

TE OGH 2000/2/24 80bA339/99g

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.02.2000

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Adamovic sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Scheuch und Ignaz Gattringer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Karl H*****, Kranfahrer, *****, vertreten durch Dr. Heinz Mildner, Rechtsanwalt in Innsbruck, wider die beklagte Partei Z***** GmbH, *****, vertreten durch Dr. Alfons Klaunzer und Dr. Josef Klaunzer, Rechtsanwälte in Innsbruck, wegen S 382.050,15 sA, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 5. Oktober 1999, GZ 15 Ra 69/99f-37, womit infolge Berufung beider Parteien das Urteil des Landesgerichtes Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht vom 2. April 1999, GZ 48 Cga 33/98p-26, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die Urteile der Vorinstanzen werden aufgehoben und dem Erstgericht eine neuerliche Entscheidung nach Verfahrensergänzung aufgetragen.

Die Kosten des Berufungs- und Revisionsverfahrens sind weitere Verfahrenskosten.

Text

Begründung:

Der Kläger wurde von der Rechtsvorgängerin der nunmehrigen Beklagten, der P***** AG, am 7. 1. 1974 als Hilfsarbeiter zur Sozialversicherung angemeldet und am 14. 1. 1998 von der beklagten Partei abgemeldet, wobei als Abmeldungsgrund Kündigung durch den Dienstgeber aufscheint.

Am 19. 12. 1994 wurde zwischen der P***** AG nachstehende Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die die folgenden wesentlichen Inhalte aufweist:

"Betriebsvereinbarung

gemäß § 97 Abs 1 Z 4 iVm § 109 Abs 1 und 3 ArbVG iVm § 113 Abs 4 Z 2 lit g ArbVG gemäß Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, in Verbindung mit Paragraph 109, Absatz eins und 3 ArbVG in Verbindung mit Paragraph 113, Absatz 4, Ziffer 2, Litera g, ArbVG

abgeschlossen zwischen

1) dem Zentralbetriebsrat der P***** AG einerseits sowie

2.) der P***** AG als Arbeitgeber (in der Folge kurz PAG genannt) andererseits.

Präambel

Im Hinblick auf die zur Optimierung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens durchzuführenden Restrukturierungsmaßnahmen kommen der Zentralbetriebsrat der PAG und der Vorstand der PAG überein, zur sozialverträglichen Milderung der Folgen der in diesem Zusammenhang durchzuführenden Personaleinschränkungsmaßnahmen eine Betriebsvereinbarung mit nachstehenden Inhalt abzuschließen.

I) Räumlicher Geltungsbereich:römisch eins) Räumlicher Geltungsbereich:

I) 1) Der räumliche Geltungsbereich dieser Vereinbarung erstreckt sich römisch eins) 1) Der räumliche Geltungsbereich dieser Vereinbarung erstreckt

sich auf die Werke K*****, M***** und R***** der PAG.

II) Zeitlicher Geltungsbereich:römisch II) Zeitlicher Geltungsbereich:

II) 1) Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterfertigung durch beide Vertragsparteien in Kraft und gilt befristet bis 31. 12. 1999.römisch II) 1) Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterfertigung durch beide Vertragsparteien in Kraft und gilt befristet bis 31. 12. 1999.

III) Persönlicher Geltungsbereich:römisch III) Persönlicher Geltungsbereich:

III) 1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für all jene Arbeiter und Angestellten der Werke K*****, M***** und R***** der PAG, die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Betriebsvereinbarung in den genannten Werken beschäftigt waren (vgl. Beilage 1 bis 3) und deren Dienstverhältnis auf Grund von Restrukturierungsmaßnahmen im zeitlichen Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung und gemäß deren Bestimmungen beendet wird. Unter Bedachtnahme auf die Betriebsnotwendigkeit und die Aufrechterhaltung der betrieblichen Funktionen werden die Reihenfolge bzw. die Definition der freizusetzenden Mitarbeiter von PAG unter Einbindung der jeweils zuständigen Werkleitung und Betriebskörperschaften der Werke festgelegt werden.römisch III) 1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für all jene Arbeiter und Angestellten der Werke K*****, M***** und R***** der PAG, die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Betriebsvereinbarung in den genannten Werken beschäftigt waren (vergleiche Beilage 1 bis 3) und deren Dienstverhältnis auf Grund von Restrukturierungsmaßnahmen im zeitlichen Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung und gemäß deren Bestimmungen beendet wird. Unter Bedachtnahme auf die Betriebsnotwendigkeit und die Aufrechterhaltung der betrieblichen Funktionen werden die Reihenfolge bzw. die Definition der freizusetzenden Mitarbeiter von PAG unter Einbindung der jeweils zuständigen Werkleitung und Betriebskörperschaften der Werke festgelegt werden.

III) 2) Diese Betriebsvereinbarung kommt für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis im Rahmen von Restrukturierungsmaßnahmen beendet und in weiterer Folge ein neues Dienstverhältnis zur PAG oder einem sonstigen Konzernunternehmen der PAG begründet wird, nicht zur Anwendung. Sie erlangt auch für jene Dienstnehmer keine Gültigkeit, deren Dienstverhältnis zur PAG oder einem sonstigen Konzernunternehmen der PAG an einem anderen Dienstort als dem ursprünglichen weitergeführt wird.römisch III) 2) Diese Betriebsvereinbarung kommt für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis im Rahmen von Restrukturierungsmaßnahmen beendet und in weiterer Folge ein neues Dienstverhältnis zur PAG oder einem sonstigen Konzernunternehmen der PAG begründet wird, nicht zur Anwendung. Sie erlangt auch für jene Dienstnehmer keine Gültigkeit, deren Dienstverhältnis zur PAG oder einem sonstigen Konzernunternehmen der PAG an einem anderen Dienstort als dem ursprünglichen weitergeführt wird.

IV) Formale Beendigung der Dienstverhältnisse:römisch IV) Formale Beendigung der Dienstverhältnisse:

IV) 1) Werden infolge von Restrukturierungsmaßnahmen Arbeitsverhältnisse römisch IV) 1) Werden infolge von Restrukturierungsmaßnahmen Arbeitsverhältnisse

a) einvernehmlich,

b) durch vorzeitigen, berechtigten Austritt oder

c) durch Arbeitgeberkündigung

aufgelöst, so stehen dem von dieser Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebührenden gesetzlichen Ansprüche wie bei einer Arbeitgeberkündigung sowie die gemäß dieser Betriebsvereinbarung gebührenden Ansprüche zu.

V) sonstige Beendigung von Dienstverhältnissen:römisch fünf) sonstige Beendigung von Dienstverhältnissen:

V) 1) Im Falle einer Auflösung eines Dienstverhältnisses, welche:römisch fünf) 1) Im Falle einer Auflösung eines Dienstverhältnisses, welche

nicht in Pkt IV) 1) lit a bis c genannt ist, wie insbesondere bei Dienstnehmerkündigung, gerechtfertigter Entlassung oder eines ungerechtfertigten vorzeitigen Austritts des Arbeitnehmers gelten bezüglich der finanziellen Ansprüche aus der Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses ausschließlich die hierfür vorgesehenen gesetzlichen bzw kollektivvertraglichen Bestimmungen. Die Anwendbarkeit dieser Vereinbarung ist in diesen Fällen nicht gegeben.nicht in Pkt römisch IV) 1) Litera a bis c genannt ist, wie insbesondere bei Dienstnehmerkündigung, gerechtfertigter Entlassung oder eines ungerechtfertigten vorzeitigen Austritts des Arbeitnehmers gelten bezüglich der finanziellen Ansprüche aus der Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses ausschließlich die hierfür vorgesehenen gesetzlichen bzw kollektivvertraglichen Bestimmungen. Die Anwendbarkeit dieser Vereinbarung ist in diesen Fällen nicht gegeben.

