dazu Klein - Martinek a.a.O., 109 f. § 9 Anm. 2.2, 123 § 10 Anm. 2.3; Adametz a.a.O., § 9 Anm. 4; Schrank a. a. O., 67; 4 Ob 158/77; 4 Ob 28/78), dann folgt daraus zwingend, daß dieses "Urlaubsentgelt" nicht nur die "laufenden Bezüge" im Sinne der Auffassung Mayrs, sondern auch die auf die Zeit des nicht verbrauchten Urlaubs entfallenden Anteile an den Sonderzahlungen umfassen muß. Nur auf diese Weise erhält der Arbeitnehmer tatsächlich alles das, was er bei einem Verbrauch des Urlaubs in natura zu verlangen gehabt hätte; müßte ihm der Arbeitgeber hingegen nur den für die betreffende Zeit gebührenden Lohn (Gehalt) im engeren Sinn, nicht aber auch die entsprechenden Anteile an den Sonderzahlungen leisten, dann wäre der Arbeitnehmer schlechter gestellt, als wenn er seinen Urlaub noch vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses konsumiert hätte. Daß nur diese Auffassung dem Sinn der gesetzlichen Regelung entspricht, zeigt sich insbesondere auch dann, wenn man unterstellt, daß das Arbeitsverhältnis um die Zeit des noch ausstehenden Urlaubs verlängert worden wäre und der Arbeitnehmer in diesem Zeitraum den noch offenen Urlaub verbraucht hätte; in diesem Fall hätte er gegen den Arbeitgeber nicht nur Anspruch auf seine "fortlaufenden Bezüge" für den erwähnten Zeitraum, sondern - sofern es nach den einschlägigen Bestimmungen für die Bemessung der Sonderzahlungen nur auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses ankommt auch auf einen entsprechenden Teil dieser Sonderzahlungen gehabt.

Die gegenteiligen Rechtsausführungen der Revision vermögen auch in diesem Punkt nicht zu überzeugen: Aus der Entscheidung des VwGH vom 26. Feber 1976 RdA 1976, 174 (mit zustimmender Anmerkung von Egger) ist für den vorliegenden Fall schon deshalb nichts zu gewinnen, weil dieses Erkenntnis einen Anspruch auf Fortzahlung des "regelmäßigen Entgelts" nach § 3 EFZG - also bei auf rechtem Arbeitsverhältnis ! - zum Gegenstand hatte und deshalb völlig zu Recht zu dem Ergebnis gekommen ist, daß sich dieses fortzuzahlende Entgelt nur auf das laufende Entgelt beschränkt, nicht aber auch darüber hinausgehende Sonderzahlungen umfaßt, deren Bemessungsgrundlage der Monatsbezug (das Monatsentgelt) ist und die schlechthin nur davon abhängen, in welchem Ausmaß der Arbeitnehmer während des betreffenden Quartals im Genuß des vollen Monatsbezuges (Monatsentgeltes) gestanden ist. Dieses Ergebnis entspricht aber voll und ganz der hier vertretenen Auffassung, nach welcher Sonderzahlungen, deren Höhe nur von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängt, zwar nicht noch ein zweites Mal in das bei Urlaubsantritt im voraus zu zahlende ("laufende") Urlaubsentgelt einbezogen werden dürfen, dennoch aber ihrem Wesen nach ein Bestandteil jenes "Entgelts" sind, das dem Arbeitnehmer auch für die Zeit des Urlaubsverbrauches gebührt. Welche Gründe dafür maßgebend waren, daß die noch in der Regierungsvorlage zu § 9 Abs. 1 - nicht aber auch zu § 10 Abs. 1 - UrlG (150 BlgNR, GP) enthaltenen Worte "einschließlich der auf den nichtverbrauchten Urlaub entfallenden aliquoten Anteile von Sonderzahlungen im endgültigen Gesetzestext nicht mehr aufscheinen, ist dem Ausschußbericht (276 BlgNR, XIV. GP) nicht zu entnehmen; daß aber der Gesetzgeber durch die Streichung dieser Worte eine Einbeziehung der Sonderzahlungen in die Urlaubsentschädigung (und damit wohl auch in die Urlaubsabfindung) mit Absicht geradezu hätte ausschließen wollen, kann daraus nach Ansicht des erkennenden Senates jedenfalls nicht zwingend erschlossen werden. Schließlich ist aber auch der von der Revisionswerberin hervorgehobene Umstand, daß sich in der Rechtsprechung zu § 8 ArbUrlG "nirgends ein Hinweis" darauf findet, daß hier vom Urlaubsentgelt einschließlich der anteiligen Sonderzahlungen auszugehen sei, nicht geeignet, die hier vertretene Rechtsansicht zu widerlegen.

