jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1977/3/29 4Ob11/77

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 29.03.1977

Norm

ABGB §1152
Mutterschutzgesetz §5
Mutterschutzgesetz §15
ZPO §502 Abs3 Satz 1

Kopf

SZ 50/46

Spruch

Freiflüge und Flugpreiseermäßigungen, die den Dienstnehmerinnen einer Fluggesellschaft auf Grund einer Betriebsvereinbarung zustehen, sind keine bloß der Fürsorgepflicht des Dienstgebers entspringenden Sozialleistungen, sondern ein Teil des - gemäß § 15 Abs. 1 MuttSchG während der Dauer des Karenzurlaubes ruhenden - Arbeitsentgelts dieser Dienstnehmerinnen

Nach dem auf dem Gebiet des Arbeitsrechtes üblichen Sprachgebrauch umfaßt der Begriff des "Entgelts" jede Leistung, die der Dienstnehmer vom Dienstgeber dafür bekommt, daß er ihm seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt

OGH 29. März 1977, 4 Ob 11/77 (LGZ Wien 44 Cg 170, 171/76; ArbG Wien 4 Cr 1305/76)

Text

Die Klägerin ist am 12. November 1969 als Airhosteß in die Dienste der beklagten Fluggesellschaft getreten. Sie hat am 15. Oktober 1975 eine Tochter geboren und war in der Folge vom 11. Dezember 1975 bis 15. Oktober 1976 im Karenzurlaub.

Gemäß § 3 des auf das Dienstverhältnis der Klägerin anzuwendenden Kollektivvertrages für die kaufmännischen und technischen Angestellten der AUSTRIAN AIRLINES, Stand vom 1. Mai 1975, können "betriebliche und sozialrechtliche Ergänzungen zu diesem Kollektivvertrag, wie z. B. Regelungen über Freiflüge, Arbeitskleidung usw., durch Betriebsvereinbarungen festgelegt werden". Nach Punkt 2 der zwischen der Beklagten und ihrem Angestelltenbetriebsrat am 4. Feber 1974 abgeschlossenen, mit 1. März 1974 in Kraft getretenen "Betriebsvereinbarung über die Freiflüge und Flugbegünstigungen" sind u. a. "vollbeschäftigte Dienstnehmer in aufrechtem Dienstverhältnis nach mindestens 6 Monaten Firmenzugehörigkeit" sowie "teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer in aufrechtem Dienstverhältnis nach mindestens 6 Monaten Firmenzugehörigkeit, die außerhalb der AUSTRIAN AIRLINES kein weiteres Arbeitseinkommen mit zweiter Lohnsteuerkarte beziehen", zur Inanspruchnahme von Flugbegünstigungen "im Rahmen der IATA-Resolution 200" berechtigt; das gleiche gilt mit gewissen Einschränkungen auch für Ehegatten und Lebensgefährten, für Kinder bis zum 26. Lebensjahr, für Eltern, Stief- oder Adoptiveltern unverheirateter Dienstnehmer sowie für Pensionisten der Beklagten. Art und Ausmaß der von der Beklagten gewährten Flugbegünstigungen - sie umfassen ungebuchte und gebuchte Freiflüge sowie ungebuchte und

