jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2002/2/21 8ObA79/01b

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 21.02.2002

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden sowie durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Rohrer und die fachkundigen Laienrichter Prof. Dr. Elmar Peterlunger und ADir. Winfried Kmenta als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Mag. Peter F*****, vertreten durch Dr. Thaddäus Schäfer und Mag. Peter Prechtl, Rechtsanwälte in Innsbruck, wider die beklagte Partei B***** AG, *****, vertreten durch Georg Grießer ua, Rechtsanwälte in Wien, wegen EUR 39.969,72 sA (Revisionsinteresse EUR 30.908,88 sA), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 9. Jänner 2001, GZ 15 Ra 127/00i-19, mit dem infolge Berufung beider Teile das Urteil des Landesgerichtes Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht vom 18. September 2000, GZ 42 Cga 107/00g-13, teils bestätigt, teils abgeändert wurde, zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 1.386,60 (darin EUR 231,10 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger studierte Betriebswirtschaftslehre. Nach dem Studium war er ab März 1981 bei verschiedenen Kreditinstituten tätig. Seit 1. 12. 1989 ist er bei der beklagten Partei in einem aufrechten Arbeitsverhältnis als Angestellter tätig. Auf dieses ist der Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers anzuwenden. Er führt die Filiale der beklagten Partei in K*****. Den Dienstvertrag handelte der Kläger im Jahre 1989 mit einem Vorstandsdirekor und einem weiteren Angestellten der beklagten Partei aus. Die beklagte Partei beabsichtigte, in Kitzbühel eine neue Filiale zu eröffnen, deren Leitung der Kläger übernehmen sollte. Nach dem vereinbarten Dienstvertrag verdiente der Kläger als Leiter der Filiale K***** insgesamt brutto S 32.123,-- monatlich. Dieser Bruttobezug setzte sich aus dem Kollektivvertragsgehalt laut Gruppe IV (richtig VI)/Gehaltsstufe 14 von S 23.618,--, einer Vorstandszulage von S 2.615,--, einer Funktionszulage von S 890,-- und einer Personalzulage von S 5.000,-- zusammen und wurde 14 mal zur Auszahlung gebracht. Freiwillige Bank- und Sonderzahlungen wurden zusätzlich geleistet. Ausgehend von dieser Einstufung des Klägers ergibt sich nach dem Kollektivvertrag ab 2/97 eine Einstufung in VI/21, ab 2/98 in VI/22, ab 2/99 in VI/23 und ab 2/00 in VI/24. Bei den Vertragsverhandlungen wurde über die Anrechnung von Vordienstzeiten nicht gesprochen, obwohl der beklagten Partei die einschlägige Berufspraxis des Klägers bekannt war. Der Kläger erhielt zudem ein Überstundenpauschale von S 6.100,- brutto monatlich, mit der sämtliche geleistete Überstunden abgegolten werden sollten. Das Pauschale wurde auf der Basis von 20 Mehrarbeitsstunden berechnet und 12 mal

jährlich ausbezahlt. Dem Kläger wurde ein Jahresbruttobezug von insgesamt zumindest S 610.000,-- zugesichert. Die von den Vertretern der beklagten Partei angebotene Entlohnung wurde vom Kläger akzeptiert. Die Vertragsteile vereinbarten die Anwendung des Angestelltengesetzes, des Kollektivvertrages für die Angestellten der Banken und Bankiers, des Pensionskollektivvertrages sowie der Betriebsvereinbarung der beklagten Bank in der jeweils geltenden Fassung auf dieses Dienstverhältnis.Der Kläger studierte Betriebswirtschaftslehre. Nach dem Studium war er ab März 1981 bei verschiedenen Kreditinstituten tätig. Seit 1. 12. 1989 ist er bei der beklagten Partei in einem aufrechten Arbeitsverhältnis als Angestellter tätig. Auf dieses ist der Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers anzuwenden. Er führt die Filiale der beklagten Partei in K*****. Den Dienstvertrag handelte der Kläger im Jahre 1989 mit einem Vorstandsdirekor und einem weiteren Angestellten der beklagten Partei aus. Die beklagte Partei beabsichtigte, in Kitzbühel eine neue Filiale zu eröffnen, deren Leitung der Kläger übernehmen sollte. Nach dem vereinbarten Dienstvertrag verdiente der Kläger als Leiter der Filiale K***** insgesamt brutto S 32.123,-- monatlich. Dieser Bruttobezug setzte sich aus dem Kollektivvertragsgehalt laut Gruppe römisch IV (richtig römisch VI)/Gehaltsstufe 14 von S 23.618,--, einer Vorstandszulage von S 2.615,--, einer Funktionszulage von S 890,-- und einer Personalzulage von S 5.000,-- zusammen und wurde 14 mal zur Auszahlung gebracht. Freiwillige Bank- und Sonderzahlungen wurden zusätzlich geleistet. Ausgehend von dieser Einstufung des Klägers ergibt sich nach dem Kollektivvertrag ab 2/97 eine Einstufung in VI/21, ab 2/98 in VI/22, ab 2/99 in VI/23 und ab 2/00 in VI/24. Bei den Vertragsverhandlungen wurde über die Anrechnung von Vordienstzeiten nicht gesprochen, obwohl der beklagten Partei die einschlägige Berufspraxis des Klägers bekannt war. Der Kläger erhielt zudem ein Überstundenpauschale von S 6.100,- brutto monatlich, mit der sämtliche geleistete Überstunden abgegolten werden sollten. Das Pauschale wurde auf der Basis von 20 Mehrarbeitsstunden berechnet und 12 mal jährlich ausbezahlt. Dem Kläger wurde ein Jahresbruttobezug von insgesamt zumindest S 610.000,-- zugesichert. Die von den Vertretern der beklagten Partei angebotene Entlohnung wurde vom Kläger akzeptiert. Die Vertragsteile vereinbarten die Anwendung des Angestelltengesetzes, des Kollektivvertrages für die Angestellten der Banken und Bankiers, des Pensionskollektivvertrages sowie der Betriebsvereinbarung der beklagten Bank in der jeweils geltenden Fassung auf dieses Dienstverhältnis.

Ab 1. 10. 1990 trat die neue Betriebsvereinbarung der beklagten Partei in Kraft. In § 1 Abs 2 dieser Vereinbarung wurde festgelegt, dass im Sinn des Kollektivvertrages zur Gruppe der Direktoren und leitenden Angestellten, denen maßgebender Einfluss auf die Betriebsführung zusteht, nur jene Dienstnehmer gehören, die nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind. Die wöchentliche Arbeitszeit wurde mit 38,5 Stunden bestimmt, Mehrarbeit bis zu 40 Stunden ist während eines Durchrechnungszeitraumes im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen. Für Funktionäre "vom Handlungsbevollmächtigten aufwärts" wurde ein Zeitausgleich ausgeschlossen. Über 40 Stunden wöchentlich oder 9 Stunden pro Arbeitstag hinausgehende Arbeitszeiten, Arbeitszeiten zwischen 20 und 6 Uhr sowie Arbeitszeiten an Samstagen, Sonn- und Feiertagen stellen jedenfalls Überstunden dar. Die Anordnung von Überstunden erfolgt durch den Abteilungs- bzw Filialleiter. § 8 Abs 6 der Betriebsvereinbarung normiert: "Für Funktionäre vom Handlungsbevollmächtigten aufwärts ist die Leistung von Mehrarbeitsstunden im Sinne des § 7 Abs 1 und von Überstunden durch die Funktionszulage bzw durch den überkollektivvertraglichen Bezug abgegolten. Bei der Ernennung von Handlungsbevollmächtigten werden die Überstunden der letzten Jahre nach verbindlichen Richtlinien, die im Einvernehmen zwischen der Geschäftsleitung und dem Zentralbetriebsrat festgelegt werden, berücksichtigt."Ab 1. 10. 1990 trat die neue Betriebsvereinbarung der beklagten Partei in Kraft. In Paragraph eins, Absatz 2, dieser Vereinbarung wurde festgelegt, dass im Sinn des Kollektivvertrages zur Gruppe der Direktoren und leitenden Angestellten, denen maßgebender Einfluss auf die Betriebsführung zusteht, nur jene Dienstnehmer gehören, die nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind. Die wöchentliche Arbeitszeit wurde mit 38,5 Stunden bestimmt, Mehrarbeit bis zu 40 Stunden ist während eines Durchrechnungszeitraumes im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen. Für Funktionäre "vom Handlungsbevollmächtigten aufwärts" wurde ein Zeitausgleich ausgeschlossen. Über 40 Stunden wöchentlich oder 9 Stunden pro Arbeitstag hinausgehende Arbeitszeiten, Arbeitszeiten zwischen 20 und 6 Uhr sowie Arbeitszeiten an Samstagen, Sonn- und Feiertagen stellen jedenfalls Überstunden dar. Die Anordnung von Überstunden erfolgt durch den Abteilungs- bzw Filialleiter. Paragraph 8, Absatz 6, der Betriebsvereinbarung normiert: "Für Funktionäre vom Handlungsbevollmächtigten aufwärts ist die Leistung von Mehrarbeitsstunden im Sinne des Paragraph 7, Absatz eins und von Überstunden durch die Funktionszulage bzw durch den überkollektivvertraglichen Bezug abgegolten. Bei der Ernennung von Handlungsbevollmächtigten werden die Überstunden der letzten Jahre nach verbindlichen Richtlinien, die im Einvernehmen zwischen der Geschäftsleitung und dem Zentralbetriebsrat festgelegt werden, berücksichtigt."

