

TE OGH 2023/7/26 9ObA51/23z

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 26.07.2023

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Senatspräsidentin des Obersten Gerichtshofs Dr. Fichtenau als Vorsitzende, die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Mag. Ziegelbauer und Dr. Hargassner sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Christoph Wiesinger (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Christian Lewol (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Angestelltenbetriebsrat der L* GmbH, *, vertreten durch Dr. Thomas Majoros, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei L*, vertreten durch CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen Feststellung gemäß § 54 Abs 1 ASGG, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 23. März 2023, GZ 10 Ra 15/23h-25, mit dem der Berufung der beklagten Partei gegen das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 5. Oktober 2022, GZ 22 Cga 41/21s-20, Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt: Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Senatspräsidentin des Obersten Gerichtshofs Dr. Fichtenau als Vorsitzende, die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Mag. Ziegelbauer und Dr. Hargassner sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Christoph Wiesinger (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Christian Lewol (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Angestelltenbetriebsrat der L* GmbH, *, vertreten durch Dr. Thomas Majoros, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei L*, vertreten durch CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen Feststellung gemäß Paragraph 54, Absatz eins, ASGG, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 23. März 2023, GZ 10 Ra 15/23h-25, mit dem der Berufung der beklagten Partei gegen das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 5. Oktober 2022, GZ 22 Cga 41/21s-20, Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 1.883,40 EUR (darin 313,90 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

[1] Am 20. 10. 2020 schlossen die Beklagte und deren Betriebsrat aufgrund festgelegter Reorganisationsmaßnahmen am Standort der Beklagten in Wien eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG über Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung ab (Sozialplan). Diese beinhaltet unter anderem folgende Regelungen: [1] Am 20. 10. 2020 schlossen die Beklagte und deren Betriebsrat aufgrund festgelegter Reorganisationsmaßnahmen am Standort der Beklagten in Wien eine

Betriebsvereinbarung gemäß Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG über Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung ab (Sozialplan). Diese beinhaltet unter anderem folgende Regelungen:

„2. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Gültigkeitsbeginns der Betriebsvereinbarung in einem aufrechten Arbeitsverhältnis zur Beklagten stehen und deren Arbeitsverhältnis im Zuge der Reorganisationsmaßnahmen des Konzerns aus strategischen Gründen vorgenommenen Abbau von Arbeitsplätzen und Verlagerungsmaßnahmen am Standort Wien betroffen ist.

Vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung sind Arbeitnehmer_innen ausgenommen:

a) deren Arbeitsverhältnisse bei der Betriebsinhaberin aufrecht bleiben:

b) bis l) ...

4. Leistungen

4.1. Allgemeines

Leistungen aus der Betriebsvereinbarung erhalten ausschließlich jene in den Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer_innen, mit denen im Sinne des Pkt. 3 eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird.

...

4.2. Die Sozialplanzahlung setzt sich wie folgt zusammen:

...

4.2.1. Sockelbetrag

Den Sockelbetrag erhält jede/r vom Sozialplan erfasste Arbeitnehmer_in und er beträgt 1,5 Bruttomonatsgehälter. Dieser Betrag begründet sich durch die aktuelle wirtschaftliche Lage und die besonders prekäre Situation am Arbeitsmarkt während der gegenwärtigen COVID19-Pandemie.

10. Bonus anlässlich Corona-Krise

Festgehalten wird, dass die Betriebsinhaberin den Arbeitnehmer_innen aufgrund der besonderen Belastungen wegen der Coronakrise zusätzlich einen Bonus von EUR 3.000 im Sinne des § 124b Z 350 EStG leistet. Dies erfolgt unabhängig vom Sozialplan. Dieser Betrag wird auf den Sockelbetrag gemäß Punkt 4.2.1. angerechnet. Festgehalten wird, dass die Betriebsinhaberin den Arbeitnehmer_innen aufgrund der besonderen Belastungen wegen der Coronakrise zusätzlich einen Bonus von EUR 3.000 im Sinne des Paragraph 124 b, Ziffer 350, EStG leistet. Dies erfolgt unabhängig vom Sozialplan. Dieser Betrag wird auf den Sockelbetrag gemäß Punkt 4.2.1. angerechnet.

