jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2008/4/10 9ObA21/07i

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 10.04.2008

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Pflug und AR Angelika Neuhauser als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Walter S*****, vertreten durch die Dr. Paul Sutterlüty ua Rechtsanwälte Partnerschaft in Dornbirn, gegen die beklagte Partei Dr. Wolfgang Blum, Rechtsanwalt, Liechtensteinerstraße 76, 6800 Feldkirch, als Masseverwalter im Konkurs über das Vermögen der b***** GmbH & Co KG, ***** (*****, LG *****), vertreten durch die Blum, Hagen & Partner Rechtsanwälte GmbH in Feldkirch, wegen Feststellung einer Konkursforderung von 14.860 EUR netto (Revisionsinteresse 8.915,29 EUR), über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 13. Dezember 2006, GZ 13 Ra 71/06y-14, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichts Feldkirch als Arbeits- und Sozialgericht vom 21. August 2006, GZ 33 Cga 79/06h-9, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen.

Text

Begründung:

Der Kläger war seit 1. 12. 1972 bei der b***** GmbH & Co KG angestellt. Am 3. 2. 2003 schloss er mit seiner Arbeitgeberin eine schriftliche Altersteilzeitvereinbarung für den Zeitraum 1. 2. 2003 bis 30. 9. 2006 („Blockvariante"). Danach sollte die wöchentliche Normalarbeitszeit des Klägers von 40 Stunden um die Hälfte auf 20 Stunden herabgesetzt werden. Die Wochenarbeitszeit sollte im Durchrechnungszeitraum von 44 Monaten wie folgt verteilt werden: 1. 2. 2003 bis 30. 11. 2004: 40 Stunden; 1. 12. 2004 bis 30. 9. 2006: Freizeit (Punkt 1.). Das bisherige Bruttomonatsgehalt des Klägers sollte demzufolge ab 1. 2. 2003 auf die Hälfte reduziert werden. Zusätzlich sollte jedoch ein „Lohnausgleich" im Ausmaß der Hälfte der Differenz zwischen dem bisherigen und dem reduzierten Bruttomonatsgehalt gewährt werden (Punkt 2.). Dieser Lohnausgleich sollte allerdings nur unter der Voraussetzung und Bedingung als zugesagt gelten, soweit und solange dem Arbeitgeber seinerseits Altersteilzeitgeld zustehe und tatsächlich gewährt werde. Kürzungen des Altersteilzeitgelds sollten auch den Lohnausgleich entsprechend verringern. Der allfällige Wegfall des Altersteilzeitgelds sollte zum Wegfall des Lohnausgleichs führen (Punkt 6.). Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Durchrechnungszeitraums wurde zwischen den

Arbeitsvertragsparteien vereinbart, dass die in der Vollzeitphase eingearbeitete und infolge vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr ausgleichbare Arbeitszeit mit dem Normalgehalt ohne Lohnausgleich im Zuge der Endabrechnung vergütet werde (Punkt 8.). Am 16. 1. 2006 wurde über das Vermögen der Arbeitgeberin der Konkurs eröffnet und der Beklagte zum Masseverwalter bestellt (*****, LG *****). Am 22. 3. 2006 wurde der Unternehmensbereich, in dem der Kläger vormals tätig war, geschlossen. Am 31. 3. 2006 - sohin 16 Monate nach Beginn bzw 6 Monate vor Ablauf der Freizeitphase - erklärte der Kläger den vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis gemäß § 25 KO.

