

Vulkanaschebedingte Flugverbote und Entgeltfortzahlung

Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten

Ein Arbeitnehmer, der nach dem Ausbruch des isländischen Vulkans Eyjafjallajökull an der rechtzeitigen Heimreise und damit am rechtzeitigen Dienstantritt gehindert war, konnte sich grundsätzlich auf einen Entgeltfortzahlungsanspruch gem § 8 Abs 3 AngG bzw gem § 1154 Abs 5 ABGB berufen, sofern der Arbeitnehmer seiner Verpflichtung zur unverzüglichen Verständigung des Arbeitgebers von der verspäteten Rückkehr nachgekommen ist. Aufgrund der kollektivvertragsdispositiven Bestimmung des § 1154 Abs 5 ABGB können Arbeiter-Kollektivverträge – anders als Angestellten-Kollektivverträge, die nur Mindeststandards festlegen dürfen – Entgeltfortzahlungsansprüche bei einer tatsächlichen Verhinderung des Arbeiters an der Verrichtung seiner Arbeit zB infolge von Naturereignissen auch einschränken oder ausschließen.

1. Vorbemerkung

Der nachstehende Beitrag beschäftigt sich mit Thema der „*sonstigen Dienstverhinderungsgründe*“, das infolge des Zusammenbruches des Flugverkehrs in weiten Teilen Europas, bedingt durch die wegen der Vulkanasche verhängten Flugverbote nach dem Ausbruch des isländischen Vulkans Eyjafjallajökull, vor ein paar Monaten höchst aktuell geworden ist. Zunächst soll die Frage des Bestehens eines Entgeltfortzahlungsanspruches für an der Heimreise gehinderte Arbeitnehmer geklärt werden. Dabei geht es um die Auslegung der einschlägigen Bestimmungen („*andere wichtige, die Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe*“ bzw „*verhältnismäßig kurze Zeit*“). Danach widmen sich die Autoren der Frage, ob und inwieweit die gesetzlichen Regelungen der Entgeltfortzahlung bei sonstigen Verhinderungsgründen durch Kollektivvertrag abbedungen werden können und inwiefern es dadurch zu einer Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten kommen kann. In diesem Zusammenhang werden ein paar gängige Arbeiter-Kollektivverträge betrachtet.

2. Preisgefahr nach allgemeinem Zivilrecht

Nach der Sphärentheorie des allgemeinen Zivilrechts muss jeder Vertragsteil die Gefahr aller Umstände tragen, die der eigenen Sphäre zuzurechnen sind.¹⁾ Der Schuldner haftet, wenn das Unmöglichwerden der Leistung in seine Sphäre fällt. Das ist dann der Fall, wenn er oder sein Gehilfe die Unmöglichkeit der Leistung (vorsätzlich oder fahrlässig) verschuldet oder sonst zu vertreten hat.²⁾ Demnach haftet der Schuldner, wenn die Sache während eines von ihm verschuldeten Verzugs durch Zufall untergeht oder wenn er keine geeigneten Maßnahmen setzt, um den Untergang der Sache zu verhindern.³⁾

Fällt die Unmöglichkeit der Leistung in die neutrale Sphäre, werden die gegenseitigen Verbindlichkeiten aufgehoben.⁴⁾ Wird die Erbringung der geschuldeten Leistung nachträglich zufällig

unmöglich, entfällt sowohl der Anspruch des Gläubigers auf die Leistung als auch der Anspruch des Schuldners auf sein Entgelt.⁵⁾

Der Gläubiger haftet, wenn die Unmöglichkeit der Leistung in seine Sphäre fällt. Dies ist der Fall, wenn der Gläubiger den vereinbarten Erfolg selbst herbeiführt und so die Erfüllung durch den Schuldner unmöglich macht oder die Erfüllung des Vertrages durch Verschulden des Gläubigers unmöglich wird (der Gläubiger unterlässt zB seine notwendige Mitwirkung an der Erfüllung der Leistung)⁶⁾ oder schließlich wenn die Erbringung der Leistung zufällig untergeht, während sich der Gläubiger im Annahmeverzug befindet (die Gefahr des zufälligen Untergangs geht vor Erbringung der Leistung ausnahmsweise schon auf den Gläubiger über, wenn der Gläubiger die ihm ordnungsgemäß angebotene Leistung nicht angenommen hat).⁷⁾

3. Entgeltfortzahlung gemäß § 8 Abs 3 AngG und § 1154b Abs 5 ABGB

Im österreichischen Arbeitsrecht wird diese allgemeine Sphärentheorie durch § 1154b ABGB und § 8 Abs 3 AngG modifiziert. Diese Bestimmungen regeln das Entgelttrisiko bei Nichtzustandekommen der Arbeitsleistung und verpflichten den Arbeitgeber auch dann zur Entgeltfortzahlung, wenn das Unterbleiben der Dienstleistung klar der Sphäre des Arbeitnehmers zuzurechnen ist.⁸⁾ § 1155 ABGB regelt im Gegensatz dazu die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, wenn das Unterbleiben der Arbeitsleistung in die Sphäre des Arbeitgebers fällt. Die Begrenzung der Entgeltfortzahlung des Dienstgebers ergibt sich aus den §§ 1154b und 1155 ABGB. Die Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers wird gem § 1154b ABGB dadurch eingeschränkt, dass kein Verschulden des Arbeitnehmers⁹⁾ am Unterbleiben der

1) Vgl Koziol/Welser, Bürgerliches Recht¹³ I (2006) 164.

2) §§ 920, 921 ABGB.

3) Vgl Welser, Bürgerliches Recht¹³ II (2007) 47.

4) § 1447 ABGB.

5) Vgl § 1447 ABGB.

6) Welser, Bürgerliches Recht II¹³ (2007) 51.

7) Vgl Welser, Bürgerliches Recht II¹³ (2007) 51.

8) Vgl § 1154 ABGB und § 8 AngG.

9) Nach hL beseitigt schon leichtes (und nicht erst qualifiziertes) Verschulden den Entgeltanspruch gem § 1154b Abs 5 ABGB – vgl dazu Krejci in Rummel, ABGB³ I § 1154b Rz 33; Melzer-Azodanloo in Löschnigg, AngG⁸ I § 8 Rz 217. Holzer, Die Dienstverhinderung aus anderen wichtigen, die Person des Dienstnehmers betreffenden Gründen, DRdA 1970, 119.

