jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2010/2/18 8ObA74/09d

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 18.02.2010

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Dr. Spenling als Vorsitzenden, die Hofräte Hon.-Prof. Dr. Kuras sowie Mag. Ziegelbauer und die fachkundigen Laienrichter Dr. Manfred Engelmann und Michael Pieber als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Wolfgang B*****, vertreten durch Mag. Sonja Fragner, Rechtsanwältin in Krems, wider die beklagte Partei A*****, vertreten durch Brandstetter Pritz & Partner Rechtsanwälte KG in Wien, wegen 3.471,80 EUR brutto abzüglich 218,37 EUR netto sA, über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 29. Oktober 2009, GZ 10 Ra 70/09a-16, mit dem das Urteil des Landesgerichts Krems an der Donau als Arbeits- und Sozialgericht vom 23. Februar 2009, GZ 7 Cga 39/08k-12, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird teilweise Folge gegeben und die Urteile der Vorinstanzen dahin abgeändert, dass sie zu lauten haben:

Die beklagte Partei ist schuldig, dem Kläger 359,14 EUR brutto abzüglich 218,37 EUR netto an Urlaubsersatzleistung sowie 1556,33 EUR an Kündigungsentschädigung zuzüglich 11,19 % aus 6.584,46 EUR brutto abzüglich 218,37 EUR netto für die Zeit vom 1. 2. 2008 bis 19. 6. 2008 und aus 1.915,47 EUR brutto abzüglich 218,37 EUR netto ab 20. 6. 2008 zu bezahlen.

Das darüber hinausgehende Mehrbegehren, die beklagte Partei ist schuldig, dem Kläger 1.556,33 EUR brutto an Kündigungsentschädigung samt 11,19 % Zinsen seit 1. 2. 2008 zu bezahlen, wird abgewiesen.

Die Beklagte ist schuldig, dem Kläger die mit 976,07 EUR (darin 268,15 EUR an Barauslagen und 117,98 EUR Ust) bestimmten Verfahrenskosten binnen 14 Tage zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der seit 1. 12. 2000 bei der Beklagten zunächst bis 28. 2. 2005 bloß geringfügig mit sechs Stunden wöchentlich beschäftigte Kläger besuchte in dieser Zeit die HTL und bezog AMS Unterstützungen. Schon in dieser Zeit war er mit der Reparatur von Geräten in erster Linie in „Problemfällen" beschäftigt, da er bei schwierigen Reparaturen besonderes Geschick aufwies. Er hatte Servicearbeiten durchzuführen, Computer zu assemblieren, Außendienste zu verrichten, Kunden zu beraten und auch den technischen Teil von Kostenvoranschlägen zu erstellen. Ferner leistete er Montagearbeiten (Kabelkanäle), hatte Netzwerke einzurichten und Funkverbindungen herzustellen. Insbesondere bei der Fehlersuche handelte es sich um schwierige Tätigkeiten und musste auch Software eingesetzt werden, etwa dahin, ob sie „zurückgesetzt" oder neu installiert werden musste. Die Service- und Reparaturarbeiten hatte der Kläger vor allem an Netzwerkdruckern durchzuführen. Im Außendienst hatte er Probleme bei Computeranlagen in Schulen zu

beheben. Dabei hatte er sich unter anderem auch mit der Feststellung von Virusbefall und mit der Entfernung von Computerviren zu befassen.

Ende 2005 schloss er die HTL ab und wurde im Rahmen einer Förderungszusage des AMS vorweg in der Zeit vom 1. 3. 2005 bis 31. 8. 2005 mit 26 Wochenstunden mit einem Bruttoentgelt von 1.350 EUR beschäftigt. Nach dem Dienstzettel hatte er im Wesentlichen alle Arbeiten nach den Vorgaben des Arbeitgebers zu verrichten, wobei die detaillierte Aufgabenbeschreibung einer Stellenbeschreibung vorbehalten wurde, die aber nie verfasst wurde. Hinsichtlich der Kündigungsfristen wurde festgehalten, dass das Dienstverhältnis von beiden Teilen zum 15. oder Letzten eines jeden Monats unter Einhaltung einer für beide Teile gleichen Kündigungsfrist gemäß § 20 AngG gekündigt werden kann.