Rechtliche Beurteilung

Im Revisionsverfahren geht es lediglich um die Frage, ob der Abrechnung des zufolge vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr „in natura" konsumierbaren restlichen Zeitausgleichs von 520 Stunden nur das Normalgehalt ohne Lohnausgleich (Standpunkt des Beklagten) oder das Normalgehalt mit Lohnausgleich (Standpunkt des Klägers) zugrundezulegen sei. Das Berufungsgericht folgte in Bestätigung des Ersturteils dem Standpunkt des Beklagten, wonach beim vorliegenden vorzeitigen Austritt des Klägers (§ 25 KO) gemäß der in der Altersteilzeitvereinbarung für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffenen Regelung der Lohnausgleich nicht zu berücksichtigen sei. Das Berufungsgericht ging dabei von der rechtlichen Beurteilung aus, dass die gegenständliche Vereinbarung, insbesondere deren Punkte 6. und 8., nur dahin verstanden werden könne, dass der Lohnausgleich an die Bedingung des Altersteilzeitgeldbezugs geknüpft worden sei (vgl zur Zulässigkeit einer derartigen Bedingung Spitzl, Hinweise zur Altersteilzeitbeschäftigung, ecolex-Script 2001/19, 5;Anzenberger, Altersteilzeit und Insolvenz, ZIK 2002, 5). In der weiteren rechtlichen Beurteilung, dass der Wirksamkeit der in den Punkten 6. und 8. der Altersteilzeitvereinbarung getroffenen Regelung (einseitig) zwingende Normen nicht entgegenstehen, konnte sich das Berufungsgericht auf die einschlägige Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs stützen (8 ObS 20/05g; ebenso 8 ObA 63/06g). Darin waren bei im Wesentlichen gleichlautenden Altersteilzeitvereinbarungen ebenfalls Fälle des vorzeitigen Austritts von Arbeitnehmern gemäß § 25 KO zu beurteilen; einmal erfolgte der Austritt bereits in der Vollzeitphase (8 ObA 63/06g), einmal - wie im vorliegenden Fall - erst in der Freizeitphase (8 ObS 20/05g).Im Revisionsverfahren geht es lediglich um die Frage, ob der Abrechnung des zufolge vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr „in natura" konsumierbaren restlichen Zeitausgleichs von 520 Stunden nur das Normalgehalt ohne Lohnausgleich (Standpunkt des Beklagten) oder das Normalgehalt mit Lohnausgleich (Standpunkt des Klägers) zugrundezulegen sei. Das Berufungsgericht folgte in Bestätigung des Ersturteils dem Standpunkt des Beklagten, wonach beim vorliegenden vorzeitigen Austritt des Klägers (§ 25 KO) gemäß der in der Altersteilzeitvereinbarung für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffenen Regelung der Lohnausgleich nicht zu berücksichtigen sei. Das Berufungsgericht ging dabei von der rechtlichen Beurteilung aus, dass die gegenständliche Vereinbarung, insbesondere deren Punkte 6. und 8., nur dahin verstanden werden könne, dass der Lohnausgleich an die Bedingung des Altersteilzeitgeldbezugs geknüpft worden sei vergleiche zur Zulässigkeit einer derartigen Bedingung Spitzl, Hinweise zur Altersteilzeitbeschäftigung, ecolex-Script 2001/19, 5; Anzenberger, Altersteilzeit und Insolvenz, ZIK 2002, 5). In der weiteren rechtlichen Beurteilung, dass der Wirksamkeit der in den Punkten 6. und 8. der Altersteilzeitvereinbarung getroffenen Regelung (einseitig) zwingende Normen nicht entgegenstehen, konnte sich das Berufungsgericht auf die einschlägige Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs stützen (8 ObS 20/05g; ebenso 8 ObA 63/06g). Darin waren bei im Wesentlichen gleichlautenden Altersteilzeitvereinbarungen ebenfalls Fälle des vorzeitigen Austritts von Arbeitnehmern gemäß § 25 KO zu beurteilen; einmal erfolgte der Austritt bereits in der Vollzeitphase (8 ObA 63/06g), einmal - wie im vorliegenden Fall - erst in der Freizeitphase (8 ObS 20/05g).

Der Kläger bestritt in erster Instanz weder die Altersteilzeitvereinbarung als solche noch den ihr vom Beklagten beigemessenen Inhalt. Er hielt der vom Beklagten auf die Vereinbarung gestützten Nichtberücksichtigung des Lohnausgleichs lediglich entgegen, dass in sämtlichen Lohnabrechnungen ein Gesamtentgelt ausgewiesen und nicht zwischen dem Grundgehalt und dem Lohnausgleich unterschieden worden sei. Der Kläger zielt damit auf den der Entscheidung 9 ObA 96/04i zugrundeliegenden Fall ab, der sich allerdings vom vorliegenden Fall unterscheidet. Während dort für die Altersteilzeitarbeit ein bestimmtes (höheres) Entgelt als geschuldet galt, ohne dass dieses weiter in Bezug auf eine allfällige Beendigung des Arbeitsverhältnisses und ihre Folgen spezifiziert wurde, wird hier in der Altersteilzeitvereinbarung (zwar nicht ziffernmäßig, aber doch exakt umschrieben) nicht nur zwischen dem

Normalgehalt und dem Lohnausgleich genau unterschieden, sondern es werden auch Regelungen für den Fall des Wegfalls des Altersteilzeitgelds und die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie deren Auswirkungen auf den Lohnausgleich getroffen.