VI) Kündigungsfrist:römisch VI) Kündigungsfrist

VI) 1) Für die Freisetzungsmaßnahmen gelten - sofern in dieser Vereinbarung nichts anderes bestimmt - die auf die einzelnen Arbeitnehmergruppen jeweils anzuwendenden kollektivvertraglichen bzw gesetzlichen Kündigungsfristen. Von diesen kann nach Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Dienstgeber einvernehmlich abgegangen werden.römisch VI) 1) Für die Freisetzungsmaßnahmen gelten - sofern in dieser Vereinbarung nichts anderes bestimmt - die auf die einzelnen Arbeitnehmergruppen jeweils anzuwendenden kollektivvertraglichen bzw gesetzlichen Kündigungsfristen. Von diesen kann nach Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Dienstgeber einvernehmlich abgegangen werden.

VII) Abfertigung:römisch VII) Abfertigung:

VII) 1) Sofern ein Arbeitnehmer 25 Dienstjahre bei PAG während des zeitlichen Geltungsbereiches dieser Vereinbarung erreicht hätte, sein Dienstverhältnis jedoch vor Erreichung dieser Zugehörigkeit beendet wird, wird eine zusätzliche, freiwillige Abfertigung geleistet.römisch VII) 1) Sofern ein Arbeitnehmer 25 Dienstjahre bei PAG während des zeitlichen Geltungsbereiches dieser Vereinbarung erreicht hätte, sein Dienstverhältnis jedoch vor Erreichung dieser Zugehörigkeit beendet wird, wird eine zusätzliche, freiwillige Abfertigung geleistet.

VII) 2) Die Höhe der in Punkt VII) 1) näher bezeichneten Leistung beträgt für den Fall, dass eine Dienstzugehörigkeit von 25 Betriebsjahren zur PAGrömisch VII) 2) Die Höhe der in Punkt römisch VII) 1) näher bezeichneten Leistung beträgt für den Fall, dass eine Dienstzugehörigkeit von 25 Betriebsjahren zur PAG

im Jahre 1995 erreicht worden wäre, 3 Monatsentgelte (bzw eine Aufzahlung auf 100 % von 12 Monatsentgelten)

im Jahre 1996 erreicht worden wäre, 1,8 Monatsentgelte (bzw eine Aufzahlung auf 90 % von 12 Monatsentgelten)

im Jahre 1997, 1998 oder 1999 erreicht worden wäre, 0,6 Monatsentgelte (bzw eine Aufzahlung auf 80 % von 12 Monatsentgelten).

VII) 3) Unter Zugrundelegung eines Günstigkeitsvergleiches zu Gunsten des Arbeitnehmers bildet die Berechnungsgrundlage für die Abfertigung entwederrömisch VII) 3) Unter Zugrundelegung eines Günstigkeitsvergleiches zu Gunsten des Arbeitnehmers bildet die Berechnungsgrundlage für die Abfertigung entweder

a) der effektive Jahresdurchschnitt der für die Abfertigung heranzuziehenden Bezüge des letzten vollen Kalenderjahres vor Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Bezugsvalorisierung nach dem 31. 12. dieses Jahres oder

b) die von Gesetzes wegen im Zeitpunkt des Ausscheidens effektiv für die Abfertigung heranzuziehenden Bezüge.

VII) 4) sämtliche Abfertigungen gelangen in den gesetz- bzw kollektivvertragsmäßigen Quoten zur Aufzahlung ..römisch VII) 4) sämtliche Abfertigungen gelangen in den gesetz- bzw kollektivvertragsmäßigen Quoten zur Aufzahlung ...

XII) Formale Beendigung der Dienstverhältnisse:römisch XII) Formale Beendigung der Dienstverhältnisse:

XII) 1) Die betroffenen Dienstverhältnisse werden nach Möglichkeit einvernehmlich gelöst. Zur Vermeidung von

Schwierigkeiten bei der allfälligen Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Arbeitslosen-Versicherungsgesetz wird jenen Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis aufgelöst wird, eine Bescheinigung gemäß den Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes über die Gründe der Auflösung des Dienstverhältnisses ausgestellt. römisch XII) 1) Die betroffenen Dienstverhältnisse werden nach Möglichkeit einvernehmlich gelöst. Zur Vermeidung von Schwierigkeiten bei der allfälligen Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Arbeitslosen-Versicherungsgesetz wird jenen Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis aufgelöst wird, eine Bescheinigung gemäß den Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes über die Gründe der Auflösung des Dienstverhältnisses ausgestellt.

XII) 2) Sollte eine derartige einvernehmliche Lösung nicht zustande kommen, so werden Alternativ-Dienstgeberkündigungen unter Einbindung des Betriebsrates in den betroffenen Fällen ausgesprochen... "römisch XII) 2) Sollte eine derartige einvernehmliche Lösung nicht zustande kommen, so werden Alternativ-Dienstgeberkündigungen unter Einbindung des Betriebsrates in den betroffenen Fällen ausgesprochen..."

Dieser Betriebsvereinbarung waren drei Beilagen, beinhaltend eine Aufstellung der Mitarbeiter der Werke K*****, M***** und R***** zum 19. 12. 1994 angeschlossen, in welcher auch der Käger aufscheint.

Am 28. 11. 1995 wurde wiederum zwischen der P***** AG und deren Arbeiter- sowie Angestelltenbetriebsrat eine weitere Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die folgenden wesentlichen Inhalt hat:

"Betriebsvereinbarung

gemäß § 97 Abs 1 Z 4 iVm § 109 Abs 1 und 3 ArbVG gemäß Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, in Verbindung mit Paragraph 109, Absatz eins und 3 ArbVG

abgeschlossen zwischen:

- 1) dem Betriebsrat der Arbeiter des Werkes K***** der P***** AG sowie
- 2) dem Betriebsrat der Angestellten des Werkes K***** der P***** Zementwerke AG (in der Folge gemeinsam Betriebsrat genannt) einerseits und
- 3) der P***** AG als Arbeitgeber (in der Folge kurz "PAG" genannt) andererseits.

Präambel

Zur Milderung der Folgen der im Zuge von Restrukturierungsmaßnahmen durchzuführenden Personalfreisetzungen haben der Zentralbetriebsrat und der Vorstand der PAG am 19. 12. 1994 eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, deren Geltungsbereich sich auch auf das Werk K***** erstreckt. Für den Fall der Schließung des Werkes K***** oder einer Teilbetriebseinschränkung in Form einer dauerhaften Einstellung des Zementdrehrohrofenbetriebes im Werk K***** kommen die Vertragsparteien überein, die Betriebsvereinbarung vom 19. 12. 1994 wie folgt abzuändern bzw zu modifizieren:

1) Räumlicher Geltungsbereich:

1. 1) Der räumliche Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung erstreckt sich auf das Werk K***** des PAG.

2) Zeitlicher Geltungsbereich:

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit 1. 1. 1996 in Kraft und gilt befristet bis 31. 12. 1999.

3) Persönlicher Geltungsbereich:

3. 1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für die in Blg 1) namentlich genannten Arbeiter und Angestellten des Werkes K***** der PAG, deren Dienstverhältnis anlässlich der Schließung des Werkes oder einer Teilbetriebseinschränkung in Form einer dauerhaften Einstellung des Zementdrehrohrofenbetriebes beendet wird. Unter Bedachtnahme auf die Betriebsnotwendigkeit und die Aufrechterhaltung der betrieblichen Funktionen werden im Falle der Schließung bzw der dauerhaften Einstellung des Zementdrehrohrofenbetriebes die Reihenfolge bzw die Definition der Mitarbeiter von PAG unter Einbindung der Werksleistung und des Betriebsrates festgelegt werden.

