

TE OGH 2009/9/29 80bA23/09d

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.09.2009

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Hon.-Prof. Dr. Danzl als Vorsitzenden sowie die Hofräte Dr. Spenling und Mag. Ziegelbauer, die fachkundigen Laienrichter Dr. Martin Gillinger und Peter Schleinbach als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Sieglinde R*****, vertreten durch Dr. NM Norbert Moser, Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Klagenfurt, gegen die beklagte Partei Land *****, vertreten durch Mag. Holzer, Mag. Kofler, Mag. Mikosch, Rechtsanwälte in Klagenfurt, wegen 8.099,47 EUR brutto sA, über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 3. Dezember 2008, GZ 7 Ra 103/08h-21, womit über Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichts Klagenfurt als Arbeits- und Sozialgericht vom 9. Juli 2008, GZ 32 Cga 144/07y-15, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die Entscheidungen der Vorinstanzen werden dahin abgeändert, dass die Entscheidung zu lauten hat:

„Das Klagebegehren, die beklagte Partei sei schuldig, der klagenden Partei binnen 14 Tagen 8.099,47 EUR brutto sA zu zahlen, wird abgewiesen.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 2.667,34 EUR bestimmten Prozesskosten (darin 444,56 EUR USt und 9 EUR Barauslagen) binnen 14 Tagen zu ersetzen.“

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 4.159,26 EUR bestimmten Kosten des Rechtsmittelverfahrens (darin enthalten 342,88 EUR USt und 2.102 EUR Pauschalgebühren) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin war beim beklagten Land in der Zeit von 21. 12. 1970 bis 31. 5. 2007 als land- und forstwirtschaftliche Angestellte beschäftigt. Die Streitteile schlossen am 5. 6. 2002 gemäß § 27 AIVG eine „Vereinbarung über die Altersteilzeit“, welche unter anderem lautet:

„1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit von bisher 40 Stunden wird ab 1. 6. 2002 auf 20 Stunden, das sind 50% herabgesetzt. Die ab 1. 6. geltende Normalarbeitszeit wird wie folgt auf die einzelnen Arbeitstage verteilt:

Blockform, dh 40 Stunden je Woche bis 30. 11. 2004 und vom 1. 12. 2004 bis 31. 5. 2007 0 Stunden (Restguthaben).

Im Sinne des § 27 Abs 5 AIVG wird vereinbart, dass im Zeitraum vom 1. 6. 2002 bis 30. 11. 2004 dennoch 40 Wochenstunden erbracht werden. Die so erarbeiteten Zeitguthaben werden im Zeitraum vom 1. 12. 2004 bis 31. 5.

2007 verbraucht, sodass sich eine durchschnittliche Normalarbeitszeit im Ausmaß von 50% der bisherigen Normalarbeitszeit ergibt. [...]"

Zu Beginn dieses Zeitraums, am 1. 6. 2002, hatte die Klägerin einen offenen Resturlaubsanspruch von 62 Tagen. Sie konsumierte in der Folge im Jahr 2002 26 Urlaubstage, im Jahr 2003 22 Urlaubstage und bis zum 30. 11. 2004 weitere 102 Urlaubstage. Die Urlaubsberechnung bei der beklagten Partei erfolgt generell nicht stunden-, sondern tageweise.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Zahlung einer der Höhe nach unstrittigen Urlaubersatzleistung für 83 Arbeitstage. Sie habe bis Ende 2004 ihren Urlaub verbraucht, der ihr in der Freizeitphase neu erwachsene Urlaubsanspruch sei jedoch nicht abgegolten worden. Eine Vorwegnahme dieses Urlaubs in der Arbeitsphase sei nicht erfolgt.