gebuchte ermäßigte Flüge, wobei für letztere "zur Abgeltung der Eigenkosten ein jeweils mit der Personalvertretung vereinbarter Betrag eingehoben" wird - sind in Punkt 3 der Betriebsvereinbarung geregelt. Vollbeschäftigte Dienstnehmer der Beklagten sowie deren Angehörige haben gemäß Punkt 4 die Möglichkeit der Inanspruchnahme ermäßigter Flugscheine bei anderen Fluggesellschaften, wobei für die Gewährung solcher Ermäßigungen ausschließlich die Richtlinien der betreffenden Fluggesellschaft oder allfällige "Interline Agreements" maßgebend sind. Der Anspruch auf den Freiflug ist gemäß Punkt 7 der Betriebsvereinbarung akkumulierbar, erlischt aber nach zwei Jahren oder mit dem Tag der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Mit der Behauptung, daß sich die Beklagte weigere, ihr für die Dauer des Karenzurlaubes Freiflüge oder Flugbegünstigungen zu gewähren, begehrt die Klägerin im vorliegenden Rechtsstreit die Feststellung, daß ihr gegenüber der Beklagten auch während des Karenzurlaubes Ansprüche auf Freiflüge und Flugbegünstigungen nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung vom 4. Feber 1974 zustunden. Bei den genannten Begünstigungen handle es sich nicht um Entgeltansprüche im Sinne des § 15 MuttSchG, sondern um Sozialleistungen ohne Entgeltcharakter, wie sie vielfach von größeren Unternehmungen für ihre Betriebsangehörigen erbracht würden. Da das Dienstverhältnis der Klägerin aufrecht und ihr Karenzurlaub noch nicht abgelaufen sei, habe sie ein begrundetes Interesse an der gerichtlichen Feststellung dieses Anspruches.

Demgegenüber verweist die Beklagte darauf, daß nach der mehrfach erwähnten Betriebsvereinbarung Freiflüge und Flugbegünstigungen nur "im Rahmen der IATA-Resolution 200" zu gewähren seien; Punkt I lit. b dieser Resolution stelle aber nicht auf das aufrechte Bestehen des Dienstverhältnisses, sondern auf die tatsächliche Ausübung der Beschäftigung ab und schließe damit die Gewährung solcher Begünstigungen an eine im Karenzurlaub befindliche Dienstnehmerin aus. Die IATA vertrete die Auffassung, daß bei einer Dienstfreistellung von etwa einem Jahr nicht mehr von einer "Beschäftigung" im Sinne der Resolution 200 gesprochen werden könne. Das gleiche ergebe sich aus einem weiteren internationalen Abkommen vom 1. Jänner 1969, nach welchem die Anerkennung als "Beschäftigter" davon abhänge, daß die betreffende Person innerhalb der letzten zwölf Monate tatsächlich Gehaltszahlungen erhalten habe. In der Betriebsvereinbarung vom 4. Feber 1974 sei deshalb ausdrücklich von "voll- bzw. Teilzeit beschäftigten Dienstnehmerinnen" die Rede. Da die Beklagte bei der Gewährung von Flugbegünstigungen ihre internationalen Verpflichtungen beachten müsse, um sich nicht der Gefahr von Sanktionen durch die IATA auszusetzen, könne sie ihren im Karenzurlaub befindlichen Dienstnehmerinnen keine Freiflüge oder Flugpreisermäßigungen mehr gewähren.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab und ging dabei von der Feststellung aus, daß die Beklagte seit Herbst 1975 ihren weiblichen Angestellten, die erstmalig den Mutterschutz-Karenzurlaub in Anspruch nehmen, keine Freiflüge oder Flugpreisermäßigungen gewährt. Da diesen Begünstigungen kein Entgeltcharakter zukomme, könnten sie aus diesem Grund allein gemäß § 15 MuttSchG nicht ruhen. Die Betriebsvereinbarung vom 4. Feber 1974 beziehe sich aber ausdrücklich auf die IATA-Resolution 200, nach welcher eine Dienstfreistellung oder ein Karenzurlaub nicht zur Inanspruchnahme von Flugpreisermäßigungen berechtige. Auch die Dienstnehmerinnen der Beklagten müßten sich daher eine entsprechende Einschränkung ihrer Ansprüche gefallen lassen.

Das Urteil des Erstgerichtes wurde von der Klägerin mit Berufung angefochten. In der mündlichen Berufungsverhandlung vom 11. Oktober 1976 brachte die Klägerin ergänzend vor, daß sie am 8. Oktober 1975 für einen Flug mit ihrem Kind nach München 2 580 S habe zahlen müssen; sie dehnte daher ihr Klagebegehren auf Zahlung dieses Betrages aus. Die Beklagte stellte das Leistungsbegehren der Höhe nach außer Streit.