Warum eine Einbeziehung der Sonderzahlungen in die Berechnung der Urlaubsentschädigung oder der Urlaubsabfindung nur dann in Betracht kommen sollte, wenn das Arbeitsverhältnis um die Zeit des noch nicht verbrauchten Urlaubes verlängert würde (so Müller a. a. O., Mayr a. a. O.), leuchtet nicht ein; auch wenn der Anspruch

auf Sonderzahlungen regelmäßig zugleich mit dem Arbeitsverhältnis endet, gehören diese Leistungen des Arbeitgebers doch zu jenem Entgelt, auf das der Arbeitnehmer bei einem Verbrauch des Urlaubs während des aufrechten Arbeitsverhältnisses Anspruch gehabt hätte. Durch die Einbeziehung der anteiligen Sonderzahlungen in die Urlaubsentschädigung oder in die Urlaubsabfindung erhält der Arbeitnehmer entgegen der Meinung dieser Autoren keineswegs mehr, als er "bei normaler Urlaubskonsumation oder Ablöse des Urlaubs" verdient hätte; er bekommt vielmehr aus dem Rechtstitel der Entschädigung oder der Abfindung genau den gleichen Betrag, den ihm der Arbeitgeber auch dann hätte zahlen müssen, wenn der Urlaub noch vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses verbraucht worden wäre.

Die von Mayr (a. a. O.) überdies aufgeworfene Frage, ob und in welchem Umfang eine Einbeziehung anteiliger Sonderzahlungen in die Urlaubsentschädigung bzw. in die Urlaubsabfindung eines Arbeiters auch dann in Betracht kommt, wenn nach dem im Einzelfall anzuwendenden Kollektivvertrag der Grundanspruch auf Sonderzahlungen bei bestimmten Arten der Vertragsauflösung verlorengeht, dennoch aber eine Urlaubsentschädigung oder eine Urlaubsabfindung nach dem Urlaubsgesetz gebührt - nach dem hier anzuwendenden Kollektivvertrag also z. B. bei einer Entlassung aus dem Verschulden des Arbeitnehmers -, kann diesmal auf sich beruhen, weil ein solcher Fall hier nicht vorliegt.

Die angeführten Erwägungen führen zusammenfassend zu dem Erbnis, daß bei der Berechnung der den Klägern nach § 10 UrlG gebührenden Urlaubsabfindung auch die im Kollektivvertrag vorgesehenen Sonderzahlungen - also der Urlaubszuschuß nach Punkt XVII und die Weihnachtsremuneration nach Punkt XVIII dieses Kollektivvertrages - im Sinne des Rechtsstandpunktes der Kläger anteilig zu berücksichtigen gewesen wären. Das gleiche muß dann aber auch für den in der Berufung neu geltend gemachten Anspruch auf Einbeziehung der aliquoten Wohnungsbeihilfe gelten, ist doch auch dieser gemäß § 5 Abs. 1, § 7 WohnungsbeihilfenG, BGBl. 229/1951, vom Arbeitgeber zugleich mit der "Grundleistung" auszuzahlende Betrag nach ständiger Rechtsprechung ein Teil des Arbeitseinkommens des Arbeitnehmers (EvBl. 1956/100; Arb. 9430 = JBl. 1976, 657 = SozM I E 139 = ZAS 1977, 140). Die Wohnungsbeihilfe gehört daher gleichfalls zu jenem "Entgelt", das dem Arbeitnehmer auch während des Verbrauches seines Urlaubs gebührt, und damit zur Bemessungsgrundlage der Urlaubsabfindung nach § 10 UrlG. Die von der Revisionswerberin zur Begründung ihrer gegenteiligen Auffassung herangezogenen Bestimmungen des § 7 Abs. 5 BauArbUrlG und des § 3 lit. c Wohnungsbeihilfengesetz haben mit der hier interessierenden Frage nichts zu tun und können daher zu keinem für keinem Beklagte günstigeren Ergebnis führen. Das Berufungsgericht hat vielmehr dem zweiten Teil des Zahlungsbegehrens der Kläger mit Recht stattgegeben.

Anmerkung

Z52075

Schlagworte

Bagatellverfahren, Zusammenrechnungsvoraussetzungen, Kollektivvertrag für die eisen- und metallerzeugende und -verarbeitende, Industrie, Punkt XVII Abs. 2, Sonderzahlungsberechnung bei aufeinanderfolgender Tätigkeit als, Lehrling und Geselle., Urlaubsabfindungsberechnung, Urlaubsentschädigungsberechnung, Wohnungsbeihilfe ist Entgelt

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1979:0040OB00104.78.0508.000

Dokumentnummer

JJT_19790508_OGH0002_0040OB00104_7800000_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