4) Betriebsteilfortführung:

4. 1) Diese Betriebsvereinbarung kommt für Mitarbeiter, die nach der Schließung des Werkes oder einer Teilbetriebseinschränkung in Form einer dauerhaften Einstellung des Zementdrehrohrofenbetriebes Dienstnehmer der PAG oder einem sonstigen Konzernunternehmen bleiben, nicht zur Anwendung.

4. 2) Wird das Dienstverhältnis der verbliebenen Mitarbeiter der Betriebsstätte K***** innerhalb einer Frist von 2 Jahren nach der effektiven dauerhaften Einstellung des Zementdrehrohrofenbetriebes durch

a) Dienstgeberkündigung

b) einvernehmliche Auflösung

c) Inanspruchnahme einer Alters-, Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension

d) berechtigten vorzeitigen Austritt oder

e) berechtigten Austritt nach dem Mutterschutzgesetz aufgelöst, ist die Vereinbarung vom 19. 12. 1994 anzuwenden.

5) Abfertigung:

5. 1) Abfertigungen werden gemäß beiliegenden Listen (Blg 2 und 3) gewährt. Im Ausmaß der Aliquotierung zwischen den einzelnen gesetzlichen Abfertigungsquoten sowie der prozentuellen Erhöhung durch Zuschüsse besteht ein Anspruch auf freiwillige Abfertigung über die gesetzliche Abfertigung hinaus. Des weiteren erhalten die in Blg

1) namentlich genannten Personen im Falle der Anwendbarkeit der Bestimmungen der Betriebsvereinbarungen auf die Auflösung ihres Dienstverhältnisses zusätzlich einen weiteren, aus Blg 3) ersichtlichen Fixbetrag als freiwillige Abfertigung.

5. 2) Für die Berechnung der Abfertigung nach den Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung ist unter Bedachtnahme auf den Günstigkeitsvergleich für den Mitarbeiter entweder der effektive Jahresdurchschnitt der für die Abfertigung heranzuziehenden Bezüge des letzten vollen Kalenderjahres oder des vorletzten vollen Kalenderjahres vor dem Zeitpunkt des Ausscheidens als Bemessungsgrundlage heranzuziehen. Eine Valorisierung der den Jahresdurchschnitt ergebenden Bezüge findet nicht statt.

5. 3) Allfällige, in Ermangelung der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen aus dem für die zusätzliche Abfertigung dotierten Etat nicht zur Auszahlung gelangenden Beträge werden auf die übrigen Arbeitnehmer nicht aufgeteilt. Eine Verzinsung oder Valorisierung der aus dieser Betriebsvereinbarung zustehenden Beträge erfolgt nicht ...

7) Außerkrafttreten von Bestimmungen:

7. 1) Die Punkte 7. 1), 7. 2) und 7. 3) der Betriebsvereinbarung vom 19. 12. 1994, abgeschlossen zwischen dem Zentralbetriebsrat der PAG und der PAG, treten mit Wirksamkeit dieser Betriebsvereinbarung außer Kraft und werden durch die entsprechenden Bestimmungen dieser Vereinbarung (Pkt 5) ersetzt.

7. 2) Die sonstigen in der Betriebsvereinbarung vom 19. 12. 1994 getroffenen Regelungen bleiben inhaltlich voll aufrecht, sofern sie nicht im Widerspruch zu den in dieser Betriebsvereinbarung festgelegten Normen stehen ..."

Dieser Betriebsvereinbarung waren drei Beilagen, nämlich eine namentliche Nennung der Berechtigten aus der Betriebsvereinbarung, eine Liste der zusätzlichen freiwilligen Abfertigungen und ein Aufstellung der freiwilligen Abfertigungen in Form von Fixbeträgen angeschlossen. Der Kläger scheint auf der letztgenannten Beilage mit einem Fixbetrag von S 62.287,- auf.

Am 14. 7. 1997 wurde zwischen der Rechtsvorgängerin der Beklagten sowie dem Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat der P***** AG Werke K***** nachstehende weitere Vereinbarung abgeschlossen:

"Ergänzungsvereinbarung zur Betriebsvereinbarung vom 28. 11. 1995

betreffend Milderungen der Folgen der im Zuge von Personalrestrukturierungsmaßnahmen durchzuführenden Personalvereinbarungen

abgeschlossen zwischen

dem Betriebsrat der Arbeiter des Werkes K***** der P***** AG sowie

dem Betriebsrat der Angestellten des Werkes K***** der P***** AG einerseits und

der P***** AG als Arbeitgeber andererseits wie folgt:

Im Zuge der Stilllegung des Ofenbetriebes des Zementwerkes K***** mit Ende September 1997 werden die bereits für diesen Fall abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen vom 28. 11. 1995 respektive 19. 12. 1994 dahingehend abgeändert.

1) Die Betriebsvereinbarungen gelten für den Standort K***** der P***** AG sowie etwaige Nachfolgesellschaften resp. ausgegliederte Gesellschaften, insbesondere auch für die Z***** AG, für die im Anhang namentlich aufgelisteten Mitarbeiter.

2) Im Falle einer gänzlichen Einstellung des gesamten Steinbruchbetriebes (Mergel und Kalkstein) resp. des Mahlwerkbetriebes wird die Fortgeltung des vereinbarten Sozialplanes mit vorliegenden Ergänzungen bis zum 31. 12. des Jahres 2002 garantiert.

Sollte gemäß Pkt 6. 1) des Sozialplanes vom 28. 11. 1995 eine Arbeitsstiftung nicht zustande kommen, so wird der unter 6. 2) erwähnte Betrag für Fortbildungsmaßnahmen auf S 30.000,- brutto erhöht. Die Maßnahmen werden im Einvernehmen mit der Belegschaftsvertretung und der Geschäftsleitung festgelegt. Im Falle der obangeführten Einstellung in den Kalenderjahren 1998 bzw 1999 wird für die Berechnung der Abfertigungszahlungen ein Günstigkeitsvergleich gemäß 5. 2) des Sozialplanes vom 28. 11. 1995 mit dem Jahre 1997 zugesichert. ...

4) Die 1995 schillingmäßig definierten Quoten (Aufteilung des Betrages von S 6 Mio auf alle Mitarbeiter zum damaligen Stichtag) werden für diejenigen Mitarbeiter, welche im Zeitraum vom 30. 9. 1997 bis 31. 12. 1997 austreten, um 5 % erhöht.

5) Der Sozialplan tritt für alle Mitarbeiter mit sofortiger Wirkung in Kraft. Da der Ofenbetrieb jedoch bis Ende September weitergeführt werden soll, kann ein Austritt vor diesem Termin nur im Einvernehmen mit der Werksleitung erfolgen, andernfalls hat der Mitarbeiter keine Ansprüche aus dem Sozialplan. Das gleiche gilt für diejenigen Mitarbeiter, welche für den Fortbetrieb des Mahlwerkes vorgesehen sind. Seitens der Unternehmensleitung wird jedoch zugesichert, dass die diesbezügliche Handhabung zu Gunsten der Mitarbeiter eine äußerst großzügige sein wird.

Die Anwendung (ausgenommen Pkt 2) endet mit 31. 12. 1997. Bei Auflösungen von Einzelfällen nach diesem Zeitpunkt werden nur die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen angewendet.

6) Widersprüchliche Regelungen der vorhergehenden Sozialpläne treten mit den Inkrafttreten der einzelnen Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung außer Kraft. Der Punkt 2) des vorliegenden Sozialplanes tritt frühestens ab 1. 1. 1998 in Kraft".

Am 20. 6. 1997 wurde durch die K***** GmbH in K*****, einer Schwesterfirma der Beklagten, am Gendarmerieposten K***** gegen den Kläger wegen des Verdachtes, dieser habe im Zeitraum 20. 6. 1994 bis 11. 1. 1995 von dem im Bereich des Bahnhofes K***** abgestellten LKW KU-3 KZW der K***** insgesamt 3 gelbe Drehleuchten, zumindest jedoch eine Drehleuchte abmontiert und auf seinen Traktor aufgebaut, wobei durch den Diebstahl der drei Drehleuchten den K*****werken ein Schaden von insgesamt ca S 5.400,- entstanden sei, Anzeige erstattet.