...“

[2] Im vorliegenden Feststellungsverfahren nach § 54 Abs 1 ASGG ist zwischen dem klagenden Betriebsrat und der Beklagten strittig, ob alle ArbeitnehmerInnen, die zum 20. 10. 2020 bei der Beklagten beschäftigt waren, Anspruch auf Zahlung des Covid-Bonus in Höhe von 3.000 EUR brutto im Sinne des Punktes 10. der Betriebsvereinbarung haben oder nur diejenigen Arbeitnehmer, die in den Geltungsbereich des Sozialplans fallen. [2] Im vorliegenden Feststellungsverfahren nach Paragraph 54, Absatz eins, ASGG ist zwischen dem klagenden Betriebsrat und der Beklagten strittig, ob alle ArbeitnehmerInnen, die zum 20. 10. 2020 bei der Beklagten beschäftigt waren, Anspruch auf Zahlung des Covid-Bonus in Höhe von 3.000 EUR brutto im Sinne des Punktes 10. der Betriebsvereinbarung haben oder nur diejenigen Arbeitnehmer, die in den Geltungsbereich des Sozialplans fallen.

[3] Das Erstgericht gab dem Feststellungsbegehren des Klägers, gerichtet darauf, dass alle ArbeitnehmerInnen, die zum 20. 10. 2020 bei der Beklagten beschäftigt waren, den Covid-Bonus erhalten, statt.

[4] Das Berufungsgericht wies über Berufung der Beklagten das Klagebegehren ab. In seiner rechtlichen Beurteilung führte es aus, dass bei der Auslegung der Betriebsvereinbarung zunächst zu beachten sei, dass diese im Zuge einer Umstrukturierung des Betriebs der Beklagten abgeschlossen worden sei und sich ausdrücklich auf § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG (Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Minderung der Folgen einer Betriebsänderung im

