

Besonderheiten des Arbeitsrechtes der gemeinnützigen Bauvereinigungen

Zu Spezialproblemen des Angestellten-Kollektivvertrages

VON RA DR. JOHANNES WINKLER*)

1. Geltungsbereich (Punkt I KV)

Der Kollektivvertrag gilt auch für Geschäftsführer¹⁾ von Bauvereinigungen, die in Form einer GmbH betrieben werden, und m. E. auch für Vorstandsmitglieder von Genossenschaften.²⁾ Sollte eine gemeinnützige Bauvereinigung in Form einer Aktiengesellschaft betrieben werden, so gilt der Kollektivvertrag für deren Vorstandsmitglieder nicht, es sei denn, er wird ausdrücklich im Anstellungsvertrag vereinbart.

2. Anstellung (Punkt II KV)

Die im KV vorgesehene Mitwirkung des Betriebsrates, was die Einreihung in Verwendungsgruppe und Dienstaltersstufe betrifft, stellt eine reine Rechtskontrolle dar, der Betriebsrat hat kein Recht, diejenige Einstufung, die sich zwingend aus dem KV ergibt, zu verhindern.

3. Überstunden (Punkt IV KV)

Im Unterschied zu den meisten anderen Kollektivverträgen wird die sog. „Mehrarbeit“ (Differenz zwischen der kollektivvertraglichen und der gesetzlichen Normalarbeitszeit – 38 bzw. 40 Stunden) mit Überstunden gleichgesetzt und somit zuschlagspflichtig.

Ein allfälliger gerichtlicher Musterprozeß zur Frage der Sonntagsarbeit (die übrigens in der Regel ohnedies verboten ist) würde wahrscheinlich zu dem Ergebnis führen, daß Sonntagsarbeit dreifach abzugelten ist: Basislohn, 100% Überstundenzuschlag, Ersatzruhe 1 : 1 entsprechend dem Arbeitsruhegesetz.

4. Reisekosten (Punkt V KV)

Gemäß § 26 Z 4 lit. b Einkommensteuergesetz wird hinsichtlich des steuerfreien Taggeldes vorgesehen, daß für Dienstreisen, die länger als drei Stunden dauern, für jede angefangene Stunde ein Zwölftel von 360 S angesetzt werden kann. Der Kollektivvertrag sieht dagegen vor, daß bis zu einer Abwesenheit von fünf Stunden überhaupt kein Taggeld, bei einer längerdauernden Abwesenheit jedoch das volle Taggeld zustehen soll. Diese Regelung ist steuerlich nicht sinnvoll. Die tatsächliche Dauer der Dienstreisen kann anhand der Arbeitszeitaufzeichnungen, die entsprechend dem AZG geführt werden müssen, vom Finanzamt jederzeit überprüft werden. Sofern das Taggeld bei Dienstreisen unter zwölf Stunden zur Gänze bzw. im Ausmaß von 360 S steuerfrei gewährt wurde, kann es zu entsprechenden Nachversteuerungen kommen.

5. Urlaub (Punkt VI KV)

Vorgesehen wird, daß Krankheit den Urlaub unterbricht, wenn sie mehr als drei Tage andauert und durch ein kassenärztliches Zeugnis nachgewiesen wird. Entsprechend § 5 Abs. 3 Urlaubsgesetz ist, was Erkrankungen im Ausland betrifft, die Vorgangsweise, die der Arbeitnehmer einhalten muß, im Gesetz genau geregelt. Unter Anwendung des Gesetzes dürfte bei Erkrankung im Inland auch die Vorlage einer Bestätigung eines Arztes ohne Kassenvertrag ausreichend sein. Die Auslegung, daß mit „kassenärztlich“ „chefärztlich“ (GKK) gemeint ist, steht jedenfalls mit dem Gesetz nicht in Einklang.

*) Dr. Johannes Winkler ist Rechtsanwalt in Linz.

1) Anders z. B. § 2 Abs. 2 des Rahmen-KollV für die Industrieangestellten.

2) Vgl. Kleinert, Genossenschaftsrecht, Rz. 10; Hainz, ecolex 1995, 569.

