

TE OGH 1999/7/9 9ObA81/99y

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 09.07.1999

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. Hradil sowie durch die fachkundigen Laienrichter Dr. Johann Meisterhofer und Rat DI Werner Conrad als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Zentralbetriebsrat der Österreichischen D***** AG, ***** vertreten durch Dr. Vera Kremslehner ua, Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagte Partei Österreichische D***** AG, ***** vertreten durch Dr. Bernhard Hainz, Rechtsanwalt in Wien, wegen Feststellung gemäß § 54 Abs 1 ASGG (Streitwert S 7.950), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 8. Jänner 1999, GZ 8 Ra 379/98h-8, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 23. Juli 1998, GZ 18 Cga 103/98t-4, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt: 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. Hradil sowie durch die fachkundigen Laienrichter Dr. Johann Meisterhofer und Rat DI Werner Conrad als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Zentralbetriebsrat der Österreichischen D***** AG, ***** vertreten durch Dr. Vera Kremslehner ua, Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagte Partei Österreichische D***** AG, ***** vertreten durch Dr. Bernhard Hainz, Rechtsanwalt in Wien, wegen Feststellung gemäß Paragraph 54, Absatz eins, ASGG (Streitwert S 7.950), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 8. Jänner 1999, GZ 8 Ra 379/98h-8, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 23. Juli 1998, GZ 18 Cga 103/98t-4, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben und das angefochtene Urteil dahin abgeändert, daß die Entscheidung des Erstgerichtes wiederhergestellt wird.

Die beklagte Partei ist schuldig, der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie S 3.800 an pauschaliertem Aufwand für das Berufungsverfahren sowie der klagenden Partei S 2.436,48 (darin S 406,08 Umsatzsteuer) an Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die beklagte Partei gewährte aufgrund einer "Betriebsvereinbarung" vom 28. 7. 1986 ab 1. 7. 1986 an ihre Arbeitnehmer "Prämien aus besonderem Anlaß", welche in Höhe von bis zu 20 % der monatlichen Grundgehaltssumme für ein Kalenderjahr mit dem Februarlohn des Folgejahres ausgezahlt wurden. Diese zwischen

der beklagten und klagenden Partei geschlossene Vereinbarung hat folgenden wesentlichen Inhalt:

1.) "Unter der PRÄMIE AUS BESONDEREM ANLASS ist eine Leistungsprämie zu verstehen, die bei Wegfall der bisherigen Bauprämie ausgeschüttet werden kann.

2.) Die Leistungsprämie kann jedes Kalenderjahr über Antrag der Hauptabteilungs- bzw Abteilungsleiter zur Auszahlung gelangen.

Der Antrag um Gewährung ist gemäß der nachstehend in Pkt. 5.) festgelegten Bestimmungen zum 15. 11. des Kalenderjahres schriftlich beim Vorstand einzubringen.

3.) Höhe der Prämie:

Insgesamt können 20 % der monatlichen Grundgehaltssumme aller Angestellten k.G. und Angestellten k.V. (ausgenommen Lehrlinge) per Stichtag 31. 10. des Kalenderjahres ausgeschüttet werden.

Das letzte Grundgehalt von im Berechnungszeitraum ausgeschiedenen Arbeitnehmern ist dieser Summe zuzuzählen.

4.) Auszahlung der Prämie:

Die Prämie für das Kalenderjahr wird mit der Februar-Gehaltsabrechnung des Folgejahres ausbezahlt.

Die Prämie wird erstmals für das Kalenderjahr 1986 ausbezahlt.

5.) Bestimmungen über die Gewährung der Prämie und Ausnahmebestimmungen:

Grundsätzlich kann jeder Arbeitnehmer (Angestellte k.G. und k.V.) eine Leistungsprämie von 20 % seines Grundgehaltes erhalten, jedoch mit folgenden Einschränkungen:

a) Arbeitnehmer mit erteilten und im betreffenden Kalenderjahr noch nicht getilgten Disziplinarmaßnahmen erhalten keine Prämie.

b) Bei ausdrücklicher Ablehnung durch den zuständigen Vorgesetzten wegen nicht effizienter Leistung des Arbeitnehmers wird keine Prämie gewährt.

