

TE OGH 2016/8/18 9ObA18/16m

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 18.08.2016

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden und die Hofrätinnen des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Dehn und Dr. Weixelbraun-Mohr sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Zeitler und Mag. Johann Schneller als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache des Antragstellers Österreichischer Gewerkschaftsbund *****, gegen den Antragsgegner Fachverband der M*****industrie, *****, vertreten durch Gerlach Rechtsanwälte in Wien, über den gemäß § 54 Abs 2 ASGG gestellten Antrag auf Feststellung denDer Oberste Gerichtshof hat in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden und die Hofrätinnen des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Dehn und Dr. Weixelbraun-Mohr sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Zeitler und Mag. Johann Schneller als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache des Antragstellers Österreichischer Gewerkschaftsbund *****, gegen den Antragsgegner Fachverband der M*****industrie, *****, vertreten durch Gerlach Rechtsanwälte in Wien, über den gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG gestellten Antrag auf Feststellung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Der Antrag, der Oberste Gerichtshof möge feststellen, dass

1. es sich bei einer Betriebsvereinbarung (Zielgruppenprämien-Modell) mit den Prämienkomponenten Quantität und Qualität, welche je zur Hälfte die Höhe der Prämie beeinflussen können, um ein leistungs- und erfolgsbezogenes Prämiensystem im Sinn des § 97 Abs 1 Z 16 ArbVG handle;1. es sich bei einer Betriebsvereinbarung (Zielgruppenprämien-Modell) mit den Prämienkomponenten Quantität und Qualität, welche je zur Hälfte die Höhe der Prämie beeinflussen können, um ein leistungs- und erfolgsbezogenes Prämiensystem im Sinn des Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 16, ArbVG handle;
2. nach Erlöschen der Betriebsvereinbarung über ein Zielgruppenprämien-Modell durch Kündigung die unmittelbar vor ihrem Erlöschen durch sie erfassten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei Erfüllung der Voraussetzungen der Prämienzahlung weiterhin Anspruch auf Bezahlung dieser Prämie haben und dieser Anspruch bestehe, solange für diese Arbeitsverhältnisse nicht eine neue Betriebsvereinbarung wirksam oder mit den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen werde;
3. die Rechtswirkung einer Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 16 ArbVG nach ihrem Erlöschen durch Kündigung (§ 32 Abs 3 ArbVG) durch eine Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Betriebsinhaber nicht ausgeschlossen werden könne, wird abgewiesen.3. die Rechtswirkung einer Betriebsvereinbarung gemäß Paragraph 97, Absatz eins,

Ziffer 16, ArbVG nach ihrem Erlöschen durch Kündigung (Paragraph 32, Absatz 3, ArbVG) durch eine Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Betriebsinhaber nicht ausgeschlossen werden könne, wird abgewiesen.

Text

Begründung:

Antragsteller und Antragsgegner sind kollektivvertragsfähige Körperschaften.

Am 28. November 2012 wurde von einem dem gegnerischen Fachverband angehörenden Arbeitgeber mit dem zuständigen Arbeiterbetriebsrat für einen bestimmten Betriebsstandort die „Betriebsvereinbarung über die Umstellung der bestehenden Akkordentlohnung und akkordähnlichen Prämien im Leistungslohn auf das Zeitlohnsystem mit Zielgruppenprämienentlohnung für ArbeiterInnen“ abgeschlossen. Von diesem Zielgruppenprämien-Modell waren alle im Teilprozess der Produktion beschäftigten Arbeitnehmer, die bisher im Akkord entlohnt wurden oder akkordähnliche Prämien erhielten, und die Staplerfahrer in der Produktion erfasst; ausgenommen waren Führungskräfte und Einsteller. Prämienrelevant war danach „nicht die Einzelleistung der einzelnen ArbeitnehmerInnen, sondern die sich aus den Einzelleistungen ergebende Teamleistung der gesamten Zielgruppe innerhalb des jeweiligen Abrechnungszeitraums“. Im Einzelnen wurden näher bezeichnete Teilprozesse, die bisher im Akkord oder durch eine akkordähnliche Prämie entlohnt wurden, „aus den derzeit beim Dienstgeber definierten Teilprozessen anhand der aktuellen Organisationsstruktur“ abgeleitet.

Durch Ergänzungen vom Juli 2013 und Juni 2014 wurden die Parameter für die Prämien angepasst.