Gemäß § 14 BV muss die Gehaltszahlung bei unbefristeten Dienstverhältnissen im Vorhinein zum letzten Arbeitstag des vorgehenden Kalendermonats gutgeschrieben werden. Die während des Kalendermonats geleisteten Überstunden sind in der ersten Woche des Folgemonats der Personalabteilung zu melden und werden mit dem nächsten Monatsbezug vergütet. Der 13. Monatsbezug wird mit dem Junigehalt, der 14. Monatsbezug mit dem Novembergehalt abgerechnet. Allen Dienstnehmern gebührt darüber hinaus eine "Bankzulage" in der Höhe von 4 % des jeweiligen Bruttomonatsgehaltes inklusive der Zulagen, die sonderzahlungswirksam sind. Die Bankzulage wird 15 mal jährlich abgerechnet und ist überstunden- und pensionswirksam. Der Kläger erhielt ab Beginn seines Dienstverhältnisses einen Gehalt samt Überstundenpauschale ausbezahlt. Er führte von Beginn an Arbeitsaufzeichungen, wobei er in diesen die über die Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden hinausgehende Arbeitszeit konkret festhielt. Es kam vor, dass der Kläger mehr als 20 über die Normalarbeitszeit hinausgehende Stunden leistete. Der Kläger erhielt aber immer nur das Überstundenpauschale ausbezahlt. Die Personalzulage des Klägers betrug im Jänner 1997 S 5.110,-- brutto. Mit Wirkung vom 1. 2. 1997 wurde der Kläger zum Handlungsbevollmächtigten ernannt. Eine Änderung in seinem Arbeitsbereich ergab sich dadurch nicht. Vor dieser Änderung wurde mit dem Kläger nicht gesprochen. Mit Schreiben vom 24. 3. 1997 wurde ihm mitgeteilt, dass sich sein Gehalt auf Grund der Ernennung wie folgt zusammensetze:Gemäß Paragraph 14, BV muss die Gehaltszahlung bei unbefristeten Dienstverhältnissen im Vorhinein zum letzten Arbeitstag des vorgehenden Kalendermonats gutgeschrieben werden. Die während des Kalendermonats geleisteten Überstunden sind in der ersten Woche des Folgemonats der Personalabteilung zu melden und werden mit dem nächsten Monatsbezug vergütet. Der 13. Monatsbezug wird mit dem Junigehalt, der 14. Monatsbezug mit dem Novembergehalt abgerechnet. Allen Dienstnehmern gebührt darüber hinaus eine "Bankzulage" in der Höhe von 4 % des jeweiligen Bruttomonatsgehaltes inklusive der Zulagen, die sonderzahlungswirksam sind. Die Bankzulage wird 15 mal jährlich abgerechnet und ist überstunden- und pensionswirksam. Der Kläger erhielt ab Beginn seines Dienstverhältnisses einen Gehalt samt Überstundenpauschale ausbezahlt. Er führte von Beginn an Arbeitsaufzeichungen, wobei er in diesen die über die Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden hinausgehende Arbeitszeit konkret festhielt. Es kam vor, dass der Kläger mehr als 20 über die Normalarbeitszeit hinausgehende Stunden leistete. Der Kläger erhielt aber immer nur das Überstundenpauschale ausbezahlt. Die Personalzulage des Klägers betrug im Jänner 1997 S 5.110,-- brutto. Mit Wirkung vom 1. 2. 1997 wurde der Kläger zum Handlungsbevollmächtigten ernannt. Eine Änderung in seinem Arbeitsbereich ergab sich dadurch nicht. Vor dieser Änderung wurde mit dem Kläger nicht gesprochen. Mit Schreiben vom 24. 3. 1997 wurde ihm mitgeteilt, dass sich sein Gehalt auf Grund der Ernennung wie folgt zusammensetze:

VI/28 S 40.171,--

Funktionszulage S 3.985,--

Vorstandszulage S 3.420,--

Personalzulage S 6.800,--

Familienzulage S 380,--

Bankzulage S 2.191,--

insgesamt brutto S 56.948,--

Dieser pensionswirksame Gesamtgehalt wurde ihm 15,3 mal jährlich ausbezahlt. Eine zusätzliche Überstundenpauschale wurde nicht mehr gewährt. Dem Kläger war bei Erhalt dieses Schreibens die neue Betriebsvereinbarung betreffend die Abgeltung der Überstunden bekannt.

Nach den internen Überlegungen der beklagten Partei sollte die Überstundenpauschale durch Vorrückung auf die höchstmögliche Gehaltsstufe der Gruppe IV (richtig VI) und die Erhöhung der Funktionszulage sowie der Personalzulage in den Fixgehalt eingebaut werden. Der Grundlohn wurde entsprechend dem Kollektivvertrag erhöht, sodass sich ab Februar 1998 ein Grundgehalt von brutto S 40.825,--, ab Februar 1999 von brutto S 41.723,-- und ab Februar 2000 von brutto 42.182,-- monatlich ergab. Die Personal- und Familienzulage änderten sich seit seiner Ernennung zum Handlungsbevollmächtigten nicht. Die Funktionszulage erhöhte sich ab Februar 1998 auf brutto S 4.050,--, ab Februar 1999 auf brutto S 4.140,-- und ab Februar 2000 auf brutto S 4.190,--, die Vorstandszulage ab Februar 1998 auf brutto S 3.480,--, ab Februar 1999 auf brutto S 3.560,-- und ab Februar 2000 auf brutto S 3.600,--. Die Bankzulage betrug demgemäß ab Februar 1998 brutto S 2.222,--, ab Februar 1999 brutto S 2.265,-- und seit Februar

2000 brutto S 2.287,--.Nach den internen Überlegungen der beklagten Partei sollte die Überstundenpauschale durch Vorrückung auf die höchstmögliche Gehaltsstufe der Gruppe römisch IV (richtig römisch VI) und die Erhöhung der Funktionszulage sowie der Personalzulage in den Fixgehalt eingebaut werden. Der Grundlohn wurde entsprechend dem Kollektivvertrag erhöht, sodass sich ab Februar 1998 ein Grundgehalt von brutto S 40.825,--, ab Februar 1999 von brutto S 41.723,-- und ab Februar 2000 von brutto 42.182,-- monatlich ergab. Die Personal- und Familienzulage änderten sich seit seiner Ernennung zum Handlungsbevollmächtigten nicht. Die Funktionszulage erhöhte sich ab Februar 1998 auf brutto S 4.050,--, ab Februar 1999 auf brutto S 4.140,-- und ab Februar 2000 auf brutto S 4.190,--, die Vorstandszulage ab Februar 1998 auf brutto S 3.480,--, ab Februar 1999 auf brutto S 3.560,-- und ab Februar 2000 auf brutto S 3.600,--. Die Bankzulage betrug demgemäß ab Februar 1998 brutto S 2.222,--, ab Februar 1999 brutto S 2.265,-- und seit Februar 2000 brutto S 2.287,--.

Der Kläger bezahlte Arbeiterkammerumlage und war bei den Arbeiterkammerwahlen wahlberechtigt.