In der Revision macht der Kläger in Abweichung von seinem erstinstanzlichen Standpunkt erstmals geltend, dass eine Vereinbarung, aufgrund derer ein Zeitguthaben aus einer Altersteilzeitvereinbarung ohne Berücksichtigung des Lohnausgleichs auszuzahlen sei, unwirksam sei. Gemäß dem zwingenden „Wertgleichheitsgebot" des § 10 AZG sei nämlich das im Fälligkeitszeitpunkt zustehende Stundengehalt inklusive Lohnausgleich der Abgeltung zugrundezulegen. Der Revisionswerber stützt sich damit auf die Ausführungen von Schindler (in DRdA 2006/18, 223 f [Glosse zu 9 ObA 96/04i]; ders nunmehr auch in DRdA 2008/5, 47 f [Glosse zu8 ObA 63/06g]), die er allerdings nur ansatzweise darlegt. Der genannte Autor kommt in den angegebenen Entscheidungsbesprechungen, ausgehend vom „Wertgleichheitsgebot" bzw „Gleichwertigkeitsgebot" des § 10 AZG, das auch für Teilzeitbeschäftigte gelte, zu dem Ergebnis, dass eine nicht wertgleiche Umwandlung des Anspruchs auf Bezahlung von Mehrleistungen in Zeitguthaben dem anzustellenden Günstigkeitsvergleich nach § 3 ArbVG nicht standhalte. Richtig ist, dass ein vereinbarter „Zeitausgleich" nach den zwingenden Vorschriften des § 3 ArbVG nicht zu einer Verschlechterung der Position des Arbeitnehmers gegenüber Kollektivvertrag und Gesetz führen darf (RIS-Justiz RS0050986 ua). Um eine derartige Verschlechterung geht es hier jedoch nicht. Der Kläger hat im vorliegenden Fall in Bezug auf die Gewährung bzw Berücksichtigung des Lohnausgleichs keine „Position" aufgrund eines Kollektivvertrags geltend gemacht. Abgesehen davon stellen nicht nur die vorliegende Altersteilzeitvereinbarung, sondern - was auch Schindler (DRdA 2006/18, 224) einräumt - auch die einschlägigen Kollektivvertragsregelungen in der Regel auf eine Abgeltung auf Grundlage des Stundenentgelts (ohne Lohnausgleich) ab. Bezüglich der Position des Arbeitnehmers aufgrund des Gesetzes verweist Schindler zutreffend darauf, dass das „Blockmodell" zwar in § 27 AlVG als zulässige Gestaltungsvariante erwähnt, nicht aber im AZG oder in sonstigen arbeitsrechtlichen Normen geregelt wird. Aus § 27 AlVG ergebe sich daher nur, dass der Gesetzgeber offenbar davon ausgehe, dass eine solche Vereinbarung arbeitsrechtlich zulässigerweise getroffen werden könne; andernfalls wäre es nämlich wohl sinnlos zu normieren, dass auch im Fall einer derartigen Vereinbarung dem Arbeitgeber Altersteilzeitgeld zustehe (Schindler, DRdA 2006/18, 223). § 27 AlVG regelt nicht die privatrechtlichen Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, sondern unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber einen öffentlich-rechtlichen Anspruch auf Altersteilzeitgeld hat (9 ObA 96/04i). Aus Überlegungen zu § 10 AZG ist für den Standpunkt des Klägers nichts zu gewinnen. Bei seinem Zeitguthaben, das zufolge vorzeitigen Austritts aus dem Arbeitsverhältnis nicht mehr verbraucht werden konnte, geht es weder um Überstunden noch um Mehrarbeit. Der Kläger hat in der Vollzeitphase vom 1. 2. 2003 bis 30. 11. 2004 - und erst recht im vereinbarten Durchrechnungszeitraum der Altersteilzeit - die Normalarbeitszeit nicht überschritten (vgl § 6 Abs 1 AZG). Vom Kläger wurde im vereinbarten Durchrechnungszeitraum auch keine „Mehrarbeit" (vgl zum Begriff Klein in Cerny/Klein/Schwarz, AZG §§ 3 bis 4c Erl 1; Schrank, Arbeitszeitgesetze § 19d AZG Rz 45 ff; 9 ObA 96/91 ua) gegenüber dem der Teilzeitarbeit ab dem 1. 2. 2003 zugrundeliegenden wöchentlichen Arbeitszeitausmaß verlangt oder erbracht. Das Zeitguthaben des Klägers ergab sich durch die einvernehmliche vorgezogene Einarbeitung (vgl Spitzl, ecolex-Script 2001/19, 5) der Freizeitphase durch den Kläger in der Vollzeitphase, um dann nach Abschluss der Vollzeitphase in der darauf folgenden Freizeitphase keine Arbeitsleistung mehr erbringen zu müssen. Dabei ging es den Arbeitsvertragsparteien nicht um den Abtausch von Arbeitsleistung gegen Zeitguthaben statt deren Bezahlung (vgl Schindler, DRdA 2006/18, 223); selbstverständlich sollte jegliche Arbeitsleistung des Klägers von der Arbeitgeberin bezahlt werden. In der gegenständlichen Altersteilzeitvereinbarung wurde jedoch die Gewährung des über das Normalgehalt hinausgehenden Lohnausgleichs an den Kläger vom aufrechten Bezug von Altersteilzeitgeld durch die Arbeitgeberin abhängig gemacht (arg „Bedingung"; zur Zulässigkeit einer derartigen Bedingung siehe Spitzl, ecolex-Script 2001/19, 5; Anzenberger, ZIK 2002, 5). Durch die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Freizeitphase gelangte das Altersteilzeitgeld zur Einstellung (§ 27 Abs 8 AlVG; Weikinger, AlVG 173 ua). Damit fiel nicht nur die Bedingung für die Gewährung des Lohnausgleichs, sondern auch für die Berücksichtigung des Lohnausgleichs bei der Endabrechnung des verbleibenden Zeitguthabens weg. Dass die Arbeitgeberin die Bedingung für die Weitergewährung des Lohnausgleichs treuwidrig vereitelt oder sonst danach getrachtet hätte, das „Gebot der Wertgleichheit" von vornherein zu unterlaufen, wurde vom Kläger nicht behauptet. Er hat in erster Instanz auch nicht die Wirksamkeit und Zulässigkeit der Altersteilzeitvereinbarung bestritten. Das Berufungsgericht folgte zu Recht der für den vorliegenden Fall einschlägigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs (8 ObS 20/05g; 8 ObA 63/06g). Divergierende Entscheidungen liegen entgegen der Behauptung des Revisionswerbers nicht vor, weil in der von ihm