Dienstleistung vorliegen und die Verhinderung nur „während einer verhältnismäßig kurzen Zeit“ bestehen darf.

§ 1155 ABGB¹⁰⁾ setzt im Unterschied zu § 1154b ABGB als wesentliches Tatbestandsmerkmal die Arbeitsbereitschaft des Arbeitnehmers voraus. Die gesetzliche Formulierung „durch Umstände, die auf Seiten des Dienstgebers liegen“ begrenzt die Risikotragung des Arbeitgebers dahin gehend, dass der Arbeitgeber nur haftet, wenn sich das „typische Betriebsrisiko“ verwirklicht. Nach der Rechtsprechung kann § 1155 ABGB demnach eine Haftung des Arbeitgebers für Fälle der sog „höheren Gewalt“¹¹⁾ begründen, wenn sich im Zusammenhang mit Elementarereignissen das typische Betriebsrisiko des Arbeitgebers verwirklicht. Für einen in einem Gebirgstal der oberen Steiermark gelegenen Betrieb sind durch starken Schneefall bedingte Ausfälle nicht betriebsuntypisch.¹²⁾ Nach der Rechtsprechung des BGH zur deutschen Rechtslage¹³⁾ haftet der Arbeitgeber nicht, wenn die Arbeitsleistung aus betriebstechnischen Gründen unmöglich wird und diese Unmöglichkeit weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer zu vertreten ist.¹⁴⁾

§ 1154b ABGB und der gleichlautende § 8 Abs 3 AngG regeln also den Entgeltanspruch des Arbeitnehmers, wenn das Unterbleiben der Dienstleistung der Sphäre des Dienstnehmers zuzurechnen ist, wobei jedoch die individuelle Betroffenheit des Arbeitnehmers genügt. Nach dem Wortlaut des § 1154b ABGB bzw des § 8 Abs 3 AngG ist nämlich auf (andere) wichtige Gründe abzustellen, die die Person des Arbeitnehmers betreffen. Das Tatbestandsmerkmal der individuellen Betroffenheit ist weiter zu verstehen als das Kriterium der von § 1155 ABGB geforderten, auf der Seite des Arbeitgebers liegenden Umstände.¹⁵⁾ Nach Lehre und Rechtsprechung sind nicht nur Gründe relevant, die in der Person des Arbeitnehmers entstanden sind, sondern auch Gründe, die ihn durch unmittelbare Einwirkung an der Dienstleistung hindern oder nach Recht, Sitte oder Herkommen wichtig genug erscheinen, um den Arbeitnehmer von der Dienstleistung abzuhalten.¹⁶⁾

Die Lehre unterteilt die Dienstverhinderungsgründe gem § 8 Abs 3 AngG und § 1154b Abs 5 ABGB im Wesentlichen in drei Fallgruppen, und zwar in Gründe nach Sitte und Herkommen,

in öffentlich-rechtliche Hinderungsgründe und in tatsächliche Hinderungsgründe.¹⁷⁾

Zu den Verhinderungsgründen nach Sitte und Herkommen zählen familiär bedingte Verhinderungsgründe wie die Teilnahme an Hochzeiten,¹⁸⁾ am Begräbnis naher Verwandter¹⁹⁾ oder anderer Personen, zu denen eine sonstige soziale Bindung besteht. Der OGH bejahte einen – den Anspruch auf Entgeltfortzahlung auslösenden – Dienstverhinderungsgrund einer Arbeitnehmerin, die am Begräbnis des Vaters ihrer Kinder in Jugoslawien teilnehmen wollte, obwohl die Arbeitnehmerin nicht mehr im gemeinsamen Haushalt mit dem Verstorbenen gelebt hatte.²⁰⁾ Die Sponson des nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden Bruders wurde als Dienstverhinderungsgrund nicht anerkannt.²¹⁾ Weiters werden schwere Erkrankungen naher Familienmitglieder²²⁾ als Dienstverhinderungsgrund anerkannt. Als wichtiger Verhinderungsgrund wurde anerkannt, dass eine Mutter ihre 14-jährige, flugunerfahrene Tochter zum Flughafen begleiten musste, weil keine andere Begleitperson verfügbar war.²³⁾ Wenn andere geeignete Personen zur Verfügung stehen, ist auch die Beaufsichtigung eines dreieinvierteljährigen Kindes kein wichtiger Hinderungsgrund.²⁴⁾

Öffentlich-rechtliche Hinderungsgründe sind Vorladungen vor Gericht, Behörden und Ämter in nicht selbst verschuldeten Angelegenheiten.²⁵⁾ Die Absolvierung der Jagdprüfung wurde (zu Recht) nicht als Dienstverhinderungsgrund iSd § 8 Abs 3 AngG anerkannt. Mit der Ablegung der Jagdprüfung würde keine im Interesse der Allgemeinheit übernommene oder auferlegte öffentlich-rechtliche Pflicht, wie etwa die Zeugnispflicht, die Dienstleistung in einer freiwilligen Feuerwehr etc erfüllt.²⁶⁾

Die Rechtsprechung bejahte den Entgeltanspruch eines Arbeitnehmers gem § 1154b ABGB in einem Anlassfall, in dem der Arbeitnehmer wegen einer vorübergehenden Einstellung seines Massenverkehrsmittels infolge von Schneeverwehungen seinen Arbeitsort nicht erreichen konnte und die Arbeitsleistung aus diesem Grund unterblieb.²⁷⁾ Auch wurde der Entgeltanspruch einer Arbeiterin bejaht, die bedingt durch einen Eisenbahnstreik ihren Arbeitsplatz nicht erreichen konnte.²⁸⁾

4. Entgeltfortzahlung bei einer verspäteten Rückkehr aus dem Urlaub infolge der vulkanaschebedingten Flugverbote

Arbeitnehmer, die infolge der vulkanaschebedingten Flugverbote nicht wie geplant aus dem Urlaub zurückkehren und ihren Dienst nicht nach Beendigung des Urlaubs rechtzeitig antreten konnten, haben grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung gem § 8 Abs 3 AngG bzw § 1154 ABGB.²⁹⁾ Das kann vom

10) Gem § 1155 ABGB gebührt dem Dienstnehmer – auch für Dienstleistungen, die nicht zustande kamen – das Entgelt, wenn er zur Leistung bereit war und durch Umstände, die auf Seite des Dienstgebers liegen, daran gehindert worden ist, wobei sich der Dienstnehmer anrechnen lassen muss, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

11) Die nach der Sphärentheorie in die neutrale Sphäre fallen würden.