In diesem Fall ist eine Abstimmung mit dem zuständigen Betriebsrat herbeizuführen.

c) Neu eingetretene Arbeitnehmer (auch Übernahme aus dem Lehrverhältnis) können für die ersten 12 Monate ihrer Tätigkeit keine Prämie erhalten.

d) Die Prämie wird aliquoziert:

- -Strichaufzählung
bei Krankenstand von ununterbrochen mehr als

30 Kalendertagen

- -Strichaufzählung
bei Karez, aus welchen Gründen immer
- -Strichaufzählung
bei Mutterschutz
- -Strichaufzählung
bei Präsenzdienst und Truppenübungen von

ununterbrochen mehr als 30 Kalendertagen

- -Strichaufzählung
für neu eingetretene Arbeitnehmer (auch

Übernahme aus dem Lehrverhältnis) beginnt in

dem Kalenderjahr, in dem sie ihre ersten

12 Arbeitsmonate vollendet haben, ab dem

13. Arbeitsmonat der Berechnungszeitraum für

- -Strichaufzählung

die Aliquotierung

- -Strichaufzählung
Kündigung durch die DoKW
- -Strichaufzählung
einvernehmliche Auflösung des

Arbeitsverhältnisses

- -Strichaufzählung
Pensionierung (auch wegen Invalidität oder
schwerer Krankheit)

e) Bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus den in Pkt 5 d) genannten Gründen kann die aliquotierte Prämie über Antrag (Pkt. 2) gewährt werden und ist dann bei Austritt fällig.

Das Ausmaß der Aliquotierung wird bei Erstellung des Kündigungsschreibens festgelegt.

f) Aus anderen als den vorangeführten Gründen ausgeschiedene Arbeitnehmer erhalten keine Prämie.

g) Bei Teilzeitbeschäftigung am 31. 10. des jeweiligen Jahres kann die Prämie nur vom Teilgehalt zu diesem Stichtag verrechnet werden.

6.) Die durch die angeführten Einschränkungsmaßnahmen anfallenden Geldmittel können seitens des Vorstandes dazu verwendet werden, in Individualfällen auch mehr als 20 % des Grundgehaltes als Prämie zu vergeben.

7.) Diese Betriebsvereinbarung tritt mit 1. Juli 1986 in Kraft und gilt bis 31. 12. 1989.

Die Geltungsdauer verlängert sich jeweils um weitere 4 Jahre, wenn nicht einer der beiden Vertragspartner bis spätestens 3 Monate vor Beendigung der Betriebsvereinbarung schriftlich seine Absicht bekundet, eine Verlängerung der Gültigkeitsdauer nicht anzustreben."

Die "bisherige Bauprämie" im Sinne des Punktes 1 wurde anlässlich der Fertigstellung verschiedener Kraftwerke gewährt, wobei der Gewährung dieser Prämie keine Betriebsvereinbarung zugrundelag, sondern diese individuell zwischen Kläger und Beklagter ausgehandelt wurde. Entsprechend dem damaligen Fertigstellungszyklus von Kraftwerken kam diese Bauprämie in Zeiträumen zwischen drei und fünf Jahren zur Ausschüttung. Die schriftlichen Einzelarbeitsverträge enthalten keine ausdrückliche Prämienzusage im Sinne der "Betriebsvereinbarung". Bis 1995 wurde der Prozentsatz von 20 % insgesamt nicht unterschritten, doch gab es Unterschreitungen bei einzelnen Arbeitnehmern. Einzelne Arbeitnehmer erhielten wegen disziplinärer Vergehen keine Prämie, desgleichen kam bei maximal 5 % der Arbeitnehmer die Prämie wegen mangelnder Effizienz der Arbeitsleistung nicht zur Auszahlung. Weiters wurden an neu eingetretene Arbeitnehmer für die ersten 12 Monate des Arbeitsverhältnisses keine Prämien gewährt; desgleichen kam es zu Aliquotierungen bei Krankenständen, Karenzen, Mutterschutz etc.

1996 und 1997 wurde ein Prozentsatz in geringerer Höhe ausgeschüttet, dagegen erhob der Kläger jeweils Widerspruch. Mit Schreiben vom 12. 6. 1996 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß die "Betriebsvereinbarung" nach Ablauf der derzeitigen Geltungsdauer, dies sei der 31. 12. 1997, nicht mehr verlängert werde. Diese Nichtverlängerungserklärung wurde nur dem Kläger gegenüber abgegeben, nicht jedoch auch gegenüber einzelnen Arbeitnehmern. Das Thema der "Nichtverlängerungserklärung" wurde anlässlich von Betriebsversammlungen erörtert. Die Frage der Prämienzahlungen betrifft mehr als drei Arbeitnehmer, und zwar unterschiedslos Arbeiter und Angestellte in allen Betrieben der beklagten Partei.

