

# TE OGH 2003/10/30 8ObS14/03x

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 30.10.2003

## 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 Dr. Ernst Galutschek und Herbert Bernold als weitere Richter in der Sozialrechtssache der klagenden Partei Sigrid L\*\*\*\*\*, vertreten durch Mairhofer & Gradl, Rechtsanwälte in Linz, wider die beklagte Partei IAF-Service GmbH, Geschäftsstelle Linz, 4020 Linz, Gruberstraße 63, vertreten durch die Finanzprokurator, 1010 Wien, Singerstraße 17-19, wegen Insolvenz-Ausfallgeld in Höhe von EUR 2.073 netto, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 11. Juni 2003, GZ 11 Rs 54/03w-9, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Steyr als Arbeits- und Sozialgericht vom 13. September 2002, GZ 25 Cgs 2/02a-5, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit EUR 333,12 (darin enthalten EUR 50,52 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin war ab 2. Jänner 1987 bei der späteren Gemeinschuldnerin ganztags beschäftigt, stieg jedoch am 22. Februar 1999 auf eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 24 Wochenstunden um. Nach Eröffnung des Konkurses über das Vermögen der Gemeinschuldnerin am 13. Februar 2001 erklärte sie mit 14. Februar 2001 ihren begründeten vorzeitigen Austritt gemäß § 25 KO. Der auf ihr Arbeitsverhältnis anzuwendende Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie sieht in seinem § 12a vor, dass dann wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren nach der Herabsetzung der Normalarbeitszeit beendet wird, die Berechnung der Abfertigung unter aliquoter Berücksichtigung der Entgeltbasis zu erfolgen hat. Die Klägerin war ab 2. Jänner 1987 bei der späteren Gemeinschuldnerin ganztags beschäftigt, stieg jedoch am 22. Februar 1999 auf eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 24 Wochenstunden um. Nach Eröffnung des Konkurses über das Vermögen der Gemeinschuldnerin am 13. Februar 2001 erklärte sie mit 14. Februar 2001 ihren begründeten vorzeitigen Austritt gemäß Paragraph 25, KO. Der auf ihr Arbeitsverhältnis anzuwendende Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie sieht in seinem Paragraph 12 a, vor, dass dann wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren nach der Herabsetzung der Normalarbeitszeit beendet wird, die Berechnung der Abfertigung unter aliquoter Berücksichtigung der Entgeltbasis zu erfolgen hat.

Legt man nun bei der Berechnung der der Klägerin zustehenden Abfertigung allein das zuletzt bezogene

Monatsentgelt zugrunde, so erhält sie eine Abfertigung von EUR 6.033,88, für die ihr von der Beklagten auch Insolvenzausfallgeld zuerkannt wurde. Unter Berücksichtigung der aliquoten Entgeltgrundlagen iSd § 12a des Kollektivvertrags ergibt sich jedoch ein um EUR 2.073,-- höherer Anspruch auf Abfertigung. Dieser wurde mit Bescheid der Beklagten vom 22. April 2002 abgewiesen. Legt man nun bei der Berechnung der der Klägerin zustehenden Abfertigung allein das zuletzt bezogene Monatsentgelt zugrunde, so erhält sie eine Abfertigung von EUR 6.033,88, für die ihr von der Beklagten auch Insolvenzausfallgeld zuerkannt wurde. Unter Berücksichtigung der aliquoten Entgeltgrundlagen iSd Paragraph 12 a, des Kollektivvertrags ergibt sich jedoch ein um EUR 2.073,-- höherer Anspruch auf Abfertigung. Dieser wurde mit Bescheid der Beklagten vom 22. April 2002 abgewiesen.