Sein unmittelbarer Vorgesetzter war der Leiter der Filialabteilung in der Zentrale Wien, der seinerseits dem zuständigen Vorstandsmitglied untergeordnet war. Der Kläger hatte drei bis vier Mitarbeiter. Er ist als Leiter der Filiale verantwortlich für die Bewältigung der anfallenden Aufgaben sowie für die Einteilung, Schulung und Überwachung der Mitarbeiter. Er spricht mit ihnen den Urlaub ab und genehmigt diesen. Bei Neuaufnahmen führte er die Auswahlgespräche und stellte den Mitarbeiter faktisch ein. Er entscheidet bei befristeten Dienstverträgen über die Verlängerung, kann auch einvernehmliche Lösungen von Dienstverträgen selbst vornehmen, solange kein Abfertigungsanspruch entstanden ist. Kündigungen und Entlassungen darf er nicht aussprechen. Im gesamten Personalwesen besteht für die Personalabteilung der beklagten Partei die Möglichkeit, in die Aufgaben des Klägers einzugreifen.

Bei Kreditvergaben hatte der Kläger ein Pouvoir bis zu S 2 Mio. In der Filiale wurde von der Aufnahme des Kreditantrages über die Vergabe bis zur Grundbuchseintragung alles ohne Einschaltung der Zentrale in Wien erledigt. Die Tätigkeit des Klägers beschränkte sich daher nicht auf die Leiterfunktion, er musste auch Kreditanträge und Vergaben bearbeiten.

Der Geschäftsumfang der Filiale betrug ca 1 % des Gesamtgeschäftes der beklagten Partei. Ab Eröffnung der Filiale entwickelte sich ihr Geschäftsgang sehr positiv. Der Gewinn wurde jährlich um das zweibis dreifache gesteigert. Das Kreditvolumen wurde vervielfacht. In den letzten Jahren wurden sehr viele Veranlagungen im Investmentfondsbereich getätigt. Durch die Geschäftsausweitung und den Personalwechsel im letzten Jahr erhöhte sich die Arbeitszeit des Klägers. Er leistete ab Juni 1997 bis August 2000 insgesamt ca 1.200 Überstunden.

In einem Schreiben an die Personalabteilung vom 6. 12. 1999 äußerte der Kläger Gehaltswünsche. Er verwies auf ein seit 5 Jahre gleichbleibendes Nettogehalt, das er wohl für die Jahre 1995 bis 1997 sowie für 1999 als gerecht empfinde, während er für 1998 auf Grund der Steigerung des Betriebsergebnisses ein außerordentliches Bilanzgeld in der Höhe von etwa S 75.000,-- als gerechtfertigt erachte. Er bat auch um Erwägung, ihm anstelle einer höheren Auszahlung ein Dienstauto zur Verfügung zu stellen. Da üblicherweise in den Anfangsmonaten eines Jahres über Gehaltserhöhungen entschieden wird, wartete der Kläger vorerst ab. Im April 2000 erhielt er ohne weiteren Kommentar der beklagten Partei S 10.000,-- als außerordentliches Bilanzgeld.

Bis zu diesem Zeitpunkt hatte der Kläger zwar seine Stunden jeweils aufgezeichnet und an die Filialleitung geschickt, er war sich jedoch bewusst, dass er für die über 38,5 Stunden hinausgehende Leistungen keine Abgeltung erhalten werde und akzeptierte die Gehaltszahlungen. Auf Grund des nach seinen Vorstellungen der gestiegenen Arbeitsbelastung nicht gerecht werdenden außerordentlichen Bilanzgeldes sah der Kläger bei der beklagten Partei keine beruflichen Perspektiven, zumal er auch das Gefühl hatte, den bisherigen Arbeitsaufwand gesundheitlich nicht mehr bewältigen zu können. Der Kläger sprach jedoch mit keinem seiner Vorgesetzten über diese Probleme, sondern forderte die beklagte Partei mit Schreiben vom 8. 6. 2000 erstmals auf, ihm für die durch das Überstundenpauschale für 20 Stunden monatlich nicht entgoltene Arbeitsleistung ab Juni 1997 S 224.374,60 zu bezahlen. Mangels Reaktion der beklagten Partei brachte er noch im Juni 2000 die gegenständliche Klage über diesen Betrag samt gestaffelten Zinsen ein und brachte dazu im Wesentlichen vor, er habe vom Juni 1997 bis einschließlich März 2000 insgesamt 392,5 Überstunden geleistet, die über die laut Arbeitsvertrag pauschaliert abgegoltenen 20 Überstunden pro Monat hinausgingen. Er habe die Arbeitszeitnachweise der beklagten Partei vorgelegt und sie mit Schreiben vom 8. 6. 2000 zur Bezahlung aufgefordert.

Die beklagte Partei beantragte Klagsabweisung und wandte zusammengefasst ein, der Kläger sei als leitender Angestellter vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen. Die behaupteten Überstunden seien nicht angeordnet worden. Der Kläger habe die Überstunden, deren Abgeltung er nunmehr begehre, nur zur Dokumentation des Arbeitsanfalles bekanntgegeben. Mit dem Kläger sei zur Abgeltung sämtlicher Überstunden zunächst ein Pauschale in Höhe von S 6.100,-- monatlich vereinbart worden. Diese "All-in-Vereinbarung" sei zulässig, weil dem Kläger ein weit über dem kollektivvertraglichen Entgelt liegender Mindestjahresbezug zugesichert worden sei. Mit Wirkung vom 1. 1. 1997 sei der Kläger zum Handlungsbevollmächtigten ernannt worden. In diesem Zusammenhang sei das Überstundenpauschale in den Monatsbezug eingebaut worden, wodurch sich der Jahresbruttobezug und die Pensionsbemessungsgrundlage um etwa S 35.000,-- erhöht hätten. Gemäß der Betriebsvereinbarung der beklagten Partei sei für "Funktionäre von Handelsbevollmächtigten aufwärts" die Leistung von Mehrarbeitsstunden im Sinn des § 7 Abs 1 BV und von Überstunden durch die Funktionszulage bzw durch den überkollektivvertraglichen Bezug abgegolten. Nach dem Kollektivvertrag hätte der Kläger im Jahr 1997 nur ein Gehalt der Gruppe VI Lohnstufe 12 und fortschreitend bis zum Jahr 2000 der Lohnstufe 15 erhalten. Er habe aber wesentlich den Kollektivvertrag übersteigende Einkünfte bezogen. Überdies sei die Berechnungsbasis für die Überstundenentlohnung unrichtig.Die beklagte Partei beantragte Klagsabweisung und wandte zusammengefasst ein, der Kläger sei als leitender Angestellter vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen. Die behaupteten Überstunden seien nicht angeordnet worden. Der Kläger habe die Überstunden, deren Abgeltung er nunmehr begehre, nur zur Dokumentation des Arbeitsanfalles bekanntgegeben. Mit dem Kläger sei zur Abgeltung sämtlicher Überstunden zunächst ein Pauschale in Höhe von S 6.100,-- monatlich vereinbart worden. Diese "All-in-Vereinbarung" sei zulässig, weil dem Kläger ein weit über dem kollektivvertraglichen Entgelt liegender Mindestjahresbezug zugesichert worden sei. Mit Wirkung vom 1. 1. 1997 sei der Kläger zum Handlungsbevollmächtigten ernannt worden. In diesem Zusammenhang sei das Überstundenpauschale in den Monatsbezug eingebaut worden, wodurch sich der Jahresbruttobezug und die Pensionsbemessungsgrundlage um etwa S 35.000,-- erhöht hätten. Gemäß der Betriebsvereinbarung der beklagten Partei sei für "Funktionäre von Handelsbevollmächtigten aufwärts" die Leistung von Mehrarbeitsstunden im Sinn des Paragraph 7, Absatz eins, BV und von Überstunden durch die Funktionszulage bzw durch den überkollektivvertraglichen Bezug abgegolten. Nach dem Kollektivvertrag hätte der Kläger im Jahr 1997 nur ein Gehalt der Gruppe römisch VI Lohnstufe 12 und fortschreitend bis zum Jahr 2000 der Lohnstufe 15 erhalten. Er habe aber wesentlich den Kollektivvertrag übersteigende Einkünfte bezogen. Überdies sei die Berechnungsbasis für die Überstundenentlohnung unrichtig.