Dieses Zielgruppenprämien-Modell war in die Quantitätskomponente (zur Mengenberechnung) und die Qualitätskomponente (in der Fehler bzw Reklamationen berücksichtigt und in unterschiedliche Prioritäten eingeordnet wurden) unterteilt. Die höchste monatliche Prämie, die ein Arbeitnehmer verdienen konnte, setzte sich je zur Hälfte aus der maximal erreichbaren Qualitäts- und der höchsten Quantitätskomponente zusammen. Beim qualitativen Anteil an der Prämie konnten prämienrelevante Fehler einzelner Arbeitnehmer zu einer Reduktion der Prämie für die gesamte Zielgruppe (und damit auch für andere Arbeitnehmer) führen. Grundlage für die Mengenkomponente waren bestimmte „Zeitgradziele“, wobei die Mengenberechnung letztlich anhand der durch die jeweilige Zielgruppe im jeweiligen Zeitraum abgelieferten Mengen an Halb- und Fertigteilen zu errechnen war.

Die Betriebsvereinbarung vom 28. November 2012 enthielt unter anderem folgende Bestimmung:

„Diese Betriebsvereinbarung tritt mit 1. 1. 2013 in Kraft und ersetzt die bisherige 'Betriebsvereinbarung über Leistungsentlohnung' vom 19. 1. 1995. Es gelten hinsichtlich Beendigung im Weiteren die Bestimmungen des § 96 Abs 2 ArbVG, wonach eine Kündigung von jedem der Vertragspartner jederzeit unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zu jedem Monatsende schriftlich erfolgen kann. Die Vertragsparteien vereinbaren als ersten möglichen Kündigungstermin den 31. 12. 2013. Im Fall einer Kündigung entfällt das Zielgruppenprämien-Modell zur Gänze [...].“ „Diese Betriebsvereinbarung tritt mit 1. 1. 2013 in Kraft und ersetzt die bisherige 'Betriebsvereinbarung über Leistungsentlohnung' vom 19. 1. 1995. Es gelten hinsichtlich Beendigung im Weiteren die Bestimmungen des Paragraph 96, Absatz 2, ArbVG, wonach eine Kündigung von jedem der Vertragspartner jederzeit unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zu jedem Monatsende schriftlich erfolgen kann. Die Vertragsparteien vereinbaren als ersten möglichen Kündigungstermin den 31. 12. 2013. Im Fall einer Kündigung entfällt das Zielgruppenprämien-Modell zur Gänze [...].“

Der Betriebsinhaber teilte dem Arbeiterbetriebsrat mit Schreiben vom 29. September 2015 mit, dass er die Betriebsvereinbarung über die Zielgruppenentlohnung vom 28. November 2012 sowie die dazugehörigen Ergänzungen zum 31. Dezember 2015 kündigt und dass das Zielgruppenprämien-Modell nach Ablauf der Kündigungsfrist zur Gänze entfällt. Seit Jänner 2016 wurden keine Prämien im Sinn der Betriebsvereinbarung mehr ausbezahlt.

Der Antragsteller begehrte die im Spruch wiedergegebene Feststellung gemäß § 54 Abs 2 ASGG. Der Antragsteller begehrte die im Spruch wiedergegebene Feststellung gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG.

Die Betriebsvereinbarung vom 28. November 2012 sei als solche gemäß § 97 Abs 1 Z 16 ArbVG zu qualifizieren und daher wirke sie gemäß § 32 Abs 3 ArbVG nach. Nach der Entscheidung des Obersten Gerichtshofs zu 9 ObA 111/07z sei für die Abgrenzung zwischen akkordähnlicher und sonstiger Prämie das Überwiegen der quantitativen Elemente maßgeblich. Hier würden diese Elemente nicht überwiegen. Außerdem enthalte der anzuwendende Kollektivvertrag für

die ***** Industrie in Abschnitt XIII Punkt 14 eine Definition der akkordähnlichen Prämie; danach gelte eine Prämie nur dann als akkordähnlich, wenn die anderen Merkmale nur von geringer Bedeutung (maximal ein Viertel der Prämienvorgabe) im Vergleich zu quantitativen Elementen seien. Auch danach liege hier keine akkordähnliche Prämie vor. Die Betriebsvereinbarung vom 28. November 2012 sei als solche gemäß Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 16, ArbVG zu qualifizieren und daher wirke sie gemäß Paragraph 32, Absatz 3, ArbVG nach. Nach der Entscheidung des Obersten Gerichtshofs zu 9 ObA 111/07z sei für die Abgrenzung zwischen akkordähnlicher und sonstiger Prämie das Überwiegen der quantitativen Elemente maßgeblich. Hier würden diese Elemente nicht überwiegen. Außerdem enthalte der anzuwendende Kollektivvertrag für die ***** Industrie in Abschnitt römisch dreizehn Punkt 14 eine Definition der akkordähnlichen Prämie; danach gelte eine Prämie nur dann als akkordähnlich, wenn die anderen Merkmale nur von geringer Bedeutung (maximal ein Viertel der Prämienvorgabe) im Vergleich zu quantitativen Elementen seien. Auch danach liege hier keine akkordähnliche Prämie vor.