Der Inhalt seiner Tätigkeit änderte sich auch nach dem 1. 3. 2005 nicht wesentlich. Es kamen jedoch neue Tätigkeiten dazu, wie etwa Internet-Telefonie und Auskünfte in diesem Zusammenhang.

Während seiner ganzen Tätigkeit hatte der Kläger immer wieder mit dem Assemblieren von Computern zu tun und hatte dabei auch die von den Lehrlingen erbrachten Arbeiten zu kontrollieren.

Am 30. 11. 2007 sprach die Beklagte die Kündigung des Klägers zum 31. 1. 2008 aus. In dem über Vorschlag des Kläger erstellten Dienstzeugnis wird dieser als „kaufmännisch und technischer Angestellter" beschrieben. Auch war er bei der Sozialversicherung immer als Angestellter gemeldet.

Es besteht noch ein offener Anspruch für sechs unverbrauchte Werktage.

Der Kläger begehrte in erster Instanz zuletzt Kündigungsentschädigung für die Zeit vom 1. 2. bis 31. 3. 2008 im Ausmaß von 3.112,66 EUR sowie Urlaubsersatzleistung für sechs Werktage von 359,14 EUR. Er sei als EDV-Techniker teilzeitbeschäftigt gewesen. Nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag für Handelsangestellte hätte die Kündigung nur zum Quartal erfolgen können. Daraus ergebe sich sein Anspruch auf Kündigungsentschädigung für die Zeit vom 1. 2. bis 31. 3. 2008. Darüber hinaus seien noch die restlichen Urlaubstage zu bezahlen.

Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete zusammengefasst ein, dass der Kläger in der Zeit vom 1. 12. 2000 bis 28. 2. 2005 tatsächlich nur Arbeitertätigkeiten verrichtet habe und nur irrtümlich als Angestellter angemeldet worden sei. Erst nach dem 1. 3. 2005 habe er als EDV-Techniker ausnahmsweise auch die Assemblierung von Computeranlagen, die Einrichtung und Wartung von Netzwerken, die Problemlösung im Hard- und Softwarebereich und die Kundenberatung wahrnehmen müssen, sei aber weiter hauptsächlich im Bereich der Müll- und Altgeräteentsorgung tätig gewesen. Die Bestätigung im Dienstzeugnis sei nur über seinen Vorschlag aus Gefälligkeit erfolgt. Die Urlaubsersatzleistung sei zur Gänze bezahlt worden.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren zur Gänze statt. Entsprechend Punkt XVII. 1. des Kollektivvertrags für Handelsangestellte sei eine Kündigung nur zum Quartalsende, also zum 31. 3. 2008, möglich gewesen. Daher stehe dem Kläger die begehrte Kündigungsentschädigung zu. Der Anspruch auf die Urlaubsersatzleistung ergebe sich aus den sechs offenen Werktagen an Urlaub.