Auf Grund dieser Anzeige wurden in der weiteren Folge gegen den Kläger sicherheitsbehördliche Ermittlungen durchgeführt; er bestritt vor dem GP K***** den Diebstahl der Drehleuchten. Die aufgenommene Anzeige wurde dem Bezirksanwalt beim Bezirksgericht Kufstein übermittelt. Mit Verfügung vom 9. 9. 1997 wurde das Verfahren gemäß § 90 StPO aus dem Grunde der Verjährung eingestellt. Der Kläger wurde von der Zurücklegung der Strafanzeige mit Schreiben vom 9. 9. 1997, die K***** GmbH mit Schreiben des Bezirksanwaltes vom 30. 10. 1997 von der Verfahrenseinstellung aus dem vorstehend angeführten Grund verständigt. Auf Grund dieser Anzeige wurden in der weiteren Folge gegen den Kläger sicherheitsbehördliche Ermittlungen durchgeführt; er bestritt vor dem GP K***** den Diebstahl der Drehleuchten. Die aufgenommene Anzeige wurde dem Bezirksanwalt beim Bezirksgericht Kufstein übermittelt. Mit Verfügung vom 9. 9. 1997 wurde das Verfahren gemäß Paragraph 90, StPO aus dem Grunde der Verjährung eingestellt. Der Kläger wurde von der Zurücklegung der Strafanzeige mit Schreiben vom 9. 9. 1997, die K***** GmbH mit Schreiben des Bezirksanwaltes vom 30. 10. 1997 von der Verfahrenseinstellung aus dem vorstehend angeführten Grund verständigt.

Durch den Diebstahl der Rundumleuchte, die am 6. 7. 1997 am Traktor des Klägers sichergestellt wurde und die ursprünglich auf dem vorangeführten LKW der K***** montiert war, entstand diesen ein Schaden von S 1.869,66 (der Höhe nach außer Streit) für die Wiederbeschaffung.

Hinsichtlich des Klägers war seitens der Geschäftsführung der beklagten Partei ursprünglich geplant, das Dienstverhältnis unter Einhaltung des Sozialplanes (sohin auch unter Auszahlung der freiwilligen Abfertigung) zum 31. 10. 1997 zu beenden; dies war auch Peter M***** in seiner Funktion als Zentralbetriebsratsobmann der Beklagten

bekannt.

Am 15. 9. 1997 fand bei der Beklagten eine Besprechung zwischen dem Kläger, Peter M*****, Dipl. Ing. F***** und dem damaligen Geschäftsführer der Beklagten Dipl. Ing. R***** statt, anlässlich welcher der Vorfall mit der Rundumleuchte zur Sprache kam. Diesbezüglich zur Rede gestellt äußerte der Kläger, dass er den ihm vorgeworfenen Diebstahl nicht begangen habe und er nicht wisse, wer die Leuchte montiert habe. Seitens Dipl. Ing. R***** wurde dem Kläger gesagt, dass die Angelegenheit mit der Rundumleuchte vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit diesem aufzuklären sein werde.

Am 29. 10. 1997 gab es ein weiteres Gespräch zwischen Dipl. Ing. R***** und dem Kläger, wobei dieser den Geschäftsführer fragte, wann sein Beschäftigungsverhältnis nun beendet werde. Dabei wurde dem Kläger mitgeteilt, dass vorerst eine Mitteilung des Gerichtes über den Ausgang des Strafverfahrens abgewartet werde. Am 30. 10. 1997 wurde von Peter M***** eine Kopie der an den Kläger gerichteten Einstellungsmitteilung des Bezirksanwaltes der Sekretärin des Geschäftsführers der Beklagten übergeben.

Auf Grund des vorangeführten Vorfalles (Rundumleuchte) zwar zwischenzeitlich bei der beklagten Partei beabsichtigt, das Dienstverhältnis zum Kläger keinesfalls mehr wie ursprünglich beabsichtigt einvernehmlich zu lösen. Vielmehr wollte die beklagte Partei den Kläger nicht mehr in den Sozialplan einbeziehen. In der weiteren Folge wurde der Kläger seitens der beklagten Partei mit zwei Kündigungsschreiben vom 21. 11. 1997 zum 14. 1. 1998 aufgekündigt.

Der Zementdrehrohfenbetrieb im Werk K***** der Beklagten wurde im Oktober 1997 dauerhaft eingestellt. Der Steinbruchbetrieb hinsichtlich des Abbaues von Mergel und Kalkstein ist ebenso wie der Mahlwerksbetrieb nach wie vor aufrecht.

Mit der am 12. 2. 1998 beim Erstgericht eingelangten Klage begehrte der Kläger von der Beklagten die Bezahlung des sich aus dem Bruttobetrag von S 382.050,15 ergebenden Nettobetragess samt 8,5 % Zinsen ab 1. 11. 1997, in eventu, soweit eine Fälligkeit von Teilbeträgen an Abfertigung nicht eingetreten sei, die Feststellung, dass der Kläger über die gesetzliche Abfertigung von 9 Monatsentgelten hinaus einen Abfertigungsanspruch von weiteren 7,2 Monatsentgelten in Höhe von jeweils brutto S 43.979,-- zuzüglich eines Fixbetrages von S 65.401,35 habe. Diese Abfertigung stünde dem Kläger zu, weil sein Dienstverhältnis im Rahmen des vereinbarten Sozialplanes durch Kündigung seitens der beklagten Partei zum 31. 10. 1997 beendet worden sei. Der Betrag sei seit längstens 1. 11. 1997 fällig. Sollte eine Fälligkeit nicht eingetreten sein, habe der Kläger ein rechtliches Interesse an der Feststellung dieses seines Anspruches.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wandte ein, dass sie starkem wirtschaftlichem Druck ausgesetzt und zu massiven Rationalisierungen gezwungen gewesen sei, insbesondere auch zu einer Reduzierung des Personalstandes, nachdem Betriebsteile hätten geschlossen werden müssen. Gegenstand des vor diesem Hintergrund abgeschlossenen Sozialplanes sei es gewesen, die sozialen Härten auf Grund der betrieblichen Veränderungen auszugleichen. Dies sei Voraussetzung zum Abschluss eines solchen Sozialplanes (Betriebsvereinbarung) gewesen und auf die Begründung von Ansprüchen aus diesem Sozialplan sei die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Grund bzw im Zuge der gegenständlichen Betriebsänderung gerichtet. Die Auflösung des klägerischen Dienstverhältnisses stünde allerdings in keinem Zusammenhang mit der vorliegenden, dem Sozialplan zugrunde liegenden Betriebsänderung. Es wäre wohl möglich gewesen, das Arbeitsverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt aus den im Sozialplan genannten Gründen aufzulösen, nur diesfalls hätte der Kläger Ansprüche aus dem Sozialplan zu einem eventuell späteren Zeitpunkt haben können, sofern der Sozialplan noch in Kraft gewesen wäre.