Der Antragsgegner äußerte sich zu diesem Antrag zusammengefasst dahin, dass er keine abstrakte arbeitsrechtliche Frage enthalte, weil die Betriebsvereinbarung nur in einem bestimmten Betrieb gegolten habe und daher nur in diesem relevant sein könne. Außerdem sei die Kündigung im Rahmen eines für das Unternehmen wirtschaftlich erforderlichen Restrukturierungsprogramms erfolgt. Mit den betroffenen Mitarbeitern seien neue Einzelvereinbarungen getroffen worden, die jedenfalls eine allfällige Nachwirkung beendet hätten. Der anzuwendende Arbeiterkollektivvertrag regle in Art 12 die Akkordarbeit und in Art 13 die akkordähnliche Prämie sowie die sonstige Prämienarbeit. Die Parteien der Betriebsvereinbarung seien überein gekommen, dass eine fakultative Betriebsvereinbarung abgeschlossen werde, die nicht eine akkordähnliche Entlohnung betreffe. Es sei außerdem der gleichlautende Wunsch beider Betriebsparteien gewesen, eine nachwirkungslose Beendigungsmöglichkeit zu vereinbaren. Der Antragsgegner äußerte sich zu diesem Antrag zusammengefasst dahin, dass er keine abstrakte arbeitsrechtliche Frage enthalte, weil die Betriebsvereinbarung nur in einem bestimmten Betrieb gegolten habe und daher nur in diesem relevant sein könne. Außerdem sei die Kündigung im Rahmen eines für das Unternehmen wirtschaftlich erforderlichen Restrukturierungsprogramms erfolgt. Mit den betroffenen Mitarbeitern seien neue Einzelvereinbarungen getroffen worden, die jedenfalls eine allfällige Nachwirkung beendet hätten. Der anzuwendende Arbeiterkollektivvertrag regle in Artikel 12, die Akkordarbeit und in Artikel 13, die akkordähnliche Prämie sowie die sonstige Prämienarbeit. Die Parteien der Betriebsvereinbarung seien überein gekommen, dass eine fakultative Betriebsvereinbarung abgeschlossen werde, die nicht eine akkordähnliche Entlohnung betreffe. Es sei außerdem der gleichlautende Wunsch beider Betriebsparteien gewesen, eine nachwirkungslose Beendigungsmöglichkeit zu vereinbaren.

Die Betriebsvereinbarung vom 28. November 2012 stelle nur eine Durchführungsregelung auf Betriebsebene dar, aus der sich die effektive Lohngestaltung ergebe. Hier hätten die Parteien daher zulässig und wirksam eine Nachwirkung ausgeschlossen.

Rechtliche Beurteilung

Der Oberste Gerichtshof hat zum Feststellungsantrag Folgendes erwogen:

1. Gemäß § 54 Abs 2 ASGG können kollektivvertragsfähige Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im Rahmen ihres Wirkungsbereichs gegen eine kollektivvertragsfähige Körperschaft der Arbeitnehmer bzw der Arbeitgeber beim Obersten Gerichtshof einen Antrag auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Rechten oder Rechtsverhältnissen anbringen, die einen von namentlich bestimmten Personen unabhängigen Sachverhalt betreffen. Der Antrag muss eine Rechtsfrage des materiellen Rechts auf dem Gebiet der Arbeitsrechtssachen nach § 50 ASGG zum Gegenstand haben, die für mindestens drei Arbeitgeber oder Arbeitnehmer von Bedeutung ist. Gemäß § 54 Abs 4 ASGG hat der Oberste Gerichtshof über den Feststellungsantrag auf der Grundlage des darin angegebenen Sachverhalts zu entscheiden (RIS-Justiz RS0085712). 1. Gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG können kollektivvertragsfähige Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im Rahmen ihres Wirkungsbereichs gegen eine kollektivvertragsfähige Körperschaft der Arbeitnehmer bzw der Arbeitgeber beim Obersten Gerichtshof einen Antrag auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Rechten oder Rechtsverhältnissen anbringen, die einen von namentlich bestimmten Personen unabhängigen Sachverhalt betreffen. Der Antrag muss eine Rechtsfrage des materiellen Rechts auf dem Gebiet der Arbeitsrechtssachen nach Paragraph 50, ASGG zum Gegenstand haben, die für mindestens drei Arbeitgeber oder Arbeitnehmer von Bedeutung ist. Gemäß Paragraph 54, Absatz 4, ASGG hat der Oberste Gerichtshof über den Feststellungsantrag auf der Grundlage des darin angegebenen

Sachverhalts zu entscheiden (RIS-Justiz RS0085712).