Das Berufungsgericht gab der von der Beklagten gegen dieses Urteil erhobenen Berufung nicht Folge. Es ging davon aus, dass das Angestelltengesetz nach der Festlegung seines Anwendungsbereichs in § 1 Abs 1 AngG auf kaufmännische oder höhere, nichtkaufmännische Dienste und auch auf mit Kanzleiarbeiten befasste Arbeitnehmer anzuwenden sei. Liege eine gemischte Tätigkeit vor, so komme es auf das Überwiegen der Angestelltentätigkeit an, wobei dabei nicht nur die zeitliche Komponente, sondern auch die Wichtigkeit der geleisteten Arbeiten zu beurteilen sei. Die Tätigkeit des Klägers beurteilte das Berufungsgericht als eine höhere nichtkaufmännische Tätigkeit, sei es doch um schwierige Reparaturarbeiten, die Erstellung des technischen Teils von Kostenvoranschlägen und die Wartung der Software gegangen. Der Kläger habe diese Arbeiten selbständig und ohne fachliche übergeordnete Kontrolle verrichtet. Allerdings handle es sich um eine vorwiegend technische und nicht um eine kaufmännische Tätigkeit. Punkt XVII. Z 1 des Kollektivvertrags bestimme, dass dann, wenn das Arbeitsverhältnis der tatsächlichen kaufmännischen Tätigkeit im gleichen Betrieb länger als fünf Jahre gedauert habe, die Kündigung durch den Arbeitgeber nur zum Quartal möglich sei. Dies spreche isoliert betrachtet dafür, dass diese Begünstigungen nur Angestellten, die eine kaufmännische Tätigkeit verrichteten, zukommen solle. Dies relativiere sich aber dadurch, dass die kollektivvertragliche Bestimmung maßgeblich auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses im gleichen Betrieb abstelle und damit der Bestimmung des § 20 Abs 2 AngG angenähert sei. Auch sei nicht ersichtlich, warum hinsichtlich der Regelung

der Kündigungstermine zwischen Angestellten, die kaufmännische Tätigkeit und Angestellten, die höhere nichtkaufmännische Tätigkeiten verrichten, differenziert werden sollte. In keiner anderen Stelle des Kollektivvertrags oder der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen finde sich eine derartige Differenzierung. Daher sei auch diese Regelung des Kollektivvertrags dahin auszulegen, dass nicht nur kaufmännische Tätigkeiten, sondern auch höhere nicht kaufmännische Tätigkeiten erfasst seien. In der Entscheidung des Obersten Gerichtshofs zu 9 ObA 107/05h sei es nicht auf diese Differenzierung angekommen, jedoch habe der Oberste Gerichtshof schon damals auf die zumindest überwiegende Tätigkeit im Angestelltenverhältnis verwiesen.

Die ordentliche Revision erachtete das Berufungsgericht als zulässig, da eine Entscheidung des Obersten Gerichtshofs zur Frage, ob Punkt XVII. Z 1 zweiter Satz des Kollektivvertrags für Handelsangestellte ausschließlich Arbeitsverhältnisse mit kaufmännischen Tätigkeiten und nicht auch solche mit höheren nichtkaufmännischen Tätigkeiten erfasse, nicht vorliege.

Rechtliche Beurteilung

Die gegen dieses Urteil erhobene Revision der Beklagten ist aus dem vom Berufungsgericht genannten Grund zulässig. Die Revision ist teilweise berechtigt.

I. Punkt XVII. des hier maßgeblichen Kollektivvertrags für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben lautet in seiner Z 1 wie folgt:

„Die Lösung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber kann, soweit dieser Kollektivvertrag nicht günstigere Regelungen enthält, nur nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes erfolgen. Hat das Arbeitsverhältnis der tatsächlichen kaufmännischen Tätigkeit im gleichen Betrieb länger als fünf Jahre gedauert, so ist die Kündigung durch den Arbeitgeber nur nach den Bestimmungen des § 20 (2) Angestelltengesetz zum Ende eines Kalenderviertels möglich, soweit § 20 (1) Angestelltengesetz anzuwenden ist."

II. Strittig ist im Revisionsverfahren ausschließlich die Frage, ob der erste Halbsatz im zweiten Satz dieser Bestimmung - „hat das Arbeitsverhältnis der tatsächlichen kaufmännischen Tätigkeit im gleichen Betrieb länger als fünf Jahre gedauert" - dahin zu verstehen ist, dass alle Angestelltenarbeitsverhältnisse erfasst sind oder nur solche, in denen eine kaufmännische Tätigkeit zu verrichten ist.