Die beklagte Partei wandte dagegen ein, dass die Klägerin den ihr bis 30. 11. 2004 zustehenden Urlaubsanspruch vollständig konsumiert habe. Während der Freizeitphase habe die Klägerin keine Arbeitsleistungen zu erbringen gehabt, sodass kein Urlaubsanspruch entstanden sei. Für die Freizeitphase könne der Verbrauch von Urlaub nicht vereinbart werden. Darüber hinaus habe die Klägerin in der Arbeitsphase ein Zeitguthaben aufgebaut, das in die Freizeitphase hineinwirke; Urlaubersatzleistung stehe jedoch nur für nicht konsumierten Urlaub zu. Für ein und denselben Zeitraum könne keine zweimalige Abgeltung von Zeitguthaben erfolgen, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer gearbeitet oder Urlaub in Anspruch genommen habe. Bei Abschluss der Vereinbarung seien beide Streitteile davon ausgegangen, dass in der Freizeitphase kein Urlaubsanspruch entstehe. Die Klägerin habe in der Arbeitsphase einen Urlaubsvorgriff unternommen, sodass der geltend gemachte Anspruch auch daher nicht zu Recht bestehe.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Die beklagte Partei habe den Urlaubsanspruch der Klägerin für den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit tageweise berechnet, nicht aber nach Stunden. Es gebe daher kein in Stunden ausgedrücktes Zeitguthaben, das die Klägerin für die Freizeitphase erworben habe. Auch für die Arbeitsphase sei von einem tageweisen Verbrauch des Urlaubs auszugehen, nicht aber von einem stundenweisen. Lediglich die Arbeitszeit sei in der Arbeitsphase für die Freizeitphase vorweggenommen worden. Auch in der Freizeitphase sei der Klägerin jedoch ein Urlaubsanspruch entstanden, für den die geltend gemachte Ersatzleistung gebühre.

Das Berufungsgericht bestätigte dieses Urteil. Arbeitnehmer, die von einem Altersteilzeitmodell Gebrauch machten, dürften gemäß § 19d Abs 6 S 1 AZG gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden. Auch in der Freizeitphase eines Altersteilzeitmodells mit „geblockter“ Altersteilzeit entstehe ein Urlaubsanspruch. Nach dem Urlaubsgesetz, das keine Regelung des Urlaubsausmaßes von Teilzeitbeschäftigten kenne, sei davon auszugehen, dass einem Teilzeitbeschäftigten der Urlaubsanspruch im Verhältnis zur jährlich zu leistenden Arbeit zustehe. Die Klägerin habe die Arbeitsleistung in der Arbeitsphase an fünf Arbeitstagen pro Woche ausgeübt. Sie habe daher für die Arbeitsphase - aber auch für die Freizeitphase - einen Urlaubsanspruch wie ein Vollzeitbeschäftigter erworben. Ein Urlaubsvorgriff sei zwischen den Streitteilen weder vereinbart worden noch den Feststellungen zu entnehmen. Unstrittig habe die Klägerin den bis zum 30. 11. 2004 entstandenen Urlaubsanspruch bis zu diesem Zeitpunkt verbraucht: davon bleibe der in der Freizeitphase entstehende Urlaubsanspruch jedoch unberührt. Eine Besserstellung der Klägerin gegenüber anderen Teilzeitbeschäftigten sei nicht gegeben.

Das Berufungsgericht erklärte die Revision für zulässig. Zur Frage, ob oder in welchem Ausmaß für einen Arbeitnehmer, der ein Altersteilzeitmodell mit geblockter Arbeitszeit in Anspruch nimmt, in der Freizeitphase ein Urlaubsanspruch entsteht, fehle oberstgerichtliche Rechtsprechung.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der beklagten Partei aus dem Revisionsgrund der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, das angefochtene Urteil im klageabweisenden Sinn abzuändern; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die Klägerin beantragt, die Revision als unzulässig zurückzuweisen, hilfsweise, ihr nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist aus dem vom Berufungsgericht genannten Grund zulässig; sie ist auch berechtigt.

Die Revisionswerberin führt zusammengefasst aus, dass im Rahmen eines Altersteilzeitmodells mit geblockter Arbeitszeit während der Freizeitphase kein Urlaubsanspruch entstehe. Auch sei der Verbrauch des Urlaubs während der Freizeitphase unmöglich. Selbst wenn man vom Entstehen des Urlaubsanspruchs in der Freizeitphase ausgehen

wolle, so könne das Entstehen des mit der Arbeitszeit zwingend verknüpften Urlaubsanspruchs nur bezogen auf den gesamten Zeitraum der Altersteilzeitvereinbarung beurteilt werden. Danach habe die Klägerin in der Arbeitsphase nicht nur die Arbeitszeit für die Freizeitphase vorweg erbracht, sondern auch den für diese gebührenden Urlaub. Gegenüber anderen Teilzeitbeschäftigten sei die Klägerin besser gestellt, weil jene nur den ihnen zustehenden Urlaub auf Basis ihrer Teilzeitbeschäftigung konsumieren könnten, während die Klägerin zusätzlich in den Genuss einer Freizeitphase komme. Schließlich habe die Klägerin die Möglichkeit gehabt, den Urlaubskonsum während der Arbeitsphase selbst zu steuern. Ihr sei daher gemäß § 1155 ABGB anzulasten, dass sie den in der Freizeitphase entstehenden Urlaub nicht bereits in der Arbeitsphase im Wege des Vorgriffs verbraucht habe. Der Zuspruch einer Urlaubersatzleistung führte zu einer Doppelbegünstigung der Klägerin.