Der vorliegende Feststellungsantrag, der eine Betriebsvereinbarung zum Gegenstand hat, die unstrittig mehr als drei Arbeitnehmer betrifft, ist daher grundsätzlich zulässig. Er ist jedoch nicht berechtigt.

2. Ein Feststellungsantrag gemäß § 54 Abs 2 ASGG muss einen Sachverhalt enthalten, der ein Feststellungsinteresse begründet. Die Formulierung der Bestimmung deckt sich mit jener des § 228 ZPO. Danach kann das Bestehen oder Nichtbestehen von Rechten oder Rechtsverhältnissen mit Feststellungsklage dann geltend gemacht werden, wenn ein rechtliches Interesse an dieser Feststellung besteht. Dieses rechtliche Interesse ist vom Obersten Gerichtshof auf der Grundlage des vom Antragsteller zu behauptenden Sachverhalts, der auch auf das rechtliche Interesse Bezug nehmen muss, von Amts wegen zu prüfen. Sein Fehlen führt nach ständiger Rechtsprechung zur Abweisung des Antrags (9 ObA 87/12b mwN). Feststellungsanträge zur Klärung abstrakter Rechtsfragen, denen bloß theoretische Bedeutung zukommt, erfüllen die Voraussetzungen eines rechtlichen Interesses auch im Rahmen eines Feststellungsantrags nach § 54 Abs 2 ASGG nicht, weil abstrakte Rechtsfragen grundsätzlich nicht feststellungsfähig sind (RIS-JustizRS0109383). Der Antrag nach § 54 Abs 2 ASGG muss ebenso wie eine Feststellungsklage der Prävention und der Prozessökonomie dienen. Insofern unterscheidet sich das Modell des besonderen Feststellungsverfahrens nach § 54 Abs 2 ASGG von einer reinen Gutachtertätigkeit (9 ObA 131/10w mwN; RIS-JustizRS0109383). 2. Ein Feststellungsantrag gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG muss einen Sachverhalt enthalten, der ein Feststellungsinteresse begründet. Die Formulierung der Bestimmung deckt sich mit jener des Paragraph 228, ZPO. Danach kann das Bestehen oder Nichtbestehen von Rechten oder Rechtsverhältnissen mit Feststellungsklage dann geltend gemacht werden, wenn ein rechtliches Interesse an dieser Feststellung besteht. Dieses rechtliche Interesse ist vom Obersten Gerichtshof auf der Grundlage des vom Antragsteller zu behauptenden Sachverhalts, der auch auf das rechtliche Interesse Bezug nehmen muss, von Amts wegen zu prüfen. Sein Fehlen führt nach ständiger Rechtsprechung zur Abweisung des Antrags (9 ObA 87/12b mwN). Feststellungsanträge zur Klärung abstrakter Rechtsfragen, denen bloß theoretische Bedeutung zukommt, erfüllen die Voraussetzungen eines rechtlichen Interesses auch im Rahmen eines Feststellungsantrags nach Paragraph 54, Absatz 2, ASGG nicht, weil abstrakte Rechtsfragen grundsätzlich nicht feststellungsfähig sind (RIS-Justiz RS0109383). Der Antrag nach Paragraph 54, Absatz 2, ASGG muss ebenso wie eine Feststellungsklage der Prävention und der Prozessökonomie dienen. Insofern unterscheidet sich das Modell des besonderen Feststellungsverfahrens nach Paragraph 54, Absatz 2, ASGG von einer reinen Gutachtertätigkeit (9 ObA 131/10w mwN; RIS-Justiz RS0109383).

In diesem Sinn wurde bereits ausgesprochen, dass es nicht Aufgabe der Rechtsprechung ist, den Anwendungsbereich unbestimmter Gesetzesbegriffe ohne Berücksichtigung der im Einzelfall gegebenen besonderen Umstände generell und abstrakt einzugrenzen oder die möglichen Fallgruppen zu variieren und jeweils rechtlich zu beurteilen (9 ObA 87/12b, 9 ObA 168/05d ua; RIS-Justiz RS0085664).