III. Kollektivverträge sind so wie Gesetze nach ihrem objektiven Inhalt auszulegen (RIS-JustizRS0010088). Ausgangspunkt ist dabei der Wortsinn des Kollektivvertrags auch im Zusammenhang mit den übrigen Regelungen des Kollektivvertrags (RIS-Justiz RS0010089). Die Auslegung von Kollektivverträgen hat nach der sich aus diesen ergebenden Absicht der Kollektivvertragsparteien zu erfolgen, wobei diesen zu unterstellen ist, dass sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung mit einem gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen anstreben (RIS-Justiz RS0008897, RS0010089 uva). Es ist allerdings nicht Aufgabe der Rechtsprechung, allenfalls als unbefriedigend empfundene Kollektivvertragsbestimmungen in einem als befriedigender empfundenen Sinne zu interpretieren (RIS-Justiz RS0008880). Auch gilt als allgemeiner Grundsatz, dass Rechtsvorschriften nicht ohne ersichtlichen Grund so ausgelegt werden dürfen, dass sie sich als überflüssig oder inhaltslos erweisen (RIS-Justiz RS0008773).

IV.1. Geht man nun entsprechend dieser Darlegungen vom gewählten Wortsinn aus, so spricht dies - wie auch das Berufungsgericht zutreffend ausgeführt hat - dafür, dass nur Arbeitsverhältnisse erfasst sein sollen, bei denen tatsächlich eine kaufmännische Tätigkeit im gleichen Betrieb zu verrichten war. Dafür spricht auch, dass ja nach Punkt I lit c des Kollektivvertrags über den persönlichen Geltungsbereich alle Angestellten und Lehrlinge erfasst sind und der letzte Halbsatz des Art XVII Z 1 ohnehin klarstellt, dass nur vom Angestelltengesetz erfasste Tätigkeiten überhaupt betroffen sind. Damit scheiden Lehrlingstätigkeiten ohnehin aus. Daher soll die Bezugnahme auf die „kaufmännische" Tätigkeit offensichtlich eine Einschränkung innerhalb der Angestelltentätigkeiten bedeuten.

IV.2. Die typischen kaufmännischen Berufe mit einem kaufmännischen Lehrabschluss werden auch bei der Festlegung des Beschäftigungsgruppenschemas besonders behandelt. So stellt Punkt F I des Beschäftigungsgruppenschemas auf „Angestellte ohne abgeschlossene Lehrzeit in einem kaufmännischen Lehrberuf" ab und stuft diese in der Beschäftigungsgruppe 1 ein. Weiters wird dort festgelegt, dass erst nach Ablauf von drei Angestelltendienstjahren eine Einstufung in das erste Berufsjahr der den Tätigkeiten entsprechenden Beschäftigungsgruppen 2 bis 6 erfolgt.

Im Punkt II des Beschäftigungsgruppenschemas wird dann auf die Angestellten mit abgeschlossener Lehrzeit in einem

„kaufmännischen Lehrberuf“ abgestellt und ausgeführt, dass diese in die ihrer Tätigkeit entsprechenden Beschäftigungsgruppen einzustufen sind. Auch wird ausdrücklich festgelegt, was als kaufmännischer Lehrberuf anzusehen ist, wobei bestimmte Schulabschlüsse, etwa auch der Besuch einer berufsbildenden höheren Schule, unter bestimmten Bedingungen der abgeschlossenen Lehrzeit in einem dieser Lehrberufe gleichgestellt werden.

Insgesamt zeigt sich daraus, dass den kaufmännischen Berufen ein besonderer Stellenwert und eine besondere Bewertung zugemessen wird.

IV.3. Der Oberste Gerichtshof hat in seiner Entscheidung zu 4 Ob 66/80 zu einer teilweise ähnlichen Vorgängerbestimmung ausgeführt, dass die Kollektivvertragsparteien zwischen Lehrlingen und Angestellten, aber auch zwischen auf kaufmännischen Tätigkeiten beruhenden Dienstzeiten und Zeiten einer ihrer Art nach nicht näher bestimmten und daher die Lehrzeit einschließenden Beschäftigung unterscheiden.