Tatsächlich lägen jedoch Entlassungsgründe seitens des Klägers vor, die zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt hätten. Unter Berücksichtigung sozialer Aspekte und der langen Beschäftigung des Klägers habe die beklagte Partei von einer Entlassung allerdings Abstand genommen und das Arbeitsverhältnis zum Kläger so beendet, dass ihm die gesetzliche Abfertigung zugestanden sei. Zur Auflösung des Dienstverhältnisses habe der nachfolgende Sachverhalt geführt:

Die Beklagte und die Firma K***** GmbH seien Schwesterngesellschaften, die in räumlicher Einheit geführt würden; sie hätten denselben Bauhof und denselben handelsrechtlichen Geschäftsführer. Bei den K***** sei eine markierte Rundumleuchte gestohlen worden. Die Rundumleuchte sei im Sommer 1997 auf dem Traktor des Klägers montiert gewesen. Am 15. 9. 1997 habe der Kläger bestritten, die Leuchte gestohlen zu haben. Diese sei bereits seit langer Zeit auf seinem Traktor mit Flügelschrauben befestigt und leicht demontierbar gewesen. Vor dem Fasching 1997 müsse die Leuchte von einem Unbekannten ausgetauscht und montiert worden sein. Dieser Sachverhalt könne allerdings nicht

stimmen, weil für den Massenanschluss der Leuchte ein eigenes Kabel zu verlegen gewesen sei, welches sich der Kläger beim Bosch-Dienst A***** auch besorgt habe. Zudem sei ein Spannungsumbau von 12 Volt auf 24 Volt vorgenommen worden. Die Strafanzeige gegen den Kläger sei wegen Verjährung zurückgelegt worden. Die beklagte Partei habe das Kündigungsverfahren eingeleitet und mit Schreiben vom 21. 11. 1997 die Kündigung ausgesprochen, wobei in diesem Schreiben ausdrücklich darauf hingewiesen worden sei, dass diese Kündigung aus persönlichen Gründen erfolge und daher nicht unter den Sozialplan falle.

Die Fälligkeit und die Zinshöhe wurden gleichfalls bestritten, weil die allfällige freiwillige Abfertigung erst nach Auszahlung der gesetzlichen Abfertigung fällig sei; das 9. Monatsentgelt aus der gesetzlichen Abfertigung sei erst am 15. 10. 1998 fällig geworden. Das vom Kläger gestellte Feststellungsbegehren sei gleichfalls unzulässig; der Wiederbeschaffungswert der Rundumleuchte würde als Kompensandoforderung mit S 1.869,86 geltend gemacht.

Dagegen replizierte der Kläger, dass mit der Belegschaft der Rechtsvorgängerin der Beklagten ein Sozialplan abgeschlossen worden sei. Die Beklagte habe auf Basis einer Gesamtsumme von S 6 Mio eine Quotenberechnung durchgeführt, die Teil des Sozialplanes sei. In diese Quotenberechnung sei der Kläger mit einem Betrag von S 62.287,- einbezogen worden; für die tatsächliche Abfertigungsberechnung sei der Betrag allerdings noch um 5 % aufzuwerten. Zweifellos sei der Kläger von den Umstrukturierungsmaßnahmen betroffen gewesen und sein Dienstverhältnis sei aus diesem Grunde beendet worden. Der Kläger scheine auch in einer als Beilage zum Sozialplan angefügten Liste auf. Überdies habe die Beklagte mit Schreiben vom 13. 6. 1997 bestätigt, dass das Dienstverhältnis einvernehmlich mit 31. 10. 1997 gelöst werde. In dieses Schreiben sei der ungefähre Abfertigungsanspruch des Klägers bezogen auf die gesetzliche und freiwillige Abfertigung aufgenommen worden.

Im September/Oktober 1997 hätten erste Gespräche mit dem Geschäftsführer der beklagten Partei, dem Betriebsrat und dem Betriebsleiter stattgefunden, in welchen der Kläger eine Bestätigung über die einvernehmliche Beendigung zum 31. 10. 1997 angestrebt habe. Er sei von der Geschäftsführung getröstet worden. Anlass des Gespräches sei die Einstellung des Verfahrens vor dem Bezirksgericht Kufstein gegen den Kläger gewesen. Da der Kläger keine Bestätigung über die einvernehmliche Auflösung zum 31. 10. 1997 erhalten habe, habe er weitergearbeitet. Im November 1997 sei bei einem weiteren Gespräch dem Kläger mitgeteilt worden, dass die Beklagte das Dienstverhältnis durch Kündigung beenden werde; als Begründung sei ihm mitgeteilt worden, dass der Geschäftsführer die Geschichte mit der Rundumleuchte nicht glaube und dafür sorgen werde, dass der Kläger Ansprüche aus dem Sozialplan nicht bekomme. Hätte die beklagte Partei den Kläger von Abfertigungsansprüchen ausschließen wollen, wäre eine Entlassung auszusprechen gewesen. Der Kläger habe keinen Sachverhalt verwirklicht, der einen Entlassungsgrund darstelle; allenfalls habe die Beklagte auf ein bestehendes Entlassungsrecht verzichtet. Die Beklagte habe die bereits vorgesehene einvernehmliche Beendigung immer wieder hinausgezögert und das mit dem Kläger faktisch neuerlich begründete Dienstverhältnis letztlich zum 14. 1. 1998 gekündigt. Es könne darüber hinaus nicht im Belieben der beklagten Partei stehen, Ansprüche aus der Betriebsvereinbarung dadurch hinfällig zu machen, dass die Kündigung auf andere Gründe als auf Restrukturierungsmaßnahmen gestützt werde. Nach dem Inhalt der Betriebsvereinbarung ginge es lediglich um die formale Art der Beendigung des Dienstverhältnisses. Die beklagte Partei habe sich in der Betriebsvereinbarung nicht vorbehalten, Dienstverhältnisse außerhalb des Sozialplanes nach den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen zu beenden. Die Betriebsvereinbarung vom 19. 12. 1994 sei durch Vereinbarung vom 28. 11. 1995 für den Kläger als Mitarbeiter im Werk K***** ausdrücklich neuerlich in Geltung gesetzt worden. Der Kläger scheine in den Beilagen als Anspruchsberechtigter für die Abfertigung auf. Der Entzug der Ansprüche aus dem Sozialplan stelle eine unzulässige Sanktionsmaßnahme dar; die Vorgangsweise der Beklagten sei schikanös und unzulässig. Mit Abschluss der Betriebsvereinbarung und Aufnahme des Klägers in die Liste der freizustellenden Arbeitnehmer habe der Kläger eine bedingte Anwartschaft auf Auszahlung der zusätzlichen Abfertigung und mit der einvernehmlichen Beendigung des Dienstverhältnisses einen endgültigen Anspruch auf dieselbe erworben. Die Betriebsvereinbarung vom 19. 12. 1994 sei bis 31. 12. 1997 befristet. Soweit es sich nicht ohnehin um einen Schreibfehler handle, indem tatsächlich der 31. 12. 1999 gemeint sei, sei die einschränkende Befristung mangels Zuständigkeit des Arbeiterbetriebsrates des Werkes K***** ungültig.

Betriebsvereinbarungen in der vorliegenden Form müssten vom Zentralbetriebsrat abgeschlossen werden. Für den Fall der Annahme der Gültigkeit der einschränkenden Befristung sei davon auszugehen, dass die Auflösung des Dienstverhältnisses des Klägers noch während des Zeitraumes der Gültigkeit der Betriebsvereinbarung vom 14. 7. 1997 erfolgt sei, sodass der Kläger von den Nachwirkungen dieser Betriebsvereinbarung erfasst sei.

Dies bestritt die beklagte Partei unter Hinweis auf die abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen; zufolge Beendigung des Dienstverhältnisses des Klägers am 14. 1. 1998 falle der Kläger nicht mehr in den Geltungsbereich der Betriebsvereinbarungen, insbesondere der Ergänzungsvereinbarung vom 14. 7. 1997, zumal sich Steinbruchbetrieb und Mahlwerk nach wie vor in Betrieb befinden würden.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren mit einem Teilbetrag S 338.447,32 samt 4,5 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag vom 1. 11. bis 31. 12. 1997 und 8,5 % Zinsen seit 1. 1. 1998 statt und wies das Mehrbegehren von S 43.602,83 samt Zinsen ab. Dabei ging es von dem eingangs festgestellten Sachverhalt sowie der weiteren Feststellung aus, es könne nicht festgestellt werden, ob die Rundumleuchte vom Kläger oder über seinen Auftrag (ergänze von einem Dritten) vom LKW der K***** GmbH abmontiert und auf seinem Traktor wiederum aufmontiert wurde.