Der Kläger replizierte, er sei nicht leitender Angestellter im Sinn des Arbeitszeitgesetzes und seine Position habe sich auch nach der Ernennung zum Handlungsbevollmächtigten nicht verändert. Diese Ernennung sei ohne sein Zutun und seine Bewilligung erfolgt. Er habe mit dieser Ernennung nicht auf die Abgeltung von Überstunden verzichtet. Er sei immer kollektivvertraglich eingereiht gewesen, wobei die Einstufung aufgrund von Vereinbarungen erfolgt sei. Mit Schriftsatz vom 14. 9. 2000 dehnte der Kläger das Klagebegehren auf brutto S 549.995,40 aus. Er sei zumindest seit Juni 1997 in der Gehaltsgruppe VI, Gehaltsstufe 28 eingereiht und dementsprechend entlohnt worden. Nach tourlicher Vorrückung hätte er im Jahre 1997 die Lohnstufe 21 erreicht. Mit der Differenz zur Lohnstufe 28 seien nur wenige Überstunden monatlich (zwischen 3,91 und 7,7), nicht jedoch die tatsächlich geleisteten 20 oder mehr Überstunden abgegolten worden. Unter Anrechnung der Differenzbeträge auf das Überstundenentgelt ergebe sich der nunmehr ausgedehnte Klagsbetrag. Das Erstgericht gab dem Klagebegehren mit einem Teilbetrag von brutto S 88.666,24 samt gestaffelten Zinsen aus Nettobeträgen statt und wies das Mehrbegehren von brutto S 461.321,16 samt gestaffelten Zinsen aus Nettobeträgen ab.Der Kläger replizierte, er sei nicht leitender Angestellter im Sinn des Arbeitszeitgesetzes und seine Position habe sich auch nach der Ernennung zum Handlungsbevollmächtigten nicht verändert. Diese Ernennung sei ohne sein Zutun und seine Bewilligung erfolgt. Er habe mit dieser Ernennung nicht auf die Abgeltung von Überstunden verzichtet. Er sei immer kollektivvertraglich eingereiht gewesen, wobei die Einstufung aufgrund von Vereinbarungen erfolgt sei. Mit Schriftsatz vom 14. 9. 2000 dehnte der Kläger das Klagebegehren auf brutto S 549.995,40 aus. Er sei zumindest seit Juni 1997 in der Gehaltsgruppe römisch VI, Gehaltsstufe 28 eingereiht und dementsprechend entlohnt worden. Nach tourlicher Vorrückung hätte er im Jahre 1997 die Lohnstufe 21 erreicht. Mit der Differenz zur Lohnstufe 28 seien nur wenige Überstunden monatlich (zwischen 3,91 und 7,7), nicht jedoch die tatsächlich geleisteten 20 oder mehr Überstunden abgegolten worden. Unter Anrechnung der Differenzbeträge auf das Überstundenentgelt ergebe sich der nunmehr ausgedehnte Klagsbetrag. Das Erstgericht gab dem Klagebegehren mit einem Teilbetrag von brutto S 88.666,24 samt gestaffelten Zinsen aus Nettobeträgen statt und wies das Mehrbegehren von brutto S 461.321,16 samt gestaffelten Zinsen aus Nettobeträgen ab.

Gegen dieses Urteil erhoben beide Teile Berufung. Der Kläger begehrte den Zuspruch von weiteren S 336.669,16 sA, die beklagte Partei die gänzliche Abweisung des Klagebegehrens.

Das Berufungsgericht gab nur der Berufung der beklagten Partei Folge und änderte das Urteil dahingehend ab, dass es das Klagebegehren zur Gänze abwies. Die ordentliche Revision ließ es zu, weil die Lösung primär von der Auslegung der Vereinbarung des Überstundenpauschales abhängig sei, die als Bestandteil der Betriebsvereinbarung der beklagten Partei über den Einzelfall hinaus Bedeutung habe. In rechtlicher Hinsicht pflichtete es dem Erstgericht insoweit bei, dass im gegenständlichen Fall dahingestellt bleiben könne, ob der Kläger unter den im Vergleich zum ArbVG und AKG erweiterten Kreis der leitenden Angestellten iSd § 1 Abs 2 Z 8 AZG falle, weil auch bezüglich eines von der Geltung des AZG ausgenommenen leitenden Angestellten mit Kollektivvertrag oder Einzelarbeitsvertrag eine Verpflichtung zur Vergütung von Überstunden begründet werden könne (9 ObA 110/92; 8 ObA 238/95; 9 ObA 26/96).Das Berufungsgericht gab nur der Berufung der beklagten Partei Folge und änderte das Urteil dahingehend ab, dass es das Klagebegehren zur Gänze abwies. Die ordentliche Revision ließ es zu, weil die Lösung primär von der Auslegung der Vereinbarung des Überstundenpauschales abhängig sei, die als Bestandteil der Betriebsvereinbarung der beklagten Partei über den Einzelfall hinaus Bedeutung habe. In rechtlicher Hinsicht pflichtete es dem Erstgericht insoweit bei, dass im gegenständlichen Fall dahingestellt bleiben könne, ob der Kläger unter den im Vergleich zum ArbVG und AKG erweiterten Kreis der leitenden Angestellten iSd Paragraph eins, Absatz 2, Ziffer 8, AZG falle, weil auch bezüglich eines von der Geltung des AZG ausgenommenen leitenden Angestellten mit Kollektivvertrag oder Einzelarbeitsvertrag eine Verpflichtung zur Vergütung von Überstunden begründet werden könne (9 ObA 110/92; 8 ObA 238/95; 9 ObA 26/96).

§ 1 Abs 3 lit a des Kollektivvertrages für Angestellte der Banken und Bankiers nehme die Direktoren und leitenden Angestellten, denen maßgebender Einfluss auf die Betriebsführung zustehe (§ 36 Abs 2 Z 1 und 3 ArbVG) von seinem Anwendungsbereich aus, wobei er die Festlegung dieses Personenkreises in Instituten mit zumindest 50 Dienstnehmern durch eine Betriebsvereinbarung ermögliche. Im Sinn dieser Befugnis lege § 1 Abs 2 der Betriebsvereinbarung der beklagten Partei fest, dass zur Gruppe der Direktoren und leitenden Angestellten, denen maßgebender Einfluss auf die Betriebsführung zustehe, nur jene Dienstnehmer gehörten, die nicht arbeiterkammerumlagepflichtig seien. Grundsätzlich sei gemäß § 17 Abs 1 AKG jeder kammerzughörige Arbeitnehmer zur Leistung der Arbeiterkammerumlage verpflichtet. Nach § 10 Abs 2 Z 2 AKG gehörten Geschäftsführer und Vorstandmitglieder, wenn das Unternehmen in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft betrieben werde, nicht der Arbeiterkammer an.Paragraph eins, Absatz 3, Litera a, des Kollektivvertrages für Angestellte der Banken und Bankiers nehme die Direktoren und leitenden Angestellten, denen maßgebender Einfluss auf die Betriebsführung zustehe (Paragraph 36, Absatz 2, Ziffer eins und 3 ArbVG) von seinem Anwendungsbereich aus, wobei er die Festlegung dieses Personenkreises in Instituten mit zumindest 50 Dienstnehmern durch eine Betriebsvereinbarung ermögliche. Im Sinn dieser Befugnis lege Paragraph eins, Absatz 2, der Betriebsvereinbarung der beklagten Partei fest, dass zur Gruppe der Direktoren und leitenden Angestellten, denen maßgebender Einfluss auf die Betriebsführung zustehe, nur jene Dienstnehmer gehörten, die nicht arbeiterkammerumlagepflichtig seien. Grundsätzlich sei gemäß Paragraph 17, Absatz eins, AKG jeder kammerzughörige Arbeitnehmer zur Leistung der Arbeiterkammerumlage verpflichtet. Nach Paragraph 10, Absatz 2, Ziffer 2, AKG gehörten Geschäftsführer und Vorstandmitglieder, wenn das Unternehmen in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft betrieben werde, nicht der Arbeiterkammer an.

