

LU_GERICHTE 11 03 139 vom 12. Mai 2004

LU Gerichte, 2004-05-12, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/lu_gerichte_11_03_139

FR: LU_GERICHTE 11 03 139 du 12 mai 2004

IT: LU_GERICHTE 11 03 139 del 12 maggio 2004

Regeste

Art. 356 OR. Normative Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages sind grundsätzlich nach den Regeln der Gesetzesauslegung auszulegen, auch wenn dabei ein allfälliger Parteiwille nicht gänzlich ausser Acht zu lassen ist. Begriff des "Maschinenführers". | OR (Obligationenrecht)

Volltext

Luzern Kantonsgericht sonstige 12.05.2004 11 03 139 (2004 I Nr. 24)

Art. 356 OR. Normative Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages sind grundsätzlich nach den Regeln der Gesetzesauslegung auszulegen, auch wenn dabei ein allfälliger Parteiwille nicht gänzlich ausser Acht zu lassen ist. Begriff des "Maschinenführers". | OR (Obligationenrecht)

Rechtsprechung Luzern Instanz: Obergericht Abteilung: I. Kammer Rechtsgebiet: OR (Obligationenrecht) Entschaiddatum: 12.05.2004 Fallnummer: 11 03 139 LGVE: 2004 I Nr. 24 Leitsatz: Art. 356 OR. Normative Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages sind grundsätzlich nach den Regeln der Gesetzesauslegung auszulegen, auch wenn dabei ein allfälliger Parteiwille nicht gänzlich ausser Acht zu lassen ist. Begriff des "Maschinenführers". Rechtskraft: Diese Entscheidung ist rechtskräftig. Entscheid: Art. 356 OR. Normative Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages sind grundsätzlich nach den Regeln der Gesetzesauslegung auszulegen, auch wenn dabei ein allfälliger Parteiwille nicht gänzlich ausser Acht zu lassen ist. Begriff des "Maschinenführers". =====
===== Im Rahmen einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit hatte die I. Kammer des Obergerichts den in einem Gesamtarbeitsvertrag verwendeten Begriff des Maschinenführers auszulegen. Aus den Erwägungen: 2.1. Unbestritten ist, dass gemäss GAV eine Maschinenführerin Anspruch auf einen Lohn hat, der über jenem der Klägerin liegt. Die Klägerin macht nach wie vor geltend, sie hätte für ihre Tätigkeit ab April 1997 als Maschinenführerin im Sinne des anwendbaren GAV zu gelten. 2.2. Der GAV verwendet in Art. 221 den Begriff des Maschinenführers, ohne aber weitere Anhaltspunkte zu seiner Auslegung zu geben. Die betreffende Bestimmung gehört zum normativen Teil des GAV, da sie sich mit Mindestlöhnen befasst (Stahelin/Vischer, Zürcher Komm., N 74 zu Art. 356 OR). Normative Bestimmungen eines GAV sind nicht nach den vertragsrechtlichen Regeln auszulegen, sondern nach den Regeln der Gesetzesauslegung, auch wenn dabei ein allfälliger Parteiwille nicht gänzlich ausser Acht zu lassen ist (so Stahelin/Vischer, a.a.O., N 110 zu Art. 356 OR; zum Teil abweichend: Stöckli, Berner Komm., N 134 ff. zu Art. 356 OR; BGE vom 23.11.2000 [4C.282/2000 E. 2a = Pra 2001 S. 602 E. 2a], der die Abgrenzung zwischen gelernten und ungelernten Gärtnern zu treffen hatte und diese anhand des Berufsbildungsgesetzes [BBG] traf). Nachdem vorliegend nicht ersichtlich ist, dass sich