Mit ihrer Klage macht die Klägerin nunmehr geltend, dass sie auch für diesen Teil Anspruch auf Insolvenzausfallgeld habe, da er unter den Höchstbetragsgrenzen liege. Sie sei im Zeitpunkt der Umstellung bereits zwölf Jahre beschäftigt gewesen und habe bereits den Anspruch auf die auch letztlich zustehende Abfertigung in Höhe von vier Monatsentgelten gehabt. Der Umstellung von Vollzeit auf Teilzeit habe sie auch nur wegen der besonderen Berechnungsvorschrift des § 12a des Kollektivvertrags zugestimmt. Dieser sei auch nicht als Zuerkennung einer zusätzlichen Abfertigung anzusehen, sondern bestimme nur die Basisgröße für das heranzuziehende Entgelt. Dies entspreche vergleichbaren Entscheidungen des Obersten Gerichtshofes zu kollektivvertraglichen Regelungen im Zusammenhang mit der Anrechnung von Mutterschaftskarenzzeiten. Mit ihrer Klage macht die Klägerin nunmehr geltend, dass sie auch für diesen Teil Anspruch auf Insolvenzausfallgeld habe, da er unter den Höchstbetragsgrenzen liege. Sie sei im Zeitpunkt der Umstellung bereits zwölf Jahre beschäftigt gewesen und habe bereits den Anspruch auf die auch letztlich zustehende Abfertigung in Höhe von vier Monatsentgelten gehabt. Der Umstellung von Vollzeit auf Teilzeit habe sie auch nur wegen der besonderen Berechnungsvorschrift des Paragraph 12 a, des Kollektivvertrags zugestimmt. Dieser sei auch nicht als Zuerkennung einer zusätzlichen Abfertigung anzusehen, sondern bestimme nur die Basisgröße für das heranzuziehende Entgelt. Dies entspreche vergleichbaren Entscheidungen des Obersten Gerichtshofes zu kollektivvertraglichen Regelungen im Zusammenhang mit der Anrechnung von Mutterschaftskarenzzeiten.

Die Beklagte bestritt und beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Sie wendete zusammengefasst ein, dass nach § 1 Abs 4a IESG nur der Abfertigungsanspruch auf Grundlage der §§ 23 und 23a AngG gesichert seien. Dieser Anspruch könne auch nicht durch Kollektivvertrag erweitert werden. Die Beklagte bestritt und beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Sie wendete zusammengefasst ein, dass nach Paragraph eins, Absatz 4 a, IESG nur der Abfertigungsanspruch auf Grundlage der Paragraphen 23 und 23a AngG gesichert seien. Dieser Anspruch könne auch nicht durch Kollektivvertrag erweitert werden.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es ging rechtlich davon aus, dass es zwar erhebliche Argumente für die Zuerkennung des Abfertigungsanspruches gebe, dass für die vorliegende Regelung des § 12a Kollektivvertrag jedoch eine vergleichbare gesetzliche Abfertigungsregelung nicht bestehe. Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es ging rechtlich davon aus, dass es zwar erhebliche Argumente für die Zuerkennung des Abfertigungsanspruches gebe, dass für die vorliegende Regelung des Paragraph 12 a, Kollektivvertrag jedoch eine vergleichbare gesetzliche Abfertigungsregelung nicht bestehe.

Das Berufungsgericht gab der gegen dieses Urteil erhobenen Berufung Folge und änderte das Urteil im klagsstattgebenden Sinne ab. Das Berufungsgericht ging rechtlich im Wesentlichen davon aus, dass zwar grundsätzlich die Abfertigung vom zuletzt bezogenen Gehalt zu bemessen sei. Die Begrenzung des § 1 Abs 4a IESG beziehe sich zwar ausdrücklich auf die Bestimmungen der §§ 23 und 23a AngG oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften. Es sei dem Gesetzgeber darum gegangen, freiwillige über das gesetzliche Ausmaß hinausgehende Ansprüche zu begrenzen. Hinsichtlich der Mutterschaftskarenz sei jedoch schon die Wirksamkeit einer kollektivvertraglichen Regelung über die Anrechnung anerkannt worden. Zwar sei hinsichtlich der Zuerkennung von zwei zusätzlichen Monatsentgelten durch den Kollektivvertrag eine Sicherung des IESG verneint worden. Andererseits wäre aber auch die einzelvertragliche Anrechnung von Vordienstzeiten für die Abfertigung als zulässig angesehen worden, wenn es sich um die Anrechnung von tatsächlich geleisteten Beschäftigungszeiten, für die noch keine Abfertigung gezahlt wurde, gehandelt habe. Das Berufungsgericht gab der gegen dieses Urteil erhobenen Berufung Folge und änderte das Urteil im klagsstattgebenden Sinne ab. Das Berufungsgericht ging rechtlich im Wesentlichen davon aus, dass zwar grundsätzlich die Abfertigung vom zuletzt bezogenen Gehalt zu bemessen sei. Die Begrenzung des Paragraph eins, Absatz 4 a, IESG beziehe sich zwar ausdrücklich auf die Bestimmungen der Paragraphen 23 und 23a AngG oder