Dazu ist auszuführen:

1. Der Gesetzgeber hat nicht die Vereinbarung einer Altersteilzeit selbst geregelt, sondern lediglich deren öffentlich-rechtliche Reflexwirkungen. § 27 AIVG (Altersteilzeitgeld) regelt die Voraussetzungen, bei deren Vorliegen der Arbeitgeber Anspruch auf eine arbeitsmarktpolitische Förderung erwirbt (9 ObA 96/04i = DRdA 2006/18, 219 mit Anm von Schindler; Ch. Klein in Tomandl/Schrammel, Aktuelle Arbeitszeitprobleme, Probleme der Altersteilzeit, 55). Die privatrechtlichen Rahmenvereinbarungen zur Erreichung des vom Gesetzgeber verfolgten Ziels können durch Vereinbarung der Parteien des Arbeitsvertrags, aber auch durch Kollektivvertrag geregelt werden. § 27 AIVG in der auf die Vereinbarung der Streitteile anzuwendenden Fassung vom 1. 1. 2000 (BGBl I 2000/92, vgl § 79 Abs 57 und 73 AIVG) enthält auch keine Regelungen über Fragen des Urlaubs während einer Altersteilzeitvereinbarung, sodass der Anspruch der Klägerin nach § 10 UrlG unter Berücksichtigung der zwischen den Streitteilen getroffenen Vereinbarung zu beurteilen ist.

2. Der Urlaubsanspruch entsteht gemäß § 2 Abs 2 UrlG ab dem zweiten Arbeitsjahr in seiner gesamten Höhe mit Beginn des Arbeitsjahrs. Der Begriff des Arbeitsjahrs im Sinne des § 2 UrlG umschreibt den Zeitraum ab dem Tag des Beginns des Arbeitsverhältnisses bis zum kalendermäßig davor liegenden Tag des nächsten Jahrs (RIS-Justiz RS0077291). Er dient der Unterscheidung zum Kalenderjahr und enthält schon wegen § 2 Abs 4 UrlG entgegen der Rechtsansicht der Revisionswerberin keinen Hinweis auf die tatsächliche Arbeitsleistung als Anspruchsvoraussetzung.

Abgesehen vom hier nicht vorliegenden Fall des § 2 Abs 4 UrlG haben es die Parteien des Arbeitsvertrags nicht in der Hand, das Entstehen des Anspruchs gemäß § 2 Abs 2 UrlG zu beeinflussen. Lediglich der Verbrauch des Urlaubs ist nach Maßgabe des § 4 UrlG zwischen ihnen zu vereinbaren (RIS-Justiz RS0070760). Zutreffend sind die Vorinstanzen daher davon ausgegangen, dass auch in den in der Freizeitphase liegenden Zeiträumen des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch der Klägerin im gesetzlich vorgesehenen - hier der Höhe nach unstrittigen - Ausmaß entstanden ist (Gerhartl, Fragen der Altersteilzeit in: DRdA 2007, 507; Schrank, „Geblockte“ Altersteilzeit: Was heißt „fortlaufende Entgeltzahlung“? Was gilt für den Urlaub? in: ecolex 2001, 761; Schindler, Gestaltungsmöglichkeiten bei Altersteilzeit in: Resch [Hrsg], Arbeitszeitrecht [2001], 97; Schrank in Jungwirth/Risak/Schrank, Pensionsreform 2003 - Altersteilzeit aktuell Rz 236; aA Weiß, Urlaubsausmaß bei „geblockter“ Altersteilzeit in: RdW 2005/385, 364).

3. Der Oberste Gerichtshof hat bereits ausgesprochen, dass einem Teilzeitbeschäftigten der Urlaubsanspruch im Verhältnis zur jährlich zu leistenden Arbeit zusteht (9 ObA 390/97m). Das Urlaubsgesetz sieht einen Verbrauch des Urlaubs in Werktagen vor. Für Teilzeitbeschäftigte hat daher eine Umrechnung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs von Werktagen auf tatsächlich geleistete betriebliche Arbeitstage zu erfolgen (Cerny, Urlaubsrecht 9 § 2 Erl 8, 78). Die Klägerin hat nach ihrem unbestrittenen Vorbringen während der Arbeitsphase an 5 Tagen in der Woche gearbeitet, sodass ihr ungeachtet der vereinbarten Herabsetzung der Arbeitszeit die gleiche Zahl an Urlaubstagen zustand wie einem Vollzeitbeschäftigten. Den ihr auf diese Weise bis 30. 11. 2004 entstandenen Urlaubsanspruch hat die Klägerin unstrittig verbraucht.