12) OGH 16. 12. 1987, ZAS 1988, 167 ff; OGH 24. 2. 1988, Arb 10.702.

13) Vgl ErfK/Preis § 615 BGB RN 126 ff mwN.

14) § 616 BGB (der die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im Falle von in der Person des Arbeitnehmers gelegenen Verhinderungsgründen regelt) kommt nach der dt Rsp (BAG 8. 9. 1982 – 5 AZR 283/80, AP Nr 59 zu § 616 BGB [Herschel]; EzA Nr 22 § 616 BGB [Peterek], NJW 1983, 1078; BB 1983, 901; DB 1983, 397) nicht zur Anwendung, wenn zur selben Zeit mehrere Dienstnehmer infolge von Schneeverwehungen ihren Dienst nicht antreten können. Vgl auch BAG 24. 3. 1982 – 4 AZR 134/80, AP Nr 58 zu § 616 BGB; EzA Nr 23 zu § 616 BGB; NJW 1983, 1179; BB 1983, 314; DB 1983, 395, wonach eine Lohnfortzahlungspflicht nach § 616 Abs 1 BGB nicht besteht, wenn wegen eingetretener Eisglätte ein im Bergbau beschäftigter Arbeiter die Schachanlage nicht erreichen kann. Eine Lohnzahlungspflicht bestehe nur bei in der persönlichen Sphäre des Arbeitnehmers liegenden subjektiven, nicht jedoch bei objektiven Leistungshindernissen. Der OGH geht hingegen in derartigen Fällen von einer Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers aus, unabhängig davon, ob von derartigen Naturereignissen einzelne oder mehrere Arbeitnehmer betroffen sind – vgl OGH 16. 12. 1987, ZAS 1988, 168 (mit Anm Schnorr); OGH 24. 2. 1988, Arb 10.702.

15) Vgl OGH 16. 12. 1987, ZAS 1988, 170 mit Anm Schnorr.

16) Vgl OGH 16. 12. 1987, ZAS 1988, 168 mit Anm Schnorr; OGH 24. 2. 1988, Arb 10.702; Drs in ZellKomm § 8 AngG Rz 120.

17) Drs in ZellKomm § 8 AngG Rz 123; Vogt in Mazal/Risak, Das Arbeitsrecht Kap XII Rz 78; Drs, Sonstige Dienstverhinderungsgründe, in Resch (Hrsg), Fragen der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers 43.

18) Der OGH (4 Ob 12/66, ARD 1865/10/66 = Arb 8194) anerkannte die Teilnahme an der silbernen Hochzeit des Onkels und Ziehvaters.

19) OGH 8 ObA 6/03w, ARD 5418/7/2003.

20) OGH 23. 5. 1990, wbl 1990, 341 f.

21) OLG Wien, 34 Ra 6/91, ARD 4280/16/91.

22) OGH 15. 5. 1996, DRdA 1997, 265 ff (mit Anm Klein). Der OGH (17. 7. 1987, 9 ObA 17/87) anerkannte den Besuch der schwer kranken Mutter vor einer lebensgefährlichen Operation als Dienstverhinderungsgrund.

23) OGH 15. 2. 2001, 8 ObA 16/01p, RdW 2002/38, 44.

24) OGH 11. 2. 1999, 8 ObA 21/99t.

25) Drs in ZellKomm § 8 AngG Rz 139 mwN. ASG Wien 9 Cr 2103/83, ARD 3752/16/86.

26) OGH 12. 10. 1988, 9 ObA 227/88.

27) ArbG Wiener Neustadt 3. 9. 1948, Arb 4990.

28) ArbG Wien 16. 6. 1965, Arb 8097.

29) Da § 1154b ABGB kollektivvertragsdispositiv ist, ist bei Arbeiter-Dienstverhältnissen genau zu prüfen, ob der Kollektivvertrag den gesetzlichen Entgeltfortzahlungsanspruch abbedingt – vgl dazu unten ausführlich.

Ansatz her uE nicht zweifelhaft sein.³⁰⁾ Es ist vom Vorliegen eines faktischen Dienstverhinderungsgrundes gem § 8 Abs 3 AngG bzw § 1154b Abs 5 ABGB auszugehen. Der OGH hat in ähnlich gelagerten Fällen³¹⁾ den Entgeltfortzahlungsanspruch bejaht, wenn ein Arbeitnehmer zB infolge außerordentlich starker Schneefälle nicht in der Lage war, seinen Arbeitsplatz zu erreichen. Ein Ereignis, das dem Arbeitnehmer keine Wahl lässt, sich für die Verrichtung der Arbeit oder die Erfüllung einer auerdienstlichen Pflicht zu entscheiden, sondern ihn wegen unmittelbarer Einwirkung faktisch daran hindert, Arbeit zu verrichten, wird von der Rechtsprechung als wichtiger Hinderungsgrund iSd § 8 Abs 3 AngG und § 1154b ABGB anerkannt.³²⁾ Auf die wegen der vor einigen Monaten großflächig über Europa stehenden Aschewolken verhängten Flugverbote trifft das zu. Der Entgeltanspruch setzt voraus, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich von der verspäteten Rückkehr in Kenntnis setzt. Den Arbeitnehmer trifft die Verpflichtung, alle Vorkehrungen zu treffen und alle ihm zumutbaren Mittel und Wege auszuschöpfen,³³⁾ um die Heimreise antreten zu können und möglichst rasch an seinen Arbeitsplatz zu gelangen. Eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, entgeltliche Vorkehrungen zu treffen, um einen Arbeitsausfall zu verhindern oder so gering wie möglich zu halten, wird von der Lehre³⁴⁾ abgelehnt. Wenn der Arbeitgeber die Mehrkosten übernimmt, um dem Arbeitnehmer eine raschere Heimkehr vom Urlaubsort zu ermöglichen, besteht kein Grund, den Arbeitnehmer nicht zur vollen Ausschöpfung entsprechender alternativer Möglichkeiten zu verpflichten.³⁵⁾

Unzutreffend ist nach dem Gesagten die von der Wirtschaftskammer Österreich vertretene Ansicht,³⁶⁾ wonach der Arbeitgeber nicht verpflichtet sei, für die ausfallenden Arbeitszeiten das Entgelt weiter zu zahlen, weil der Vulkanausbruch und seine Auswirkungen auf den Flugverkehr ein Ereignis höherer Gewalt sei, das nicht der Sphäre des Arbeitgebers zuzuordnen wäre.