Das Berufungsgericht gab der Berufung der Klägerin nicht Folge und wies das neu erhobene Zahlungsbegehren ab. Es führte die Verhandlung gemäß § 25 Abs. 1 Z. 3 ArbGG von neuem durch und kam dabei zu folgenden weiteren Sachverhaltsfeststellungen:

Vor dem Abschluß der Betriebsvereinbarung vom 4. Feber 1974 hatte im Unternehmen der Beklagten ein Freiflugreglement bestanden, nach welchem der Anspruch auf Flugbegünstigungen nach der Dauer der Firmenzugehörigkeit gestaffelt war. Durch die neue Betriebsvereinbarung sollte diese Regelung vereinfacht werden. Bei ihrem Abschluß wurde zwar über das Problem der im Mutterschutz-Karenzurlaub befindlichen Dienstnehmerinnen gesprochen, aber keine Einigung erzielt; der Betriebsrat hatte die Aufrechterhaltung der Zuwendung auch für diese Dienstnehmerinnen verlangt, die Firmenleitung war diesem Ansinnen ablehnend gegenübergestanden. Trotzdem gewährte die Beklagte in der Zeit vom 1. März 1974 bis 31. Oktober 1975 auch den im Mutterschutz -Karenzurlaub befindlichen Dienstnehmerinnen auf deren Ersuchen die in der Betriebsvereinbarung vorgesehenen Freiflüge und

Flugbegünstigungen. Erst mit Rundschreiben vom 13. Oktober 1975 teilte sie ihren Dienstnehmerinnen mit, daß der Vorstand beschlossen habe, die bisher geübte Praxis, auch während des Karenzurlaubes Flugpreisermäßigungen zu gewähren, mit Wirkung vom 1. November 1975 nicht mehr weiterzuführen. Die Beklagte war nämlich zu der Auffassung gekommen, daß ihre bisherige Vorgangsweise gegen ihre internationalen Verpflichtungen verstoße. In der Folge wurden denjenigen Dienstnehmerinnen, welche schon einmal während eines Mutterschutz-Karenzurlaubes Flugbegünstigungen in Anspruch genommen hatten, diese Begünstigungen weiter gewährt; hingegen lehnte die Beklagte die Gewährung der Begünstigungen an solche Dienstnehmerinnen ab, welche, wie die Klägerin, noch nie während eines Mutterschutz-Karenzurlaubes Flugpreisermäßigungen verlangt oder erhalten hatten. Die Klägerin mußte daher für einen Flug nach München der Beklagten den außer Streit gestellten Betrag von 2580 S zahlen.

Rechtlich war das Berufungsgericht der Auffassung, daß die in Rede stehenden Flugbegünstigungen einen Bestandteil des Entgeltes und nicht eine betriebliche Sozialleistung an die Belegschaft als solche bildeten; während des Mutterschutz-Karenzurlaubes hätten die Dienstnehmerinnen der Beklagten infolgedessen auf diese Leistungen keinen Anspruch. Die Erklärung der Beklagten, ab 1. November 1975 von der bis dahin geübten Praxis, auch den im Karenzurlaub befindlichen Dienstnehmerinnen die Flugbegünstigungen nach der Betriebsvereinbarung vom 4. Feber 1974 zu gewähren, gegenüber denjenigen Dienstnehmerinnen abzugehen, die noch nie während eines solchen Karenzurlaubes eine derartige Begünstigung in Anspruch genommen hatten, sei rechtlich zulässig gewesen, weil diese Dienstnehmerinnen weder durch Vertrag noch durch betriebliche Übung ein Recht darauf erworben hätten und nach dem Widerruf nicht schlechter behandelt würden als die Mehrheit der übrigen, in der gleichen Situation befindlichen Dienstnehmerinnen.