4. Der Anspruch auf Urlaubersatzleistung (früher: Urlaubssentschädigung) ist jedoch ein vermögensrechtlicher Anspruch auf Erfüllung des in der Vergangenheit liegenden, noch offenen, bisher nicht erfüllten Urlaubsanspruchs (RIS-Justiz RS0028685; Reissner in ZellKomm § 10 UrlG Rz 6 mwH). Für die Urlaubersatzleistung nach § 10 UrlG gilt das Ausfallprinzip, weil die Ersatzleistung an die Stelle des ausstehenden Urlaubsentgelts tritt (RIS-Justiz RS0058278; Reissner aaO § 10 UrlG Rz 12 mwH). Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich jenes Entgelt zu erhalten, das er aus der Perspektive des Urlaubsbeginns verdient hätte, wenn er in dieser Zeit gearbeitet hätte (Reissner aaO § 6 UrlG Rz 5). Die Ersatzleistung ist eine Art bereicherungsrechtlicher Ausgleich dafür, dass der Arbeitgeber insoweit Arbeitsleistungen

des Arbeitnehmers in überproportionalem Ausmaß entgegengenommen hat, als bei „regulärer“ Abwicklung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitgeber nur um die Anzahl der Urlaubstage verminderte Leistungen erhalten hätte (Cerny aaO § 10 Erl 2, 194). Diese Voraussetzungen liegen aber vor dem Hintergrund der konkreten Vereinbarung der Streitparteien und einer wie hier vollständig von beiden Seiten erfüllten Altersteilzeitvereinbarung nicht vor:

5. Für die Auslegung der Vereinbarung der Streitparteien gerade auch im Hinblick auf den Urlaubsverbrauch sind die §§ 914, 915 ABGB zu beachten. Danach ist das Ziel schon der wörtlichen, einfachen Vertragsauslegung die Feststellung der eigentlichen Absicht der Parteien (Rummel in Rummel, ABGB³ § 914 Rz 4). Störungen in der Vertragsabwicklung, für die die Parteien keine Regelung gefunden haben, sind im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung durch Berücksichtigung des hypothetischen Willens der Vertragsparteien zu lösen (Rummel aaO § 914 Rz 9).

Hier ist zunächst die besondere Interessenlage der Parteien des Arbeitsvertrags bei Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung zu beachten (dazu wiederum 9 ObA 96/04i; Schindler in Resch aaO 91): Arbeitgeber sind früher als sonst in der Lage, einen langjährig tätigen, gut bezahlten Mitarbeiter, gegen einen neuen, allenfalls auch billigeren Mitarbeiter austauschen zu können. Arbeitnehmer sind lange vor Erreichen des Pensionsantritts in der Lage, Freizeit bei Aufrechterhaltung eines - wenn auch verringerten - Entgeltanspruchs zu genießen.

6. Der Oberste Gerichtshof hat bereits ausgesprochen, dass Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch zu keiner Urlaubskürzung führen (RIS-Justiz RS0077046; 9 ObA 2299/96w; vgl nunmehr § 4 Abs 2 UrlG). Die Freizeitphase ist bei Vereinbarung eines „geblockten“ Altersteilzeitmodells jedoch keine Dienstzeit ohne Entgeltanspruch. Die tatsächliche, physische Arbeitsverpflichtung des Arbeitnehmers ruht in der Freizeitphase (sodass der Arbeitnehmer zB aus diesem Grund in der Freizeitphase nicht arbeitsunfähig im Rechtssinn sein kann, 9 ObA 182/05p). Es besteht jedoch eine rechnerische, „virtuelle“ Arbeitsverpflichtung, weil die Freizeitphase nur durch den Verbrauch von Zeitguthaben, die in der Arbeitsphase erworben wurden, überhaupt ermöglicht wird.