gleichartige österreichische Rechtsvorschriften. Es sei dem Gesetzgeber darum gegangen, freiwillige über das gesetzliche Ausmaß hinausgehende Ansprüche zu begrenzen. Hinsichtlich der Mutterschaftskarenz sei jedoch schon die Wirksamkeit einer kollektivvertraglichen Regelung über die Anrechnung anerkannt worden. Zwar sei hinsichtlich der Zuerkennung von zwei zusätzlichen Monatsentgelten durch den Kollektivvertrag eine Sicherung des IESG verneint worden. Andererseits wäre aber auch die einzelvertragliche Anrechnung von Vordienstzeiten für die Abfertigung als zulässig angesehen worden, wenn es sich um die Anrechnung von tatsächlich geleisteten Beschäftigungszeiten, für die noch keine Abfertigung gezahlt wurde, gehandelt habe.

In seiner Entscheidung 8 ObS 13/01x habe der Oberste Gerichtshof ausgesprochen, dass auch für eine Vollzeitbeschäftigte, die nach ihrem Karenzurlaub unter der Voraussetzung als Halbtagsbeschäftigte weiter arbeitete, dass im Falle einer Kündigung die Abfertigung auf Basis der Ganztagsbeschäftigung zuerkannt werde, eine Absicherung des Abfertigungsanspruches zur Gänze gegeben sei. Der Oberste Gerichtshof habe damals festgehalten, dass es den Arbeitsvertragsparteien in gewissem Umfange freistehe, die Grundlagen für die Entstehung des gesetzlichen Abfertigungsanspruches zu bestimmen, wenn diese nur von den tatsächlich geleisteten Zeiten und Entgelten ausgehen und sich insgesamt im Rahmen der gesetzlichen Regelung bewegen. Die damals getroffene Vereinbarung habe den vergleichbaren Konstellationen des § 23 Abs 8 AngG entsprochen. § 12a Abs 3 des Kollektivvertrags stelle nur eine Berechnungsmodalität hinsichtlich des Monatsentgeltes dar und entspreche den tatsächlichen Beschäftigungszeiten und verdienten Entgelten. Unter Berücksichtigung des von der Judikatur herausgearbeiteten Aspektes der Symmetrie von Beitragsleistung und Sozialversicherungsleistung sei hier eine Sicherung anzunehmen. Ihm stehe auch nicht entgegen, dass der Oberste Gerichtshof in der Entscheidung zu 8 ObS 13/01x auf die vergleichbare Konstellation der Abfertigungsregelung nach § 23 Abs 8 AngG verwiesen haben.

seiner Entscheidung 8 ObS 13/01x habe der Oberste Gerichtshof ausgesprochen, dass auch für eine Vollzeitbeschäftigte, die nach ihrem Karenzurlaub unter der Voraussetzung als Halbtagsbeschäftigte weiter arbeitete, dass im Falle einer Kündigung die Abfertigung auf Basis der Ganztagsbeschäftigung zuerkannt werde, eine Absicherung des Abfertigungsanspruches zur Gänze gegeben sei. Der Oberste Gerichtshof habe damals festgehalten, dass es den Arbeitsvertragsparteien in gewissem Umfange freistehe, die Grundlagen für die Entstehung des gesetzlichen Abfertigungsanspruches zu bestimmen, wenn diese nur von den tatsächlich geleisteten Zeiten und Entgelten ausgehen und sich insgesamt im Rahmen der gesetzlichen Regelung bewegen. Die damals getroffene Vereinbarung habe den vergleichbaren Konstellationen des Paragraph 23, Absatz 8, AngG entsprochen. Paragraph 12 a, Absatz 3, des Kollektivvertrags stelle nur eine Berechnungsmodalität hinsichtlich des Monatsentgeltes dar und entspreche den tatsächlichen Beschäftigungszeiten und verdienten Entgelten. Unter Berücksichtigung des von der Judikatur herausgearbeiteten Aspektes der Symmetrie von Beitragsleistung und Sozialversicherungsleistung sei hier eine Sicherung anzunehmen. Ihm stehe auch nicht entgegen, dass der Oberste Gerichtshof in der Entscheidung zu 8 ObS 13/01x auf die vergleichbare Konstellation der Abfertigungsregelung nach Paragraph 23, Absatz 8, AngG verwiesen habe.