Was den Anspruch auf eine sechste Urlaubswoche betrifft, so ist als Besonderheit zu bemerken, daß bei einer hohen Zahl von Vordienstzeiten die sechste Urlaubswoche schon nach zehn Dienstjahren eintritt (laut Gesetz wären dagegen 20 Dienstjahre erforderlich, da nur fünf Vordienstjahre gesetzlich anrechenbar sind).

6. Kündigung (Punkt VII KV)

Der KV verweist zwar hinsichtlich der Kündigung durch den Dienstgeber auf das Angestelltengesetz, dieser Verweis wird aber dadurch eingeschränkt, daß bestimmte Vereinbarungen, die nach dem Angestelltengesetz an sich möglich wären, nicht zulässig sind: So kann durch Dienstvertrag nicht vereinbart werden, daß der Arbeitgeber das Dienstverhältnis durch Kündigung zu jedem 15. und Letzten eines Monats auflösen kann. Das kann der Arbeitgeber dadurch ausgleichen, daß er im Dienstvertrag dem Arbeitnehmer auferlegt, im Falle der Kündigung dieselben Fristen einzuhalten wie der Arbeitgeber; allerdings hat der Arbeitnehmer in diesem Fall jedenfalls das Recht, das Dienstverhältnis zu jedem Monatsletzten zu beenden, er ist also nicht an die Quartale (wie der Arbeitgeber) gebunden.³⁾

7. Abfertigung (Punkt VIII KV)

Das Ausmaß der Abfertigung ab 15 Dienstjahren geht über das gesetzlich hinaus. Zu beachten ist, daß dieses Ausmaß gemäß § 67 Abs. 3 Einkommensteuergesetz wie die gesamte Abfertigung mit dem günstigen Steuersatz von 6% (keine SV-Pflicht) versteuert werden kann. Der Differenzbetrag braucht daher nicht als „freiwillige Abfertigung“⁴⁾ versteuert werden.

Wird das Dienstverhältnis durch Tod aufgelöst, sofern es bereits drei Jahre gedauert hat, so gebührt den Anspruchsberechtigten nicht bloß die halbe (wie im Gesetz vorgesehen wäre), sondern die ganze Abfertigung. Ähnliches gilt für Frauen, die wegen der Geburt eines Kindes das Dienstverhältnis auflösen.

Mit der Beendigung des Dienstverhältnisses werden bis zu 15 Monatsentgelte an Abfertigung sofort fällig. Dies wurde in Abweichung von der gesetzlichen Fälligkeit (drei Monatsentgelte sofort, der Rest später gestaffelt) im KV ausdrücklich so vorgesehen.

8. Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung (Punkt X KV)

Unter lit. a bis g zählt der KV bestimmte wichtige Gründe m. E. beispielhaft (also nicht abschließend) auf, in denen der Arbeitnehmer bei bestimmten Verhinderungsfällen (die nicht mit Krankheit in Zusammenhang stehen) eine bezahlte Dienstfreistellung erhält. Weist der Arbeitnehmer einen konkreten Bedarf nach, so kann er die jeweils im KV vorgesehenen Arbeitstage der Dienstfreistellung auch „gestückelt“ in Anspruch nehmen. Ist jedoch ein Fall eingetreten, in dem lt. KV pauschalierte Freizeit gebührt, und findet der AN mit dem pauschalierten Zeitausmaß nicht das Auslangen, so stellt sich die Frage, ob er auch das darüber hinausgehende, notwendige Zeitausmaß als bezahlte Freizeit gemäß § 8 Abs. 3 AngG verlangen kann. Es ist dann ein Günstigkeitsvergleich zwischen der gesetzlichen und der kollektivvertraglichen Regelung anzustellen.⁵⁾ Der Günstigkeitsvergleich hat nicht für jeden im KV geregelten Fall separat zu erfolgen, sondern es sind alle im KV geregelten Freistellungsfälle (lit. a – g) gemeinsam in eine Durchschnittsbetrachtung einzubeziehen. Zumal sich die meisten Freistellungsfälle so darstellen, daß dem Arbeitnehmer in der Regel mehr als die pro Anlaßfall notwendige

³⁾ Vgl. OGH 1993, ARD 4497/8/93; Martinek/Schwarz/Schwarz, Angestelltengesetz, 7. Aufl., Rz. 23 zu § 20.

