jusline®
»» Recht. Schnell

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

# TE OGH 2000/6/14 9ObA149/00b

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 14.06.2000

**Kopf**

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Div. Mag. Dr. Gerhard Fuchs und Rudolf Grammer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Johannes E*****, Radladerfahrer, ***** vertreten durch Dr. Heinz Mildner, Rechtsanwalt in Innsbruck, gegen die beklagte Partei Z***** K***** GmbH, ***** vertreten durch Dr. Alfons Klaunzer und Dr. Josef Klaunzer, Rechtsanwälte in Innsbruck, wegen S 260.177,04 sA, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 7. März 2000, GZ 15 Ra 20/00d-50, womit über Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht vom 8. Dezember 1999, GZ 48 Cga 26/98h-46, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

**Spruch**

Die Revision wird zurückgewiesen.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S

12.960 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 2.160 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

**Text**

Begründung:

Der Kläger begehrt den Zuspruch einer auf eine Betriebsvereinbarung gestützten, zur gesetzlichen Abfertigung zusätzlichen Abfertigung.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens, weil die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der als Anspruchsvoraussetzung für die zusätzliche Abfertigung in der Betriebsvereinbarung genannten Restrukturierungsmaßnahmen erfolgte.

Nach den Feststellungen der Vorinstanzen ist Voraussetzung der in der Betriebsvereinbarung als Sozialplan normierten zusätzlichen Abfertigung, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einvernehmliche Auflösung, vorzeitigen berechtigten Austritt oder Arbeitgeberkündigung "aufgrund von Restrukturierungsmaßnahmen" im zeitlichen Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung erfolgt. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Klägers erfolgte mit Schreiben vom 3. 10. 1997, wonach das Dienstverhältnis unter einvernehmlicher Verkürzung der Kündigungsfrist zum 5. 10. 1997 aus persönlichen Gründen aufgekündigt wurde und daher nicht unter den Sozialplan im Zusammenhang mit der Stilllegung des Ofenbetriebes falle. Grund der Kündigung war die wahrheitswidrige Schilderung eines

Arbeitsunfalles mit einer Knieverletzung des Klägers und das Bestreiten einer Beschädigung des Radladers, während der Kläger in Wahrheit infolge zu geringer Aufmerksamkeit bzw Vorsicht mit der Ladeschaufel an einen Sockel einer Säule der Lagerhalle stieß und er sich bei dem dadurch verursachten Sturz vom Fahrersitz das linke Knie verletzte.

Beide Vorinstanzen standen auf dem Standpunkt, dass die tatsachenwidrigen Angaben des Klägers zur Erstellung einer inhaltlich unrichtigen Urkunde (Unfallmeldung an die AUVA) führten und die tatsachenwidrigen Angaben des Klägers zweifelsfrei Anlass für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Klägers waren. Ausgehend vom Regelungszweck der Betriebsvereinbarung, nur Personaleinschränkungen im Zusammenhang mit Restrukturierungsmaßnahmen durch den Sozialplan zu mildern, sei das Motiv der Kündigung, nämlich das Beharren auf den wahrheitswidrigen Angaben ein vom Dienstgeber nachgewiesener Grund, der nicht unter die Betriebsvereinbarung falle, aber auch eine Umgehungsabsicht ausschließe.

Das Berufungsgericht unterließ einen Ausspruch über die Zulässigkeit einer Revision, weil nach seiner Ansicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses strittig sei. In eventu vermeinte es, dass jedenfalls die Beurteilung der vorliegenden Betriebsvereinbarung eine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 46 Abs 1 ASGG begründe, zumal diese Betriebsvereinarung nicht nur einen einzelnen Arbeitnehmer betreffe.Das Berufungsgericht unterließ einen Ausspruch über die Zulässigkeit einer Revision, weil nach seiner Ansicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses strittig sei. In eventu vermeinte es, dass jedenfalls die Beurteilung der vorliegenden Betriebsvereinbarung eine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG begründe, zumal diese Betriebsvereinarung nicht nur einen einzelnen Arbeitnehmer betreffe.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der klagenden Partei mit dem Antrag, die angefochtene Entscheidung aufzuheben und die Rechtssache an die Unterinstanz zur neuerlichen Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen; hilfsweise wird ein Abänderungsantrag im Sinne einer Klagestattgebung gestellt.