Mit seiner Klage nach § 54 Abs 1 ASGG begehrte der klagende Zentralbetriebsrat die Feststellung, daß die Arbeitnehmer der beklagten Partei auch über den 1. 1. 1998 hinaus Anspruch auf eine Prämie aus besonderem Anlaß nach Maßgabe der "Betriebsvereinbarung" vom 28. 7. 1996 haben. Wenngleich sich die fragliche "Betriebsvereinbarung" ausdrücklich auf § 97 Abs 1 Z 15 ArbVG stütze, sei es rechtlich unzweifelhaft, daß es sich bei den darin geregelten und in der Folge regelmäßig ausgeschütteten Prämien nicht um solche im Sinne dieser Gesetzesbestimmung handle, weil ein "besonderer betrieblicher Anlaß" nicht zugrundegelegt worden sei. Diese Vereinbarung sei vielmehr als "freie Betriebsvereinbarung" zu beurteilen, welche schließlich Inhalt der Einzelarbeitsverträge geworden sei. Die Kündigung dieser unzulässigen Betriebsvereinbarung habe keinerlei rechtliche Auswirkungen auf die Einzelarbeitsverträge.

Zufolge der Aneinanderreihung mehrfach befristeter schlüssiger Einzelverträge sei von einer zeitlich unbefristeten Geltung des schlüssigen Inhalts auszugehen. Die Nichtverlängerungserklärung entspreche inhaltlich einer - unwirksamen - Kündigung zu einem bestimmten Termin. Hingegen sei gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern keine Kündigung ausgesprochen worden. Mit seiner Klage nach Paragraph 54, Absatz eins, ASGG begehrt der klagende Zentralbetriebsrat die Feststellung, daß die Arbeitnehmer der beklagten Partei auch über den 1. 1. 1998 hinaus Anspruch auf eine Prämie aus besonderem Anlaß nach Maßgabe der "Betriebsvereinbarung" vom 28. 7. 1996 haben. Wenngleich sich die fragliche "Betriebsvereinbarung" ausdrücklich auf Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 15, ArbVG stütze, sei es rechtlich unzweifelhaft, daß es sich bei den darin geregelten und in der Folge regelmäßig ausgeschütteten Prämien nicht um solche im Sinne dieser Gesetzesbestimmung handle, weil ein "besonderer betrieblicher Anlaß" nicht zugrundegelegt worden sei. Diese Vereinbarung sei vielmehr als "freie Betriebsvereinbarung" zu beurteilen, welche schließlich Inhalt der Einzelarbeitsverträge geworden sei. Die Kündigung dieser unzulässigen Betriebsvereinbarung habe keinerlei rechtliche Auswirkungen auf die Einzelarbeitsverträge. Zufolge der Aneinanderreihung mehrfach befristeter schlüssiger Einzelverträge sei von einer zeitlich unbefristeten Geltung des schlüssigen Inhalts auszugehen. Die Nichtverlängerungserklärung entspreche inhaltlich einer - unwirksamen - Kündigung zu einem bestimmten Termin. Hingegen sei gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern keine Kündigung ausgesprochen worden.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Entgegen der Ansicht des Klägers sei die verfahrensgegenständliche Vereinbarung als zulässige Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs 1 Z 15 ArbVG zu qualifizieren, zumal es den Betriebsvereinbarungspartnern unbenommen sei, besondere Anlässe selbst zu definieren. Im vorliegenden Fall hätten die Betriebsvereinbarungspartner den Betriebserfolg als Anlaß für eine derartige Zuwendung angesehen, sodaß eine Unterstellung unter § 97 Abs 1 Z 15 ArbVG zutreffend sei. Entgegen der Ansicht des Klägers sei die rechtzeitig und im Sinne der Betriebsvereinbarung gültig ausgesprochene Nichtverlängerungserklärung der Beklagten keine Kündigung, sondern die Bestätigung des ebenfalls in der Vereinbarung vorgesehenen Fristendes mit der Wirkung, daß die Vereinbarung darüber hinaus keine weitere (ebenfalls befristete) Verlängerung finde. Dies sei zulässig und verhindere die sonst bei einer Kündigung eintretende Nachwirkung im Sinn des § 32 Abs 3 ArbVG. Selbst dann, wenn man die vorliegende Vereinbarung als "freie" Betriebsvereinbarung beurteilen sollte, ändere dies nichts an der Rechtsfolge, daß durch die rechtzeitig ausgesprochene Nichtverlängerungserklärung die Vereinbarung außer Kraft getreten sei. Dabei müsse es genügen, wenn die Erklärung gegenüber dem Betriebsrat abgegeben worden sei, welcher dabei als Vertreter der einzelnen Dienstnehmer fungiert habe. Überdies müßten die Dienstnehmer sämtliche Bestimmungen einer "freien" Betriebsvereinbarung, auf die sie sich stützten, gegen sich gelten lassen, somit auch die Beendigung bzw einen Widerruf durch Erklärung gegenüber dem Betriebsrat. Darüber hinaus eröffne die Textierung "kann" keinen Anspruch auf Ausschüttung der Leistungsprämie, vielmehr sei damit nur die Ermächtigung des Vorstandes definiert, wobei die wesentlichen Rahmenbedingungen einvernehmlich festgelegt worden seien. Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Entgegen der Ansicht des Klägers sei die verfahrensgegenständliche Vereinbarung als zulässige Betriebsvereinbarung nach Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 15, ArbVG zu qualifizieren, zumal es den Betriebsvereinbarungspartnern unbenommen sei, besondere Anlässe selbst zu definieren. Im vorliegenden Fall hätten die Betriebsvereinbarungspartner den Betriebserfolg als Anlaß für eine derartige Zuwendung angesehen, sodaß eine Unterstellung unter Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 15, ArbVG zutreffend sei. Entgegen der Ansicht des Klägers sei die rechtzeitig und im Sinne der Betriebsvereinbarung gültig ausgesprochene Nichtverlängerungserklärung der Beklagten keine Kündigung, sondern die Bestätigung des ebenfalls in der Vereinbarung vorgesehenen Fristendes mit der Wirkung, daß die Vereinbarung darüber hinaus keine weitere (ebenfalls befristete) Verlängerung finde. Dies sei zulässig und verhindere die sonst bei einer Kündigung eintretende Nachwirkung im Sinn des Paragraph 32, Absatz 3, ArbVG. Selbst dann, wenn man die vorliegende Vereinbarung als "freie" Betriebsvereinbarung beurteilen sollte, ändere dies nichts an der Rechtsfolge, daß durch die rechtzeitig ausgesprochene Nichtverlängerungserklärung die Vereinbarung außer Kraft getreten sei. Dabei müsse es genügen, wenn die Erklärung gegenüber dem Betriebsrat abgegeben worden sei, welcher dabei als Vertreter der einzelnen Dienstnehmer fungiert habe. Überdies müßten die Dienstnehmer sämtliche Bestimmungen einer "freien" Betriebsvereinbarung, auf die sie sich stützten, gegen sich gelten lassen, somit auch die Beendigung bzw einen Widerruf durch Erklärung gegenüber dem Betriebsrat. Darüber hinaus eröffne die Textierung "kann" keinen Anspruch auf Ausschüttung der Leistungsprämie, vielmehr sei damit nur die Ermächtigung des Vorstandes definiert, wobei die wesentlichen Rahmenbedingungen einvernehmlich festgelegt worden seien.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Es beurteilte die zwischen den Streitteilen abgeschlossene Vereinbarung als "freie Betriebsvereinbarung", welche den Arbeitnehmern bei Abschluß ihrer Arbeitsverträge zur Kenntnis gelangt sei und welche somit gemäß § 863 ABGB zum Inhalt der Einzelverträge geworden sei. Dadurch, daß die Beklagte durch lange Zeit von den Widerrufsmöglichkeiten (zum 31. 12. 1989 und 1993) keinen Gebrauch gemacht und die Prämien gleich einer Sonderzahlung durch 12 Jahre hindurch - im wesentlichen nach dem Gießkannenprinzip - gewährt habe, sei die Beklagte vom Vorbehalt der Freiwilligkeit und jederzeitigen Widerrufbarkeit schlüssig abgerückt. Die verfahrensgegenständliche Nichtverlängerungserklärung stelle somit den unzulässigen Versuch einer einseitigen Verschlechterung von individualarbeitsrechtlich regelmäßig gewährten Entgeltsbestandteilen dar. Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Es beurteilte die zwischen den Streitteilen abgeschlossene Vereinbarung als "freie Betriebsvereinbarung", welche den Arbeitnehmern bei Abschluß ihrer Arbeitsverträge zur Kenntnis gelangt sei und welche somit gemäß Paragraph 863, ABGB zum Inhalt der Einzelverträge geworden sei. Dadurch, daß die Beklagte durch lange Zeit von den Widerrufsmöglichkeiten (zum 31. 12. 1989 und 1993) keinen Gebrauch gemacht und die Prämien gleich einer Sonderzahlung durch 12 Jahre hindurch - im wesentlichen nach dem Gießkannenprinzip - gewährt habe, sei die Beklagte vom Vorbehalt der Freiwilligkeit und jederzeitigen Widerrufbarkeit schlüssig abgerückt. Die verfahrensgegenständliche Nichtverlängerungserklärung stelle somit den unzulässigen Versuch einer einseitigen Verschlechterung von individualarbeitsrechtlich regelmäßig gewährten Entgeltsbestandteilen dar.