Der Oberste Gerichtshof gab der Revision der Klägerin nicht Folge.

Rechtliche Beurteilung

Aus den Entscheidungsgründen:

Die Revision ist zulässig, weil nach ständiger Rechtsprechung (Arb. 8049; Arb. 8442; Arb. 8724 = JBl. 1970, 485; Arb. 9202 = SozM I C 873 u. v. a., zuletzt etwa 4 Ob 41/75; 4 Ob 63/75; 4 Ob 135/76) eine bestätigende Berufungsentscheidung im Sinne des § 502 Abs. 3 Satz 1 ZPO dann nicht vorliegt, wenn das Berufungsgericht, wie hier, nicht nur über die Berufung gegen das Ersturteil, sondern zugleich auch über einen erstmals im Berufungsverfahren neu erhobenen Anspruch zu erkennen hatte.

Die Revision ist aber nicht berechtigt.

Gemäß § 15 Abs. 1, erster Halbsatz, MuttSchG ist Dienstnehmerinnen auf ihr Verlangen im Anschluß an die Fristen des § 5 Abs. 1 und 2 dieses Gesetzes ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) ..... zu gewähren. Während des Karenzurlaubes bleibt zwar das Dienstverhältnis weiterhin aufrecht, doch ruhen einerseits die Verpflichtung der Dienstnehmerin zur Arbeitsleistung und andererseits die Verpflichtung des Dienstgebers zur Leistung jedes hiefür gebührenden Entgelts (Weißenberg - Martinek, MuttSchG[5], 102 § 15 Anm. 5); alle anderen Pflichten der Vertragspartner, wie insbesondere die Fürsorgepflicht des Dienstgebers und die Treuepflicht der Dienstnehmerin, bestehen hingegen unverändert weiter (Weißenberg - Martinek a. a. O., 103; ebenso Schwarz - Martinek, MuttSchG, 44 § 15 Anm. 3). Anders als das Erstgericht, welches die in der Betriebsvereinbarung vom 4. Feber 1974 festgelegten Flugbegünstigungen im Sinne des Rechtsstandpunktes der Klägerin als betriebliche Sozialleistungen der Beklagten ohne Entgeltcharakter beurteilt hat, welche durch § 15 MuttSchG nicht berührt würden und daher auch den im Mutterschutz-Karenzurlaub befindlichen Dienstnehmerinnen zustunden, sieht das Berufungsgericht in ihnen einen Teil des - während des Karenzurlaubes ruhenden - "Arbeitsentgelts". Dieser Auffassung ist aus nachstehenden Erwägungen zu folgen:

Nach dem auf dem Gebiet des Arbeitsrechtes üblichen Sprachgebrauch umfaßt der Begriff des "Entgelts" jede Leistung, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber dafür bekommt, daß er ihm seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt (Spielbüchler in Floretta - Spielbüchler - Strasser, Arbeitsrecht I, 110; Martinek - Schwarz, AngG[3], 156 f. § 6 Anm. 6; Mayer - Maly, Österreichisches Arbeitsrecht, 78 f. unter Hinweis auf die gleichlautende Definition in § 43 Abs. 1 des ersten Teilentwurfes zur Kodifikation des österreichischen Arbeitsrechtes; ebenso 4 Ob 63/75). Zum "Entgelt" des Arbeitnehmers gehören daher regelmäßig nicht nur das eigentliche Gehalt, sondern auch alle übrigen, ordentlichen oder außerordentlichen Leistungen zusätzlicher Art, auch wenn sie - wie etwa eine Provision - im Einzelfall auf eine tatsächliche Mehrleistung des Arbeitnehmers abgestellt und daher in ihrem Ausmaß variabel sind (Arb. 6470 = SozM I A