Die beklagte Partei führte in ihrer Revisionsbeantwortung aus, dass die Revision mangels Vorliegens einer Rechtsfrage im Sinn des § 46 Abs 1 ASGG unzulässig sei und im Übrigen die Voraussetzungen des§ 46 Abs 3 Z 1 ASGG nicht vorlägen. Sie beantragte, der Revision der klagenden Partei keine Folge zu geben.Die beklagte Partei führte in ihrer Revisionsbeantwortung aus, dass die Revision mangels Vorliegens einer Rechtsfrage im Sinn des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG unzulässig sei und im Übrigen die Voraussetzungen des Paragraph 46, Absatz 3, Ziffer eins, ASGG nicht vorlägen. Sie beantragte, der Revision der klagenden Partei keine Folge zu geben.

**Rechtliche Beurteilung**

Die Revision ist nicht zulässig.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch das Schreiben vom 3. 10. 1997 ist zwischen den Parteien nicht strittig. Da die Art der Beendigung, ob durch Dienstgeberkündigung oder einvernehmliche Auflösung für den Anspruch auf zusätzliche Abfertigung aufgrund der Betriebsvereinbarung keine Rolle spielt und für einen von der beklagten Partei behaupteten, unberechtigten vorzeitigen Austritt des Klägers kein Anhaltspunkt besteht, liegt kein Verfahren über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 46 Abs 3 lit 1 ASGG vor. Die Auslegung der Betriebsvereinbarung könnte nur dann die Zulässigkeit der Revision begründen, wenn eine wie das Berufungsgericht zunächst vermeinte, Rechtsfrage im Sinne des § 46 Abs 1 ASGG zu lösen wäre. Aus diesem Grunde hat das Berufungsgericht die Revision, wenn dies auch nur in der Begründung zum Ausdruck kommt, zugelassen.Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch das Schreiben vom 3. 10. 1997 ist zwischen den Parteien nicht strittig. Da die Art der Beendigung, ob durch Dienstgeberkündigung oder einvernehmliche Auflösung für den Anspruch auf zusätzliche Abfertigung aufgrund der Betriebsvereinbarung keine Rolle spielt und für einen von der beklagten Partei behaupteten, unberechtigten vorzeitigen Austritt des Klägers kein Anhaltspunkt besteht, liegt kein Verfahren über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Paragraph 46, Absatz 3, lit 1 ASGG vor. Die Auslegung der Betriebsvereinbarung könnte nur dann die Zulässigkeit der Revision begründen, wenn eine wie das Berufungsgericht zunächst vermeinte, Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG zu lösen wäre. Aus diesem Grunde hat das Berufungsgericht die Revision, wenn dies auch nur in der Begründung zum Ausdruck kommt, zugelassen.

Eine solche Rechtsfrage ist jedoch nicht zu lösen.

Ein Sozialplan ist wie der normative Teil einer Betriebsvereinbarung, wie ein Kollektivvertrag oder ein Gesetz nach den §§ 6, 7 ABGB auszulegen, wobei nach dem objektiven Inhalt auszugehen ist (9 ObA 216/93). Der Zweck des

