jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2004/3/29 8ObA77/03m

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 29.03.2004

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter KR Mag. Paul Kunsky und Ulrike Kargl als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Robert S*****, vertreten durch Dr. Othmar Slunsky und andere Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagte Partei T***** A*****, vertreten durch Dr. Christoph Wolf, Rechtsanwalt in Wien, wegen EUR 58.833,46 sA (Revisionsinteresse EUR 55.926,55 sA), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht vom 28. April 2003, GZ 10 Ra 16/03a-23, mit dem infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 2. September 2002, GZ 14 Cga 229/01z-17, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 1.807,70 (darin enthalten EUR 301,28 an USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger hat als Beamter eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit im Ausmaß von 17 Jahren, einem Monat und drei Tagen erworben und zuletzt ein Bruttomonatsgehalt von S 36.646 bezogen. Im Zuge der Ausgliederung der Post- und Telegraphenverwaltung wurde ua von der Geschäftsleitung der Beklagten im Jahr 2000 eine Betriebsvereinbarung über eine freiwillige Abfertigung für Beamte geschlossen. Diese hatte im Wesentlichen folgenden Inhalt:

"Beamte, die bis Ende 2003 über Anbot der Telekom Austria freiwillig aus dem Unternehmen ausscheiden wollen, erhalten eine freiwillige Abfertigung, wenn sie aus dem Bundesdienstverhältnis austreten, unmittelbar anschließend ein 12 Monate befristetes Angestelltenverhältnis mit der Telekom Austria eingehen, wobei die Telekom Austria AG nach Abwicklung allfälliger Urlaubsansprüche den Arbeitnehmer von der weiteren Arbeitspflicht befreit." In der Folge finden sich dann eine nach der Dauer der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit gestaffelte Abfertigungsregelung sowie Bestimmungen über die Höhe der Bezüge während des abzuschließenden befristeten Angestelltenverhältnisses. Ausdrücklich als Pflichten der Bediensteten werde jene zum Austritt aus dem Beamtendienstverhältnis und zum Abschluss des befristeten Dienstvertrages sowie die Abwicklung der Urlaubsansprüche festgelegt. Die Präambel der Betriebsvereinbarung enthält folgenden Satz:

"Die Telekom Austria ist bestrebt, die nötige Reduktion des Personalstandes mit Hilfe einer Reihe von Restrukturierungsmodellen so sozialverträglich als möglich zu gestalten."

Der Geschäftsführung der Beklagten hat dann im Jahr 2001 an alle Mitarbeiter ein E-Mail mit dem Betreff "Sonderabfertigungsaktion 2001 für Beamte" versendet. In diesen ist unter anderem Folgendes festgehalten:

"Alle aktiven Beamten, die im Zeitraum vom 1. März bis spätestens 30. Juni 2001 aus der Telekom Austria AG/Telekom Austria Personalmanagement GesmbH auf freiwilliger Basis ausscheiden, erhalten, sofern auf die/den Betreffende(n) aus Sicht des Unternehmens verzichtet werden kann, zusätzlich zu den Leistungen gemäß dem Abfertigungsmodell eine Sonderprämie."

Es finden sich im Folgenden dann noch Ausführungen zu einem sogenannten "Golden Hand Shake Modell", bei dem entgegen der oben dargestellten Betriebsvereinbarung kein auf 12 Monate befristetes Angestelltenverhältnis abgeschlossen werden muss, aber dafür - vereinfacht dargestellt - der freiwillige Abfertigungsanspruch um 12 Monatsbezüge gegenüber jenem nach der Betriebsvereinbarung steigt. Die im Zuge der "Sonderabfertigungsaktion 2001" gebührende einmalige Sonderprämie wird jeweils entsprechend dem Zeitpunkt des Ausscheidens gestaffelt bis 30. Juni 2001 einerseits für das Golden Hand Shake-Modell und andererseits für das schon in der Betriebsvereinbarung festgelegte Modell bestimmt.

Abschließend finden sich dann folgende Ausführungen:

"Interessierte Mitarbeiter/Innen, die in einem aktiven Beamtendienstverhältnis stehen, werden ersucht, ein entsprechendes Schreiben an die Unternehmenszentrale, Einheit 'Personal, Organisation und Ausbildung (XT)'... zu richten oder ein E-Mail an die folgende Adresse zu senden...."