angesprochenen Entscheidung 9 ObA 96/04i die hier streitgegenständliche Frage nicht entscheidungswesentlich war und daher offengelassen werden konnte.In der Revision macht der Kläger in Abweichung von seinem erstinstanzlichen Standpunkt erstmals geltend, dass eine Vereinbarung, aufgrund derer ein Zeitguthaben aus einer Altersteilzeitvereinbarung ohne Berücksichtigung des Lohnausgleichs auszuzahlen sei, unwirksam sei. Gemäß dem zwingenden „Wertgleichheitsgebot" des § 10 AZG sei nämlich das im Fälligkeitszeitpunkt zustehende Stundengehalt inklusive Lohnausgleich der Abgeltung zugrundezulegen. Der Revisionswerber stützt sich damit auf die Ausführungen von Schindler (in DRdA 2006/18, 223 f [Glosse zu 9 ObA 96/04i]; ders nunmehr auch in DRdA 2008/5, 47 f [Glosse zu 8 ObA 63/06g]), die er allerdings nur ansatzweise darlegt. Der genannte Autor kommt in den angegebenen Entscheidungsbesprechungen, ausgehend vom „Wertgleichheitsgebot" bzw „Gleichwertigkeitsgebot" des § 10 AZG, das auch für Teilzeitbeschäftigte gelte, zu dem Ergebnis, dass eine nicht wertgleiche Umwandlung des Anspruchs auf Bezahlung von Mehrleistungen in Zeitguthaben dem anzustellenden Günstigkeitsvergleich nach § 3 ArbVG nicht standhalte. Richtig ist, dass ein vereinbarter „Zeitausgleich" nach den zwingenden Vorschriften des § 3 ArbVG nicht zu einer Verschlechterung der Position des Arbeitnehmers gegenüber Kollektivvertrag und Gesetz führen darf (RIS-Justiz RS0050986 ua). Um eine derartige Verschlechterung geht es hier jedoch nicht. Der Kläger hat im vorliegenden Fall in Bezug auf die Gewährung bzw Berücksichtigung des Lohnausgleichs keine „Position" aufgrund eines Kollektivvertrags geltend gemacht. Abgesehen davon stellen nicht nur die vorliegende Altersteilzeitvereinbarung, sondern - was auch Schindler(DRdA 2006/18, 224) einräumt - auch die einschlägigen Kollektivvertragsregelungen in der Regel auf eine Abgeltung auf Grundlage des Stundenentgelts (ohne Lohnausgleich) ab. Bezüglich der Position des Arbeitnehmers aufgrund des Gesetzes verweist Schindler zutreffend darauf, dass das „Blockmodell" zwar in § 27 AlVG als zulässige Gestaltungsvariante erwähnt, nicht aber im AZG oder in sonstigen arbeitsrechtlichen Normen geregelt wird. Aus § 27 AlVG ergebe sich daher nur, dass der Gesetzgeber offenbar davon ausgehe, dass eine solche Vereinbarung arbeitsrechtlich zulässigerweise getroffen werden könne; andernfalls wäre es nämlich wohl sinnlos zu normieren, dass auch im Fall einer derartigen Vereinbarung dem Arbeitgeber Altersteilzeitgeld zustehe (Schindler, DRdA 2006/18, 223). § 27 AlVG regelt nicht die privatrechtlichen Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, sondern unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber einen öffentlich-rechtlichen Anspruch auf Altersteilzeitgeld hat (9 ObA 96/04i). Aus Überlegungen zu Paragraph 10, AZG ist für den Standpunkt des Klägers nichts zu gewinnen. Bei seinem Zeitguthaben, das zufolge vorzeitigen Austritts aus dem Arbeitsverhältnis nicht mehr verbraucht werden konnte, geht es weder um Überstunden noch um Mehrarbeit. Der Kläger hat in der Vollzeitphase vom 1. 