Hier sind die Punkte 1 (Feststellung, dass es sich bei einer Betriebsvereinbarung mit näher genannten Prämienkomponenten um eine solche im Sinn des § 97 Abs 1 Z 16 ArbVG handle) und 3 des Feststellungsantrags (Feststellung, dass die Rechtswirkungen gemäß § 32 Abs 3 ArbVG nach einer Kündigung einer Betriebsvereinbarung im Sinn des § 97 Abs 1 Z 16 ArbVG durch eine Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Betriebsinhaber nicht ausgeschlossen werden können) nicht auf das Bestehen oder Nichtbestehen von Rechten oder Rechtsverhältnissen gerichtet, sondern enthalten allgemein formulierte, abstrakte Rechtsfragen. In diesen beiden Punkten hat der Antragsteller daher kein rechtliches Interesse an der begehrten Feststellung, weshalb sein Antrag insoweit abzuweisen ist (RIS-Justiz RS0037479 [T2]; RS0085635 [T6]). Die Qualifikation des von den Parteien gewählten Zielgruppenprämien-Modells als bloß fakultative Betriebsvereinbarung im Sinn des § 97 Abs 1 Z 16 ArbVG (Punkt 3 des Antrags) ist im Übrigen kein Streitpunkt, denn diese Qualifikation wird vom Antragsgegner nicht in Zweifel gezogen. Ein rechtliches Interesse an einer entsprechenden Feststellung durch den Obersten Gerichtshof liegt daher auch aus diesem Grund nicht vor. Hier sind die Punkte 1 (Feststellung, dass es sich bei einer Betriebsvereinbarung mit näher genannten Prämienkomponenten um eine solche im Sinn des Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 16, ArbVG handle) und 3 des Feststellungsantrags (Feststellung, dass die Rechtswirkungen gemäß Paragraph 32, Absatz 3, ArbVG nach einer Kündigung einer Betriebsvereinbarung im Sinn des Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 16, ArbVG durch eine Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Betriebsinhaber nicht ausgeschlossen werden können) nicht auf das Bestehen oder Nichtbestehen von Rechten oder Rechtsverhältnissen gerichtet, sondern enthalten allgemein formulierte, abstrakte Rechtsfragen. In diesen beiden Punkten hat der Antragsteller daher kein rechtliches Interesse an der begehrten Feststellung, weshalb sein Antrag insoweit abzuweisen ist (RIS-Justiz RS0037479 [T2]; RS0085635 [T6]).

Die Qualifikation des von den Parteien gewählten Zielgruppenprämien-Modells als bloß fakultative Betriebsvereinbarung im Sinn des Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 16, ArbVG (Punkt 3 des Antrags) ist im Übrigen kein Streitpunkt, denn diese Qualifikation wird vom Antragsgegner nicht in Zweifel gezogen. Ein rechtliches Interesse an einer entsprechenden Feststellung durch den Obersten Gerichtshof liegt daher auch aus diesem Grund nicht vor.

3. Punkt 2. des Feststellungsantrags bezieht sich erkennbar auf die Betriebsvereinbarung der Streitteile vom 28. November 2012, auch wenn der Antrag auch in diesem Punkt nicht konkret auf diese Betriebsvereinbarung bezogen formuliert ist („[...] eine Betriebsvereinbarung über ein Zielgruppenprämien-Modell“). Begehrt wird damit aber erkennbar die Feststellung, dass diese Betriebsvereinbarung über das von den Parteien im Jahr 2012 beschlossene Zielgruppenprämien-Modell auch nach der von der Arbeitgeberseite erklärten Kündigung entsprechend der Bestimmung des § 32 Abs 3 ArbVG für die von ihr erfassten Arbeitnehmer weiterhin – bis zum Abschluss einer entsprechenden (kollektiven oder Einzel-)Vereinbarung – wirksam sein soll.3. Punkt 2. des Feststellungsantrags bezieht sich erkennbar auf die Betriebsvereinbarung der Streitteile vom 28. November 2012, auch wenn der Antrag auch in diesem Punkt nicht konkret auf diese Betriebsvereinbarung bezogen formuliert ist („[...] eine Betriebsvereinbarung über ein Zielgruppenprämien-Modell“). Begehrt wird damit aber erkennbar die Feststellung, dass diese Betriebsvereinbarung über das von den Parteien im Jahr 2012 beschlossene Zielgruppenprämien-Modell auch nach der von der Arbeitgeberseite erklärten Kündigung entsprechend der Bestimmung des Paragraph 32, Absatz 3, ArbVG für die von ihr erfassten Arbeitnehmer weiterhin – bis zum Abschluss einer entsprechenden (kollektiven oder Einzel-)Vereinbarung – wirksam sein soll.