Am 10. Mai 2001 übermittelte der Kläger an die Beklagte ein Schreiben mit dem Betreff "Sonderabfertigungsaktion für Beamte", in dem er mitteilte, dass er den "Golden Hand Shake" in Anspruch nehme. Die Beklagte war damit nicht einverstanden und bot ihm ein Ausscheiden per 30. 10. 2001 mit Gewährung der Sonderabfertigung wie Ende Mai 2001 an, weil sie den Kläger vorerst dringend benötigte. Damit war der Kläger allerdings nicht einverstanden und erklärte nochmals seinen "Dienstverzicht per 31. 5. 2001". Er verwies dazu auf die Betriebsvereinbarung über die freiwillige Abfertigung für Beamte von 2000 und dass ihm danach das Recht eingeräumt sei, bis Ende 2003 über Anbot der Beklagte aus dem Unternehmen auszuscheiden. Die im Internet veröffentlichte "Sonderabfertigungsaktion 2001 für Beamte" stelle ein solches Anbot dar. Für den Fall, dass die Beklagte die Meinung vertrete, dass dem Kläger die Abfertigung nach der Betriebsvereinbarung nicht zustehe, erkläre er nochmals seinen Dienstverzicht per 31. Mai 2001 und ersuche zumindest um die ihm zustehende Abfertigung auf das Sechsfache des Bruttogehaltes. Die Beklagte teilte dem Kläger dann mit Schreiben vom 30. 6. 2001 mit, dass sie das Ausscheiden des Klägers gemäß § 21 Abs 2 des Beamtendienstrechtsgesetzes 1979 mit Ablauf des 31. Mai 2001 zur Kenntnis nehme und dass ihm aufgrund der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit eine Abfertigung in Höhe von S 163.494 brutto gebühre.Am 10. Mai 2001 übermittelte der Kläger an die Beklagte ein Schreiben mit dem Betreff "Sonderabfertigungsaktion für Beamte", in dem er mitteilte, dass er den "Golden Hand Shake" in Anspruch nehme. Die Beklagte war damit nicht einverstanden und bot ihm ein Ausscheiden per 30. 10. 2001 mit Gewährung der Sonderabfertigung wie Ende Mai 2001 an, weil sie den Kläger vorerst dringend benötigte. Damit war der Kläger allerdings nicht einverstanden und erklärte nochmals seinen "Dienstverzicht per 31. 5. 2001". Er verwies dazu auf die Betriebsvereinbarung über die freiwillige Abfertigung für Beamte von 2000 und dass ihm danach das Recht eingeräumt sei, bis Ende 2003 über Anbot der Beklagte aus dem Unternehmen auszuscheiden. Die im Internet veröffentlichte "Sonderabfertigungsaktion 2001 für Beamte" stelle ein solches Anbot dar. Für den Fall, dass die Beklagte die Meinung vertrete, dass dem Kläger die Abfertigung nach der Betriebsvereinbarung nicht zustehe, erkläre er nochmals seinen Dienstverzicht per 31. Mai 2001 und ersuche zumindest um die ihm zustehende Abfertigung auf das Sechsfache des Bruttogehaltes. Die Beklagte teilte dem Kläger dann mit Schreiben vom 30. 6. 2001 mit, dass sie das Ausscheiden des Klägers gemäß Paragraph 21, Absatz 2, des Beamtendienstrechtsgesetzes 1979 mit Ablauf des 31. Mai 2001 zur Kenntnis nehme und dass ihm aufgrund der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit eine Abfertigung in Höhe von S 163.494 brutto gebühre.

Der Kläger begehrt nunmehr die Differenz auf die 21-fache Abfertigung im Sinne des "Golden Hand Shakes" zuzüglich der Sonderprämie nach der Sonderabertigungsaktion von 40.000 S, insgesamt S 809.566 = EUR 58.833,46. Er stützt sich zusammengefasst darauf, dass er das Anbot im Sinne des Internet-Rundschreibens vom 1. 3. 2001 angenommen habe, er stützt sich aber auch auf die Betriebsvereinbarung. Allfällige Ungenauigkeiten gingen zu Lasten der Beklagten. Auch hätten die für ihn vorgesehenen Arbeiten von anderen Mitarbeitern vorgenommen werden können.

Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete zusammengefasst ein, dass die Leistungen

nach dem Sozialplan nur bei einem entsprechenden Angebot durch den Arbeitgeber bei einem darauffolgenden Ausscheiden gebühren würden. Auch die Sonderabfertigungsaktion für Beamte in dem Zeitraum vom 1. 3. bis 30. 6. 2001 könne der Kläger nicht für sich in Anspruch nehmen, da die Beklagte seinem Ausscheiden nicht zugestimmt habe. Die Beklagte habe den Kläger bei der Erledigung wichtiger Arbeiten im Zusammenhang mit der Erstellung des Telefonbuchs noch benötigt. Der Austritt des Klägers ohne entsprechende Einschulung seines Nachfolgers sei nicht möglich gewesen. Die Beklagte habe nicht auf ihn verzichten können. Die dem Kläger dennoch zuerkannte Abfertigung beruhe auf § 26 Abs 3 Gehaltsgesetz infolge des Ausscheidens nach der Geburt eines Kindes. Es sei jedem Mitarbeiter bekannt gewesen, dass das "Golden Hand Shake-Modell" nur nach einer Zustimmung bzw einem individuellen Anbot der Beklagten gebühre.Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete zusammengefasst ein, dass die Leistungen nach dem Sozialplan nur bei einem entsprechenden Angebot durch den Arbeitgeber bei einem darauffolgenden Ausscheiden gebühren würden. Auch die Sonderabfertigungsaktion für Beamte in dem Zeitraum vom 1. 3. bis 30. 6. 2001 könne der Kläger nicht für sich in Anspruch nehmen, da die Beklagte seinem Ausscheiden nicht zugestimmt habe. Die Beklagte habe den Kläger bei der Erledigung wichtiger Arbeiten im Zusammenhang mit der Erstellung des Telefonbuchs noch benötigt. Der Austritt des Klägers ohne entsprechende Einschulung seines Nachfolgers sei nicht möglich gewesen. Die Beklagte habe nicht auf ihn verzichten können. Die dem Kläger dennoch zuerkannte Abfertigung beruhe auf Paragraph 26, Absatz 3, Gehaltsgesetz infolge des Ausscheidens nach der Geburt eines Kindes. Es sei jedem Mitarbeiter bekannt gewesen, dass das "Golden Hand Shake-Modell" nur nach einer Zustimmung bzw einem individuellen Anbot der Beklagten gebühre.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren im Wesentlichen statt und wies nur das Begehren auf die außerordentliche einmalige Sonderprämie in Höhe von S 40.000 (EUR 2.906,91) ab. Es folgerte rechtlich im Wesentlichen, dass die vorliegende Betriebsvereinbarung wie ein Gesetz, und zwar dahin auszulegen sei, dass Voraussetzungen für die freiwillige Abfertigung neben dem freiwilligen Ausscheiden ein entsprechendes Anbot zum Abschluss eines 12 Monate befristeten Angestelltenverhältnisses seien. Die "Sonderabfertigungsaktion" sei als Anbot zu interpretieren. Dass im Anschluss kein befristetes Angestelltendienstverhältnis abgeschlossen worden sei, stelle für die Beklagte nur einen Vorteil dar und könne daher nicht zum Verlust der Abfertigungsansprüche aus der Betriebsvereinbarung führen.