Die ordentliche Revision erachtete das Berufungsgericht als zulässig, da noch keine höchstgerichtliche Rechtsprechung zu der hier entschiedenen Frage der Sicherung des Abfertigungsanspruches unter Berücksichtigung der Berechnungsvorschriften des Kollektivvertrages vorliege.

### **Rechtliche Beurteilung**

Die gegen dieses Urteil erhobene Revision der Beklagten ist aus dem vom Berufungsgericht genannten Grunde zulässig, aber nicht berechtigt. Das Berufungsgericht hat den Anspruch der Klägerin auf Zuerkennung von Insolvenz-Ausfallgeld für die unter Berücksichtigung der Kollektivvertragsbestimmung berechneten Abfertigungsansprüche zutreffend bejaht. Es reicht daher insoweit aus auf die Begründung des Berufungsgerichtes zu verweisen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die gegen dieses Urteil erhobene Revision der Beklagten ist aus dem vom Berufungsgericht genannten Grunde zulässig, aber nicht berechtigt. Das Berufungsgericht hat den Anspruch der Klägerin auf Zuerkennung von Insolvenz-Ausfallgeld für die unter Berücksichtigung der Kollektivvertragsbestimmung berechneten Abfertigungsansprüche zutreffend bejaht. Es reicht daher insoweit aus auf die Begründung des Berufungsgerichtes zu verweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Zutreffend ist nun grundsätzlich, dass das IESG nur die gesetzlichen Abfertigungsansprüche, nicht aber etwa freiwillige, über das gesetzliche Ausmaß hinausgehende Ansprüche absichern soll (vgl RIS-Justiz RS0076826 mwN; zuletzt etwa 8 ObS 257/01d). Der Oberste Gerichtshof hat aber in der genannten Entscheidung vom 25. 1. 2001 zu 8 ObS 13/01x

(= Arb 12.087 = SSV-NF 15/12) ausgesprochen, dass es den Parteien des Arbeitsvertrages in gewissem Umfang freisteht, die Grundlagen für die Entstehung des gesetzlichen Abfertigungsanspruches zu bestimmen. Die wesentliche Grenze in diesem Zusammenhang liegt darin, dass diese Bestimmung von tatsächlich geleisteten Zeiten und Entgelten auszugehen hat und sich insgesamt im Rahmen der gesetzlichen Regelungen bewegen muss. Dazu hat das Berufungsgericht auch bereits zutreffend darauf verwiesen, dass die Bestimmungen des IESG ja im Kern eine "sozialversicherungsrechtliche" Sicherung von Entgeltansprüchen bewirken sollen (RIS-Justiz RS0076409 mwN etwa SZ 64/54; SZ 65/15 uva). Unter diesem Aspekt wurde auch berücksichtigt, inwieweit durch das Verhalten der Arbeitsvertragsparteien der Zusammenhang zwischen den zu leistenden Beiträgen an den Insolvenzausfallgeldfonds und dem Sicherungsanspruch verhindert wird (vgl dazu RIS-Justiz RS0114474 mwN, insbesondere OGH 9. 11. 2000, 8 ObS 204/00h). Auch aus § 3 Abs 3 IESG, worin festgelegt wird, dass aus der Anrechnung von Vordienstzeiten resultierende Ansprüche insoweit gesichert sind, als es sich um tatsächlich geleistete Beschäftigungszeiten handelt, die nicht bereits bei früheren Beendigungsansprüchen berücksichtigt wurden, ergibt sich ein Anhaltspunkt in diesem Sinne. Zutreffend ist nun grundsätzlich, dass das IESG nur die gesetzlichen Abfertigungsansprüche, nicht aber etwa freiwillige, über das gesetzliche Ausmaß hinausgehende Ansprüche absichern soll vergleiche RIS-Justiz RS0076826 mwN; zuletzt etwa 8 ObS 257/01d). Der Oberste Gerichtshof hat aber in der genannten Entscheidung vom 25. 1. 2001 zu 8 ObS 13/01x (= Arb 12.087 = SSV-NF 15/12) ausgesprochen, dass es den Parteien des Arbeitsvertrages in gewissem Umfang freisteht, die Grundlagen für die Entstehung des gesetzlichen Abfertigungsanspruches zu bestimmen. Die wesentliche Grenze in diesem Zusammenhang liegt darin, dass diese Bestimmung von tatsächlich geleisteten Zeiten und Entgelten auszugehen hat und sich insgesamt im Rahmen der gesetzlichen Regelungen bewegen muss. Dazu hat das Berufungsgericht auch bereits zutreffend darauf verwiesen, dass die Bestimmungen des IESG ja im Kern eine "sozialversicherungsrechtliche" Sicherung von Entgeltansprüchen bewirken sollen (RIS-Justiz RS0076409 mwN etwa SZ 64/54; SZ 65/15 uva). Unter diesem Aspekt wurde auch berücksichtigt, inwieweit durch das Verhalten der Arbeitsvertragsparteien der Zusammenhang zwischen den zu leistenden Beiträgen an den Insolvenzausfallgeldfonds und dem Sicherungsanspruch verhindert wird vergleiche dazu RIS-Justiz RS0114474 mwN, insbesondere OGH 9. 11. 2000, 8 ObS 204/00h). Auch aus Paragraph 3, Absatz 3, IESG, worin festgelegt wird, dass aus der Anrechnung von Vordienstzeiten resultierende Ansprüche insoweit gesichert sind, als es sich um tatsächlich geleistete Beschäftigungszeiten handelt, die nicht bereits bei früheren Beendigungsansprüchen berücksichtigt wurden, ergibt sich ein Anhaltspunkt in diesem Sinne.