Sinne des § 109 Abs 1 Z 1 bis 6, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt), stütze. Nach ihrem Punkt 2. gelte die Betriebsvereinbarung für alle Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Gültigkeitsbeginns der Betriebsvereinbarung in einem aufrechten Arbeitsverhältnis zur Beklagten stünden und deren Arbeitsverhältnis vom im Zuge der Reorganisationsmaßnahmen des Konzerns aus strategischen Gründen vorgenommenen Abbau von Arbeitsplätzen und Verlagerungsmaßnahmen am Standort Wien betroffen sei. Ausgenommen vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung seien unter anderem Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse bei der Betriebsinhaberin aufrecht blieben. Nach Punkt 4.1. der Betriebsvereinbarung erhielten Leistungen aus der Betriebsvereinbarung ausschließlich jene in den Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer, mit denen eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werde. Daraus ergebe sich bereits der faktische Zusammenhang der Regelung. Ein Arbeitnehmer, der nicht vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung umfasst sei und aufgrund der ausdrücklichen Regelung keine Leistungen aus dieser erhalte, werde darin auch kein Leistungsversprechen zu seinen Gunsten vermuten. Schon der Kontext der Regelung spreche damit eindeutig gegen die Annahme, die Leistung stehe allen Mitarbeitern der Beklagten zu. Für eine solche Regelung außerhalb des Sozialplans würde es dem Betriebsrat auch an entsprechender Regelungskompetenz fehlen (vgl § 29 ArbVG). Sie wäre damit nur als sogenannte „freie“ Betriebsvereinbarung, der keine normative Wirkung zukomme, anzusehen. Dass die Parteien im Rahmen der Sozialplanverhandlungen eine solche abschließen wollten, ergebe sich aus dem Kontext jedoch nicht. [4] Das Berufungsgericht wies über Berufung der Beklagten das Klagebegehren ab. In seiner rechtlichen Beurteilung führte es aus, dass bei der Auslegung der Betriebsvereinbarung zunächst zu beachten sei, dass diese im Zuge einer Umstrukturierung des Betriebs der Beklagten abgeschlossen worden sei und sich ausdrücklich auf Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG (Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Minderung der Folgen einer Betriebsänderung im Sinne des Paragraph 109, Absatz eins, Ziffer eins bis 6, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt), stütze. Nach ihrem Punkt 2. gelte die Betriebsvereinbarung für alle Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Gültigkeitsbeginns der Betriebsvereinbarung in einem aufrechten Arbeitsverhältnis zur Beklagten stünden und deren Arbeitsverhältnis vom im Zuge der Reorganisationsmaßnahmen des Konzerns aus strategischen Gründen vorgenommenen Abbau von Arbeitsplätzen und Verlagerungsmaßnahmen am Standort Wien betroffen sei. Ausgenommen vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung seien unter anderem Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse bei der Betriebsinhaberin aufrecht blieben. Nach Punkt 4.1. der Betriebsvereinbarung erhielten Leistungen aus der Betriebsvereinbarung ausschließlich jene in den Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer, mit denen eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werde. Daraus ergebe sich bereits der faktische Zusammenhang der Regelung. Ein Arbeitnehmer, der nicht vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung umfasst sei und aufgrund der ausdrücklichen Regelung keine Leistungen aus dieser erhalte, werde darin auch kein Leistungsversprechen zu seinen Gunsten vermuten. Schon der Kontext der Regelung spreche damit eindeutig gegen die Annahme, die Leistung stehe allen Mitarbeitern der Beklagten zu. Für eine solche Regelung außerhalb des Sozialplans würde es dem Betriebsrat auch an entsprechender Regelungskompetenz fehlen vergleiche Paragraph 29, ArbVG). Sie wäre damit nur als sogenannte „freie“ Betriebsvereinbarung, der keine normative Wirkung zukomme, anzusehen. Dass die Parteien im Rahmen der Sozialplanverhandlungen eine solche abschließen wollten, ergebe sich aus dem Kontext jedoch nicht.

[5] Auch wenn in anderen Regelungen der Betriebsvereinbarung von „den betroffenen ArbeitnehmerInnen“ die Rede sei, könne aus der Textierung in Punkt 10., wonach die Betriebsinhaberin „den Arbeitnehmer_innen“ einen Bonus leiste, nicht abgeleitet werden, dass damit alle Arbeitnehmer der Beklagten gemeint seien, weil auch in anderen Punkten der Betriebsvereinbarung (beispielsweise 4.2.2.2., 4.2.2.3., 4.2.5., 6.4. oder 9.) ebenfalls nur von „ArbeitnehmerInnen“ die Rede sei.

[6] Der Satz „Dies erfolgt unabhängig vom Sozialplan“ in Punkt 10. der Betriebsvereinbarung sei – entgegen der Ansichten des Klägers und des Erstgerichts –, nicht so zu verstehen, dass die Leistung sämtlichen Arbeitnehmern unabhängig davon zustehe, ob sie vom Geltungsbereich des Sozialplans erfasst seien oder nicht. Nach § 124b Z 350 lit a) EStG in der zum Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung gültigen Fassung (BGBl I 2020/99) seien Zulagen und Bonuszahlungen, die aufgrund der Covid-19-Krise zusätzlich geleistet würden, im Kalenderjahr 2020 bis 3.000 EUR steuerfrei. Dabei müsse es sich um zusätzliche Zahlungen handeln, die ausschließlich zu diesem Zweck geleistet würden und üblicherweise bisher nicht gewährt worden seien. Telos der Regelung sei jedenfalls die Sicherstellung der steuerfreien Auszahlung des Betrags an die betroffenen Arbeitnehmer. [6] Der Satz „Dies erfolgt unabhängig vom Sozialplan“ in Punkt 10. der Betriebsvereinbarung sei – entgegen der Ansichten des Klägers und des