Das Berufungsgericht gab der gegen den klagsstattgebenden Teil des Urteils erhobenen Berufung der Beklagten Folge und änderte das Urteil im zur Gänze klagsabweisenden Sinne ab. Rechtlich führte es im Wesentlichen aus, dass unabhängig davon, ob die vorliegende Betriebsvereinbarung eine "echte" oder eine sogenannte "freie" Betriebsvereinbarung sei, aus dieser eindeutig ersichtlich sei, dass Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Leistungen auf dem Abfertigungsmodell ein Anbot des Arbeitgebers ist. Sei doch der Zweck ersichtlich, die nötige Reduktion des Personalstandes mit Hilfe verschiedener Restrukturierungsmodelle so sozialverträglich wie möglich zu gestalten. Es liege jedoch beim Arbeitgeber, ob und ab wann er auf den konkreten Arbeitnehmer verzichten könne. Der Zusage des Betriebsinhabers an Beamte, die er für die Unternehmensführung nicht mehr benötige, ein Anbot bestimmten Inhalts zu stellen, könne nur "schuldrechtlicher Gehalt" zukommen. Dies gehöre nicht zum normativen Teil der Betriebsvereinbarung, sondern solle nur zwischen den Parteien der Betriebsvereinbarung selbst gelten. Das E-Mail der Beklagten vom 1. März 2001 sei nicht als Anbot im Sinne der Betriebsvereinbarung anzusehen, solle es doch nur eine zusätzliche außerordentliche Sonderprämie sowie die Möglichkeit des Modells "Golden Hand Shake" ohne Abschluss eines befristeten Dienstverhältnisses schaffen. Auch in diesem E-Mail würden die Leistungen nur unter der Bedingung zugesagt, dass auf den Betreffenden aus der Sicht des Unternehmens verzichtet werden könne. Das Anbot des Klägers zu dem von ihm genannten Termin habe die Beklagte nicht angenommen. Zu einer anderen Einigung sei es nicht gekommen. Dem Kläger stünden daher auch die Ansprüche auf die zusätzliche Abfertigung entsprechend der Betriebsvereinbarung bzw dem Sonderabfertigungsmodell nicht zu.

Die ordentliche Revision erachtete das Berufungsgericht im Hinblick auf die bei der Betriebsvereinbarung bestehenden Rechtsfragen als zulässig.

Rechtliche Beurteilung

Die gegen dieses Urteil erhobene Revision des Klägers ist aus dem vom Berufungsgericht genannten Grund zulässig, aber nicht berechtigt.

Nach § 17 des Poststrukturgesetzes (PTSG) wurden die bisher bei der Post- und Telegraphenverwaltung beschäftigten Beamten auf die Dauer ihres Dienststandes der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft bzw ihren

Rechtsnachfolgern oder "Konzerntöchtern" (mehr als 25 % Beteiligung) zugewiesen. § 17a PTSG über das "Dienstrecht für Beamte" bestimmt unter anderem, dass die Betriebe im Sinn des § 4 Abs 1 des Post-Betriebsverfassungsgesetzes auch als Dienststellen im Sinne des § 275 Abs 1 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG) gelten.Nach Paragraph 17, des Poststrukturgesetzes (PTSG) wurden die bisher bei der Post- und Telegraphenverwaltung beschäftigten Beamten auf die Dauer ihres Dienststandes der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft bzw ihren Rechtsnachfolgern oder "Konzerntöchtern" (mehr als 25 % Beteiligung) zugewiesen. Paragraph 17 a, PTSG über das "Dienstrecht für Beamte" bestimmt unter anderem, dass die Betriebe im Sinn des Paragraph 4, Absatz eins, des Post-Betriebsverfassungsgesetzes auch als Dienststellen im Sinne des Paragraph 275, Absatz eins, des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG) gelten.