die Parteien über den Begriff des "Maschinenführers" im Vorfeld des Vertragsschlusses näher geäußert haben, bleibt es bei den Regeln der Gesetzesauslegung. Somit ist zu fragen, was im vorliegend massgebenden GAV unter einem "Maschinenführer" grundsätzlich zu verstehen ist. Vorab ist festzuhalten, dass der Ausdruck "Maschinenführer" die obere Qualifizierung der Kategorie der ungelerten Arbeitnehmer bedeutet (vgl. Art. 221 Ziff. 1b GAV, ArG bekl.Bel. 10 S. 31). Insofern sind besondere Voraussetzungen zu erfüllen; mit andern Worten ist die Tätigkeit des Maschinenführers anforderungsreicher als die anderen Tätigkeiten des ungelerten Personals (was denn auch den höheren Mindestlohn rechtfertigt). (i) 2.7. Der Begriff "Maschinenführer" ist branchenspezifischer Natur, was dem urteilenden Gericht die Auslegung erschwert, nachdem auch keine konkreten Materialien zum GAV ersichtlich sind; die beiden vorgenannten gegenläufigen Stellungnahmen (viscom und syna) heben sich gegenseitig gleichsam auf, weil sie zumindest den Anschein arbeitspolitischer Färbung erwecken. Auszugehen ist allein von der deutschsprachigen Fassung des GAV ("Im Falle von rechtlichen Auseinandersetzungen gilt die deutschsprachige Fassung des GAV"); allfällige Abweichungen in der französischen und/oder italienischen Fassung wären deshalb von vornherein unbeachtlich. 2.8. Der GAV-Ausdruck "Maschinenführer" qualifiziert die zu führende Maschine nicht; ein klares Indiz für eine Qualifizierung welcher Art auch immer, ist dem GAV nicht zu entnehmen. Somit hat nach dem ganz allgemein gehaltenen Wortlaut jede Maschine im Betrieb des Arbeitgebers, die im Rahmen des eigentlichen Produktionsprozesses verwendet wird, als Maschine im Sinne der vorliegend streitigen Mindestentlohnung zu gelten. Eine Unterscheidung nach einfachen und komplexen Maschinen hätte der GAV im Übrigen (zum Beispiel auch durch Anführung von Beispielen aus den zwei Kategorien) ohne weiteres treffen können. Ein mittelbares Indiz für diese wörtliche, weite Auslegung des Begriffs "Maschine" ergibt sich aus der wirtschaftlichen Differenz zwischen dem Mindestlohn einer Hilfskraft einerseits ohne und andererseits mit Qualifikation "Maschinenführer" (Art. 221 GAV). Der Unterschied von ungefähr 10 % des Lohnes erscheint zu gering, um eine Differenzierung nach Maschinentypen über den an sich klaren Wortlaut hinaus zu rechtfertigen. Die von der Klägerin benutzten Produktionsmaschinen sind demnach Maschinen im Sinne des streitigen GAV, zumal offenbar unstrittig ist, dass auch bei einfachen Maschinen zwischen blossem Bedienen und eigentlichem Führen unterschieden werden kann. 2.9. Hingegen muss dem Ausdruck "führen" insofern eine Qualifikation unterlegt werden, als das blosses Bedienen einer Maschine nicht darunter fällt. "Führen" umfasst im vorliegenden Zusammenhang unter anderem das Einrichten und das Umrüsten der Maschine. Dass die Klägerin die von ihr bedienten Produktionsmaschinen im vorgenannten Sinne auch führte, ist unbestritten (vgl. auch die Arbeitsbestätigung der Beklagten, die ausdrücklich das "Einrichten" erwähnt). 2.10. Unter den bisher ausgeführten Gesichtspunkten ist die Klägerin somit als Maschinenführerin zu betrachten. 2.11. Das Arbeitsgericht hat die zeitliche Komponente berücksichtigt (über die sich der GAV ausschweigt) und der Klägerin auch deswegen die Qualifikation als Maschinenführerin abgesprochen. Das Gericht ging davon aus, dass sie ungefähr 25 % ihrer Arbeitszeit an Produktionsmaschinen verbrachte, was (ebenfalls) gegen eine Qualifizierung als Maschinenführerin spreche. Während das Arbeitsgericht die zeitliche Komponente als ein Argument unter anderen verwendete, ist nach dem oben Gesagten vorliegend zu entscheiden, ob die Qualifikation allein wegen der zeitlichen Komponente wegfallen kann. Das zeitliche Element spielt insofern eine grundsätzliche Rolle, als die betreffende Person die Maschinenführung tatsächlich ausüben muss, um den betreffenden Mindestlohn geltend