b 25; 4 Ob 63/75; Martinek - Schwarz a. a. O., ferner auch 186 § 8 Anm. 4). Dabei kommt es nicht auf die Bezeichnung, sondern nur auf die tatsächliche Funktion der Leistung an (Martinek - Schwarz a. a. O., 186 § 8 Anm. 4). Soweit es sich um einen Teil der Gegenleistung des Arbeitgebers für die Überlassung der Arbeitskraft durch den Arbeitnehmer handelt, gehören insbesondere auch Sonderzahlungen, Prämien, Beihilfen, Gewinnbeteiligungen u. dgl., aber auch alle Arten von Naturalleistungen des Arbeitgebers zum (Gesamt-)Entgelt des Arbeitnehmers (vgl. Arb. 7170 = JBl. 1960, 613; Arb. 6298; 4 Ob 63/75; Martinek - Schwarz a. a. O., 375 § 23 Anm. 6).

Von dieser Rechtsauffassung ausgehend, hat das Berufungsgericht die streitgegenständlichen Flugbegünstigungen mit Recht als Entgeltbestandteil qualifiziert: Die von der Klägerin angestrebte Gleichstellung dieser Leistungen der Beklagten mit den von größeren Unternehmen vielfach geschaffenen Wohlfahrts- und Unterstützungseinrichtungen (wie z. B. der Einrichtung einer Werksküche, einer Betriebsbibliothek oder eines Werksbades) muß im konkreten Fall schon daran scheitern, daß es sich bei den Freiflügen und Flugpreisermäßigungen um ihrer Art und ihrem Ausmaß nach genau festgelegte, den einzelnen Dienstnehmern unter Berücksichtigung ihrer Familienverhältnisse individuell zuerkannte und überdies in mehrfacher Hinsicht von der Dauer ihrer Unternehmenszugehörigkeit abhängige Begünstigungen handelt, auf deren Gewährung dem einzelnen Dienstnehmer nach der Betriebsvereinbarung vom 4. Feber 1974 ein Rechtsanspruch gegen die Beklagte zusteht. Ebenso wie z. B. die Gewährung freier Verpflegung, Bekleidung oder Unterkunft durch den Dienstgeber, die Überlassung von Nutzungsrechten oder sonstigen Erwerbsgelegenheiten oder die Beistellung einer Dienst- oder Werkswohnung (vgl. Arb. 7225; dazu auch Spielbüchler a. a. O., 111; Mayer - Maly a. a. O., 83; Tutschka, HdB des österreichischen Arbeitsrechtes, 46), sind auch die in Rede stehenden Flugbegünstigungen nur eine besondere Form von Naturalleistungen, welche die Beklagte ihren Dienstnehmern als Äquivalent für deren Arbeitsleistungen erbringt (vgl. dazu auch Weißenberg - Martinek a. a. O., wo die Fahrbegünstigung des weiblichen Personals der Österreichischen Bundesbahnen und deren Angehörigen ausdrücklich als ein während der Dauer des Karenzurlaubes ruhender Entgeltbestandteil bezeichnet wird).