Auch das Post-Betriebsverfassungsgesetz (PBVG) regelt seinen Geltungsbereich dahin, dass von der kollektiven Rechtsgestaltung im Sinne des I. Teils des Arbeitsverfassungsgesetzes (Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen etc), Arbeitsverhältnisse "aller Art" der in den dort aufgezählten Gesellschaften beschäftigten Arbeitnehmer erfasst sind (vgl § 1 Abs 1 PBVG). Ausdrücklich festgelegt wird, dass die Bestimmungen des V. Hauptstückes des I. Teiles des Arbeitsverfassungsgesetzes, also jene über die Betriebsvereinbarung, für alle Betriebe und Unternehmen gelten, die den Bestimmungen des II. Teiles des PBVG unterliegen (vgl ähnlich auch § 1 Abs 3 ArbVG) . § 3 PBVG über den Geltungsbereich des II. Teils des PBVG umfasst ua wieder die "Konzerntöchter". Dadurch, dass also der Anwendungsbereich allgemein - also auch für die kollektive Rechtsgestaltung durch Betriebsvereinbarung - nicht auf privatrechtliche Verträge eingeschränkt wird (vgl in diesem Sinne aber § 1 Abs 1 ArbVG, vgl dazu auch etwa Stärker, Zur Kompetenzerteilung im Arbeitszeitrecht sowie zum Anwendungsbereich einschlägiger Arbeitszeitgesetze, ASoK 2004, 17 ff; B. Schwarz, Rechtsprobleme der Ausgliederung unter besonderer Betonung des öffentlichen Bereiches DRdA 2002, 351 ff mwN) können auch öffentlich rechtliche Beamtendienstverhältnisse von Regelungen durch Betriebsvereinbarungen erfasst sein. Entsprechend § 72 Abs 1 PBVG iVm den §§ 97 und 109 ArbVG können daher auch für diese Sozialpläne vereinbart werden. Soweit die Beklagte in ihrer Berufung die Ansicht vertreten hat, dass hier deshalb kein Sozialplan im Sinne einer Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG iVm § 72 Abs 1 PBVG vorliege, da die Beamten der Beklagten in einer unkündbaren Stellung stünden und daher die Folgen einer Betriebsänderung sie gar nicht treffen könnten, ist dem die nicht nur aus der Präambel der Betriebsvereinbarung, sondern auch aus dem gesamten Aufbau ersichtliche Zielrichtung entgegenzuhalten. Hier stimmen nicht nur die allgemeinen Rahmenbedingungen (generelle Restrukturierung und Personalabbau) und auch die in der Betriebsvereinbarung selbst angegebene Zielrichtung (Milderung sozialer Härten), sondern auch die konkreten Regelungen (zusätzliche freiwillige Abfertigungen bei Auflösung des Dienstverhältnisses) mit den typischen Zielrichtungen eines Sozialplans überein (vgl allgemein auch Krejci, Der Sozialplan 75 ff). Es ist auch auf § 17a Abs 9 Poststrukturgesetz zu verweisen, wonach in Dienstrechtsangelegenheiten der Beamten auch betrieblichen Interessen als dienstliche Interessen (dienstliche Gründe) gelten und damit entsprechend den §§ 38 Abs 3 BDG 1979 bzw 40 Abs 2 BDG unter Umständen auch verschlechternde Versetzungen oder Verwendungsänderungen rechtfertigen können. Der Oberste Gerichtshof hat nun bereits klargestellt, dass es den Parteien einer Betriebsvereinbarung auch freisteht, im Rahmen des normativen Teils der Betriebsvereinbarung bei der Gestaltung der Anspruchsvoraussetzungen auf Dispositionen der Vertragsparteien Bedacht zu nehmen (vgl dazu OGH 8 ObA 170/00h = DRdA 2001/44 [Runggaldier] = ZAS 2001/19 [Risak]). Betriebsvereinbarungspartner können auch im Rahmen der Zuerkennung von freiwilligen Abfertigungen bei einem Sozialplan darauf abstellen, ob es zu einer "einvernehmlichen" Auflösung des Arbeitsverhältnisses gekommen ist. Dass diese entsprechend den Besonderheiten des Beamtendienstverhältnisses hier in ihrer technischen Durchführung letztlich auch eine einseitige Erklärung entsprechend § 21 BDG 1979 voraussetzt, steht dem nicht entgegen.Auch das Post-Betriebsverfassungsgesetz (PBVG) regelt seinen Geltungsbereich dahin, dass von der kollektiven Rechtsgestaltung im Sinne des römisch eins. Teils des Arbeitsverfassungsgesetzes (Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen etc), Arbeitsverhältnisse "aller Art" der in den dort aufgezählten Gesellschaften beschäftigten Arbeitnehmer erfasst sind vergleiche Paragraph eins, Absatz eins, PBVG). Ausdrücklich festgelegt wird, dass die Bestimmungen des römisch fünf. Hauptstückes des römisch eins. Teiles des Arbeitsverfassungsgesetzes, also jene über die Betriebsvereinbarung, für alle Betriebe und Unternehmen gelten, die den Bestimmungen des römisch II. Teiles des PBVG unterliegen vergleiche ähnlich auch Paragraph eins, Absatz 3, ArbVG). Paragraph 3, PBVG über den Geltungsbereich des römisch II. Teils des PBVG umfasst ua wieder die "Konzerntöchter". Dadurch, dass also der Anwendungsbereich allgemein - also auch für die kollektive Rechtsgestaltung durch Betriebsvereinbarung - nicht auf privatrechtliche Verträge eingeschränkt wird vergleiche in diesem Sinne aber Paragraph eins, Absatz eins, ArbVG,