In rechtlicher Hinsicht führte das Erstgericht aus, dass auf Grund des Wortlautes der dargestellten Betriebsvereinbarung die Ergänzungsvereinbarung vom 14. 7. 1997 nicht auf die gegenständliche Rechtssache anzuwenden sei, weil die dort aufgenommene Bedingung, nämlich die Einstellung des Steinbruchbetriebes bzw. Mahlwerkes nicht erfolgt sei. Der Kläger sei im übrigen aber von den Betriebsvereinbarungen vom 19. 12. 1994 bzw. 28. 11. 1995 erfasst, zumal die dort normierte Bedingung der dauerhaften Einstellung des Zementdrehrohrofenbetriebes eingetreten sei. Die Beendigung des Dienstverhältnisses des Klägers liege auch im zeitlichen Rahmen der Betriebsvereinbarungen (nämlich vor dem 31. 12. 1999). Zudem habe das Dienstverhältnis des Klägers durch Dienstgeberkündigung geendet, somit auf Grund einer jener Beendigungsmöglichkeiten, die in der Betriebsvereinbarung vom 28. 11. 1995, aber auch in jener vom 19. 12. 1994 genannt worden sei. Die Möglichkeit einer Kündigung aus persönlichen Gründen sei in keiner der beiden Betriebsvereinbarungen explizit angeführt. Ein derartiger Begriff sei auch dehnbar und schwammig und ließe jegliche Interpretation, auch zum Nachteil des Arbeitnehmers zu. An eine solche Möglichkeit habe die beklagte Partei offenbar bei Abschluss der Betriebsvereinbarung selbst nicht einmal gedacht.

Daher habe der Kläger Anspruch auf die freiwillige Abfertigung; auszugehen sei von einer Bemessungsgrundlage von S 38.355,60. Dieser Betrag sei mit 10,8 zu multiplizieren und mit einem freiwilligen Zuschlag von 50 % zu erhöhen. Ferner komme ein Betrag von S 62.287,- noch dazu. Insgesamt errechne sich eine Summe von S 683.647,72, wovon die gesetzliche Abfertigung (9 x S 38.355,60) abzuziehen sei. Die Fälligkeit der freiwilligen Abfertigung sei jedenfalls gegeben gewesen.

Das Berufungsgericht gab nur der Berufung der beklagten Partei Folge; es änderte das Urteil dahin ab, dass es das Hauptbegehren, die beklagte Partei sei schuldig, binnen 14 Tagen dem Kläger den sich aus dem Bruttobetrag von S 382.050,15 ergebenden Nettobetrag samt 8,5 % Zinsen pA hieraus seit 1. 11. 1997 zu bezahlen sowie das Eventualbegehren, es werde festgestellt, dass der Kläger über die gesetzliche Abfertigung (9 Monatsentgelte) hinaus einen Abfertigungsanspruch von weiteren 7,2 Monatsentgelten in der Höhe von jeweils brutto S 43.979,- zuzüglich eines Fixbetrages von brutto S 65.401,35 habe, abwies.

Weiters erklärte es die ordentliche Revision für zulässig.

Das Berufungsgericht hegte Bedenken gegen die Beweiswürdigung und beschloss eine Beweiswiederholung. Abweichend von den von der beklagten Partei bekämpften Feststellungen des Erstgerichtes, traf es folgende ergänzende Feststellung:

"Der Kläger hat im Zeitraum zwischen dem 20. 6. 1994 und 11. 1. 1995 von einem Fahrzeug der K***** GmbH eine gelbe Drehleuchte abmontiert, an sich genommen und auf seinen eigenen Traktor aufmontiert. Der betreffende LKW war in einer offenen Garage im Bereich des Bahnhofes K***** abgestellt. Da diese Leuchte infolge unterschiedlicher Spannungsverhältnisse auf dem Traktor des Klägers nicht funktionierte, ließ er durch den - über den wahren Sachverhalt nicht informierten - Kfz-Elektriker Walter M***** die Leuchte so umstecken, dass diese unter Überbrückung eines defekten Schalters wiederum funktionsfähig war. Diese Rundumleuchte benützte der Kläger auf seinem eigenen Traktor bis zum Eintausch desselben beim Landmaschinenhändler Johann W***** gegen einen neuen Traktor. Bei W***** wurde die Leuchte sodann von der Gendarmerie sichergestellt. Bei den K***** GmbH handelt es sich um eine Tochtergesellschaft der Rechtsvorgängerin der Klägerin".

In rechtlicher Hinsicht führte das Berufungsgericht aus, bei den zu beurteilenden Betriebsvereinbarungen im Sinne der §§ 29, 97 Abs 1 Z 4 und 109 ArbVG handle es sich um sogenannte Sozialpläne aus Anlass von Betriebsänderungen.

Zumal es sich hier einerseits um eine Betriebsvereinbarung handle, die vom Zentralbetriebsrat abgeschlossen wurde, und zwei weitere Betriebsvereinbarungen, die jeweils vom Betriebsrat für den Betrieb K***** abgeschlossen worden seien, sei zunächst das Verhältnis der festgestellten Betriebsvereinbarungen zueinander in zeitlicher Aufeinanderfolge zu untersuchen. In rechtlicher Hinsicht führte das Berufungsgericht aus, bei den zu beurteilenden Betriebsvereinbarungen im Sinne der Paragraphen 29, 97 Absatz eins, Ziffer 4 und 109 ArbVG handle es sich um sogenannte Sozialpläne aus Anlass von Betriebsänderungen. Zumal es sich hier einerseits um eine Betriebsvereinbarung handle, die vom Zentralbetriebsrat abgeschlossen wurde, und zwei weitere Betriebsvereinbarungen, die jeweils vom Betriebsrat für den Betrieb K***** abgeschlossen worden seien, sei zunächst das Verhältnis der festgestellten Betriebsvereinbarungen zueinander in zeitlicher Aufeinanderfolge zu untersuchen.