Wesentlicher Zweck des Urlaubs ist die in § 4 Abs 1 UrlG ausdrücklich genannte Erholung des Arbeitnehmers. Der Urlaubszweck wird auch durch das in § 7 UrlG normierte Ablöseverbot geschützt. In diesem Zusammenhang wurde etwa ausgesprochen, dass der Arbeitnehmer nicht verpflichtet ist, den Urlaub in einer Zeit zu verbrauchen, in der der eigentliche Erholungszweck des Urlaubs nicht erreicht werden kann (RIS-Justiz RS0028178). Auch in einer Dienstfreistellung während der Kündigungsfrist liegt zwar regelmäßig das Angebot des Arbeitgebers zum Abschluss von Urlaubsvereinbarungen nach Belieben des Arbeitnehmers (8 ObA 98/98i), der Arbeitnehmer hat jedoch nur im Fall des Rechtsmissbrauchs oder einer Verletzung der Treuepflicht die Obliegenheit, ein solches Angebot anzunehmen (RIS-Justiz RS0120368 [T2]).

Ob nun der Verbrauch von Urlaub während der Freizeitphase zulässig oder - etwa wegen § 4 Abs 2 UrlG (so Schindler in Resch aaO 97) - unzulässig ist, kann dahingestellt bleiben. Denn im Fall der Vereinbarung einer Altersteilzeit im Rahmen eines „Blockmodells“ muss auch zur Beurteilung der Frage des Urlaubsverbrauchs der (hypothetische) Wille der Vertragsparteien unter Beachtung der gesamten von der Altersteilzeit betroffenen Zeitspanne erforscht werden. Ch. Klein (aaO 64) führt in diesem Zusammenhang aus, dass jeweils zwei Urlaubsjahre, nämlich eines aus der Arbeitsphase und eines aus der Freizeitphase, zueinander in Bezug zu setzen sind, weil sich (nur) derart das Erholungsmaß erreichen lässt, dass dem Urlaubskonsum in zwei Urlaubsjahren entspricht, wenn in diesen durchgehend im Ausmaß der vereinbarten Teilzeit gearbeitet, wenn also kein „Blockmodell“ vereinbart wurde.

7. Im Fall einer Altersteilzeitvereinbarung in Form eines „Blockmodells“ erwirbt der Arbeitnehmer in der Arbeitsphase Zeitguthaben, die in der Freizeitphase verbraucht werden, und zwar unabhängig davon, ob er arbeitet oder Urlaub vereinbart hat (8 ObS 4/07g in DRdA 2008/6, 48 mit Anm von Schindler). Dies bedeutet im konkreten Fall, dass die Klägerin für jeden Arbeitstag in der Arbeitsphase ein Zeitguthaben für einen Tag der Freizeitphase, aber auch für jeden Urlaubstag in der Arbeitsphase ein Zeitguthaben (untechnisch zur Unterscheidung: „Urlaubszeitguthaben“) für einen Tag der Freizeitphase erworben hat. Keine Rolle spielt, wie die beklagte Partei den Urlaub der Klägerin intern berechnete, denn der Erwerb von Zeitguthaben auch für Urlaubstage ergibt sich schon aus der festgestellten Altersteilzeitvereinbarung.

Bei der von Ch. Klein geforderten spiegelbildlichen Betrachtungsweise muss ja dem Arbeits(Urlaubs)jahr in der Arbeitsphase, das beispielsweise aus 46 Arbeitswochen und 6 Urlaubswochen besteht, ein gleichartiges Arbeits(Urlaubs)jahr in der Freizeitphase gegenübergestellt werden. Andernfalls stünden die Parteien des Arbeitsvertrags vor dem Problem, dass nach 46 Wochen eines Jahres der Freizeitphase, in denen der Anspruch auf

Freizeit durch Zeitguthaben aus einem Jahr der Arbeitsphase erworben wurde, plötzlich 6 Wochen folgten, für die kein aus Arbeitszeiten in jenem Jahr der Arbeitsphase erworbenes Zeitguthaben bestünde. Jedoch vermitteln die in den Urlaubswochen des betreffenden Jahres der Arbeitsphase erworbenen „Urlaubszeitguthaben“ dem Arbeitnehmer auch für jene Wochen eines Jahres der Freizeitphase einen Freizeitanspruch, in denen sonst mangels vorhandenen Zeitguthabens plötzlich die Arbeitspflicht wieder aufleben müsste. Das Eintreten einer solchen Folge kann dem Willen redlicher Parteien einer Altersteilzeitvereinbarung regelmäßig nicht unterstellt werden.