Die Auslegung der Vereinbarung, nach der durch die Formulierung, dass die Vereinbarung im Fall ihrer Kündigung „zur Gänze entfällt“ (auch ohne eine Bezugnahme auf § 32 Abs 3 ArbVG) eine Nachwirkung ausgeschlossen werden soll, wird von beiden Parteien nicht angezweifelt. Die Auslegung der Vereinbarung, nach der durch die Formulierung, dass die Vereinbarung im Fall ihrer Kündigung „zur Gänze entfällt“ (auch ohne eine Bezugnahme auf Paragraph 32, Absatz 3, ArbVG) eine Nachwirkung ausgeschlossen werden soll, wird von beiden Parteien nicht angezweifelt.

Zu der Frage, ob die gesetzliche Anordnung der Nachwirkung gemäß § 32 Abs 3 ArbVG zwingend ist, oder ob die Partner der Betriebsvereinbarung die im Gesetz angeordnete Nachwirkung für den Fall der Kündigung in ihrer Vereinbarung wirksam ausschließen können, sind unterschiedliche Lehrmeinungen vorhanden: Zu der Frage, ob die gesetzliche Anordnung der Nachwirkung gemäß Paragraph 32, Absatz 3, ArbVG zwingend ist, oder ob die Partner der Betriebsvereinbarung die im Gesetz angeordnete Nachwirkung für den Fall der Kündigung in ihrer Vereinbarung wirksam ausschließen können, sind unterschiedliche Lehrmeinungen vorhanden:

Kietaihl (in Tomandl, Arbeitsverfassungsgesetz § 32 Rz 25; ders, Arbeitsrecht I 9 308) ist der Ansicht, dass vieles dafür spreche, dass die Betriebspartner die gesetzliche Nachwirkung fakultativer Betriebsvereinbarungen einvernehmlich ausschließen oder zeitlich beschränken könnten, denn schon nach dem Gesetz sei die Nachwirkung durch eine Befristungsabrede ausschließbar und insoweit disponibel. Er verweist auf Holzer (Strukturfragen des Betriebsvereinbarungsrechts [1982] 74 f), der meint, die Vertragsparteien einer solchen Betriebsvereinbarung könnten über den Ausschluss der Nachwirkung frei disponieren, weil nach dem Gesetz eine Nachwirkung nur für den Fall vorgesehen sei, in dem die Parteien keine übereinstimmende Begrenzung der Gültigkeit dieser Betriebsvereinbarung vorgesehen haben. Kietaihl (in Tomandl, Arbeitsverfassungsgesetz Paragraph 32, Rz 25; ders, Arbeitsrecht I 9 308) ist der Ansicht, dass vieles dafür spreche, dass die Betriebspartner die gesetzliche Nachwirkung fakultativer Betriebsvereinbarungen einvernehmlich ausschließen oder zeitlich beschränken könnten, denn schon nach dem Gesetz sei die Nachwirkung durch eine Befristungsabrede ausschließbar und insoweit disponibel. Er verweist auf Holzer (Strukturfragen des Betriebsvereinbarungsrechts [1982] 74 f), der meint, die Vertragsparteien einer solchen Betriebsvereinbarung könnten über den Ausschluss der Nachwirkung frei disponieren, weil nach dem Gesetz eine Nachwirkung nur für den Fall vorgesehen sei, in dem die Parteien keine übereinstimmende Begrenzung der Gültigkeit dieser Betriebsvereinbarung vorgesehen haben.

Auch nach Marhold (Nachwirkung zwingender Betriebsvereinbarungen? RdW 1989, 367 [368]) spricht nichts dagegen, den Ausschluss der Nachwirkung fakultativer Betriebsvereinbarungen auch für den Fall einer Kündigung durch den Betriebsinhaber zu vereinbaren.

Pfeil (in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht § 32 Rz 23) ist hingegen der Auffassung, die Fälle der einvernehmlichen Festlegung einer Befristung einer fakultativen Betriebsvereinbarung seien mit der einseitigen

Beendigung durch eine der Parteien nicht vergleichbar und die Anordnung der Nachwirkung (§ 32 Abs 3 ArbVG) sei als solche nicht disponibel sondern zwingend. Pfeil (in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht Paragraph 32, Rz 23) ist hingegen der Auffassung, die Fälle der einvernehmlichen Festlegung einer Befristung einer fakultativen Betriebsvereinbarung seien mit der einseitigen Beendigung durch eine der Parteien nicht vergleichbar und die Anordnung der Nachwirkung (Paragraph 32, Absatz 3, ArbVG) sei als solche nicht disponibel sondern zwingend.