Betriebsvereinbarungen seien Verträge zwischen der Belegschaft, je nach der Betroffenheit vertreten durch das zuständige Organ: Der Zentralbetriebsrat für das gesamte Unternehmen bzw der Betriebsrat für den konkret betroffenen Betrieb und dem Betriebsinhaber (Arbeitgeber). Dass sich der Inhalt der getroffenen Vereinbarungen im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung (vor allem §§ 97 Abs 1 Z 4 und 109 ArbVG) bewege, was auch die strittigen Abfertigungsregelungen als zusätzliche Leistungen betreffe, sei nicht strittig und begegne keinen Bedenken. Es handle sich nach den getroffenen Feststellungen um Betriebsvereinbarungen im eigentlichen Sinn und nicht um sogenannte "freie" Betriebsvereinbarungen, aus denen der Kläger seine Ansprüche ableite. Für die Frage des Wirksamkeitsbeginnes der hier zu beurteilenden normativen Bestimmungen der Betriebsvereinbarung sei maßgeblich, was die Vertragsparteien festgelegt hätten. Auch die Art der Beendigung könne im Sinne des § 32 Abs 1 ArbVG in der Betriebsvereinbarung selbst festgelegt sein oder sich aus dem Gesetz ergeben bzw könne das Ende durch Kündigung herbeigeführt werden. Wenn in der Betriebsvereinbarung eine Befristung der Geltung vorgesehen sei, bewirke dies, dass die Betriebsvereinbarung automatisch ende, wenn das Ende der Frist erreicht sei. Voraussetzung sei, dass die Befristung, wenn schon nicht datum- oder zeitraummäßig bestimmt, wenigstens eindeutig für jeden der beiden Vertragspartner bestimmbar sei. Auch die Festlegung einer auflösenden Bedingung sei zulässig. Zumal hier eine Kündigung der Betriebsvereinbarung nicht feststehe, brauche auf die Nachwirkungsregelung des § 32 Abs 3 ArbVG nicht weiter eingegangen zu werden. Betriebsvereinbarungen seien Verträge zwischen der Belegschaft, je nach der Betroffenheit vertreten durch das zuständige Organ: Der Zentralbetriebsrat für das gesamte Unternehmen bzw der Betriebsrat für den konkret betroffenen Betrieb und dem Betriebsinhaber (Arbeitgeber). Dass sich der Inhalt der getroffenen Vereinbarungen im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung (vor allem Paragraphen 97, Absatz eins, Ziffer 4 und 109 ArbVG) bewege, was auch die strittigen Abfertigungsregelungen als zusätzliche Leistungen betreffe, sei nicht strittig und begegne keinen Bedenken. Es handle sich nach den getroffenen Feststellungen um Betriebsvereinbarungen im eigentlichen Sinn und nicht um sogenannte "freie" Betriebsvereinbarungen, aus denen der Kläger seine Ansprüche ableite. Für die Frage des Wirksamkeitsbeginnes der hier zu beurteilenden normativen Bestimmungen der Betriebsvereinbarung sei maßgeblich, was die Vertragsparteien festgelegt hätten. Auch die Art der Beendigung könne im Sinne des Paragraph 32, Absatz eins, ArbVG in der Betriebsvereinbarung selbst festgelegt sein oder sich aus dem Gesetz ergeben bzw könne das Ende durch Kündigung herbeigeführt werden. Wenn in der Betriebsvereinbarung eine Befristung der Geltung vorgesehen sei, bewirke dies, dass die Betriebsvereinbarung automatisch ende, wenn das Ende der Frist erreicht sei. Voraussetzung sei, dass die Befristung, wenn schon nicht datum- oder zeitraummäßig bestimmt, wenigstens eindeutig für jeden der beiden Vertragspartner bestimmbar sei. Auch die Festlegung einer auflösenden Bedingung sei zulässig. Zumal hier eine Kündigung der Betriebsvereinbarung nicht feststehe, brauche auf die Nachwirkungsregelung des Paragraph 32, Absatz 3, ArbVG nicht weiter eingegangen zu werden.

Im Übrigen gelte im Verhältnis zweier oder mehrerer normativ wirkender Betriebsvereinbarungen das Günstigkeitsprinzip nicht; es gälten vielmehr die Regelungen der allgemeinen Grundsätze der Normenkonkurrenz: Die spätere Norm hebe die frühere Norm auf, die speziellere Norm die allgemeinere Norm. Die spätere allgemeinere Norm hebe aber nicht die frühere speziellere Norm auf. Diese Regeln gälten ohne Rücksicht darauf, ob für die betroffenen Arbeitnehmer eine Verschlechterung eintrete oder nicht. Grundsätzlich handle es sich um die Konkurrenz einzelner Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung mit einzelnen Bestimmungen der anderen Betriebsvereinbarung. Der Abschluss einer (neuen) Betriebsvereinbarung bedeute nicht, dass automatisch die schon bestehende (frühere) Betriebsvereinbarung außer Kraft trete. Es seien sogar mehrere für den Betrieb geltende Betriebsvereinbarungen denkbar, die nicht nur verschiedene Gegenstände, sondern auch idente Gegenstände regelten. Diese Konstellation sei hier im vorliegenden Fall gegeben und von einer (Teil-)Nichtigkeit einer der Betriebsvereinbarungen könne keine Rede

sein. Der Betriebsrat und Zentralbetriebsrat stünden zueinander nicht im Verhältnis der Über- und Unterordnung; vielmehr sei die Aufgabenverteilung der §§ 113 ff ArbVG zu berücksichtigen, wonach für die hier vorliegenden Betriebsvereinbarungen je nach der Betroffenheit der Belegschaft (Gesamtbelegschaft oder Belegschaft eines einzelnen Betriebes des Unternehmens) der Zentralbetriebsrat oder der Betriebsrat auch für die Vereinbarung von Sozialplänen zuständig seien. Im Übrigen gelte im Verhältnis zweier oder mehrerer normativ wirkender Betriebsvereinbarungen das Günstigkeitsprinzip nicht; es gälten vielmehr die Regelungen der allgemeinen Grundsätze der Normenkonkurrenz: Die spätere Norm hebe die frühere Norm auf, die speziellere Norm die allgemeinere Norm. Die spätere allgemeinere Norm hebe aber nicht die frühere speziellere Norm auf. Diese Regeln gälten ohne Rücksicht darauf, ob für die betroffenen Arbeitnehmer eine Verschlechterung eintrete oder nicht. Grundsätzlich handle es sich um die Konkurrenz einzelner Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung mit einzelnen Bestimmungen der anderen Betriebsvereinbarung. Der Abschluss einer (neuen) Betriebsvereinbarung bedeute nicht, dass automatisch die schon bestehende (frühere) Betriebsvereinbarung außer Kraft trete. Es seien sogar mehrere für den Betrieb geltende Betriebsvereinbarungen denkbar, die nicht nur verschiedene Gegenstände, sondern auch idente Gegenstände regelten. Diese Konstellation sei hier im vorliegenden Fall gegeben und von einer (Teil-)Nichtigkeit einer der Betriebsvereinbarungen könne keine Rede sein. Der Betriebsrat und Zentralbetriebsrat stünden zueinander nicht im Verhältnis der Über- und Unterordnung; vielmehr sei die Aufgabenverteilung der Paragraphen 113, ff ArbVG zu berücksichtigen, wonach für die hier vorliegenden Betriebsvereinbarungen je nach der Betroffenheit der Belegschaft (Gesamtbelegschaft oder Belegschaft eines einzelnen Betriebes des Unternehmens) der Zentralbetriebsrat oder der Betriebsrat auch für die Vereinbarung von Sozialplänen zuständig seien.

Der Oberste Gerichtshof vertrete in ständiger Rechtsprechung die Ansicht, dass im Zweifel das spätere Gesetz alle, auch die speziellen Gesetze eines bestimmten Rechtsbereiches dann aufhebe, wenn es eine sogenannte Kodifikation sei, als eine beabsichtigte vollständige und abschließende Regelung eines gesamten Rechtsgebietes darstelle. In diesem Fall schließe nur eine allgemeine Klausel wie zB "unberührt bleiben" diese Wirkung aus (SZ 52/186, 57/29, 68/191). Liege eine Kodifikation in diesem Sinne nicht vor, so sei die Frage der Weitergeltung der älteren spezielleren Norm durch Auslegung zu lösen (1 Ob 99/98k). § 9 ABGB enthalte den Grundsatz "lex posterior derogat legi priori", der positiv-rechtliche Geltung besitze (SZ 68/191). Diese Überlegungen haben auch für die Auslegung des normativen Teiles von Betriebsvereinbarungen, nicht aber für rechtsgeschäftliche Willenserklärungen (SZ 61/93; 9 ObA 520/88 jeweils mwN) zu gelten. Der Oberste Gerichtshof vertrete in ständiger Rechtsprechung die Ansicht, dass im Zweifel das spätere Gesetz alle, auch die speziellen Gesetze eines bestimmten Rechtsbereiches dann aufhebe, wenn es eine sogenannte Kodifikation sei, als eine beabsichtigte vollständige und abschließende Regelung eines gesamten Rechtsgebietes darstelle. In diesem Fall schließe nur eine allgemeine Klausel wie zB "unberührt bleiben" diese Wirkung aus (SZ 52/186, 57/29, 68/191). Liege eine Kodifikation in diesem Sinne nicht vor, so sei die Frage der Weitergeltung der älteren spezielleren Norm durch Auslegung zu lösen (1 Ob 99/98k). Paragraph 9, ABGB enthalte den Grundsatz "lex posterior derogat legi priori", der positiv-rechtliche Geltung besitze (SZ 68/191). Diese Überlegungen haben auch für die Auslegung des normativen Teiles von Betriebsvereinbarungen, nicht aber für rechtsgeschäftliche Willenserklärungen (SZ 61/93; 9 ObA 520/88 jeweils mwN) zu gelten.