Nach diesen Regelungen falle der Kläger, der unstrittig weder Geschäftsführer noch Vorstandsmitglied der beklagten Partei sei, in den persönlichen Geltungsbereich sowohl des Kollektivvertrages für Angestellte der Banken und Bankiers als auch der Betriebsvereinbarung der beklagten Partei. Wären Handlungsbevollmächtigte ausgenommen, so erübrigte sich die im gegenständlichen Fall relevante Regelung über die Abgeltung von Mehrarbeitsstunden im Sinn des § 7 Abs 1 BV und Überstunden der Funktionäre "vom Handlungsbevollmächtigten aufwärts" im § 8 Abs 6 BV. Im gegenständlichen Fall sei die Anwendung des genannten Kollektivvertrages und der Betriebsvereinbarung auf das Dienstverhältnis von den Parteien ausdrücklich vereinbart worden. Die Unabdingbarkeit der über das Überstundenpauschale hinaus geleisteten Überstunden ergebe sich daher unabhängig von der Anwendbarkeit des § 10 AZG aus § 3 Abs 1 ArbVG (8 ObA 238/95; 9 ObA 26/96).Nach diesen Regelungen falle der Kläger, der unstrittig weder Geschäftsführer noch Vorstandsmitglied der beklagten Partei sei, in den persönlichen Geltungsbereich sowohl des Kollektivvertrages für Angestellte der Banken und Bankiers als auch der Betriebsvereinbarung der beklagten Partei. Wären Handlungsbevollmächtigte ausgenommen, so erübrigte sich die im gegenständlichen Fall relevante Regelung

über die Abgeltung von Mehrarbeitsstunden im Sinn des Paragraph 7, Absatz eins, BV und Überstunden der Funktionäre "vom Handlungsbevollmächtigten aufwärts" im Paragraph 8, Absatz 6, BV. Im gegenständlichen Fall sei die Anwendung des genannten Kollektivvertrages und der Betriebsvereinbarung auf das Dienstverhältnis von den Parteien ausdrücklich vereinbart worden. Die Unabdingbarkeit der über das Überstundenpauschale hinaus geleisteten Überstunden ergebe sich daher unabhängig von der Anwendbarkeit des Paragraph 10, AZG aus Paragraph 3, Absatz eins, ArbVG (8 ObA 238/95; 9 ObA 26/96).

Es entspreche herrschender Lehre und Rechtsprechung, dass die Vergütung geleisteter Überstunden auch durch die Vereinbarung eines Überstundenpauschales erfolgen könne. Eine Vereinbarung, dass mit den laufenden Bezügen alle durch Mehrarbeit entstandenen Ansprüche abgegolten seien, sei demnach zulässig, wenn das laufende Einkommen höher als das kollektivvertragliche Mindestentgelt zuzüglich der für die tatsächlich geleisteten Überstunden gebührenden Vergütung sei (9 ObA 287/89; 9 ObA 268/92; 9 ObA 158/93 mwN). Eine derartige Vereinbarung könne jedoch den Arbeitnehmer nicht hindern, über das Pauschale hinausgehende Ansprüche zu erheben, die durch den das kollektivvertragliche Mindestentgelt für die Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden zuzüglich Mehrarbeit von 1 ½ Stunden übersteigenden Teil seines Bezuges nicht gedeckt seien (9 ObA 111/90; 8 ObA 238/95; 9 ObA 26/96 ua).

Dem Erstgericht sei daher beizupflichten, das auch § 8 Abs 6 BV die Geltendmachung von Mehrleistungsansprüchen, die durch das Überstundenpauschale, nämlich die Funktionszulage und den überkollektivvertraglichen Bezug nicht gedeckt seien, nicht ausgeschlossen werde.Dem Erstgericht sei daher beizupflichten, das auch Paragraph 8, Absatz 6, BV die Geltendmachung von Mehrleistungsansprüchen, die durch das Überstundenpauschale, nämlich die Funktionszulage und den überkollektivvertraglichen Bezug nicht gedeckt seien, nicht ausgeschlossen werde.

Im gegenständlichen Fall habe die beklagte Partei dem Kläger mit Schreiben vom 24. 3. 1997 die Zusammensetzung seines Gehaltes nach seiner Ernennung zum Handlungsbevollmächtigten ab 1. 2. 1997 mitgeteilt. Nach den Intentionen der beklagten Partei sollte das Überstundenpauschale durch Vorrückung auf die höchstmögliche Gehaltsstufe der Gruppe VI und die Erhöhung der Funktions- sowie der Personalzulage in den Fixgehalt eingebaut werden. Dem Kläger sei bei Erhalt dieses Schreibens § 8 Abs 6 der BV bekannt gewesen. Er sei sich nach der ausdrücklichen Feststellung des Erstgerichtes auch bewusst gewesen, dass er für die über 38,5 Stunden pro Woche hinausgehenden Leistungen keine Abgeltung erhalten werde. Er habe diese Regelung akzeptiert, wie er es in seinem Schreiben vom 6. 12. 1999 auch explizit zum Ausdruck gebracht habe. Er habe in diesem Schreiben festgehalten, dass er sein Nettogehalt für 1997 und 1999 als gerecht empfinde und lediglich für das Jahr 1998 ein außerordentliches Bilanzgeld von S 75.000,-- als angemessen erachte. Eine pauschale Überstundenvergütung der iSd § 8 Abs 6 BV sei daher nicht zweifelhaft.Im gegenständlichen Fall habe die beklagte Partei dem Kläger mit Schreiben vom 24. 3. 1997 die Zusammensetzung seines Gehaltes nach seiner Ernennung zum Handlungsbevollmächtigten ab 1. 2. 1997 mitgeteilt. Nach den Intentionen der beklagten Partei sollte das Überstundenpauschale durch Vorrückung auf die höchstmögliche Gehaltsstufe der Gruppe römisch VI und die Erhöhung der Funktions- sowie der Personalzulage in den Fixgehalt eingebaut werden. Dem Kläger sei bei Erhalt dieses Schreibens Paragraph 8, Absatz 6, der BV bekannt gewesen. Er sei sich nach der ausdrücklichen Feststellung des Erstgerichtes auch bewusst gewesen, dass er für die über 38,5 Stunden pro Woche hinausgehenden Leistungen keine Abgeltung erhalten werde. Er habe diese Regelung akzeptiert, wie er es in seinem Schreiben vom 6. 12. 1999 auch explizit zum Ausdruck gebracht habe. Er habe in diesem Schreiben festgehalten, dass er sein Nettogehalt für 1997 und 1999 als gerecht empfinde und lediglich für das Jahr 1998 ein außerordentliches Bilanzgeld von S 75.000,-- als angemessen erachte. Eine pauschale Überstundenvergütung der iSd Paragraph 8, Absatz 6, BV sei daher nicht zweifelhaft.

Da sich die beklagte Partei im erstinstanzlichen Verfahren weder auf Verzicht noch auf Verfall berufen habe und eine amtswegige Wahrnehmung des Verfalls nicht zu erfolgen habe (9 ObA 178/89; 9 ObA 195/89; 9 ObA 180/90 uva), sei der Überstundenanspruch des Klägers im gesamten Zeitraum ab Juni 1997 zu überprüfen.

Ausgehend von der Vereinbarung eines Überstundenpauschales iSd § 8 Abs 6 BV, wonach die Leistung von Mehrarbeitsstunden iSd § 7 Abs 1 BV und von Überstunden durch die Funktionszulage bzw durch den überkollektivvertraglichen Bezug abgegolten werde, sei der beklagten Partei beizupflichten, dass bei der Deckungsrechnung auf das kollektivvertragliche Mindestentgelt und die sich daraus ergebende Überstundenvergütung abzustellen sei (Arb 10.451, 10.624; 9 ObA 111/90; 9 ObA 158/93; 9 ObA 26/96 ua), weil nur diese Ansprüche als unabdingbar gesichert seien. Entgegen der Ansicht des Erstgerichtes und des Klägers sei daher nicht von dem ohne Ernennung zum Handlungsbevollmächtigten fiktiv zustehenden Gehalt bzw vom tatsächlich

ausbezahlten Gehalt auszugehen, die beide über dem kollektivvertraglichen Entgelt lägen, weil diesbezüglich kein Schutz durch § 3 Abs 1 ArbVG bestehe.Ausgehend von der Vereinbarung eines Überstundenpauschales iSd Paragraph 8, Absatz 6, BV, wonach die Leistung von Mehrarbeitsstunden iSd Paragraph 7, Absatz eins, BV und von Überstunden durch die Funktionszulage bzw durch den überkollektivvertraglichen Bezug abgegolten werde, sei der beklagten Partei beizupflichten, dass bei der Deckungsrechnung auf das kollektivvertragliche Mindestentgelt und die sich daraus ergebende Überstundenvergütung abzustellen sei (Arb 10.451, 10.624; 9 ObA 111/90; 9 ObA 158/93; 9 ObA 26/96 ua), weil nur diese Ansprüche als unabdingbar gesichert seien. Entgegen der Ansicht des Erstgerichtes und des Klägers sei daher nicht von dem ohne Ernennung zum Handlungsbevollmächtigten fiktiv zustehenden Gehalt bzw vom tatsächlich ausbezahlten Gehalt auszugehen, die beide über dem kollektivvertraglichen Entgelt lägen, weil diesbezüglich kein Schutz durch Paragraph 3, Absatz eins, ArbVG bestehe.

