

RS OGH 2002/8/8 8ObA277/01w, 8ObA116/04y

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 08.08.2002

Norm

AZG §19c

AZG §19d

ABGB §879 Abs1 CIIo3

GleichbehandlungsG §2

GleichbehandlungsG §2a

EG Amsterdam Art141

EG Amsterdam Art234

EGV Maastricht Art119

EGV Maastricht Art177

EWG-RL 75/117/EWG - Lohnleichheitsrichtlinie 375L0117 Art1

EG-RL 97/81/EG - Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit §1 litb

EG-RL 97/81/EG - Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit §2

EG-RL 97/81/EG - Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit §4

Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer Pkt9

EWG-RL 76/207/EWG - Gleichbehandlungsrichtlinie 376L0207 Art5

Rechtssatz

Dem Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften werden gemäß Art234 EG folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1a.) Sind Art 141 EG sowie Art 1 der Richtlinie 75/117/EWG des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgeltes für Männer und Frauen vom 10.2.1975 (ABl. Nr. L45 vom 19.2.1975, S 19 - im folgenden nur RL 75/117/EWG) sowie § 2 der von der UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über die Teilzeitarbeit, die mit der Richtlinie 97/81/EG des Rates (ABl. Nr. L14 v 20.1.1998, S 9) umgesetzt wurde (im folgenden Teilzeitarahmenvereinbarung), und Punkt 9 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer vom 9.12.1989 dahin auszulegen (Arbeitnehmerbegriff), dass auch Personen wie im vorliegenden Fall die Klägerin durchgehend geschützt sind, die in einem umfassenden Rahmendienstvertrag Vereinbarungen über Entgelt, Kündigungsbedingungen etc treffen, jedoch auch bestimmen, dass sich Ausmaß und Lage der Arbeitszeit nach dem Arbeitsanfall richten und im Einzelfall erst einvernehmlich zwischen den Parteien festgelegt werden?

1. b) Ist der "Arbeitnehmerbegriff" im Sinne der Frage zu 1.a) dann erfüllt, wenn unverbindlich in Aussicht genommen wird, dass eine Beschäftigung im Umfang von ca 3 Tagen wöchentlich und 2 Samstagen monatlich erfolgt?

1. c) Ist der "Arbeitnehmerbegriff" im Sinne der Frage zu 1.a) dann erfüllt, wenn tatsächlich eine Beschäftigung im Umfang von ca 3 Tagen wöchentlich und 2 Samstagen monatlich erfolgt?

1. d) Kommt der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer vom 9.12.1989 zumindest insoweit rechtsverbindlicher Charakter zu, als sie zur Auslegung anderer gemeinschaftsrechtlicher Regelungen heranzuziehen ist?

2. Sind Art 141 EG sowie Art 1 der Richtlinie 75/117/EWG sowie Art 5 der Richtlinie 76/207/EWG (ABl. Nr. L39 vom 14.2.1976, S 40 - im folgenden nur RL 76/207/EWG) und § 4 der Teilzeitarbeitsvereinbarung dahin auszulegen dass es eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung darstellt

wenn für Vollzeitbeschäftigte (ca 60% Männer , 40% Frauen) durch Gesetz oder Kollektivvertrag nicht nur Regelungen zum Ausmaß der Arbeitszeit, sondern teilweise auch für deren Lage bestehen, auf deren Einhaltung ein Vollzeitbeschäftigter auch ohne vertragliche Vereinbarung Anspruch hat,

solche Regelungen aber für Teilzeitbeschäftigte, die weit überwiegend Frauen sind (ca 90% Frauen und 10 % Männer) auch für den Fall fehlen, dass die Vertragsparteien dazu keine -gesetzlich gefordertevertragliche Vereinbarung treffen?

3. Sind Art 141 EG sowie Art 1 der Richtlinie 75/117/EWG sowie Art 5 der Richtlinie 76/207/EWG und § 4 der Teilzeitarbeitsvereinbarung dahin auszulegen dass es eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung darstellt, wenn ein Arbeitgeber bei Teilzeitbeschäftigten, bei denen anzunehmen ist, dass sie weit überwiegend Frauen sind (ca 90% Frauen und 10 % Männer) ausdrücklich eine Vereinbarung über die Lage und das Ausmaß der Arbeitszeit ausschließt, während bei Vollzeitbeschäftigten, bei denen anzunehmen ist, dass sie nicht in diesem Ausmaß überwiegend Frauen sind, sowohl Ausmaß als auch teilweise die Verteilung der Arbeitszeit schon durch das Gesetz bzw den Kollektivvertrag vorgegeben sind?