§ 8 Abs 3 AngG und § 1154b ABGB regeln gerade den Fall, dass der Arbeitnehmer bei Verhinderungen aus „*seine Person betreffenden*“ Gründen, also nach allgemeinem Zivilrecht eindeutig in die Arbeitnehmersphäre fallenden „wichtigen Gründen“, seinen Entgeltanspruch behält. Der Gesetzgeber weist das Risiko für diese Dienstverhinderungen (in beschränktem Umfang, nämlich für eine „*verhältnismäßig kurze Zeit*“) aus-

drücklich dem Dienstgeber zu.³⁷⁾ Umso mehr muss das für Fallkonstellationen gelten, in denen der Arbeitnehmer nicht durch nur in seiner persönlichen Sphäre liegende, zB seine Familie betreffende Gründe, sondern durch Gründe gehindert wird, die eine größere Anzahl von Menschen betreffen und zB auf Naturkatastrophen beruhen. Nach Lehre und Rechtsprechung ist der Entgeltfortzahlungstatbestand zu bejahen, wenn der Arbeitnehmer durch unmittelbare Einwirkung an der Arbeitsleistung gehindert wird, er also – wie infolge der durch den Vulkanausbruch bedingten Flugverbote – wegen unmittelbarer Einwirkung faktisch daran gehindert wird, seiner Dienstleistung nachzukommen. Der OGH bejahte die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers in Fällen, wo Arbeitnehmer infolge von iWS „höherer Gewalt“ zuzuordnenden Ereignissen, wie etwa infolge außergewöhnlich starker Schneefälle, nicht in der Lage waren, ihren Arbeitsplatz zu erreichen.³⁸⁾ Der Umstand, dass der Arbeitnehmer im Falle der vulkanaschebedingten Flugverbote in manchen Fällen tatsächlich einen verlängerten Urlaub genießen konnte, ändert am obigen Ergebnis nichts, hat aber uE Einfluss auf die Beantwortung der Frage, für *wie lange* der Entgeltfortzahlungsanspruch zuzuerkennen ist. Eine rechtliche Basis für die einseitig durch den Arbeitgeber erfolgende Umwidmung der „aufgedrängten Urlaubsverlängerung“ in Gebührenurlaub existiert nicht. In der Mehrzahl der Fälle dürfte es aber mit einer tatsächlichen Verlängerung des Urlaubsgenusses ohnehin nicht weit her gewesen sein. Denn wenn man den diversen Berichten Glauben schenken darf, dann bedurfte es einer oft Stunden oder gar Tage anhaltenden Dauerpräsenz auf manchen Flughäfen und eines sehr vehementen Auftretens gegenüber dem von der Situation meist völlig überforderten Flughafenpersonal, um möglichst früh doch einen Rückflug zu ergattern. In solchen Fällen kann von Urlaubsverlängerung auch de facto ohnehin nicht die Rede sein.

5. „Verhältnismäßig kurze Zeit“ iSd § 1154b Abs 5 ABGB

§ 1154b Abs 5 ABGB und § 8 Abs 3 AngG räumen dem Arbeitgeber den Entgeltfortzahlungsanspruch ein, wenn die Verhinderung eine „*verhältnismäßig kurze Zeit*“ dauert. Weder § 8 Abs 3 AngG noch § 1154b Abs 5 ABGB³⁹⁾ definieren diesen unbestimmten Begriff näher. Die hM beruft sich auf die bis zum ARÄG 2000 in § 1154b ABGB vorgesehene Frist von einer Woche pro Anlass,⁴⁰⁾ die als Richtschnur heranzuziehen sei. Da eine derartige absolute Frist im Gesetz nicht (mehr) vorgesehen⁴¹⁾ ist, ist die Frage, ob eine „*verhältnismäßig kurze Zeit*“ überschritten wird, nach den Besonderheiten jedes Einzelfalles zu bewerten. Als Anhaltspunkt für eine Begrenzung nach oben kann davon ausgegangen werden, dass der Entgeltfortzahlungszeitraum bei anderen die Person des Arbeitnehmers betreffenden Verhinderungsgründen jedenfalls deutlich unter dem in § 8 Abs 1 AngG bzw § 1154b Abs 1 ABGB geregelten Zeitraum

30) Anders ist die Rechtslage nach deutschem Arbeitsrecht zu beurteilen: Der Arbeitnehmer hat – bei „vulkanaschebedingten“ Verspätungen – keinen Anspruch auf Vergütung der ungewollt arbeitsfreien Tage. Er trägt das Wegerisiko. Eine mit § 1154b ABGB und § 8 AngG vergleichbare Regelung, wonach ein Entgeltanspruch des Arbeitnehmers auch dann bestehen kann, wenn das Unterbleiben der Arbeitsleistung seiner Sphäre zuzurechnen ist, fehlt im deutschen Arbeitsrecht. Eine Freistellung von diesem Wegerisiko soll nach der deutschen Rechtslage nur in Betracht kommen, wenn derartige Verspätungen im Rahmen von Dienstreisen auftreten. – Vgl *M. Gutzeit*, Aschestaub und Arbeitsrecht, NZA 2010, 618 ff.

31) OGH 16. 12. 1987, ZAS 1988, 167 ff und OGH 24. 2. 1988, Arb 10.702, wo es auch darum ging, dass Arbeitnehmer bedingt durch Naturereignisse (starke Schneefälle) ihren Arbeitsplatz nicht erreichen konnten.

32) OGH 16. 12. 1987, ZAS 1988, 168.

33) Das OLG Wien (16. 12. 2004, RdW 2005, 197) entschied bspw, dass der Arbeitnehmer bei einer durch Streik bedingten Einschränkung der öffentlichen Verkehrsmittel Umwege von bis zu 2,5 Stunden in Kauf nehmen muss.

34) Die Lehre beruft sich auf die Rechtsprechung zur Pflegefreistellung, wonach der Arbeitnehmer nicht verpflichtet ist, auf eine bezahlte Betreuung zurückzugreifen. Vgl zB *Drs*, Sonstige Dienstverhinderungsgründe, in *Resch* (Hrsg), Fragen der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers 51 f mwN.