Im Verfahren zu 9 ObA 107/05h war die Frage strittig, inwieweit bei einem Angestellten „ex contractu“ eine „tatsächliche kaufmännische Tätigkeit im gleichen Betrieb“ im Sinne des Kollektivvertrags vorliegt. Der Oberste Gerichtshof hat darauf verwiesen, dass durch die Betonung der „tatsächlichen kaufmännischen Tätigkeit“ dieser offenbar besonderes Gewicht beigemessen werden sollte und daher nur eine zumindest überwiegende Angestelltentätigkeit erfasst sei. Mit der Abgrenzung zwischen „kaufmännischen“ Angestelltentätigkeiten und sonstigen „höheren“ Angestelltentätigkeiten musste sich der Oberste Gerichtshof nicht auseinandersetzen.

IV.4. Abschließend kann also bei dieser Analyse der Struktur des Kollektivvertrags und der Vorentscheidungen festgehalten werden, dass die Kollektivvertragsparteien den „kaufmännischen“ Tätigkeiten und kaufmännischen Lehrberufen doch besonderes Gewicht zumessen und diese auch in der gehaltsmäßigen Einstufung bei der Vorrückung begünstigen. Auch in den Vorentscheidungen wurde bereits klargestellt, dass auf die tatsächlichen Tätigkeiten und deren Qualifikation abzustellen ist.

V. Nach ständiger Rechtsprechung ist nicht davon auszugehen, dass Regelungen keinen Inhalt haben. Dann muss aber auch der Passus im Kollektivvertrag so verstanden werden, wie er lautet, nämlich dahin, dass auf die tatsächliche kaufmännische Tätigkeit abzustellen ist und eine sonstige Angestelltentätigkeit nicht erfasst ist. Eine abweichende Absicht der Kollektivvertragsparteien konnte auch bei systematischer Analyse des Kollektivvertrags nicht ermittelt werden.

VI. Betrachtet man nun die konkrete Tätigkeit des Klägers, so kann die Tätigkeit des Klägers jedenfalls vor seinem HTL-Abschluss nicht als „kaufmännische Tätigkeit“ im Sinne der Kollektivvertragsbestimmung beurteilt werden.

VII. In diesem Sinne erweist sich daher das Revisionsvorbringen der Beklagten als berechtigt. Ausgehend von der nach mehr als fünf Dienstjahren einzuhaltenden Kündigungsfrist nach § 20 Abs 2 AngG von 3 Monaten konnte die Kündigung aber nur zum 28. 2. 2008 und nicht zum 31. 1. 2008 ausgesprochen werden, sodass die halbe Kündigungsentschädigung zusteht. Beim Zuspruch der Urlaubsersatzleistung, der von der eben erörterten Frage unabhängig ist und in der Revision zwar formal angefochten, aber inhaltlich nicht in Frage gestellt wird, hat es allerdings zu verbleiben. In teilweiser Stattgebung der Revision waren die Urteile der Vorinstanzen daher wie im Spruch ersichtlich abzuändern.

VIII. Bis zur Zahlung der Abfertigung und der im Anschluss daran erfolgten Klagseinschränkung hat der Kläger mit 4/5 seines Begehrens obsiegt. Er hat daher in dieser Phase Anspruch auf drei Fünftel der von ihm verzeichneten Kosten bzw auf vier Fünftel der von ihm verzeichneten Barauslagen gemäß § 43 Abs 1 letzter Satz ZPO. Ab diesem Zeitpunkt - auch im Rechtsmittelverfahren - waren die beiderseitigen Kosten wegen des annähernd gleichteiligen Prozesserfolgs gegeneinander aufzuheben; die jeweils in dieser Phase verzeichneten Barauslagen waren je zur Hälfte zu berücksichtigen (§§ 2 ASGG iVm 50 und 43 ZPO sowie § 58a ASGG).

Textnummer

E94425

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2010:008OBA00074.09D.0218.000

Im RIS seit

03.08.2010

Zuletzt aktualisiert am

04.03.2011

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