Unter "überkollektivvertraglichem Bezug" seien alle Bezugsbestandteile zu verstehen, zu denen die beklagte Partei nicht aufgrund des anzuwendenden Kollektivvertrages verpflichtet gewesen sei. Er umfasse daher nicht nur den zusätzlichen Verdienst durch eine höhere Einstufung, sondern auch sämtliche Zulagen, die der Kollektivvertrag nicht vorsehe. Im gegenständlichen Fall seien daher nicht nur die ausdrücklich angeführte Funktionszulage, sondern auch die Vorstands-, Personal- und Bankzulage zu berücksichtigen. Lediglich die Familienzulage als kollektivvertraglich geregelte Sozialzulage (§ 8 Abs 2 Z III 1 des KV) habe außer Ansatz zu bleiben. Die vom Erstgericht vorgenommene Differenzierung, wonach wohl die Funktions- und die Personalzulage zur Deckung von Überstunden dienten, während dies für die Vorstands- und Bankzulage nicht gelte, könne dem verwendeten Begriff "überkollektivvertraglicher Bezug" nicht entnommen werden. Die Vorstandszulage gebühre schon begrifflich für eine bestimmte Funktion, nämlich die des Filialvorstandes. Auch für die Bankzulage, die in der Höhe eines bestimmten Prozentsatzes des Brutto-Monatsgehalts gebühre, sei die Unterscheidung nicht verständlich, zumal in ihrer Bemessungsgrundlage Gehaltsbestandteile enthalten seien, die selbst nach Auffassung des Erstgerichtes Überstunden abgelten sollten. Aus dem Begriffspaar kollektivvertragliches Mindestentgelt einerseits und überkollektivvertraglicher Bezug (Istlohn) anderseits sei demnach abzuleiten, dass dem gesicherten Mindestentgelt alle Bestandteile des tatsächlich ausbezahlten Gehalts gegenüberzustellen seien und die sich hiebei ergebende Differenz das zur Deckung der geleisteten Überstunden vereinbarte Pauschale darstelle.Unter "überkollektivvertraglichem Bezug" seien alle Bezugsbestandteile zu verstehen, zu denen die beklagte Partei nicht aufgrund des anzuwendenden Kollektivvertrages verpflichtet gewesen sei. Er umfasse daher nicht nur den zusätzlichen Verdienst durch eine höhere Einstufung, sondern auch sämtliche Zulagen, die der Kollektivvertrag nicht vorsehe. Im gegenständlichen Fall seien daher nicht nur die ausdrücklich angeführte Funktionszulage, sondern auch die Vorstands-, Personal- und Bankzulage zu berücksichtigen. Lediglich die Familienzulage als kollektivvertraglich geregelte Sozialzulage (Paragraph 8, Absatz 2, Z römisch III 1 des KV) habe außer Ansatz zu bleiben. Die vom Erstgericht vorgenommene Differenzierung, wonach wohl die Funktions- und die Personalzulage zur Deckung von Überstunden dienten, während dies für die Vorstands- und Bankzulage nicht gelte, könne dem verwendeten Begriff "überkollektivvertraglicher Bezug" nicht entnommen werden. Die Vorstandszulage gebühre schon begrifflich für eine bestimmte Funktion, nämlich die des Filialvorstandes. Auch für die Bankzulage, die in der Höhe eines bestimmten Prozentsatzes des Brutto-Monatsgehalts gebühre, sei die Unterscheidung nicht verständlich, zumal in ihrer Bemessungsgrundlage Gehaltsbestandteile enthalten seien, die selbst nach Auffassung des Erstgerichtes Überstunden abgelten sollten. Aus dem Begriffspaar kollektivvertragliches Mindestentgelt einerseits und überkollektivvertraglicher Bezug (Istlohn) anderseits sei demnach abzuleiten, dass dem gesicherten Mindestentgelt alle Bestandteile des tatsächlich ausbezahlten Gehalts gegenüberzustellen seien und die sich hiebei ergebende Differenz das zur Deckung der geleisteten Überstunden vereinbarte Pauschale darstelle.

Nach § 5 Abs 1 iVm § 8 Abs 2 Z I des KV seien nur bei den Tätigkeitsgruppen I bis III iSd § 2 Vordienstzeiten zu berücksichtigen. Da der Kläger in die Tätigkeitsgruppe VI eingestuft worden sei, hätten die Steitteile bei der Gehaltsregelung auf Vordienstzeiten zu Recht nicht Bedacht genommen. Für den Schemabezug laut Anlage 1 sei beim Kläger nur das vollendete Hochschulstudium bis zum Ausmaß der Mindeststudiendauer von 4 Jahren relevant, sodass er unter Berücksichtigung des § 5 Abs 3 KV ab 1990 in die fünfte Gehaltsstufe einzureihen gewesen wäre. Unter Berücksichtigung der regelmäßigen Avancements wäre er zum Zeitpunkt seiner Bestellung zum Handlungsbevollmächtigten mit Wirkung vom 1. 2. 1997 nach Verwendungsgruppe VI Gehaltsstufe 12 zu entlohnen gewesen. Der Kollektivvertragsgehalt hätte demnach S 29.925,-- und in den Folgejahren bei Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe S 31.136,--, S 32.498,-- bzw (für 2000) S 33.571,-- betragen. Die Differenz zu den vom Erstgericht festgestellten tatsächlich ausbezahlten Gehältern (ohne Familienzulage) betrage vom Februar 1997 bis Jänner 1998

monatlich S 26.643,--, im Folgejahr S 26.241,--, danach S 25.990,-- und ab Februar 2000 S 25.488,--. Da die Überstunde ausgehend vom kollektivvertraglichen Mindestbezug und bei Anwendung des Divisors 150 im Jahre 1997 mit S 299,25, danach mit S 311,36, S 324,98 und im Jahr 2000 mit S 335,71 zu entlohnen gewesen sei, decke die Differenz von Februar 1997 bis Jänner 1998 89,03 Überstunden monatlich, danach 84,28, 79,97 und ab Februar 2000 75,92 Überstunden monatlich ab. Da die vom Erstgericht von Juni 1997 bis August 2000 monatlich festgestellten Überstunden die durch das Überstundenpauschale abgedeckte Mehrarbeitszeit nicht überstiegen, stünden dem Kläger über das Pauschale hinausgehende unabdingbare gesetzliche Ansprüche auf Vergütung von Überstunden nicht zu, so dass das Klagebegehren zur Gänze abzuweisen sei.Nach Paragraph 5, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 8, Absatz 2, Z römisch eins des KV seien nur bei den Tätigkeitsgruppen römisch eins bis römisch III iSd Paragraph 2, Vordienstzeiten zu berücksichtigen. Da der Kläger in die Tätigkeitsgruppe römisch VI eingestuft worden sei, hätten die Steitteile bei der Gehaltsregelung auf Vordienstzeiten zu Recht nicht Bedacht genommen. Für den Schemabezug laut Anlage 1 sei beim Kläger nur das vollendete Hochschulstudium bis zum Ausmaß der Mindeststudiendauer von 4 Jahren relevant, sodass er unter Berücksichtigung des Paragraph 5, Absatz 3, KV ab 1990 in die fünfte Gehaltsstufe einzureihen gewesen wäre. Unter Berücksichtigung der regelmäßigen Avancements wäre er zum Zeitpunkt seiner Bestellung zum Handlungsbevollmächtigten mit Wirkung vom 1. 2. 1997 nach Verwendungsgruppe römisch VI Gehaltsstufe 12 zu entlohnen gewesen. Der Kollektivvertragsgehalt hätte demnach S 29.925,-- und in den Folgejahren bei Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe S 31.136,--, S 32.498,-- bzw (für 2000) S 33.571,-- betragen. Die Differenz zu den vom Erstgericht festgestellten tatsächlich ausbezahlten Gehältern (ohne Familienzulage) betrage vom Februar 1997 bis Jänner 1998 monatlich S 26.643,--, im Folgejahr S 26.241,--, danach S 25.990,-- und ab Februar 2000 S 25.488,--. Da die Überstunde ausgehend vom kollektivvertraglichen Mindestbezug und bei Anwendung des Divisors 150 im Jahre 1997 mit S 299,25, danach mit S 311,36, S 324,98 und im Jahr 2000 mit S 335,71 zu entlohnen gewesen sei, decke die Differenz von Februar 1997 bis Jänner 1998 89,03 Überstunden monatlich, danach 84,28, 79,97 und ab Februar 2000 75,92 Überstunden monatlich ab. Da die vom Erstgericht von Juni 1997 bis August 2000 monatlich festgestellten Überstunden die durch das Überstundenpauschale abgedeckte Mehrarbeitszeit nicht überstiegen, stünden dem Kläger über das Pauschale hinausgehende unabdingbare gesetzliche Ansprüche auf Vergütung von Überstunden nicht zu, so dass das Klagebegehren zur Gänze abzuweisen sei.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision des Klägers wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung mit dem Antrag auf Abänderung in dem durch die Berufungserklärung eingeschränkten Umfang von S 425.315,40 (= EUR 30.908,88).