35) Auf die Frage, wie es sich verhält, wenn der Arbeitnehmer zwecks rascherer Rückkehr aus seinem Urlaub und demgemäß rascheren Antritts seiner Arbeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers Aufwendungen tätigt oder die Einwilligung des Arbeitgebers nicht zu erlangen ist (weil eine Ersatzreisegelegenheit sich zB nur am Wochenende ergibt, wo der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nicht erreichen kann), wird an anderer Stelle eingegangen.

36) Vgl Informationsblatt der Wirtschaftskammer Österreich „Kompetenzcenter Arbeit- und Soziales“, Stand April 2010.

37) Vgl auch OGH 16. 12. 1987, ZAS 1988, 168 und OGH 24. 2. 1988, Arb 10.702.

38) OGH 16. 12. 1987, ZAS 1988, 167 ff mit Anm *Schnorr*; OGH 24. 2. 1988, Arb 10.702.

39) Seit dem ARÄG 2000.

40) *Drs* in ZellKomm § 8 AngG Rz 156, 157; *Vogt* in *Mazal/Risak*, Das Arbeitsrecht, Kap XII Rz 92.

41) In der Stellungnahme der Industriellenvereinigung vom 11. 4. 2000, Seite 2/4, wird noch dafür eingetreten, dass die Wochenfrist beibehalten werden soll. *Holzer* (AngG § 8 Rz 60) meint, dass in § 8 Abs 3 AngG die einwöchige Frist bewusst mit der Begründung fallen gelassen worden sei, dass bei Verschiedenartigkeit der Verhältnisse eine von vorher festgelegte zeitliche Begrenzung nicht empfehlenswert sei.

von sechs Wochen liegen muss. Neben den Besonderheiten des Einzelfalls ist auch auf die Dauer des Dienstverhältnisses Rücksicht zu nehmen.⁴²⁾ Einem Arbeitnehmer, der von einer im Auftrag und im Interesse des Arbeitgebers unternommenen Dienstreise nicht zurückkehren kann, wird bspw ein längerer Zeitraum zugestehen sein als einem Arbeitnehmer, der in einem von ihm selbst gewählten Urlaubsort festsetzt.

Weiters ist § 1154b ABGB dahin gehend unklar, ob im Fall eines über eine „*verhältnismäßig kurze Zeit*“ hinaus dauernden Verhinderungsgrundes der Entgeltanspruch zur Gänze entfällt oder ob die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers in derartigen Fällen teilweise besteht, nämlich während der „*verhältnismäßig kurzen Zeit*“ und für den darüber hinaus gehenden Zeitraum eben nicht. Der hL⁴³⁾ ist zuzustimmen, dass in Fällen einer länger dauernden Dienstverhinderung der Entgeltfortzahlungsanspruch nur für jenen Zeitraum entfällt, der die „*verhältnismäßig kurze Zeit*“ übersteigt. Es wäre in keiner Weise nachvollziehbar, weshalb ein Arbeitnehmer, der wegen einer Flugsperre vier weitere Tage an seinem Urlaubsort verbleiben „muss“, Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, während einem Arbeitnehmer, der – ebenso ohne sein Verschulden – mit einer erst vierzehntägigen Verspätung seinen Dienst wieder antreten kann, der Anspruch für die *gesamte* Zeitspanne versagt bleiben soll.

6. Kollektivvertragliche Regelung der Entgeltfortzahlung

Im Unterschied zu § 8 Abs 3 AngG ist § 1154b Abs 5 ABGB kollektivvertragsdispositiv⁴⁴⁾ und entfaltet daher keine zugunsten der Arbeitnehmer relativ zwingende Wirkung. Dies hat zur Folge, dass die Entgeltfortzahlungsbestimmungen des § 1154b Abs 5 ABGB durch Kollektivvertrag⁴⁵⁾ zulasten der Arbeitnehmer abbedungen werden können. Während Angestellten-Kollektivvertragsbestimmungen nur *Mindestansprüche* bei anderen wichtigen, die Person des Arbeitnehmers betreffenden Hinderungsgründen regeln können und sich ein Angestellter ohne Weiteres auch auf nicht im Kollektivvertrag erwähnte, seine Person betreffende Hinderungsgründe berufen und Entgeltfortzahlung „*während einer verhältnismäßig kurzen Zeit*“ verlangen kann,⁴⁶⁾ ist eine abschließende Regelung von Hinderungsgründen in Arbeiter-Kollektivverträgen wegen des kollektivvertragsdispositiven Charakters des § 1154b Abs 5 ABGB voll rechtswirksam. Auch eine Regelung der Anspruchsdauer kann in Angestelltenkollektivverträgen nur eine *Mindestdauer* bedeuten, weshalb ein Angestellter – bei entsprechendem Nachweis – einen über den Kollektivvertrag hinausgehenden zeitlichen Mehraufwand unter Zugrundelegung der einseitig

zu seinen Gunsten zwingenden Gesetzesbestimmung fordern⁴⁷⁾ kann, während Arbeitgeberkollektivverträge die maximale Anspruchsdauer (einseitig) zwingend regeln können. Dies ist nur *eine* von mehreren noch immer bestehenden gesetzlichen Ungleichbehandlungen von Angestellten und Arbeitern in Form der Schlechterstellung Letzterer. Diesen eines modernen Wohlfahrtsstaates eigentlich unwürdigen Anachronismus zu beseitigen, heften sich alle paar Jahre vereinzelt Politiker und Sozialpartnervereiner verbal auf die Fahnen, um das Thema dann mit schöner Regelmäßigkeit wieder ad acta zu legen. Auch vor ein paar Monaten flammte – freilich nicht aus Anlass der Vulkanasche-Flugverbote – die Diskussion kurz auf, um gleich darauf wieder zu verstummen.

In der Praxis machen die Kollektivvertragsparteien sehr häufig von der Möglichkeit Gebrauch, die Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung aus „*anderen wichtigen, die Person betreffenden*“ Gründen zu regeln. Die meisten Kollektivverträge enthalten Listen, die den Verhinderungsgrund mit der dazugehörigen Dauer der Entgeltfortzahlung regeln,⁴⁸⁾ wobei der Anwender vor der Herausforderung steht, diese Bestimmungen dahin gehend zu interpretieren, ob es sich nun um eine abschließende,⁴⁹⁾ § 1154b zur Gänze verdrängende oder um eine bloß demonstrative Aufzählung handelt, neben der § 1154b Abs 5 ABGB bestehen bleibt. Es bleibt also Aufgabe des Rechtsanwenders, die Arbeiterkollektivverträge genau dahin gehend zu überprüfen.