8. In der besonderen hier auch verwirklichten Konstellation wird daher der in der Freizeitphase des „geblockten Altersteilzeitmodells“ entstehende Urlaubsanspruch durch den Konsum der in der Arbeitsphase Jahr für Jahr erworbenen „Urlaubszeitguthaben“ „verbraucht“. Darin liegt im konkreten Fall keinesfalls eine Schlechterstellung der teilzeitbeschäftigten Klägerin, denn sie erhielt ja das bezogen auf die gesamte Altersteilzeit vertraglich vereinbarte Entgelt weiterhin bezahlt. Der gegenteilige Standpunkt hätte eine Besserstellung des Arbeitnehmers im Fall einer Vereinbarung wie der hier vorliegenden zur Folge: Er erlangte für einen Tag Urlaub in der Arbeitsphase ein Zeitguthaben, das er als Freizeit für einen entsprechenden Tag der Freizeitphase „verbucht“ erhielt und zusätzlich erhielt er für diesen Tag der Freizeitphase eine Urlaubersatzleistung.

Dabei wird nicht übersehen, dass der Urlaubsanspruch eines Teilzeitbeschäftigten im Sinn des schon dargestellten Diskriminierungsverbots (vgl. Cerny aaO § 2 Erl 8, 77 f) berechnet in Arbeitstagen nicht bereits am Ende der Arbeitsphase im rein urlaubsrechtlichen Sinn verbraucht sein kann, was die Vorinstanzen zutreffend dargestellt haben. Daraus ist für die Klägerin jedoch nichts zu gewinnen, weil sie ihre Teilzeitbeschäftigung ja für einen gesamten Zeitraum vereinbart hat, den sie bezogen auf die Arbeitszeit in zwei Teile getrennt hat. Auch urlaubsrechtlich ist daher im Rahmen einer Gesamtbetrachtung für die Auslegung des (hypothetischen) Willens der Vertragsparteien die von ihnen gewollte Zweiteilung im „Blockmodell“ zu beachten.

Urlaubsrechtlich kann überdies die vereinbarte Freizeitphase nicht einfach einerseitig vom Arbeitgeber ausgesprochenen Dienstfreistellung oder sonstigen Maßnahme zur Aufhebung der Arbeitspflicht gleichgehalten werden. Vielmehr richtet sich der Wille redlicher Vertragsparteien einer Altersteilzeitvereinbarung regelmäßig und auch im konkreten Fall darauf, eine mit den Wertungen des § 27 AIVG übereinstimmende Gesamtvereinbarung der wechselseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis für einen von vornherein vereinbarten Gesamtzeitraum zu treffen.

9. Für den vorliegenden Fall gilt daher: Die Vereinbarung der Streitteile, wonach die Klägerin ihren bis zum Ende der Arbeitsphase entstehenden Urlaub zur Gänze bis zu diesem Zeitpunkt verbrauchen sollte, ist unter Berücksichtigung der konkreten Altersteilzeitvereinbarung gemäß § 914 ABGB dahin auszulegen, dass die durch die Urlaubstage der Klägerin in der Arbeitsphase erworbenen „Urlaubszeitguthaben“ der Abgeltung von neu entstehenden Urlaubstagen in der Freizeitphase dienen sollten. Die beklagte Partei sollte als Arbeitgeberin am Ende der Freizeitphase nicht mehr Arbeitsleistungen erhalten, als sie bei „regulärer“ Abwicklung des Arbeitsverhältnisses - etwa bei Weiterführung der durchgehenden Vollzeitbeschäftigung bis zum Pensionsantritt oder bei gleichmäßiger Teilzeitbeschäftigung bis zu diesem Zeitpunkt - erhalten hätte. Nach der hier getroffenen Altersteilzeitvereinbarung und ihrer beidseitigen vollständigen Erfüllung verbleibt deshalb kein offener, nicht verbrauchter Urlaub, für den die Klägerin Anspruch auf Urlaubersatzleistung geltend machen könnte.

Der Revision war daher Folge zu geben und die Urteile der Vorinstanzen im klageabweisenden Sinn abzuändern.

Die Entscheidung über die Kosten des Verfahrens erster Instanz beruht auf § 41 ZPO, für das Rechtsmittelverfahren zusätzlich auf § 50 ZPO. Zu kürzen waren die verzeichneten Kosten in zwei Positionen: Gemäß § 23 RATG gebührt für die mündliche Verhandlung vor dem Erstgericht vom 4. 2. 2008 kein doppelter Einheitssatz und für die Revision kein dreifacher Einheitssatz.

Textnummer

E92362

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2009:008OBA00023.09D.0929.000

Im RIS seit

29.10.2009

Zuletzt aktualisiert am

31.01.2013

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