

Arbeitsrechtliche Ansprüche bei fallweiser Beschäftigung in der Gastronomie

Der Oberste Gerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 28.10.2013 (8 ObA 50/13f) festgehalten, dass fallweise Beschäftigte in der Gastronomie keinen Anspruch auf Jahresremuneration haben. Zudem führte er erneut aus, dass fallweise Beschäftigten ein Urlaubsanspruch zusteht, der auch stundenweise in Anspruch genommen werden kann.

Sachverhalt

Der Kläger war hauptberuflich als Maschinist in einem Unternehmen tätig. Zusätzlich übte er eine fallweise Beschäftigung als Aushilfskraft aus. Auf das Vertragsverhältnis der fallweisen Beschäftigung war der Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe anwendbar.

Der Kläger konnte sich seine Arbeitszeit selbst einteilen, indem er in ein dafür vorgesehenes Kalenderblatt seine gewünschten Arbeitstage eintrug. Dem Kläger war es auch möglich, seine Dienste kurzfristig abzusagen, ohne dafür einen Vertreter zu senden. Eine kurzfristige Absage blieb für den Kläger sanktionslos. Lediglich 3- bis 4-mal im Jahr wurde er gebeten, kurzfristig auszuhelfen. Als der Kläger krankheitsbedingt keine weiteren Dienste mehr verrichten konnte und auch nicht mehr im Betrieb erschien, blieb dies ohne Konsequenzen für ihn.

Der Kläger behauptete nunmehr, dass ein durchgängiges Arbeitsverhältnis vorlag und klagte die kollektivvertragliche Jahresremuneration sowie Urlaubsersatzleistung ein.

Der Oberste Gerichtshof hatte im konkreten Fall die Frage zu klären, ob die Aneinanderreihung mehrerer fallweiser Beschäftigungen ein durchgehendes Dienstverhältnis darstellt und folglich ein Anspruch auf die kollektivvertragliche Jahresremuneration besteht.

Fallweise Beschäftigung – Kettenarbeitsvertrag?

„Fallweise Beschäftigte“ ist ein Begriff des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) und bezeichnet Personen, die in unregelmäßiger Folge tageweise beim selben Dienstgeber beschäftigt werden, wenn die Beschäftigung für eine kürzere Zeit als eine Woche vereinbart ist.

Arbeitsrechtlich liegt bei einer fallweisen Beschäftigung ein befristetes Dienstverhältnis vor, auf das die gleichen Bestimmungen wie für andere Arbeitsverhältnisse zur Anwendung gelangen.

Vorsicht!

Ein weiteres befristetes Dienstverhältnis im unmittelbaren Anschluss an ein befristetes Dienstverhältnis oder nach kurzer zeitlicher Unterbrechung bedarf zur Rechtswirksamkeit seiner Befristung der sachlichen Rechtfertigung durch besondere wirtschaftliche oder soziale Gründe („Kettenarbeitsverträge“).

Der Oberste Gerichtshof stellte fest, dass zwischen dem Kläger und der beklagten Partei eine Rahmenvereinbarung geschlossen wurde. Zu einem konkreten Arbeitsverhältnis kam es jedoch erst, wenn der Kläger den Dienst tatsächlich angetreten hatte.

Rahmenarbeitsverträge sind dadurch gekennzeichnet, dass kurze Einsätze meist einfacher Aushilfstätigkeiten vorgesehen sind, wobei der Arbeitnehmer Einfluss auf seine Einsatzzeiten (Anzahl und Zeitpunkt) hat.

Der Kläger unterlag keiner Arbeitspflicht und es wurde auch keine Beschäftigung zu bestimmten Zeiten oder in einem bestimmten Ausmaß vereinbart. Das fallweise „Einspringen“ für andere Mitarbeiter ist für eine Aushilfstätigkeit charakteristisch und beschränkte sich im konkreten Fall auf 3 bis 4 Einsätze im Jahr. Der Arbeitnehmer konnte dieses Ersuchen auch sanktionslos ablehnen. Das Risiko, dass ein Mitarbeiter ausfällt, lag somit beim Arbeitgeber. Der Inhalt der Rahmenvereinbarung spiegelte die Interessen des Arbeitnehmers wider, indem ihm ein Zuverdienst ermöglicht wurde, und er selbst darauf Einfluss nehmen konnte.

Der Oberste Gerichtshof betont weiters, dass der Kläger trotz des regelmäßigen Einsatzes nicht zur Erbringung der Arbeitsleistung verpflichtet war.

Zusammenfassung:

Im konkreten Fall wurde zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber eine Rahmenvereinbarung geschlossen, auf deren Grundlage über die einzelnen Arbeitseinsätze jeweils gesonderte befristete Arbeitsverträge zustande gekommen sind. Die Rahmenvereinbarung als solche ist nicht als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren. Aus all den bereits angeführten Gründen lagen kein unzulässiger Kettenarbeitsvertrag und daher auch kein durchgehendes Arbeitsverhältnis vor.

Keine Jahresremuneration für fallweise Beschäftigte

Der Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe sieht eine Jahresremuneration nur für jene Arbeitnehmer vor, die mindestens zwei Monate ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt sind. Fallweise Beschäftigte können diese Bedingung nicht erfüllen, weshalb sie keinen Anspruch auf Jahresremuneration haben.

Der Kollektivvertrag sieht im Abschnitt 8 für fallweise Beschäftigte eine Entlohnung im Ausmaß von 120 % des kollektivvertraglichen Mindeststundenlohns vor.

Im Ergebnis gleicht die erhöhte Entlohnung den Entfall von Sonderzahlungen aus, weshalb fallweise Beschäftigte somit entgeltmäßig nicht schlechter gestellt sind.

Fallweise Beschäftigte haben Urlaubsanspruch

Der Oberste Gerichtshof hat erneut, wie bereits in seiner Entscheidung 8 ObA 32/13h festgehalten, dass auch fallweise Beschäftigte einen Urlaubsanspruch haben. Dieser kann auch stundenweise in Anspruch genommen werden.

Die Urlaubersatzleistung kann jedoch aufgrund des Ablöseverbotes (§ 7 Urlaubsgesetz) nicht im Vorhinein in eine „All-In-Vereinbarung“ aufgenommen werden.

Stand: 01.03.2014