Im Folgenden wird anhand einiger Arbeiter-Kollektivverträge geprüft, ob und inwiefern eine verschlechternde Abbedingung der gesetzlichen Vorschriften tatsächlich gegeben ist.

Der OGH⁵⁰⁾ hatte sich vor 40 Jahren mit der Auslegung der Lohnfortzahlungsbestimmung des Pkt X des Kollektivvertrages für die Handelsarbeiter Österreichs (in der im Oktober 1969 in Kraft stehenden Fassung) zu befassen. Der Handelsarbeiter-Kollektivvertrag regelte (in der damals anzuwendenden Fassung) in Punkt X⁵¹⁾ die Fortzahlung des Lohnes bei Arbeitsverhinderung. Die Absätze 1 bis 4 sahen Entgeltfortzahlungstatbestände betreffend Krankheit und Unglücksfall vor. Abs 5 regelte detailliert einige anerkannte familiäre Verhinderungsgründe mit gleichzeitiger Angabe der Dauer der Dienstverhinderung. Andere Verhinderungsgründe, wie zB die Teilnahme an einer Gerichtsverhandlung, notwendige Behördenwege oder sonstige tatsächliche Hinderungsgründe, waren überhaupt nicht geregelt. Der OGH schloss aus dem Umstand, dass die familiären Verhinderungsgründe im Kollektivvertrag detailliert, alle sonstigen, nicht auf familiären Verpflichtungen beruhenden Verhinderungsgründe dagegen überhaupt nicht geregelt waren, dass mit der kollektivvertraglichen Regelung nur familiäre Verhinderungsgründe abschließend geregelt seien und ein Entgeltfortzahlungsanspruch wegen familiärer Verhinderungsgründe daher nur insofern bestehe, als sich der Anspruch

42) Vgl dazu auch *Krejci in Rummel*, ABGB³ I § 1154b Rz 40.

43) Vgl zB *Holzer*, AngG § 8 Rz 60; *Melzer-Azodanloo in Löschnigg*, AngG I⁸ § 8 Rz 214; *Drs in ZellKomm* § 8 AngG Rz 158.

44) § 1154b Abs 6 ABGB.

45) § 1154b Abs 6 ABGB ist dahin gehend zu verstehen, dass abweichende (gemeint: verschlechternde) Regelungen nur durch Kollektivvertrag – nicht aber durch Einzelvertrag – zulässig sind. Während § 1164 Abs 1 ABGB isoliert betrachtet dafür spricht, dass § 1154b Abs 5 ABGB dispositives Recht ist, von dem sowohl durch Kollektivvertrag als auch durch Einzelvertrag abgewichen werden kann, ergibt sich die Einschränkung, dass Abweichungen nur durch Kollektivvertrag zulässig sind, aus § 1154b Abs 6. § 1154b Abs 6 ABGB wäre überflüssig, wäre die Entgeltfortzahlung nach Abs 5 gem § 1164 Abs 1 ABGB dispositiv – vgl dazu *Krejci in Rummel*³ § 1154b Rz 11; *Vogt in Mazall/Risak*, Das Arbeitsrecht Kap XII Rz 74.

46) Selbstverständlich unter der Voraussetzung, dass ihn an der Verhinderung kein Verschulden trifft – vgl § 8 Abs 3 AngG.

47) Vgl *Melzer-Azodanloo in Günther Löschnigg* (Hrsg), AngG I⁸ Rz 214 zu § 8 AngG mwN.

48) Solche Bestimmungen und Kataloge gibt es auch in Angestellten-Kollektivverträgen, doch können diese – wie gesagt – nicht taxativ sein. Außerdem enthalten die diversen im Kollektivvertrag hervorgehobenen (idR familiären) Ereignissen von besonderer Bedeutung für den Arbeitnehmer zugeordneten standardisierten Freistellungszeiträume so gut wie immer tendenziell eine Besserstellung gegenüber dem, was dem Arbeitnehmer nach dem Gesetz zustünde.

49) Die Materialien zum ARÄG (GP XXI RV 91, 15) verweisen ausdrücklich darauf, dass bei taxativen Regelungen eine Berufung auf § 1154b ABGB ausscheidet.

50) 12. 5. 1970, Arb 8753.

51) Die Zitate der damals anzuwendenden Kollektivvertragsbestimmungen wurden aus der in Arb 8753 zitierten Entscheidung entnommen.

aus der kollektivvertraglichen Regelung ergebe. Mangels Hinweises darauf, dass von der kollektivvertraglichen Regelung auch alle anderen wichtigen, die Person des Arbeitnehmers betreffenden Verhinderungsgründe iSd § 1154b ABGB umfasst werden sollten, sei aber nicht von einer taxativen Aufzählung aller wichtigen Verhinderungsgründe auszugehen. Der OGH ging vielmehr davon aus, dass für Fälle anderer (nicht auf familiären Verpflichtungen beruhender) Verhinderungen keine kollektivvertragliche Regelung getroffen wurde, weshalb in diesem Umfang die gesetzliche Regelung einzugreifen hätte. Der Anspruch des klagenden Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung während der Dienstverhinderung wegen der Teilnahme an einer Inspektion und Instruktion nach § 33a Wehrg wurde vom OGH bejaht.

In einer älteren Entscheidung zum Kollektivvertrag für die eisen- und metallherstellende und -verarbeitende Industrie und Gewerbe Österreichs folgte der OGH⁵²⁾ aus einer detaillierten Regelung der Dienstverhinderung im Zusammenhang mit dem Tod naher Angehöriger, dass eine derart eingehende und mit subtilen Abstufungen vorgenommene Regelung einen nicht vorgesehenen Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen über die Teilnahme am Begräbnis hinausgehender Abwesenheiten ausschließt.