⁴⁾ § 67 Abs. 6 EStG.

⁵⁾ § 40 AngG gilt entgegen seinem Wortlaut auch für Günstigkeitsvergleiche Gesetz-KV, vgl. Winkler, Der Mobilitätsschutz des Arbeitnehmers – Entgeltgestaltungen auf dem Prüfstand, 1998.

Freizeit pauschal zugestanden wird, hält der KV der Prüfung gemäß § 40 AngG stand. Da die kollektivvertragliche Einführung von pauschalierter Freizeit somit günstiger als die gesetzliche Regelung ist, kann der Arbeitnehmer in diesen Fällen über die pauschalierten Tage hinaus keine bezahlte Freizeit gemäß § 8 Abs. 3 AngG verlangen.

Es gibt weitere Dienstfreistellungsgründe, die zwar, was das Ausmaß der zu gewährenden Freizeit betrifft, nicht vom KV pauschaliert werden, jedoch aufgrund von § 8 Abs. 3 AngG zu gewähren sind. Zu denken ist insbesondere an Behördengänge und Gerichtsverhandlungen; in solchen Fällen gebührt dann die nachweislich notwendige Zeit als bezahlte Freizeit.

Was die „nachgewiesene schwere Erkrankung“ bestimmter naher Angehöriger betrifft, so erweitert der KV einen etwaigen gesetzlichen Pflegeurlaub im Ausmaß von einer Woche um zwei Arbeitstage.

9. Remuneration (Punkt XI KV)

Unter diesen Begriff fallen das 13. und 14. Monatsgehalt. Durch die Judikatur geklärt ist, daß Überstundenentgelt, sei es in Form einer Überstundenpauschale, nicht in die Bemessungsgrundlage für diese Sonderzahlungen einzubeziehen ist. Entsprechend OGH⁸⁾ ist jedoch, was die Einbeziehung diverser Zulagen betrifft, die monatlich in gleichbleibender Höhe für die Normalarbeitszeit gewährt werden, zu berücksichtigen, daß in einer einschlägigen Entscheidung (die zum KV für die Handelsangestellten erging, der ähnlich formuliert ist) für eine solche Einbeziehung entschieden wurde. Diese Judikatur ist jedoch nicht als gefestigt zu bezeichnen.

10. Gehaltsregelung (Punkt XII KV)

Aufgrund der Formulierung „für die Auszahlung des Gehaltes gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes“ wäre in den Dienstverträgen die Fälligkeit zum Monatsletzten und die Überweisung auf ein Gehaltskonto zu vereinbaren. Gemäß § 15 AngG könnte ansonsten die Zahlung des halben Gehaltes jeweils am 15. eines Monats verlangt werden, was unüblich ist.

11. Abschlußbestimmungen (Punkt XVII KV)

Für Umreihungen und Umstufungen wird das „Einvernehmen mit dem Betriebsrat“ verlangt. Hier gilt das zu Punkt 2 Ausgeführte sinngemäß, d. h., dem Betriebsrat wird nur die Möglichkeit der Rechtskontrolle (ordnungsgemäße Anwendung des KV) eingeräumt. Der Betriebsrat hat aber nicht die Möglichkeit, eine weitergehende Umreihung oder Umstufung zu erzwingen, als sich aus dem KV selbst ergibt.

⁸⁾ OGH 1989, Infas 1990, A 121.

Nochmals: Wann lohnt sich der Nachkauf von Schul- und Studienzeiten?

(W.H.) – Der Beitrag „Nachkauf von Schul- und Studienzeiten“ (ASoK 7/1998) enthält Berechnungsfehler. Bei der Pensionsberechnung mit Vollendung des 65. Lebensjahres darf kein Abschlag berechnet werden. Ohne und mit Nachkauf der Schul-/Studienzeiten ergibt sich ein Pensionsprozentsatz von 80%. In der Folge würde kurz vor 65 gar nichts nachgekauft. Die Kosten bei Nachkauf vor Vollendung des 40. Lebensjahres wären also in voller Höhe ohne Pensionsauswirkung. Bei dieser richtigen Berechnung bekommen aber die im o. a. Beitrag angeführten Bedenken noch mehr Gewicht.