Die Revision verweist zur Begründung ihrer gegenteiligen Auffassung, wonach es sich im konkreten Fall um nicht zum Entgelt gehörende, allein der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers entspringende Sozialleistungen handle, vor allem darauf, daß die in der Betriebsvereinbarung vom 4. Feber 1974 festgelegten Begünstigungen nicht nur den aktiven Dienstnehmern der Beklagten, sondern auch deren nächsten Familienangehörigen und auch den Pensionisten der Beklagten zustehen; was aber nicht der Person des Dienstnehmers unmittelbar, sondern auch dessen Familie oder anderen ihm nahestehenden Personen zukomme, gehöre schon aus diesem Grund nicht zum Arbeitsentgelt, sondern zu den Fürsorge- und Sozialleistungen des Dienstgebers. Dieser Argumentation kann jedoch nicht gefolgt werden: Der Begriff des "Arbeitsentgelts" ist keineswegs auf solche Leistungen des Dienstgebers beschränkt, die dem Dienstnehmer selbst gewährt werden; gerade im Bereich der Naturalentlohnung von Dienstnehmern - wie etwa bei der Überlassung einer Dienstwohnung, der Gewährung "freier Station" oder der Einräumung eines Anspruches auf sogenannte "Deputate" - kommt die Leistung des Dienstgebers vielfach auch den Familienangehörigen zugute, ohne daß man deshalb allein schon am Entgeltcharakter der betreffenden Leistungen zweifeln könnte. Daß die Flugbegünstigungen der Beklagten unter bestimmten Voraussetzungen auch den Pensionisten ihres Unternehmens gewährt werden, spricht entgegen der Meinung der Klägerin gleichfalls nicht gegen die hier vertretene Auffassung, weil auch Pensionen (Ruhegelder) nach herrschender Auffassung (siehe dazu Spielbüchler a. a. O., 118) als - primär der Versorgung des Dienstnehmers dienendes - Arbeitsentgelt angesehen werden.

Geht man aber von dieser schon dem angefochtenen Urteil zugrunde liegenden Auffassung aus, daß die in der Betriebsvereinbarung vom 4. Feber 1974 normierten Freiflüge und Flugpreisermäßigungen ein Teil des gemäß § 15 Abs. 1 MuttSchG während der Dauer des Karenzurlaubes ruhenden Arbeitsentgelts der Dienstnehmerinnen der Beklagten sind, dann ist damit dem ausschließlich auf die erwähnte Betriebsvereinbarung gestützten Urteilsantrag der Klägerin die Grundlage entzogen. Die Klägerin hat wohl in ihrem Klageschriftsatz auch darauf hingewiesen, daß die Beklagte bisher "auch im Karenzurlaub befindlichen Dienstnehmerinnen immer Freiflüge und Flugbegünstigungen gewährt" habe; sie hat daraus aber - anders als ihre Arbeitskollegin Anette M, deren zu 4 Cr 1302/76 des Erstgerichtes erhobenes gleichartiges Klagebegehren inzwischen rechtskräftig abgewiesen worden ist - keinen selbständigen Klagegrund abgeleitet, sondern diesen Umstand lediglich zur Begründung ihrer Behauptung vorgebracht, daß auch die Beklagte die gegenständlichen Begünstigungen bisher immer als Sozialleistungen ohne Entgeltcharakter angesehen habe. Hat aber die Klägerin ihr Urteilsbegehren ausschließlich aus dem verpflichtenden Charakter der Betriebsvereinbarung vom 4. Feber 1974, nicht aber auch daraus abgeleitet, daß die Beklagte auf Grund einer

"betrieblichen Übung", des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes oder des Vertrauensschutzes verpflichtet sei, eine bis Herbst 1975 ohne gesetzliche oder kollektivvertragliche Verpflichtung gewährte Zuwendung auch nach diesem Zeitpunkt weiterzugewähren, dann braucht auf die damit zusammenhängenden, vom Berufungsgericht bei Erledigung der Berufung der Anette M behandelten Rechtsfragen hier nicht weiter eingegangen zu werden.

Anmerkung

Z50046

Schlagworte

Arbeitsentgelt, Pension, Entgeltbegriff im Arbeitsrecht, Flugbegünstigung als Arbeitsentgelt, Karenzurlaub, Entgeltanspruch ruht, Karenzurlaub, Fürsorgepflicht, Karenzurlaub, Treuepflicht, Naturalleistung, Fahrbegünstigung, Naturalleistung, Freiflug, Pensionen, Arbeitsentgelt, Revisionszulässigkeit, Arbeitsgerichtsverfahren

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1977:0040OB00011.77.0329.000

Dokumentnummer

JJT_19770329_OGH0002_0040OB00011_7700000_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