In der nunmehr in Geltung stehenden Fassung des Kollektivvertrags für Handelsarbeiter werden andere – nicht familiär bedingte Verhinderungsgründe – ausdrücklich geregelt. Pkt XII 2.⁵³⁾ lautet: „Anspruch auf Freizeitgewährung⁵⁴⁾ bei Entgeltfortzahlung besteht innerhalb eines Dienstjahres bis zum Höchstmaß der für den betreffenden Arbeitnehmer jeweils geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit⁵⁵⁾ a) für Zeiten einer nachweislich notwendigen ärztlichen, zahnärztlichen oder zahntechnischen Behandlung, b) für Zeiten der Befolgung von Vorladungen zu Behörden, Ämtern und Gerichten. ...“

In Pkt XII 3. des Kollektivvertrages sind familiäre Verhinderungsgründe jeweils mit Angabe der Dauer der zu gewährenden Dienstverhinderung angegeben. In der nunmehr geltenden Fassung sind demnach neben familiären Gründen auch öffentlich-rechtliche Verhinderungsgründe sowie Verhinderungsgründe wegen notwendiger Arzttermine⁵⁶⁾ geregelt. Nach wie vor sind aber die sog. „tatsächlichen Verhinderungsgründe“⁵⁷⁾ bspw wenn ein Arbeitnehmer wegen einer Verkehrsstörung oder wegen eines Naturereignisses (zB infolge der vulkanaschebedingten Flugverbote in Europa) nicht zur Arbeit erscheinen kann, nicht geregelt.⁵⁸⁾ Insb nach dem Wortlaut von Pkt IX 2. des Kollektivvertrages kann nicht davon ausgegangen werden, dass im Kollektivvertrag alle sonstigen wichtigen Gründe des § 1154b Abs 3 ABGB abschließend geregelt sind.⁵⁹⁾ Punkt 2. regelt den „Anspruch auf Freizeitgewährung“. Die „tatsäch-

lichen Verhinderungsgründe“ passen nicht in diese Fallgruppe. Bei Verhinderungsgründen aufgrund „Sitte und Herkommen“ und rechtlichen Verhinderungsgründen ist jeweils im Einzelfall eine Abwägung zwischen dem Interesse des Dienstnehmers an bezahlter Freizeit und dem Interesse des Dienstgebers an der Erbringung der Arbeitsleistung vorzunehmen.⁶⁰⁾ Dem Arbeitnehmer ist in diesen Fällen ein Anspruch auf Freizeit zu gewähren, weil in seiner Sphäre ein so wichtiges Interesse vorliegt, das höher zu bewerten ist als der Nachteil des Arbeitgebers durch das Unterbleiben der Arbeitsleistung für den erforderlichen „verhältnismäßig kurzen“ Zeitraum. Kann der Arbeitnehmer wegen eines Schneechaos oder wegen Flugverbots infolge von Naturkatastrophen seinen Arbeitsplatz nicht erreichen, geht es nicht um Freizeitgewährung, sondern um einen Verhinderungsgrund, der den Arbeitnehmer wegen unmittelbarer Einwirkung faktisch darin hindert, seinen Dienst anzutreten, wobei hier der Arbeitnehmer idR kein Wahlrecht zwischen Arbeitsverrichtung und Fernbleiben vom Dienst hat. Es sprechen uE die besseren Argumente dafür, dass faktische Verhinderungsgründe nicht abbedungen wurden, weil diese Fallgruppe der Verhinderungsgründe im Kollektivvertrag überhaupt nicht angesprochen wird, sodass sich die dem Arbeiter-Kollektivvertrag unterliegenden Arbeitnehmer im Falle einer faktischen Dienstverhinderung auf § 1154b ABGB berufen können und daher auch im Falle einer durch Vulkanasche bedingten Flugverzögerung Anspruch auf Entgeltfortzahlung hätten.

Auch der Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe regelt einzelne familiäre Verhinderungsgründe, Freizeitgewährung beim Wohnungswechsel, bei Vorladungen vor Behörden und bei Arztbesuchen sowie für einen Tag vor dem Einrücken zum Präsenzdienst. Auch in diesem Kollektivvertrag sind faktische Verhinderungsgründe überhaupt nicht genannt. In Pkt 16 B heißt es: „Arbeitnehmer, die mindestens zwei Monate ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt sind, haben bei Arbeitsverhinderung Anspruch auf den vollen Lohn gemäß den nachstehenden Bestimmungen. Dieser Anspruch besteht innerhalb eines Dienstjahres nur einmal zu Recht.“ Auch hier ergibt die Auslegung, dass nur die erwähnten Fallgruppen von Dienstverhinderungsgründen (Gründe nach Sitte und Herkommen und öffentlich-rechtliche Verhinderungsgründe) im Kollektivvertrag abschließend geregelt sind, nicht aber die nicht erwähnte Fallgruppe der „faktischen Verhinderungsgründe“. Der Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe enthält – verglichen mit der gesetzlichen Regelung – zusätzlich die Einschränkung, dass nur jene Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Vorliegen der aufgezählten Gründe haben, die bereits eine mindestens zweimonatige Betriebszugehörigkeit aufweisen. Aufgrund der dispositiven Wirkung des § 1154b ABGB können derartige Einschränkungen rechtswirksam vereinbart werden. Es ist aber auch diesbezüglich davon auszugehen, dass sich das Erfordernis der zweimonatigen Betriebszugehörigkeit nur auf die im Kollektivvertrag geregelten Fallgruppen, nicht aber auf die nicht geregelten faktischen Verhinderungsgründe bezieht.

Der Arbeiter-Kollektivvertrag für die eisen- und metallherstellende und -verarbeitende Industrie regelt bspw unter der Überschrift „Andere Entgeltfälle (§ 1154b ABGB)“⁶¹⁾ beginnend mit Punkt 6 bis Punkt 13 zunächst anerkannte familiäre Verhinderungsgründe mit gleichzeitiger Angabe der Dauer der

52) OGH 14, 2, 1967, DRdA 1968, 31 ff.

53) Pkt XII 1. regelt die Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers durch Krankheit.

54) Hervorhebung durch die Autoren.

55) Der Anspruch wird hier also zeitlich mit einer Woche beschränkt.

56) In der Lehre werden derartige Verhinderungsgründe unter den Begriff „Gründe nach Sitte und Herkommen“ subsumiert – vgl dazu zB Drs in ZellKomm § 8 AngG Rz 133 f.

57) Vgl Drs in ZellKomm § 8 AngG Rz 144.

58) Das dürfte vor allem daran liegen, dass wegen der theoretisch unendlichen Vielfalt an Sachverhaltskonstellationen jede taxative Aufzählung eine gewisse Willkür in sich birgt und die Kollektivvertragspartner dies anscheinend auch so sehen.

59) Nur daraus, dass ein ausdrücklicher Hinweis auf den demonstrativen Charakter der Regelung, etwa durch die Worte „insbesondere“ oder „zB“ fehlt, kann uE noch nicht auf eine taxative Aufzählung geschlossen werden (so aber der OGH in der oben zitierten E aus 1967 – OGH 14, 2, 1967, DRdA 1968, 31).