Erstgerichts –, nicht so zu verstehen, dass die Leistung sämtlichen Arbeitnehmern unabhängig davon zustehe, ob sie vom Geltungsbereich des Sozialplans erfasst seien oder nicht. Nach Paragraph 124 b, Ziffer 350, Litera a,) EStG in der zum Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung gültigen Fassung (BGBl I 2020/99) seien Zulagen und Bonuszahlungen, die aufgrund der Covid-19-Krise zusätzlich geleistet würden, im Kalenderjahr 2020 bis 3.000 EUR steuerfrei. Dabei müsse es sich um zusätzliche Zahlungen handeln, die ausschließlich zu diesem Zweck geleistet würden und üblicherweise bisher nicht gewährt worden seien. Telos der Regelung sei jedenfalls die Sicherstellung der steuerfreien Auszahlung des Betrags an die betroffenen Arbeitnehmer.

[7] Der Grundsatz der Gleichbehandlung verbiete es nicht, jenen Arbeitnehmern, die von Umstrukturierungsmaßnahmen des Betriebs besonders betroffen seien, Vorteile gegenüber jenen zu gewähren, die davon nicht betroffen seien. Es möge zwar sein, dass die Corona-Pandemie grundsätzlich alle Mitarbeiter – auch jene, die ausschließlich oder überwiegend im Homeoffice tätig gewesen seien – betroffen habe; diejenigen, die zusätzlich jedoch noch um ihre berufliche Zukunft bangen hätten müssen, aber ganz besonders. Da der Bonus von 3.000 EUR auf den gemäß Punkt 4.2.1. der Betriebsvereinbarung zu leistenden Sockelbetrag (1,5 Bruttomonatsgehälter) angerechnet werde, würde eine gegenteilige Auslegung des Punktes 10. der Betriebsvereinbarung gerade nicht zu einer Gleichbehandlung aller Mitarbeiter führen, sondern vielmehr zu einer Bevorzugung jener, die vom Geltungsbereich des Sozialplans nicht umfasst seien, weil sich diese den Bonus nicht auf irgendwelche Leistungen anrechnen lassen müssten, sondern ihn zusätzlich erhalten würden.

[8] Das Berufungsgericht ließ die Revision zu, weil der Auslegung von Betriebsvereinbarungen regelmäßig wegen des größeren Personenkreises der hiervon betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Einzelfall hinausreichende Bedeutung zukomme.

[9] In seiner dagegen gerichteten Revision beantragt der Kläger die Abänderung des Berufungsurteils im Sinne einer Wiederherstellung des klagestattgebenden Ersturteils, hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

[10] Die Beklagte beantragt in ihrer Revisionsbeantwortung, die Revision des Klägers mangels Vorliegens einer erheblichen Rechtsfrage zurückzuweisen, hilfsweise ihr nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

[11] Der Revision des Klägers ist aus dem vom Berufungsgericht genannten Grund zulässig (RS0042819; RS0109942); sie ist aber nicht berechtigt.

[12] 1. Dass hier die Voraussetzungen des § 54 Abs 1 ASGG vorliegen, hat das Berufungsgericht zutreffend bejaht. Dies wird auch in der Revision des Klägers nicht mehr in Frage gestellt. [12] 1. Dass hier die Voraussetzungen des Paragraph 54, Absatz eins, ASGG vorliegen, hat das Berufungsgericht zutreffend bejaht. Dies wird auch in der Revision des Klägers nicht mehr in Frage gestellt.