Die Betriebsvereinbarungen vom 29. 12. 1994 bzw 28. 11. 1995 seien jeweils mit 31. 12. 1999 befristet gewesen; dagegen lasse sich aus der Betriebsvereinbarung vom 14. 7. 1997 nur die grundsätzliche Beendigung dieser Vereinbarung mit 31. 12. 1997 ableiten. Diese solle nur dann nicht gelten, wenn die gänzliche Einstellung des gesamten Steinbruchbetriebes und Malwerkes erfolge. Dann und nur unter dieser Voraussetzung sei von einer Weitergeltung bis zum 31. 12. 2002 auszugehen. Dieses Ende ergebe sich klar aus dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung selbst, wobei etwa auch unter Punkt 4 derselben auf den 31. 12. 1997 Bezug genommen werde. Voraussetzung für die Leistung aus der letzten Betriebsvereinbarung vom 14. 7. 1997 sei demnach, dass die Beendigung des Dienstverhältnisses auch nach Maßgabe der formell aufgezählten Beendigungsarten bis zum 31. 12. 1997 erfolge. Die Aufnahme in die Liste der möglicherweise zu beendenden Dienstverhältnisse allein könne keinesfalls den Anspruch auf Leistungen aus der Betriebsvereinbarung auslösen, wie dies der Kläger meine. Als zusätzliche Voraussetzung müsse noch eine der in der Betriebsvereinbarung aufgezählten Beendigungsarten kommen und die Beendigung selbst (nicht die Erklärung der (späteren) Beendigung des Dienstverhältnisses) müsse im dargestellten zeitlichen Rahmen liegen. Jede andere Auslegung würde nicht nur dem Wortlaut, sondern auch dem aus dem Text zu erschließenden Sinn und Zweck der Betriebsvereinbarung widersprechen. Bei Beurteilung des maßgeblichen Zeitpunktes der Auflösung des Dienstverhältnisses sei nicht auf die Abgabe der entsprechenden Willenserklärung abzustellen, sondern auf den Tag,

der auf Grund dieser Erklärung das Ende des Arbeitsverhältnisses bewirke; dies schein nicht unumstritten zu sein und müsse wiederum nach Wortlaut und Sinn der Betriebsvereinbarung unterstellt werden. Unterstelle man den Parteien der Betriebsvereinbarung - wie auch den abschließenden Parteien eines Kollektivvertrages, dass sie eine vernünftige zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen, einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen und eine Ungleichbehandlung der Normadressaten vermeiden wollten, so könne es wohl nicht von den Zufälligkeiten der Abgabe einer Willenserklärung abhängen, ob die Rechtsfolgen der Betriebsvereinbarung eingetreten seien oder nicht.

Ausgehend von diesem Verständnis der Betriebsvereinbarung vom 14. 7. 1997, sei diese als letztgültige anzusehen, von der der Kläger allerdings nicht mehr umfasst werde. Einerseits sei die Auflösung des Dienstverhältnisses im Jahre 1998 erfolgt und andererseits seien die Bedingungen für die Fortwirkung dieser Betriebsvereinbarung, auf die sich der Kläger allenfalls hätte berufen können, unbestrittenermaßen nicht eingetreten. Von diesem Verständnis gehe nicht nur die beklagte Partei aus, sondern auch der seinerzeit am Abschluss beteiligte Zeuge M*****.

Zumal sich der Kläger sehr wohl darauf berufen habe, dass die vorgenommene Kündigung von der beklagten Partei so terminisiert worden sei, dass er aus der zeitlichen Geltung der Betriebsvereinbarung herausfalle und diese Vorgangsweise unzulässig und schikanös sei, sei im Zuge der umfassenden rechtlichen Prüfpflicht auch auf diesen Umstand näher einzugehen. Dabei erweise sich die Vorgangsweise der beklagten Partei aber auch als sachlich gerechtfertigt. In Anbetracht der gegen den Kläger vorliegenden Verdachtsmomente müsse es der Beklagten unbenommen bleiben, das Ergebnis eines allfälligen Strafverfahrens gegen den Kläger abzuwarten, und sodann über die Beendigung des Dienstverhältnisses - allenfalls auch durch Entlassung - zu entscheiden. Der Kläger habe jedenfalls nicht - wie er möglicherweise meine - durch die Aufnahme in die Liste der betroffenen Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, dass sein Dienstverhältnis einvernehmlich innerhalb des maßgeblichen Zeitraumes beendet werde, damit er in den Genuss der Leistungen aus den Sozialplänen komme. Es könne von der Beklagten jedenfalls nicht verlangt werden, dass sie schon vor der Verständigung über die Einstellung des Strafverfahrens habe reagieren müssen. Der Grund des Zuwartens sei dem Kläger gegenüber auch ausdrücklich erwähnt worden. Betrachte man in weiterer Folge den Zeitablauf ab der Verständigung der Beklagten von der Verfahrenseinstellung, so könne im Ausspruch der Kündigung mit dem festgestellten Kündigungsschreiben jedenfalls kein schikanöses Verhalten erblickt werden, etwa im Sinne einer ungebührlichen Verzögerung der Abgabe der Auflösungserklärung. In Betracht zu ziehen sei vor allem das einzuhaltende und offenbar auch eingehaltene arbeitsverfassungsrechtliche Vorverfahren und die nach dem unstrittig anwendbaren Kollektivvertrag für stein- und keramische Industrie einzuhaltende Kündigungsfrist von 6 Wochen bei über 10-jähriger Betriebszugehörigkeit (vgl § 8 des genannten Kollektivvertrages). Zumal sich der Kläger sehr wohl darauf berufen habe, dass die vorgenommene Kündigung von der beklagten Partei so terminisiert worden sei, dass er aus der zeitlichen Geltung der Betriebsvereinbarung herausfalle und diese Vorgangsweise unzulässig und schikanös sei, sei im Zuge der umfassenden rechtlichen Prüfpflicht auch auf diesen Umstand näher einzugehen. Dabei erweise sich die Vorgangsweise der beklagten Partei aber auch als sachlich gerechtfertigt. In Anbetracht der gegen den Kläger vorliegenden Verdachtsmomente müsse es der Beklagten unbenommen bleiben, das Ergebnis eines allfälligen Strafverfahrens gegen den Kläger abzuwarten, und sodann über die Beendigung des Dienstverhältnisses - allenfalls auch durch Entlassung - zu entscheiden. Der Kläger habe jedenfalls nicht - wie er möglicherweise meine - durch die Aufnahme in die Liste der betroffenen Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, dass sein Dienstverhältnis einvernehmlich innerhalb des maßgeblichen Zeitraumes beendet werde, damit er in den Genuss der Leistungen aus den Sozialplänen komme. Es könne von der Beklagten jedenfalls nicht verlangt werden, dass sie schon vor der Verständigung über die Einstellung des Strafverfahrens habe reagieren müssen. Der Grund des Zuwartens sei dem Kläger gegenüber auch ausdrücklich erwähnt worden. Betrachte man in weiterer Folge den Zeitablauf ab der Verständigung der Beklagten von der Verfahrenseinstellung, so könne im Ausspruch der Kündigung mit dem festgestellten Kündigungsschreiben jedenfalls kein schikanöses Verhalten erblickt werden, etwa im Sinne einer ungebührlichen Verzögerung der Abgabe der Auflösungserklärung. In Betracht zu ziehen sei vor allem das einzuhaltende und offenbar auch eingehaltene arbeitsverfassungsrechtliche Vorverfahren und die nach dem

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at