vergleiche dazu auch etwa Stärker, Zur Kompetenzerteilung im Arbeitszeitrecht sowie zum Anwendungsbereich einschlägiger Arbeitszeitgesetze, ASoK 2004, 17 ff; B. Schwarz, Rechtsprobleme der Ausgliederung unter besonderer Betonung des öffentlichen Bereiches DRdA 2002, 351 ff mwN) können auch öffentlich rechtliche Beamtendienstverhältnisse von Regelungen durch Betriebsvereinbarungen erfasst sein. Entsprechend Paragraph 72, Absatz eins, PBVG in Verbindung mit den Paragraphen 97 und 109 ArbVG können daher auch für diese Sozialpläne vereinbart werden. Soweit die Beklagte in ihrer Berufung die Ansicht vertreten hat, dass hier deshalb kein Sozialplan im Sinne einer Betriebsvereinbarung nach Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG in Verbindung mit Paragraph 72, Absatz eins, PBVG vorliege, da die Beamten der Beklagten in einer unkündbaren Stellung stünden und daher die Folgen einer Betriebsänderung sie gar nicht treffen könnten, ist dem die nicht nur aus der Präambel der Betriebsvereinbarung, sondern auch aus dem gesamten Aufbau ersichtliche Zielrichtung entgegenzuhalten. Hier stimmen nicht nur die allgemeinen Rahmenbedingungen (generelle Restrukturierung und Personalabbau) und auch die in der Betriebsvereinbarung selbst angegebene Zielrichtung (Milderung sozialer Härten), sondern auch die konkreten Regelungen (zusätzliche freiwillige Abfertigungen bei Auflösung des Dienstverhältnisses) mit den typischen Zielrichtungen eines Sozialplans überein vergleiche allgemein auch Krejci, Der Sozialplan 75 ff). Es ist auch auf Paragraph 17 a, Absatz 9, Poststrukturgesetz zu verweisen, wonach in Dienstrechtsangelegenheiten der Beamten auch betrieblichen Interessen als dienstliche Interessen (dienstliche Gründe) gelten und damit entsprechend den Paragraphen 38, Absatz 3, BDG 1979 bzw 40 Absatz 2, BDG unter Umständen auch verschlechternde Versetzungen oder Verwendungsänderungen rechtfertigen können. Der Oberste Gerichtshof hat nun bereits klargestellt, dass es den Parteien einer Betriebsvereinbarung auch freisteht, im Rahmen des normativen Teils der Betriebsvereinbarung bei der Gestaltung der Anspruchsvoraussetzungen auf Dispositionen der Vertragsparteien Bedacht zu nehmen vergleiche dazu OGH 8 ObA 170/00h = DRdA 2001/44 [Runggaldier] = ZAS 2001/19 [Risak]). Betriebsvereinbarungspartner können auch im Rahmen der Zuerkennung von freiwilligen Abfertigungen bei einem Sozialplan darauf abstellen, ob es zu einer "einvernehmlichen" Auflösung des Arbeitsverhältnisses gekommen ist. Dass diese entsprechend den Besonderheiten des Beamtendienstverhältnisses hier in ihrer technischen Durchführung letztlich auch eine einseitige Erklärung entsprechend Paragraph 21, BDG 1979 voraussetzt, steht dem nicht entgegen.