Jabornegg (Mitbestimmung durch Betriebsvereinbarung, DRdA 2012, 295 [305 f]) meint, die Argumentation der Lehre, die einen Ausschluss der Nachwirkung bei Kündigung zulasse, gehe am Zweck der Bestimmung vorbei, der gerade für den Fall einseitiger Beendigung darin bestehe, der kalkulierten Herbeiführung eines betriebsvereinbarungslosen Zustands durch einen der Vertragspartner den Anreiz und allfälligen länger dauernden Neuverhandlungen den Zeitdruck zu nehmen. In den Fällen der einvernehmlichen Aufhebung oder der Befristung sei die Geltungsdauer selbst einvernehmlich begrenzt und nicht durch einseitige Willenserklärung einer Partei der Betriebsvereinbarung bestimmt. Strasser (in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG1 § 32 Rz 10) behandelt die Frage der Zulässigkeit einer Vereinbarung der Betriebspartner über die angeordnete Nachwirkung nicht ausdrücklich, geht aber erkennbar ebenfalls von einer zwingenden Anordnung aus. Jabornegg (Mitbestimmung durch Betriebsvereinbarung, DRdA 2012, 295 [305 f]) meint, die Argumentation der Lehre, die einen Ausschluss der Nachwirkung bei Kündigung zulasse, gehe am Zweck der Bestimmung vorbei, der gerade für den Fall einseitiger Beendigung darin bestehe, der kalkulierten Herbeiführung eines betriebsvereinbarungslosen Zustands durch einen der Vertragspartner den Anreiz und allfälligen länger dauernden Neuverhandlungen den Zeitdruck zu nehmen. In den Fällen der einvernehmlichen Aufhebung oder der Befristung sei die Geltungsdauer selbst einvernehmlich begrenzt und nicht durch einseitige Willenserklärung einer Partei der Betriebsvereinbarung bestimmt. Strasser (in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG1 Paragraph 32, Rz 10) behandelt die Frage der Zulässigkeit einer Vereinbarung der Betriebspartner über die angeordnete Nachwirkung nicht ausdrücklich, geht aber erkennbar ebenfalls von einer zwingenden Anordnung aus.

Der erkennende Senat schließt sich jenen Lehrmeinungen an, die eine zulässige Parteiendisposition (auch) für die Nachwirkung einer fakultativen Betriebsvereinbarung nach § 32 Abs 3 ArbVG befürworten. Der erkennende Senat schließt sich jenen Lehrmeinungen an, die eine zulässige Parteiendisposition (auch) für die Nachwirkung einer fakultativen Betriebsvereinbarung nach Paragraph 32, Absatz 3, ArbVG befürworten.

Inhalt einer Betriebsvereinbarung kann nur sein, was durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Regelung durch Betriebsvereinbarung überantwortet wurde (§ 29 ArbVG; RIS-Justiz RS0050981). Betriebsvereinbarungen in den Angelegenheiten des § 96 Abs 1 ArbVG können – soweit die Parteien keine Regelung über ihre Geltungsdauer festgelegt haben – jederzeit ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden; eine Nachwirkung im Sinn des § 32 Abs 3 ArbVG schließt das Gesetz für diese zustimmungspflichtigen Maßnahmen (notwendige Betriebsvereinbarungen) ausdrücklich aus (§ 96 Abs 2 ArbVG). Inhalt einer Betriebsvereinbarung kann nur sein, was durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Regelung durch Betriebsvereinbarung überantwortet wurde (Paragraph 29, ArbVG; RIS-Justiz RS0050981). Betriebsvereinbarungen in den Angelegenheiten des Paragraph 96, Absatz eins, ArbVG können – soweit die Parteien keine Regelung über ihre Geltungsdauer festgelegt haben – jederzeit ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden; eine Nachwirkung im Sinn des Paragraph 32, Absatz 3, ArbVG schließt das Gesetz für diese zustimmungspflichtigen Maßnahmen (notwendige Betriebsvereinbarungen) ausdrücklich aus (Paragraph 96, Absatz 2, ArbVG).