Sozialplanes, die sich aus einer betrieblichen Änderung für alle oder einen erheblichen Teil der Arbeitnehmerschaft ergebenden wesentlichen Nachteile zu verhindern, zu beseitigen oder zu mildern, ist bei der Auslegung zu berücksichtigen (DRdA 1991/51 [Schwarz]). Nichts anderes tat das Berufungsgericht. Die hier strittige zusätzliche, auf dem Sozialplan beruhende Abfertigung war an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter anderem durch Arbeitgeberkündigung, einvernehmliche Auflösung etc aufgrund von "Restrukturierungsmaßnahmen" im zeitlichen Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung geknüpft. Der Kläger, dessen Dienstverhältnis spätestens am 30. 11. 1997 aufgrund solcher Maßnahmen beendet werden sollte, war auch namentlich mit einem Fixbetrag dieser Abfertigung in der Aufstellung über die freiwilligen Abfertigungen in der Betriebsvereinbarung genannt.Ein Sozialplan ist wie der normative Teil einer Betriebsvereinbarung, wie ein Kollektivvertrag oder ein Gesetz nach den Paragraphen 6,, 7 ABGB auszulegen, wobei nach dem objektiven Inhalt auszugehen ist (9 ObA 216/93). Der Zweck des Sozialplanes, die sich aus einer betrieblichen Änderung für alle oder einen erheblichen Teil der Arbeitnehmerschaft ergebenden wesentlichen Nachteile zu verhindern, zu beseitigen oder zu mildern, ist bei der Auslegung zu berücksichtigen (DRdA 1991/51 [Schwarz]). Nichts anderes tat das Berufungsgericht. Die hier strittige zusätzliche, auf dem Sozialplan beruhende Abfertigung war an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter anderem durch Arbeitgeberkündigung, einvernehmliche Auflösung etc aufgrund von "Restrukturierungsmaßnahmen" im zeitlichen Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung geknüpft. Der Kläger, dessen Dienstverhältnis spätestens am 30. 11. 1997 aufgrund solcher Maßnahmen beendet werden sollte, war auch namentlich mit einem Fixbetrag dieser Abfertigung in der Aufstellung über die freiwilligen Abfertigungen in der Betriebsvereinbarung genannt.

Soweit das Berufungsgericht zur Ansicht gelangte, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber in einer Art erfolgte, die keine Entlassung war und der Grund hiefür nicht die in der Betriebsvereinbarung genannten Restrukturierungsmaßnahmen waren, sondern ein anderes nachgewiesenes, in der Person des Klägers gelegenes Motiv und die Kündigung daher nicht in den Anwendungsbereich der Betriebsvereinbarung fiel, so liegt keine Verletzung wesentlicher Auslegungsgrundsätze bei Beurteilung der Umstände des Einzelfalles vor. Selbst wenn die beklagte Partei versucht haben sollte, den Kläger zu einem freiwilligen Verzicht auf die Leistungen des Sozialplanes zu bewegen und der Kläger die Kündigung während der Geltungsdauer der Betriebsvereinbarung als Umgehungsversuch darzustellen versucht, so bildet es keinen mit dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung im Widerspruch stehende Fehlbeurteilung, dass nur die Nachteile einer Kündigung wegen Restrukturierungsmaßnahmen durch die Betriebsvereinbarung gemildert werden sollten, nicht aber Nachteile aus Kündigungen aus einem mit diesen Restrukturierungsmaßnahmen nicht zusammenhängenden, vom Zweck der Betriebsvereinbarung nicht umfassten nachgewiesenen Motiv.

Die Nichtannahme einer Umgehungsabsicht verstieß daher nicht gegen den Zweck und den Wortlaut der Betriebsvereinbarung, sondern lag im Rahmen der Auslegungsgrundsätze. Eine Rechtsfrage im Sinne des § 46 Abs 1 ASGG ist somit nicht gegebenDie Nichtannahme einer Umgehungsabsicht verstieß daher nicht gegen den Zweck und den Wortlaut der Betriebsvereinbarung, sondern lag im Rahmen der Auslegungsgrundsätze. Eine Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG ist somit nicht gegeben.

Die Entscheidung über die Kosten der Revisionsbeantwortung, die auf die Unzulässigkeit der Revision hingewiesen hat, gründet sich auf §§ 41, 50 Abs 1 ZPO.Die Entscheidung über die Kosten der Revisionsbeantwortung, die auf die Unzulässigkeit der Revision hingewiesen hat, gründet sich auf Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

**Anmerkung**

E58337 09B01490

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2000:009OBA00149.00B.0614.000

**Dokumentnummer**

JJT_20000614_OGH0002_009OBA00149_00B0000_000

**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