

TE OGH 2008/10/29 9ObA146/08y

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.10.2008

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden, die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter OLWR Dr. Peter Hübner und Dr. Gerda Höhrhan-Weiguni als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Betriebsrat Bord der Austrian Airlines AG, Flugbetriebsgebäude, 1300 Wien-Flughafen, vertreten durch Dr. Harald Bisanz, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei Austrian Airlines AG, Office Park 2, 1300 Wien-Flughafen, vertreten durch Jarolim Flitsch Rechtsanwälte GmbH, Wien, wegen Feststellung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26. Juni 2008, GZ 8 Ra 144/07s-34, in nichtöffentlicher Sitzung den Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Der Wortlaut des § 109 Abs 3 ArbVG geht eindeutig dahin, dass durch einen Sozialplan nur die Folgen, die sich aus einer der im § 109 Abs 1 ArbVG genannten Maßnahmen ergeben, abgedeckt werden sollen (Strasser/Jabornegg Arbeitsrecht II4, 429 ff; Reissner in ZellKomm § 109 Rz 27 ua). Demnach ist die Betriebsänderung als solche grundsätzlich kein Regelungsgegenstand des Sozialplans (Strasser/Jabornegg Arbeitsrecht II4 429; Krejci „Der Sozialplan“, 78 ff; derselbe in FS Strasser „Über den Inhalt von Sozialplänen“, 519 ff). Nach völlig einhelliger Rechtsprechung kann - ungeachtet der getroffenen Vereinbarung - Inhalt einer Betriebsvereinbarung nur sein, was durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Regelung durch Betriebsvereinbarung überantwortet wurde (RIS-Justiz RS0050981). Das Berufungsgericht geht sowohl vom klaren Wortlaut des § 109 Abs 3 ArbVG als auch der vorgenannten Rechtsprechung aus, sodass die Rechtsauffassung, dass eine Betriebsänderung selbst nicht zulässiger Regelungsgegenstand eines Sozialplans sein kann, nicht zu beanstanden ist. Jedenfalls vertretbar ist die Rechtsauffassung des Berufungsgerichts auch dahin, dass die vom Kläger begehrte „Quotenregelung“ (Aufteilung der Flüge auf die Beklagte und andere Konzerngesellschaften) auch nicht als „freie“ Betriebsvereinbarung in die Individualverträge eingeflossen sein kann. Abgesehen davon, dass das Regelwerk der „C.33“ auch hinsichtlich der Durchsetzungsmöglichkeiten eindeutig auf die Betriebspartner und nicht die Arbeitsvertragspartner abstellt, fehlt es auch an der notwendigen Bestimmtheit im Sinn des § 869 ABGB. Insbesondere ist kein direkter Zusammenhang

zwischen der „Quotenregelung“ und dem individuellen Dienstplan und somit der - für Teile der Entlohnung oder die Vorrückung maßgeblichen - Häufigkeit des Einsatzes einzelner Arbeitnehmer gegeben. Der Wortlaut des Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG geht eindeutig dahin, dass durch einen Sozialplan nur die Folgen, die sich aus einer der im Paragraph 109, Absatz eins, ArbVG genannten Maßnahmen ergeben, abgedeckt werden sollen (Strasser/Jabornegg Arbeitsrecht II4, 429 ff; Reissner in ZellKomm Paragraph 109, Rz 27 ua). Demnach ist die Betriebsänderung als solche grundsätzlich kein Regelungsgegenstand des Sozialplans (Strasser/Jabornegg Arbeitsrecht II4 429; Krejci „Der Sozialplan“, 78 ff; derselbe in FS Strasser „Über den Inhalt von Sozialplänen“, 519 ff). Nach völlig einhelliger Rechtsprechung kann - ungeachtet der getroffenen Vereinbarung - Inhalt einer Betriebsvereinbarung nur sein, was durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Regelung durch Betriebsvereinbarung überantwortet wurde (RIS-Justiz RS0050981). Das Berufungsgericht geht sowohl vom klaren Wortlaut des Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG als auch der vorgenannten Rechtsprechung aus, sodass die Rechtsauffassung, dass eine Betriebsänderung selbst nicht zulässiger Regelungsgegenstand eines Sozialplans sein kann, nicht zu beanstanden ist. Jedenfalls vertretbar ist die Rechtsauffassung des Berufungsgerichts auch dahin, dass die vom Kläger begehrte „Quotenregelung“ (Aufteilung der Flüge auf die Beklagte und andere Konzerngesellschaften) auch nicht als „freie“ Betriebsvereinbarung in die Individualverträge eingeflossen sein kann. Abgesehen davon, dass das Regelwerk der „C.33“ auch hinsichtlich der Durchsetzungsmöglichkeiten eindeutig auf die Betriebspartner und nicht die Arbeitsvertragspartner abstellt, fehlt es auch an der notwendigen Bestimmtheit im Sinn des Paragraph 869, ABGB. Insbesondere ist kein direkter Zusammenhang zwischen der „Quotenregelung“ und dem individuellen Dienstplan und somit der - für Teile der Entlohnung oder die Vorrückung maßgeblichen - Häufigkeit des Einsatzes einzelner Arbeitnehmer gegeben.

Mangels Aufzeigens einer erheblichen Rechtsfrage im Sinn des § 502 Abs 1 ZPO erweist sich die Revision daher als unzulässig. Mangels Aufzeigens einer erheblichen Rechtsfrage im Sinn des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO erweist sich die Revision daher als unzulässig.

Anmerkung

E892419ObA146.08y

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2008:009OBA00146.08Y.1029.000

Zuletzt aktualisiert am

24.01.2009

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at