Die beklagte Partei beantragt der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist zwar aus dem vom Berufungsgericht genannten Grund zulässig, aber nicht berechtigt.

Der Kläger wendet sich nicht grundsätzlich gegen die vom Berufungsgericht vertretene, oben ausführlich wiedergegebene Rechtsansicht betreffend die Zulässigkeit der Pauschalentlohnung von Überstunden, sei es als Überstundenpauschale, Funktionszulage oder "all-in-Vereinbarung", sofern nur sein unabdingbarer gesetzlicher Anspruch auf Vergütung der Mehrarbeitsleistung durch die Pauschalvereinbarung gedeckt ist - diesbezüglich genügt es daher gemäß § 510 Abs 3 ZPO auf die zutreffende rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichtes zu verweisen -, sondern er bekämpft nur einzelne Punkte der Berechnung, insbesondere die vom Berufungsgericht vorgenommene Deckungsrechnung.Der Kläger wendet sich nicht grundsätzlich gegen die vom Berufungsgericht vertretene, oben ausführlich wiedergegebene Rechtsansicht betreffend die Zulässigkeit der Pauschalentlohnung von Überstunden, sei es als Überstundenpauschale, Funktionszulage oder "all-in-Vereinbarung", sofern nur sein unabdingbarer gesetzlicher Anspruch auf Vergütung der Mehrarbeitsleistung durch die Pauschalvereinbarung gedeckt ist - diesbezüglich genügt es daher gemäß Paragraph 510, Absatz 3, ZPO auf die zutreffende rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichtes zu verweisen -, sondern er bekämpft nur einzelne Punkte der Berechnung, insbesondere die vom Berufungsgericht vorgenommene Deckungsrechnung.

Er meint, der Schutz gemäß § 3 Abs 1 ArbVG könne schon begrifflich nicht lediglich teilweise gegeben sein. Bestimmungen aus der Betriebsvereinbarung dürften demnach solche aus Kollektivverträgen weder aufheben noch beschränken. Sofern das Berufungsgericht zum Ergebnis gelange, dass bei der Differenzberechnung nicht von dem ohne Ernennung zum Handlungsbevollmächtigten fiktiv zustehenden Gehalt bzw vom tatsächlich ausbezahlten Gehalt auszugehen sei, lasse sie § 8 Abs 6 BV lediglich teilweise gelten; eine solche Beurteilung widerspreche § 3 Abs 1 ArbVG.

Die in § 8 Abs 6 BV getroffene Regelung widerspreche dem Kollektivvertrag und könne daher für den Revisionswerber keine Ausschlusswirkung entwickeln.Er meint, der Schutz gemäß Paragraph 3, Absatz eins, ArbVG könne schon begrifflich nicht lediglich teilweise gegeben sein. Bestimmungen aus der Betriebsvereinbarung dürften demnach solche aus Kollektivverträgen weder aufheben noch beschränken. Sofern das Berufungsgericht zum Ergebnis gelange, dass bei der Differenzberechnung nicht von dem ohne Ernennung zum Handlungsbevollmächtigten fiktiv zustehenden Gehalt bzw vom tatsächlich ausbezahlten Gehalt auszugehen sei, lasse sie Paragraph 8, Absatz 6, BV lediglich teilweise gelten; eine solche Beurteilung widerspreche Paragraph 3, Absatz eins, ArbVG. Die in Paragraph 8, Absatz 6, BV getroffene Regelung widerspreche dem Kollektivvertrag und könne daher für den Revisionswerber keine Ausschlusswirkung entwickeln.

Diese Argumentation ist schwer verständlich. Der Kläger dürfte meinen, dass auch dann, wenn arbeitsvertraglich eine kollektivvertragliche Gehalts- oder Lohnregelung vereinbart werde, dieser Umstand zur Folge habe, dass die betreffende Regelung ebenso wie der Kollektivvertrag selbst mit zwingender Wirkung ausgestattet sei.

Das trifft aber nicht zu. Der Kollektivvertrag soll einen Mindeststandard an Entgelt sichern. Wenn in einem Arbeitsvertrag oder einer Betriebsvereinbarung von einem "überkollektivvertraglichen Bezug" die Rede ist, dann ist damit jener Bezug gemeint, der über dem aufgrund des Kollektivvertrages zu gewährenden Mindestentgelt liegt. Es kann sich hiebei auch um einen Bezug handeln, der unter Heranziehung von Entgeltregeln des Kollektivvertrages bestimmt wird. Aufgrund dieses Umstandes kann die Vereinbarung aber nicht die Wirkung des § 3 Abs 1 ArbVG entfalten; eine solche kann nur der Kollektivvertrag selbst erzeugen.Das trifft aber nicht zu. Der Kollektivvertrag soll einen Mindeststandard an Entgelt sichern. Wenn in einem Arbeitsvertrag oder einer Betriebsvereinbarung von einem "überkollektivvertraglichen Bezug" die Rede ist, dann ist damit jener Bezug gemeint, der über dem aufgrund des Kollektivvertrages zu gewährenden Mindestentgelt liegt. Es kann sich hiebei auch um einen Bezug handeln, der unter Heranziehung von Entgeltregeln des Kollektivvertrages bestimmt wird. Aufgrund dieses Umstandes kann die Vereinbarung aber nicht die Wirkung des Paragraph 3, Absatz eins, ArbVG entfalten; eine solche kann nur der Kollektivvertrag selbst erzeugen.

Um das kollektivvertragliche Mindestgehalt zu ermitteln und zu prüfen, ab wann eine darüber hinausgehende Besserstellung vorliegt, sind jene Tatbestandsmerkmale zu erfassen, an welche der Kollektivvertrag anknüpft. Vorliegendenfalls handelt es sich hiebei um die Gehaltsgruppe und die Gehaltsstufe (kollektivvertraglich anzurechnende Dienstzeiten). Alles andere (zB höhere Einstufung, Anrechnung einer größeren Anzahl von Verwendungsgruppenjahren) stellt eine überkollektivvertragliche Entlohnung dar, auf die der Arbeitnehmer verzichten kann. Ebenso kann er eine Vereinbarung treffen, dass die darüber hinausgehende Entlohnung zur Abgeltung von Mehrarbeit dient. Solche Vereinbarungen sind zulässig, sofern nur der vereinbarte Pauschalbetrag den Betrag erreicht, den der Dienstnehmer mindestens für seine Normalarbeit und seine geleisteten Überstunden erhalten muss (4 Ob 66/84 = Arb 10.451 uva; zuletzt 9 ObA 237/00v; Cerny in Cerny/Gahleitner/Kundtner/Preiss/Schneller ArbVG 2, 61). Diesen Zweck verfolgt § 8 Abs 6 BV für Angestellte vom Handlungsbevollmächtigten aufwärts; diese Bestimmung ist daher zulässig.Um das kollektivvertragliche Mindestgehalt zu ermitteln und zu prüfen, ab wann eine darüber hinausgehende Besserstellung vorliegt, sind jene Tatbestandsmerkmale zu erfassen, an welche der Kollektivvertrag anknüpft. Vorliegendenfalls handelt es sich hiebei um die Gehaltsgruppe und die Gehaltsstufe (kollektivvertraglich anzurechnende Dienstzeiten). Alles andere (zB höhere Einstufung, Anrechnung einer größeren Anzahl von Verwendungsgruppenjahren) stellt eine überkollektivvertragliche Entlohnung dar, auf die der Arbeitnehmer verzichten kann. Ebenso kann er eine Vereinbarung treffen, dass die darüber hinausgehende Entlohnung zur Abgeltung von Mehrarbeit dient. Solche Vereinbarungen sind zulässig, sofern nur der vereinbarte Pauschalbetrag den Betrag erreicht, den der Dienstnehmer mindestens für seine Normalarbeit und seine geleisteten Überstunden erhalten muss (4 Ob 66/84 = Arb 10.451 uva; zuletzt 9 ObA 237/00v; Cerny in Cerny/Gahleitner/Kundtner/Preiss/Schneller ArbVG 2, 61). Diesen Zweck verfolgt Paragraph 8, Absatz 6, BV für Angestellte vom Handlungsbevollmächtigten aufwärts; diese Bestimmung ist daher zulässig.