[13] 2. Der normative Teil von (hier: Sozialplan-)Betriebsvereinbarungen ist nach den für die Interpretation von Gesetzen geltenden Regeln (§§ 6, 7 ABGB) auszulegen (RS0050963 [T2, T4]). In erster Linie ist bei der Auslegung von Betriebsvereinbarungen deshalb der Wortsinn zu erforschen und die sich aus dem Text ergebende Absicht der Parteien der Betriebsvereinbarung zu berücksichtigen (RS0010089 [T35]; 9 ObA 120/22w Rz 9 mwN). Bei der Auslegung muss zumindest im Zweifel unterstellt werden, dass die Parteien eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen und daher eine Ungleichbehandlung der Normadressaten vermeiden wollten (RS0008897 [T32], RS0008828 [T3]). Zahlreiche Ansprüche, die Sozialpläne gewähren, verfolgen das Ziel, den Arbeitnehmern bisher zugestandene Rechtspositionen solange wie möglich zu erhalten bzw deren Verlust auszugleichen (RS0107237). Der typische Zweck eines Sozialplans, die sich aus einer betrieblichen Änderung für alle oder einen erheblichen Teil der Arbeitnehmerschaft ergebenden wesentlichen Nachteile zu verhindern, zu beseitigen oder zu mildern, ist bei der Auslegung des Sozialplans ebenfalls zu berücksichtigen (RS0010088 [T19]; RS0008807 [T14]). [13] 2. Der normative Teil von (hier: Sozialplan-)Betriebsvereinbarungen ist nach den für die Interpretation von Gesetzen geltenden Regeln (Paragraphen 6, 7, ABGB) auszulegen (RS0050963 [T2, T4]). In erster Linie ist bei der Auslegung von Betriebsvereinbarungen deshalb der Wortsinn zu erforschen und die sich aus dem Text ergebende Absicht der Parteien der Betriebsvereinbarung zu berücksichtigen (RS0010089 [T35]; 9 ObA 120/22w Rz 9 mwN). Bei der Auslegung muss zumindest im Zweifel unterstellt werden, dass die Parteien eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen

herbeiführen und daher eine Ungleichbehandlung der Normadressaten vermeiden wollten (RS0008897 [T32], RS0008828 [T3]). Zahlreiche Ansprüche, die Sozialpläne gewähren, verfolgen das Ziel, den Arbeitnehmern bisher zugestandene Rechtspositionen solange wie möglich zu erhalten bzw deren Verlust auszugleichen (RS0107237). Der typische Zweck eines Sozialplans, die sich aus einer betrieblichen Änderung für alle oder einen erheblichen Teil der Arbeitnehmerschaft ergebenden wesentlichen Nachteile zu verhindern, zu beseitigen oder zu mildern, ist bei der Auslegung des Sozialplans ebenfalls zu berücksichtigen (RS0010088 [T19]; RS0008807 [T14]).

[14] 3. Der Senat erachtet die Begründung des Berufungsgerichts für zutreffend, weshalb es genügt, auf deren Richtigkeit hinzuweisen (§ 510 Abs 3 Satz 2 ZPO). Den zentralen Revisionsargumenten ist Folgendes zu erwidern: [14] 3. Der Senat erachtet die Begründung des Berufungsgerichts für zutreffend, weshalb es genügt, auf deren Richtigkeit hinzuweisen (Paragraph 510, Absatz 3, Satz 2 ZPO). Den zentralen Revisionsargumenten ist Folgendes zu erwidern:

[15] 3.1. Dem Argument, der Wortlaut des Punktes 10. der Betriebsvereinbarung spreche dafür, dass allen Arbeitnehmern der Beklagten eine – von der Betriebsvereinbarung unabhängige Leistung – zugesagt werden sollte, steht der Umstand entgegen, dass Punkt 2. – ebenfalls wörtlich gelesen – jene Arbeitnehmer von den Regelungen der Betriebsvereinbarung erfasst haben will, die unter anderem „... im Zuge der Reorganisationsmaßnahmen des Konzerns aus strategischen Gründen vorgenommenen Abbau von Arbeitsplätzen und Verlagerungsmaßnahmen am Standort Wien betroffen...“ sind. Im gesamten Text der – gemäß § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG abgeschlossenen – Betriebsvereinbarung findet sich kein Hinweis, dass die Betriebsvereinbarung darin nicht nur Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung vorsehen wollte, sondern einen davon unabhängigen Leistungsanspruch allen Arbeitnehmern der Beklagten gewähren wollte. Der Inhalt der zwischen den Parteien vor Abschluss der Betriebsvereinbarung geführten Sozialplanverhandlungen ist nicht maßgeblich (vgl RS0010088 [T4, T30]), können doch die Normadressaten, denen nur der Text der Betriebsvereinbarung zur Verfügung steht, die Vorstellungen, die die Betriebsvereinbarungsparteien beim Abschluss vom Inhalt der Normen besessen haben, weder kennen noch feststellen. Sie müssen sich vielmehr darauf verlassen können, dass die Absicht der Parteien in erkennbarer Weise im Vertragstext ihren Niederschlag gefunden hat (RS0010088 [T3, T4]). [15] 3.1. Dem Argument, der Wortlaut des Punktes 10. der Betriebsvereinbarung spreche dafür, dass allen Arbeitnehmern der Beklagten eine – von der Betriebsvereinbarung unabhängige Leistung – zugesagt werden sollte, steht der Umstand entgegen, dass Punkt 2. – ebenfalls wörtlich gelesen – jene Arbeitnehmer von den Regelungen der Betriebsvereinbarung erfasst haben will, die unter anderem „... im Zuge der Reorganisationsmaßnahmen des Konzerns aus strategischen Gründen vorgenommenen Abbau von Arbeitsplätzen und Verlagerungsmaßnahmen am Standort Wien betroffen...“ sind. Im gesamten Text der – gemäß Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG abgeschlossenen – Betriebsvereinbarung findet sich kein Hinweis, dass die Betriebsvereinbarung darin nicht nur Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung vorsehen wollte, sondern einen davon unabhängigen Leistungsanspruch allen Arbeitnehmern der Beklagten gewähren wollte. Der Inhalt der zwischen den Parteien vor Abschluss der Betriebsvereinbarung geführten Sozialplanverhandlungen ist nicht maßgeblich vergleiche RS0010088 [T4, T30]), können doch die Normadressaten, denen nur der Text der Betriebsvereinbarung zur Verfügung steht, die Vorstellungen, die die Betriebsvereinbarungsparteien beim Abschluss vom Inhalt der Normen besessen haben, weder kennen noch feststellen. Sie müssen sich vielmehr darauf verlassen können, dass die Absicht der Parteien in erkennbarer Weise im Vertragstext ihren Niederschlag gefunden hat (RS0010088 [T3, T4]).

[16] 3.2. Dass es sich beim Bonus um einen solchen nach § 124b Z 350 lit a EStG handeln soll, um in die Begünstigung der Steuerbefreiung zu kommen, ergibt sich schon aus dem klaren Wortlaut des Punktes 10. der Betriebsvereinbarung. § 124b Z 350 lit a EStG regelt (ausschließlich) die Voraussetzungen für diese Steuerbefreiung. Danach (in der damals gültigen Fassung BGBl I 2020/99) sind Zulagen und Bonuszahlungen, die aufgrund der COVID-19-Krise zusätzlich geleistet werden, im Kalenderjahr 2020 bis 3.000 Euro steuerfrei, wenn es sich um zusätzliche Zahlungen handelt, die ausschließlich zu diesem Zweck geleistet werden und üblicherweise bisher nicht gewährt wurden (vgl auch IA 402 BlgNR 27. GP 32; vgl Neumüller, Voraussetzungen für die Steuerfreiheit von Bonuszahlungen aufgrund der COVID-19-Krise, ecolex 2022, 604, 921 [922]). Die Formulierung „Dies erfolgt unabhängig vom Sozialplan.“ lässt damit die Absicht der Betriebsvereinbarungsparteien erkennen, dass sie im Sozialplan (für die vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung erfassten Arbeitnehmer) einen zusätzlichen Bonus nach § 124b Z 350 lit a EStG verankert haben wollten, der der Berücksichtigung der Pandemie-Situation dienen sollte. Dem Argument des Berufungsgerichts, die Umstrukturierung bedeute gerade für die durch die Reorganisationsmaßnahmen der Beklagten