Im Zusammenhang mit der gesetzlichen Abfertigung und der Regelung der Grundlagen für den gesetzlichen Abfertigungsanspruch hat der Oberste Gerichtshof in der Entscheidung zu 8 ObS 13/01x auf das Modell des § 23 Abs 8 AngG verwiesen. Danach ist dann, wenn das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung im Sinne des Mutterschutzgesetzes oder Elternkarenzurlaubsgesetzes durch bestimmte Beendigungsformen beendet wird, bei Ermittlung des Entgeltes die frühere Normalarbeitszeit des Angestellten zugrunde zu legen. Im Zusammenhang mit der Bildungskarenz, dem Solidaritätsprämienmodell bzw der und der Sterbebegleitung finden sich in den §§ 11 Abs 4, 13 Abs 2, 14 Abs 4 und 14a Abs 7 AVRAG Regelungen, die ebenfalls darauf abzielen, dass dann, wenn das Arbeitsverhältnis während der Inanspruchnahme dieser Modelle beendet wird, der Berechnung der Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Arbeitnehmers zugrunde zu legen ist bzw eine Durchschnittsbetrachtung anzustellen ist. Im Zusammenhang mit der gesetzlichen Abfertigung und der Regelung der Grundlagen für den gesetzlichen Abfertigungsanspruch hat der Oberste Gerichtshof in der Entscheidung zu 8 ObS 13/01x auf das Modell des Paragraph 23, Absatz 8, AngG verwiesen. Danach ist dann, wenn das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung im Sinne des Mutterschutzgesetzes oder Elternkarenzurlaubsgesetzes durch bestimmte Beendigungsformen beendet wird, bei Ermittlung des Entgeltes die frühere Normalarbeitszeit des Angestellten zugrunde zu legen. Im Zusammenhang mit der Bildungskarenz, dem Solidaritätsprämienmodell bzw der und der Sterbebegleitung finden sich in den Paragraphen 11, Absatz 4,, 13 Absatz 2,, 14 Absatz 4 und 14a Absatz 7, AVRAG Regelungen, die ebenfalls darauf abzielen, dass dann, wenn das Arbeitsverhältnis während der Inanspruchnahme dieser Modelle beendet wird, der Berechnung der Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Arbeitnehmers zugrunde zu legen ist bzw eine Durchschnittsbetrachtung anzustellen ist.

Die hier von den Kollektivvertragsparteien vorgenommene Regelung hält sich also im Rahmen dieser gesetzlichen Modelle und entspricht auch der Vorgabe, dass nur von den tatsächlich geleisteten Zeiten und Entgelten auszugehen ist.

Daher hat das Berufungsgericht auch zutreffend eine Sicherung dieser Ansprüche angenommen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf § 77 ASGG. Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraph 77, ASGG.

**Textnummer**

E71445

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2003:008OBS00014.03X.1030.000

**Im RIS seit**

29.11.2003

**Zuletzt aktualisiert am**

21.11.2012

**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](http://www.jusline.at)