In den Angelegenheiten des § 97 Abs 1 Z 7 bis 26 ArbVG (fakultative Betriebsvereinbarungen) können die Parteien eine Betriebsvereinbarung abschließen; ein Abschluss kann in diesen Materien aber von keiner der beiden Betriebspartner erzwungen werden (Reissner in ZellKomm2 § 97 ArbVG Rz 12). In den Angelegenheiten des Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 7 bis 26 ArbVG (fakultative Betriebsvereinbarungen) können die Parteien eine Betriebsvereinbarung abschließen; ein Abschluss kann in diesen Materien aber von keiner der beiden Betriebspartner erzwungen werden (Reissner in ZellKomm2 Paragraph 97, ArbVG Rz 12).

Die Bestimmung des § 32 ArbVG räumt den Vertragsparteien fakultativer Betriebsvereinbarungen jede Möglichkeit ein, eine solche Vereinbarung für eine bestimmte Zeit zu befristen oder jederzeit einvernehmlich zu beenden. Auch eine (schriftliche) Kündigung ist jederzeit (mangels gesonderter Regelung durch die Vertragsparteien mit einer dreimonatigen Frist) möglich (§ 32 Abs 1 ArbVG). Die Rechtswirkungen der fakultativen Betriebsvereinbarung enden mit deren Erlöschen (§ 32 Abs 3 erster Satz ArbVG). Nur für die Fälle, in denen die Vertragsparteien einer fakultativen Betriebsvereinbarung sich über ihre Geltungsdauer (und damit auch über eine spätere Nachwirkung nach einer

Kündigung) nicht ausdrücklich geeinigt haben und sie durch eine einseitige Erklärung einer der beiden Parteien endet, sieht § 32 Abs 3 zweiter Satz ArbVG vor, dass die Betriebsvereinbarung für die im Zeitpunkt ihres Erlöschens von ihr erfassten Arbeitnehmer bis zum Abschluss einer neuen (kollektiven oder einzelvertraglichen) Vereinbarung weiter gelten soll. Die Bestimmung des Paragraph 32, ArbVG räumt den Vertragsparteien fakultativer Betriebsvereinbarungen jede Möglichkeit ein, eine solche Vereinbarung für eine bestimmte Zeit zu befristen oder jederzeit einvernehmlich zu beenden. Auch eine (schriftliche) Kündigung ist jederzeit (mangels gesonderter Regelung durch die Vertragsparteien mit einer dreimonatigen Frist) möglich (Paragraph 32, Absatz eins, ArbVG). Die Rechtswirkungen der fakultativen Betriebsvereinbarung enden mit deren Erlöschen (Paragraph 32, Absatz 3, erster Satz ArbVG). Nur für die Fälle, in denen die Vertragsparteien einer fakultativen Betriebsvereinbarung sich über ihre Geltungsdauer (und damit auch über eine spätere Nachwirkung nach einer Kündigung) nicht ausdrücklich geeinigt haben und sie durch eine einseitige Erklärung einer der beiden Parteien endet, sieht Paragraph 32, Absatz 3, zweiter Satz ArbVG vor, dass die Betriebsvereinbarung für die im Zeitpunkt ihres Erlöschens von ihr erfassten Arbeitnehmer bis zum Abschluss einer neuen (kollektiven oder einzelvertraglichen) Vereinbarung weiter gelten soll.

Die Nachwirkung gemäß § 32 Abs 3 ArbVG ist daher dispositiv. Die Betriebspartner können beim Abschluss einer fakultativen Betriebsvereinbarung zulässig und wirksam vereinbaren, dass deren Rechtswirkungen (auch) im Fall einer Kündigung mit dem Zeitpunkt des Erlöschens der Vereinbarung enden. Die Nachwirkung gemäß Paragraph 32, Absatz 3, ArbVG ist daher dispositiv. Die Betriebspartner können beim Abschluss einer fakultativen Betriebsvereinbarung zulässig und wirksam vereinbaren, dass deren Rechtswirkungen (auch) im Fall einer Kündigung mit dem Zeitpunkt des Erlöschens der Vereinbarung enden.

Damit kommt letztlich auch dem zweiten Punkt des Feststellungsantrags keine Berechtigung zu, weil die Parteien hier eine Nachwirkung für den Fall der Kündigung der Betriebsvereinbarung durch eine der Vertragsparteien wirksam ausgeschlossen haben.

Schlagworte

1 Generalabonnement, 11 Arbeitsrechtssachen

Textnummer

E115527

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2016:009OBA00018.16M.0818.000

Im RIS seit

05.09.2016

Zuletzt aktualisiert am

11.12.2017

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