mit einem Arbeitsplatzverlust konfrontierten Arbeitnehmer in der Zeit der Pandemie eine besondere Belastung, hält die Revision nichts Stichhaltiges entgegen. Ob der gewählte Weg der Betriebsvereinbarungsparteien, diesen Arbeitnehmern dafür den Bonus in der Betriebsvereinbarung zu gewähren, mit den Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nach § 124b Z 350 EStG im Einklang steht, gilt es hier für die Frage des Kreises der Anspruchsberechtigten nicht zu prüfen. Mit dem Anwendungsbereich eines Sozialplans, der ja schließlich dem Schutz der wirtschaftlich Schwachen dienen soll (RS0107237 [T3]), deckt sich dieser Zweck aber jedenfalls. Auch in anderen Regelungen des Sozialplans fand die schwierige Pandemiesituation damals gerade für die von der Umstrukturierung betroffenen Arbeitnehmer, mit denen eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses vereinbart wurde, Berücksichtigung. Diese erhalten den Sockelbetrag von 1,5 Bruttomonatsgehältern, „begründet durch die [damals] aktuelle wirtschaftliche Lage und die besonders prekäre Situation am Arbeitsmarkt während der Pandemie“ (Punkt 4.2.1. Satz 2 der Betriebsvereinbarung). Nur in diesem Gesamtgefüge der Betriebsvereinbarung ist für den verständigen Leser auch die Formulierung „unabhängig vom Sozialplan“ zu verstehen. [16] 3.2. Dass es sich beim Bonus um einen solchen nach Paragraph 124 b, Ziffer 350, Litera a, EStG handeln soll, um in die Begünstigung der Steuerbefreiung zu kommen, ergibt sich schon aus dem klaren Wortlaut des Punktes 10. der Betriebsvereinbarung. Paragraph 124 b, Ziffer 350, Litera a, EStG regelt (ausschließlich) die Voraussetzungen für diese Steuerbefreiung. Danach (in der damals gültigen Fassung BGBl I 2020/99) sind Zulagen und Bonuszahlungen, die aufgrund der COVID-19-Krise zusätzlich geleistet werden, im Kalenderjahr 2020 bis 3.000 Euro steuerfrei, wenn es sich um zusätzliche Zahlungen handelt, die ausschließlich zu diesem Zweck geleistet werden und üblicherweise bisher nicht gewährt wurden (vergleiche auch IA 402 BlgNR 27. Gesetzgebungsperiode 32, ; vergleiche Neumüller, Voraussetzungen für die Steuerfreiheit von Bonuszahlungen aufgrund der COVID-19-Krise, ecolex 2022, 604, 921 [922]). Die Formulierung „Dies erfolgt unabhängig vom Sozialplan.“ lässt damit die Absicht der Betriebsvereinbarungsparteien erkennen, dass sie im Sozialplan (für die vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung erfassten Arbeitnehmer) einen zusätzlichen Bonus nach Paragraph 124 b, Ziffer 350, Litera a, EStG verankert haben wollten, der der Berücksichtigung der Pandemiesituation dienen sollte. Dem Argument des Berufungsgerichts, die Umstrukturierung bedeute gerade für die durch die Reorganisationsmaßnahmen der Beklagten mit einem Arbeitsplatzverlust konfrontierten Arbeitnehmer in der Zeit der Pandemie eine besondere Belastung, hält die Revision nichts Stichhaltiges entgegen. Ob der gewählte Weg der Betriebsvereinbarungsparteien, diesen Arbeitnehmern dafür den Bonus in der Betriebsvereinbarung zu gewähren, mit den Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nach Paragraph 124 b, Ziffer 350, EStG im Einklang steht, gilt es hier für die Frage des Kreises der Anspruchsberechtigten nicht zu prüfen. Mit dem Anwendungsbereich eines Sozialplans, der ja schließlich dem Schutz der wirtschaftlich Schwachen dienen soll (RS0107237 [T3]), deckt sich dieser Zweck aber jedenfalls. Auch in anderen Regelungen des Sozialplans fand die schwierige Pandemiesituation damals gerade für die von der Umstrukturierung betroffenen Arbeitnehmer, mit denen eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses vereinbart wurde, Berücksichtigung. Diese erhalten den Sockelbetrag von 1,5 Bruttomonatsgehältern, „begründet durch die [damals] aktuelle wirtschaftliche Lage und die besonders prekäre Situation am Arbeitsmarkt während der Pandemie“ (Punkt 4.2.1. Satz 2 der Betriebsvereinbarung). Nur in diesem Gesamtgefüge der Betriebsvereinbarung ist für den verständigen Leser auch die Formulierung „unabhängig vom Sozialplan“ zu verstehen.