2. 2003 bis 30. 11. 2004 - und erst recht im vereinbarten Durchrechnungszeitraum der Altersteilzeit - die Normalarbeitszeit nicht überschritten vergleiche § 6 Abs 1 AZG). Vom Kläger wurde im vereinbarten Durchrechnungszeitraum auch keine „Mehrarbeit" vergleiche zum Begriff Klein in Cerny/Klein/Schwarz, AZG §§ 3 bis 4c Erl 1; Schrank, Arbeitszeitgesetze § 19d AZG Rz 45 ff; 9 ObA 96/91 ua) gegenüber dem der Teilzeitarbeit ab dem 1. 2. 2003 zugrundeliegenden wöchentlichen Arbeitszeitausmaß verlangt oder erbracht. Das Zeitguthaben des Klägers ergab sich durch die einvernehmliche vorgezogene Einarbeitung vergleiche Spitzl, ecolex-Script 2001/19, 5) der Freizeitphase durch den Kläger in der Vollzeitphase, um dann nach Abschluss der Vollzeitphase in der darauf folgenden Freizeitphase keine Arbeitsleistung mehr erbringen zu müssen. Dabei ging es den Arbeitsvertragsparteien nicht um den Abtausch von Arbeitsleistung gegen Zeitguthaben statt deren Bezahlung (vgl Schindler, DRdA 2006/18, 223); selbstverständlich sollte jegliche Arbeitsleistung des Klägers von der Arbeitgeberin bezahlt werden. In der gegenständlichen Altersteilzeitvereinbarung wurde jedoch die Gewährung des über das Normalgehalt hinausgehenden Lohnausgleichs an den Kläger vom aufrechten Bezug von Altersteilzeitgeld durch die Arbeitgeberin abhängig gemacht (arg „Bedingung"; zur Zulässigkeit einer derartigen Bedingung siehe Spitzl, ecolex-Script 2001/19, 5; Anzenberger, ZIK 2002, 5). Durch die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Freizeitphase gelangte das Altersteilzeitgeld zur Einstellung (§ 27 Abs 8 AlVG; Weikinger, AlVG 173 ua). Damit fiel nicht nur die Bedingung für die Gewährung des Lohnausgleichs, sondern auch für die Berücksichtigung des Lohnausgleichs bei der Endabrechnung des verbleibenden Zeitguthabens weg. Dass die Arbeitgeberin die Bedingung für die Weitergewährung des Lohnausgleichs treuwidrig vereitelt oder sonst danach getrachtet hätte, das „Gebot der Wertgleichheit" von vornherein zu unterlaufen, wurde vom Kläger nicht behauptet. Er hat in erster Instanz auch nicht die Wirksamkeit und Zulässigkeit der Altersteilzeitvereinbarung bestritten. Das Berufungsgericht folgte zu Recht der für den vorliegenden Fall einschlägigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs (8 ObS 20/05g; 8 ObA 63/06g). Divergierende Entscheidungen liegen

entgegen der Behauptung des Revisionswerbers nicht vor, weil in der von ihm angesprochenen Entscheidung 9 ObA 96/04i die hier streitgegenständliche Frage nicht entscheidungswesentlich war und daher offengelassen werden konnte.

Mangels Aufzeigens einer erheblichen Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO ist die außerordentliche Revision des Klägers zurückzuweisen.

Textnummer

E87170

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2008:009OBA00021.07I.0410.000

Im RIS seit

10.05.2008

Zuletzt aktualisiert am

13.09.2010

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