Der Kläger vertritt weiters die Ansicht, der Begriff "überkollektivvertraglicher Bezug" in § 8 Abs 6 BV werde vom Berufungsgericht sofern unrichtig interpretiert, als dadurch auch Vorstands-, Personal- und Bankzulage mitinbegriffen sein sollen. Durch die Formulierung sei ausreichend eindeutig zum Ausdruck gebracht worden, dass nur die Funktionzulage in die Überstundenberechnung einzubeziehen sei, weil anderenfalls die Bestimmung anders formuliert worden wäre. Die Auslegung des Berufungsgerichtes komme auch teleologisch zum falschen Ergebnis. Zweck der

getroffenen Regelung könne wohl nur sein, dass nach Ernennung zum Handlungsbevollmächtigten ein bestimmter Umfang von Überstunden durch die damit einhergehende Besserstellung im Gehalt abgegolten werden sollte, weil Handlungsbevollmächtigten mehr Überstunden zugemutet würden, die von diesen auch geleistet werden dürften, als "darunter liegenden" Mitarbeitern. Keinesfalls könne damit der Zweck verfolgt werden, bereits bestehende Zulagen und Gehaltsbestandteile zu schmälern und in pauschalierte Überstundenabgeltungen umzuwandeln.Der Kläger vertritt weiters die Ansicht, der Begriff "überkollektivvertraglicher Bezug" in Paragraph 8, Absatz 6, BV werde vom Berufungsgericht sofern unrichtig interpretiert, als dadurch auch Vorstands-, Personal- und Bankzulage mitinbegriffen sein sollen. Durch die Formulierung sei ausreichend eindeutig zum Ausdruck gebracht worden, dass nur die Funktionzulage in die Überstundenberechnung einzubeziehen sei, weil anderenfalls die Bestimmung anders formuliert worden wäre. Die Auslegung des Berufungsgerichtes komme auch teleologisch zum falschen Ergebnis. Zweck der getroffenen Regelung könne wohl nur sein, dass nach Ernennung zum Handlungsbevollmächtigten ein bestimmter Umfang von Überstunden durch die damit einhergehende Besserstellung im Gehalt abgegolten werden sollte, weil Handlungsbevollmächtigten mehr Überstunden zugemutet würden, die von diesen auch geleistet werden dürften, als "darunter liegenden" Mitarbeitern. Keinesfalls könne damit der Zweck verfolgt werden, bereits bestehende Zulagen und Gehaltsbestandteile zu schmälern und in pauschalierte Überstundenabgeltungen umzuwandeln.

Dem Kläger ist zwar zuzugestehen, dass es besser gewesen wäre, § 8 Abs 6 BV klarer zu fassen. Feststeht jedoch, dass das Überstundenpauschale bei Angestellten ab dem Rang eines Handlungsbevollmächtigten in das Fixgehalt, bestehend aus der Vorrückung in die höchstmögliche Gehaltsstufe und die Gewährung diversen Zulagen, eingebaut und damit dessen Entfall ausgeglichen werden sollte. Die behauptete Schlechterstellung durch die Ernennung zum Handlungsbevollmächtigten liegt nicht vor; die oben aufgezeigten Berechnungen, die der Kläger in keiner Weise bekämpft, zeigen, dass er durch die Ernennung zum Handlungsbevollmächtigten auch ohne Überstundenpauschale nicht weniger, sondern mehr, wenn auch nicht allzuviel mehr als vorher verdient hat. Immerhin war sein Gehalt insgesamt ca S 25.000,-- monatlich höher als das kollektivvertragliche Mindesgehalt. Wieso etwa eine Vorstandszulage keine Funktionszulage sein sollte, ist schon begrifflich nicht nachvollziehbar. Der erkennende Senat teilt die Rechtsansicht des Berufungsgerichtes, dass nach § 8 Abs 6 BV alle tätigkeitsbezogenen Zulagen, die im Kollektivvertrag nicht angeführt sind, als überkollektivvertraglicher Bezug zu werten und zur Überstundenabgeltung heranzuziehen sind.Dem Kläger ist zwar zuzugestehen, dass es besser gewesen wäre, Paragraph 8, Absatz 6, BV klarer zu fassen. Feststeht jedoch, dass das Überstundenpauschale bei Angestellten ab dem Rang eines Handlungsbevollmächtigten in das Fixgehalt, bestehend aus der Vorrückung in die höchstmögliche Gehaltsstufe und die Gewährung diversen Zulagen, eingebaut und damit dessen Entfall ausgeglichen werden sollte. Die behauptete Schlechterstellung durch die Ernennung zum Handlungsbevollmächtigten liegt nicht vor; die oben aufgezeigten Berechnungen, die der Kläger in keiner Weise bekämpft, zeigen, dass er durch die Ernennung zum Handlungsbevollmächtigten auch ohne Überstundenpauschale nicht weniger, sondern mehr, wenn auch nicht allzuviel mehr als vorher verdient hat. Immerhin war sein Gehalt insgesamt ca S 25.000,-- monatlich höher als das kollektivvertragliche Mindesgehalt. Wieso etwa eine Vorstandszulage keine Funktionszulage sein sollte, ist schon begrifflich nicht nachvollziehbar. Der erkennende Senat teilt die Rechtsansicht des Berufungsgerichtes, dass nach Paragraph 8, Absatz 6, BV alle tätigkeitsbezogenen Zulagen, die im Kollektivvertrag nicht angeführt sind, als überkollektivvertraglicher Bezug zu werten und zur Überstundenabgeltung heranzuziehen sind.

Der Kläger wendet sich schließlich auch gegen die von Berufungsgericht vorgenommene Auslegung des§ 5 Abs 1 KV betreffend die Anrechnung von Vordienstzeiten und meint, die Bestimmung sei zwar irreführend formuliert, doch wäre es unlogisch, Dienstnehmern in den Tätigkeitsgruppen I - III Vordienstzeiten anzurechnen, solches jedoch Dienstnehmern aus der Tätigkeitsgruppe VI vorzuenthalten. Dies müsste zum "grotesken Ergebnis" führen, dass Dienstnehmer der Gruppe VI beim Wechsel in eine andere Bank das Gehaltsschema immer wieder an der untersten Stufe beginnen müssten, während Dienstnehmer aus den niedrigeren Tätigkeitsgruppen Vordienstzeiten (in bestimmtem Umfang) kollektivvertraglich sehr wohl angerechnet bekommen würden. Die Bestimmung müsse vielmehr so gelesen werden, dass generell allen Neuaufgenommenen bisherige Tätigkeiten aus der Branche in den Tätigkeitsgruppen I - III bis zu höchstens acht Jahren und darüber hinaus zur Hälfte angerechnet werden müssten. Seine seinerzeitige Einstufung laut Dienstvertrag sei daher kollektivvertragsgerecht und nicht "überkollektivvertraglich" iSd § 8 Abs 6 BV. Wenngleich auch nunmehr nicht mehr nachvollzogen werden könne, wie die Einstufung auf die Stufe 14 erfolgt sei, so sei jedenfalls nicht von vorne herein und ohne weiteres von einer überkollektivvertraglichen Ent

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