[17] 4. Die Mängelrüge des Revisionswerbers, die dem Berufungsgericht für den Fall der Annahme einer „freien Betriebsvereinbarung“ eine Überraschungsentscheidung vorwirft, würde nur dann den Revisionsgrund des § 503 Z 2 ZPO bilden, wenn der behauptete Verfahrensverstoß abstrakt geeignet wäre, eine unrichtige Entscheidung des Gerichts zweiter Instanz herbeizuführen (vgl. RS0043027). Dies ist hier aber nicht der Fall, weil das Berufungsgericht bei seiner rechtlichen Beurteilung ohnehin von einer „echten“ und nicht von einer „freien“ Betriebsvereinbarung ausgegangen ist und der Betriebsrat die Berechtigung seines Feststellungsbegehrens auch nicht auf eine „freie Betriebsvereinbarung“ stützt. [17] 4. Die Mängelrüge des Revisionswerbers, die dem Berufungsgericht für den Fall der Annahme einer „freien Betriebsvereinbarung“ eine Überraschungsentscheidung vorwirft, würde nur dann den Revisionsgrund des Paragraph 503, Ziffer 2, ZPO bilden, wenn der behauptete Verfahrensverstoß abstrakt geeignet wäre, eine unrichtige Entscheidung des Gerichts zweiter Instanz herbeizuführen (vergleiche RS0043027). Dies ist hier aber nicht der Fall, weil das Berufungsgericht bei seiner rechtlichen Beurteilung ohnehin von einer „echten“ und nicht von einer „freien“ Betriebsvereinbarung ausgegangen ist und der Betriebsrat die Berechtigung seines Feststellungsbegehrens auch nicht auf eine „freie Betriebsvereinbarung“ stützt.

[18] Der Revision des Klägers war daher nicht Folge zu geben.

[19] Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 41, 50 Abs 1 ZPO. Ein ERV-Zuschlag gemäß § 23a Satz 1 RATG gebührt aber nur für verfahrenseinleitende, nicht jedoch für fortgesetzte Schriftsätze, unter denen auch alle Rechtsmittelschriftsätze zu verstehen sind (RS0126594). [19] Die Kostenentscheidung beruht auf den Paragraphen 41, 50, Absatz eins, ZPO. Ein ERV-Zuschlag gemäß Paragraph 23 a, Satz 1 RATG gebührt aber nur für verfahrenseinleitende, nicht jedoch für fortgesetzte Schriftsätze, unter denen auch alle Rechtsmittelschriftsätze zu verstehen sind (RS0126594).

Textnummer

E139118

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2023:009OBA00051.23Z.0726.000

Im RIS seit

08.09.2023

Zuletzt aktualisiert am

10.07.2024

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at