machen zu können. Die blossе Fähigkeit zum "Führen" genügt für sich allein nicht (und könnte ohne tatsächliche Tätigkeit beim ungelerten Mitarbeiter auch kaum nachgewiesen werden). Hingegen kann nicht ins Gewicht fallen, ob die betreffende Person dauernd eine Maschine führt oder bloss zeitweise. Hat die betreffende Person die fachliche Qualifikation der Maschinenführung und wird diese Fähigkeit vom Arbeitgeber tatsächlich in Anspruch genommen, so ist es gerechtfertigt, dass sie auf den besagten Mindestlohn berechtigt ist. Denn andernfalls wäre die Qualifikation von der allenfalls wechselnden Arbeitszuweisung abhängig und müsste unter Umständen von Monat zu Monat unterschiedlich beurteilt werden, was weder praktikabel noch mit der Idee eines GAV verträglich wäre. 2.12. Zu beachten ist ferner, dass die Beklagte der Klägerin 2001 ein "Zwischenzeugnis" ausgestellt hat, worin bestätigt wird, dass letztere als Maschinenführerin auf verschiedenen Maschinen eingesetzt worden sei (das betreffende Zeugnis nennt ausdrücklich drei verschiedene Maschinentypen, ohne dass aber klar ist, ob darin eine abschliessende Aufzählung liegt). Auch wenn das Zwischenzeugnis nicht als Willenserklärung bezüglich einer wie auch immer gearteten Lohnschuld zu betrachten ist (die Lohnklassen werden zwingend im GAV umschrieben), gibt es aber dennoch zum Ausdruck, dass nach Meinung der Beklagten die Klägerin "Maschinenführerin" war. Anhaltspunkte, dass die Beklagte diese Ausdrucksweise losgelöst vom GAV verwendete, sind keine ersichtlich. Das prozessuale Verhalten der Beklagten ist also insofern widersprüchlich, als sie die Klägerin auf der einen Seite gegenüber anderen potentiellen Arbeitgebern der Branche ("Zwischenzeugnis") als "Maschinenführerin" bezeichnet, ihr auf der anderen Seite diese Qualifikation aber im Innenverhältnis bezüglich des Anspruchs auf Mindestlohn abspricht. 2.13. Der Umstand, dass die Klägerin den nun geforderten Mindestlohn während laufendem Vertrag nicht geltend gemacht hat, kann ihr nicht entgegengehalten werden. Denn die Festlegung von Lohnklassen in einem GAV begründet einen normativen (zwingenden) Anspruch auf richtige Einstufung; eine einzelvertragliche Vereinbarung über die Einstufung, die der Lohnklasse nicht entspricht, ist unwirksam, wenn sie für die Arbeitnehmerin ungünstig ist (Art. 357 OR; Staehelin/Vischer, a.a.O., N 76 zu Art. 356 OR). Aus dieser Überlegung heraus kann es der Klägerin nicht verwehrt werden, nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Nachforderung zu stellen, zumal davon ausgegangen werden kann, dass sie die Problematik erst mit Ausstellung des Zwischenzeugnisses erkannte. 2.14. Nach dem Erwogenen ist die Klägerin als "Maschinenführerin" im Sinne von Art. 221 GAV zu betrachten. Das vorinstanzliche Urteil ist aufzuheben und die Sache bezüglich der Nachforderung unter dem Rechtstitel Mindestlohn als "Maschinenführerin" gemäss § 256 ZPO zur Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen. I. Kammer, 12. Mai 2004 (11 03 139)

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.