60) Drs, Sonstige Dienstverhinderungsgründe, in Resch (Hrsg), Fragen der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers 42.

61) Gemeint sind die Entgeltfortzahlungsfälle des Abs 3 (§ 1154b).

zu gewährenden Freizeit. Einleitend heißt es: „Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts, wenn er durch folgende Fälle⁶²⁾ an der Leistung seiner Dienste gehindert wird:“ Punkt 14 lautet: „Der Arbeitnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung der Arbeit verhindert wird. Das gilt insbesondere ...“

Hier wird also der Gesetzestext zitiert. Aus dem Wort „insbesondere“ ergibt sich klarer als aus den oben zitierten Kollektivvertragsregelungen, dass keine taxative Aufzählung von anderen (nicht in Pkt 6 bis 13 des Kollektivvertrages genannten familiären) Verhinderungsgründen erfolgen soll. Nur die in Pkt 6 bis 13 genannten familiären Verhinderungsgründe sind – bei gleichzeitiger Angabe der maximalen Anspruchsdauer – detailliert und abschließend geregelt, sodass sich der Arbeitnehmer nicht auf weitere nicht in Pkt 6 bis 13 des Kollektivvertrages genannte *familiäre* Gründe berufen kann. *Tatsächliche* Hinderungsgründe kommen hingegen auch im Rahmen dieser Kollektivvertragsbestimmungen überhaupt nicht vor.⁶³⁾ In

62) Hervorhebung durch die Verfasser.

63) Der OGH (12. 5. 1970, Arb 8753) schloss aus der Tatsache, dass im Kollektivvertrag für Handelsarbeiter familiäre Verhinderungsgründe detailliert, alle sonstigen, nicht auf familiären Verpflichtungen beruhenden Verhin-

Pkt 16. des Kollektivvertrages werden in Anlehnung an § 1155 ABGB die Entgeltansprüche des Arbeitnehmers bei Dienstverhinderung aus Gründen geregelt, die nicht von ihm zu vertreten sind. Schon aufgrund des Hinweises auf den demonstrativen Charakter⁶⁴⁾ der Aufzählung in Pkt 14 des Kollektivvertrages ist nicht von einer Abbedingung der tatsächlichen Hinderungsgründe iSd § 1154b auszugehen. Ein dem Arbeiter-Kollektivvertrag für die eisen- und metallherzeugende und -verarbeitende Industrie unterliegender Arbeitnehmer könnte sich bspw im Fall einer vulkanaschebedingten Flugverzögerung auf einen Entgeltanspruch gem § 1154b Abs 3 ABGB berufen. Nur eine Berufung auf andere, im Kollektivvertrag nicht geregelte familiäre Verhinderungsgründe scheidet aus.⁶⁵⁾

derungsgründe hingegen überhaupt nicht geregelt waren, dass mit der kollektivvertraglichen Regelung nur alle familiären Verhinderungsgründe abschließend geregelt seien. Die Arbeitnehmer hätten bei anderen nicht familiären Hinderungsgründen gem § 1154b ABGB Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Die Regelung im Arbeiter-Kollektivvertrag für die eisen- und metallherzeugende und -verarbeitende Industrie unterscheidet sich von der Regelung im Handelsarbeiter-Kollektivvertrag dadurch, dass hier andere (gemeint: nicht familiäre Verhinderungsgründe) ausdrücklich demonstrativ geregelt sind. Genannt werden Arzt-, Behörden-, Amts- und Gerichtswege sowie das erste Antreten zur Führerscheinprüfung.

64) „Das gilt insbesondere...“.

65) Vgl dazu OGH 12. 5. 1970, Arb 8753.



Der Autor:

Hon.-Prof. Dr. Georg Schima ist Rechtsanwalt und Partner der Kunz Schima Wallentin Rechtsanwälte OG sowie Honorarprofessor an der Wirtschaftsuniversität Wien.

Publikationen des Autors:

Zahlreiche Artikel und Entscheidungsbesprechungen sowie Bücher, zB: *Manager-Dienstverträge*³ (2006, gemeinsam mit U. Runggaldier); *Umgründungen im Arbeitsrecht, Wirtschaftsrecht Aktuell* (2004).

Die Autorin:

Mag. Maria Schedle ist juristische Mitarbeiterin der Kunz Schima Wallentin Rechtsanwälte OG.

Publikationen der Autorin:

Rechtsfolgen verspäteter Rückkehr zur Arbeit am Beispiel von Flugverboten, ZAS 2010 (in Druck).



Univ.-Prof. Dr. Ulrich Runggaldier/Univ.-Ass. Mag. Dr. Linda Kreil

■ RdW 2010/662, 642

OGH zu ÖGB-Zuschusspension und Widerrufsvorbehalt

In diesem Fall, der auch eine gewisse Medienpräsenz erlangt hat, hat der OGH¹⁾ einmal mehr gezeigt, dass der Widerruf von Betriebspensionen – auch bei „Altverträgen“ aus der Zeit vor dem BPG – nur unter engen Voraussetzungen zulässig ist. Strengen Anforderungen unterliegt insbesondere die Formulierung von entsprechenden Klauseln.

1. Zum Sachverhalt

In der vorliegenden E geht es um eine Angestellte, die von 1969 bis 1997 beim Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) beschäftigt war. Ihr Dienstverhältnis hatte aufgrund vorzeitiger Alterspension wegen langer Versicherungsdauer geadet. Auf

der Grundlage einer ursprünglich als „Arbeitsordnung“ vom Arbeitgeber bereits im Jahr 1958 einseitig beschlossenen und 21 Jahre später, 1979, als Betriebsvereinbarung in Geltung gesetzten Pensionszuschussordnung bezog die Klägerin eine Zuschusspension, die jedoch mit Ende Februar 2007 vom ÖGB eingestellt wurde.

Der auf die (Nach-)Zahlung der bereits fälligen sowie der künftigen Pensionszuschüsse gerichteten Klage wurde vom beklagten ÖGB im Wesentlichen entgegengehalten, dass die

1) OGH 4. 8. 2009, 9 Oba 38/09t, RdW 2010/44, 39 = ARD 6003/5/2009 (m Anm Adamovic) = wbl 2009/267, 610 = ecolex 2009/423, 1078 = ASoK 2010, 197 = DRdA 2010, 151.