Der normative Teil von Betriebsvereinbarungen ist nach ständiger Judikatur entsprechend dem für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln zu interpretieren (vgl RIS-Justiz RS0050963 mwN etwa SZ 61/93 oder zuletzt OGH 9 Ob 257/01m, insbesondere zum Sozialplan, mit dem ebenfalls entsprechend der Präambel "Härten und Nachteile im wirtschaftlichen und sozialen Bereich" gemindert werden sollten). Aus der Betriebsvereinbarung selbst ergibt sich nun eindeutig, dass Voraussetzung für den Anspruch auf eine freiwillige Abfertigung unter anderem ein entsprechendes Anbot der Beklagten für das freiwillige Ausscheiden des Arbeitnehmers ist (vgl Z 1 der Betriebsvereinbarung zweiter Absatz "über Angebot").Der normative Teil von Betriebsvereinbarungen ist nach ständiger Judikatur entsprechend dem für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln zu interpretieren vergleiche RIS-Justiz RS0050963 mwN etwa SZ 61/93 oder zuletzt OGH 9 Ob 257/01m, insbesondere zum Sozialplan, mit dem ebenfalls entsprechend der Präambel "Härten und Nachteile im wirtschaftlichen und sozialen Bereich" gemindert werden sollten). Aus der Betriebsvereinbarung selbst ergibt sich nun eindeutig, dass Voraussetzung für den Anspruch auf eine freiwillige Abfertigung unter anderem ein entsprechendes Anbot der Beklagten für das freiwillige Ausscheiden des Arbeitnehmers ist vergleiche Ziffer eins, der Betriebsvereinbarung zweiter Absatz "über Angebot").

Wenngleich nun im Zweifelsfall bei Verhaltensweisen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Betriebsvereinbarungen davon auszugehen ist, dass dadurch nicht noch zusätzliche Leistungen einzelvertraglich zuerkannt werden sollen (vgl OGH 8. 11. 2000, 9 ObA 223/00k), steht es dem Arbeitgeber frei, zusätzlich über die Betriebsvereinbarung hinaus Vergünstigungen oder den Arbeitnehmer begünstigende Abweichungen zu gewähren.Wenngleich nun im Zweifelsfall bei Verhaltensweisen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Betriebsvereinbarungen davon auszugehen ist, dass dadurch nicht noch zusätzliche Leistungen einzelvertraglich zuerkannt werden sollen vergleiche OGH 8. 11. 2000, 9 ObA 223/00k), steht es dem Arbeitgeber frei, zusätzlich über die Betriebsvereinbarung hinaus Vergünstigungen oder den Arbeitnehmer begünstigende Abweichungen zu gewähren.

Konkret stellen sich also hier zwei Fragen. Einerseits, ob durch das E-Mail-Rundschreiben der Beklagten Anfang März 2001 von der Voraussetzung eines Anbots der Beklagten im Rahmen der "Sozialplanregelung" abgegangen werden sollte und andererseits, ob dieses E-Mail-Rundschreiben (von der Abfertigungsaktion) selbst ein solches Anbot im Sinne der Betriebsvereinbarung darstellt. Beides ist zu verneinen. Gegen das generelle Abgehen vom Vorliegen eines

"Angebots spricht schon, dass im E-Mail selbst wieder darauf abgestellt wird, ob auf den Betreffenden aus der Sicht des Unternehmens "verzichtet" werden kann. Aus diesem Umstand heraus ist aber auch davon auszugehen, dass es sich nicht um ein generelles Angebot der Beklagten im Sinne der Betriebsvereinbarung handelt, weil eben auch nach dem Inhalt des E-Mails je nach der individuellen Situation beim betreffenden Arbeitnehmer zu beurteilen ist, ob auf ihn verzichtet werden kann.

Soweit der Kläger letztlich vermeint, dass er einen Anspruch auf einen solchen Verzicht hätte, ist dem entgegenzuhalten, dass sowohl durch die Betriebsvereinbarung als auch das E-Mail Rundschreiben vom Anfang März 2001 diese Beurteilung der Beklagten vorbehalten wurde. Dass diese missbräuchlich erfolgt wäre, behauptet auch der Kläger nicht.

Insgesamt ist der Revision des Klägers nicht Folge zu geben.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 2 ASGG, 50 und 41 ZPO.Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 2, ASGG, 50 und 41 ZPO.

Textnummer

E72906

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2004:008OBA00077.03M.0329.000

Im RIS seit

28.04.2004

Zuletzt aktualisiert am

26.11.2012

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