4. Sind Art 141 EG sowie Art 1 der Richtlinie 75/117/EWG sowie Art 5 der Richtlinie 76/207/EWG und § 4 aber auch § 1 lit b (Förderung der Entwicklung der Teilzeitarbeit) der Teilzeitarbeitsvereinbarung dahin auszulegen, dass es hier zum Ausgleich einer sachlich nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung erforderlich und zulässig ist,

A) hinsichtlich des Ausmaßes der Arbeitszeit von einem bestimmten

Ausmaß und bejahendenfalls von

1.

der Normalarbeitszeit oder

2.

der höchsten tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeit, sofern der Arbeitgeber nicht nachweist, dass diese auf einen damals bestehenden besonderen erhöhten Arbeitsbedarf zurückzuführen ist, oder

3. dem für den Zeitpunkt des Arbeitsvertragabschluss zu ermittelnden Bedarf oder

4. der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit auszugehen, sowie

B) hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit zur Abgeltung der für den Arbeitnehmer durch die Flexibilität eingetretenen Mehrbelastung und des dem Arbeitgeber verschafften Vorteils dem Arbeitnehmer

1. einen im Einzelfall zu bestimmenden "angemessenen" Zuschlag zum Stundenlohn, oder

2. einen Mindestzuschlag, der Vollzeitbeschäftigten gebührt, die über die Normalarbeitszeit (8 Stunden täglich oder 40 Stunden wöchentlich) hinaus arbeiten, oder

3. unabhängig vom geleisteten Arbeitszeitausmaß einen Ausgleich für die nicht als Arbeitszeit entlohnte Zeit, während der nach der Vereinbarung eine Lagerung der Arbeitszeit möglich wäre (potenzielle Arbeitszeit), dann, wenn die Vorankündigungszeit

a.) 14 Tage oder

b.) einen angemessenen Rahmen unterschreitet, zuzuerkennen?

Entscheidungstexte

- 8 ObA 277/01w

Entscheidungstext OGH 08.08.2002 8 ObA 277/01w

- 8 ObA 116/04y

Entscheidungstext OGH 22.12.2004 8 ObA 116/04y

Beisatz: Verfahrenswiederaufnahme zu 8 ObA 277/01w: Der Europäische Gerichtshofes hat mit Urteil vom 12. Oktober 2004, C-313/02, wie folgt erwogen: "1. Ein Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag, der, wie im Ausgangsverfahren, bestimmt, dass sich das Ausmaß und die Ausgestaltung der Arbeitszeit nach dem Arbeitsanfall richten und im Einzelfall erst einvernehmlich zwischen den Parteien festgelegt werden, fällt in den Anwendungsbereich der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. Ein solcher Arbeitnehmer fällt auch in den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung, die der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit als Anhang beigefügt ist, wenn: - er nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem Mitgliedsstaat einen Arbeitsvertrag hat oder in einem Arbeitsverhältnis steht; - er ein Arbeitnehmer im Sinne von § 3 Nr 1 dieser Rahmenvereinbarung ist, dessen normale, auf Wochenbasis oder als Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums berechnete Arbeitszeit unter der eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten liegt, und - bei Teilzeitbeschäftigten, die nur gelegentlich arbeiten, der Mitgliedstaat diese Arbeitnehmer nicht gemäß § 2 Nr 2 dieser Rahmenvereinbarung ganz oder teilweise ausgeschlossen hat. 2. § 4 der Rahmenvereinbarung, die der Richtlinie 97/81 als Anhang beigefügt ist, und die Art 2 Abs 1 und 5 Abs 1 der Richtlinie 76/207 sind dahin auszulegen, dass sie - einer Bestimmung wie § 3 des Arbeitszeitgesetzes, der die Höchstarbeit grundsätzlich auf 40 Stunden pro Woche und 8 Stunden pro Tag festlegt und der daher die Höchstarbeitszeit und die Ausgestaltung der Arbeitszeit sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitarbeitnehmer regelt, nicht entgegenstehen; - unter Umständen, unter denen alle Arbeitsverträge der übrigen Arbeitnehmer eines Unternehmens die Wochenarbeitszeit festlegen, einem Teilzeitarbeitsvertrag von Arbeitnehmern desselben Unternehmens wie dem im Ausgangsverfahren streitigen nicht entgegenstehen, wonach die Wochenarbeitszeit und die Ausgestaltung der Arbeitszeit nicht festgelegt sind, sondern sich nach den von Fall zu Fall bestimmten Erfordernissen des Arbeitsanfalls richten, wobei diese Arbeitnehmer zwischen der Annahme und der Ablehnung dieser Arbeit wählen können. (T1); Veröff: SZ 2004/189

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2002:RS0116790

Zuletzt aktualisiert am

07.08.2008

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at