Das Berufungsgericht wies das Klagebegehren ab. Es vertrat ebenfalls die Rechtsauffassung, daß es sich bei der vorliegenden Vereinbarung nicht um eine zulässige, sondern eine "freie" Betriebsvereinbarung handle, welche zum Inhalt der Einzelarbeitsverträge geworden sei. Diese Transformation könne sich jedoch nicht nur auf den Arbeitnehmern günstige Bestimmungen der Vereinbarung beziehen, sondern umfasse auch den in einer "Nichtverlängerungserklärung" gekleideten Widerrufsvorbehalt. Es sei weder behauptet worden noch hervorgekommen, daß die Beklagte ihre Erklärung nur auf unsachliche Gründe stützen könne. Der gegenüber dem Betriebsrat ausgesprochene Widerruf entfalte somit auch Wirkungen auf die einzelnen Arbeitnehmer.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die Revision der klagenden Partei aus dem Grunde der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, das angefochtene Urteil dahin abzuändern, daß das Ersturteil wieder hergestellt werde.

Die beklagte Partei beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Die Revision ist berechtigt.

Rechtliche Beurteilung

Wenngleich es im Ermessen der Betriebspartner liegt, was sie als besonderen betrieblichen Anlaß im Sinne des § 97 Abs 1 Z 15 ArbVG ansehen (- Firmenjubiläen fallen ebenso unter diesen Begriff wie Arbeitnehmerjubiläen: RIS-Justiz RS0050987 -), kann dem Text der vorliegenden Vereinbarung ein derartiger "besonderer Anlaß" nicht entnommen werden, insbesondere auch nicht der von der beklagten Partei behauptete Betriebserfolg. Es reicht daher insoweit aus, auf die diesbezüglich zutreffende Begründung des Berufungsgerichtes zu verweisen, wonach die vorliegende Vereinbarung nur als "freie Betriebsvereinbarung" Berücksichtigung finden kann (§ 510 Abs 3 ZPO). Wenngleich es im Ermessen der Betriebspartner liegt, was sie als besonderen betrieblichen Anlaß im Sinne des Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 15, ArbVG ansehen (- Firmenjubiläen fallen ebenso unter diesen Begriff wie Arbeitnehmerjubiläen: RIS-Justiz RS0050987 -), kann dem Text der vorliegenden Vereinbarung ein derartiger "besonderer Anlaß" nicht entnommen werden, insbesondere auch nicht der von der beklagten Partei behauptete Betriebserfolg. Es reicht daher insoweit aus, auf die diesbezüglich zutreffende Begründung des Berufungsgerichtes zu verweisen, wonach die vorliegende Vereinbarung nur als "freie Betriebsvereinbarung" Berücksichtigung finden kann (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Entgegen der Ansicht der Beklagten darf aus der mehrfachen Verwendung des Wortes "kann" nicht der Schluß gezogen werden, daß es sich hiebei um bloß unverbindliche Zusagen des Arbeitgebers hande: Dafür hätte es weder des Abschlusses der vorliegenden Vereinbarung an sich noch der darin geregelten Befristung bedurft. Eine sinnvolle Auslegung kann nur zu dem Schluß führen, daß durch die vorsichtige Formulierung ("kann") bekräftigt werden sollte, daß einerseits nicht alle Arbeitnehmer, sondern nur diejenigen in den Genuss der Prämien kommen sollten, welche bestimmte Zeit- und Leistungskriterien erfüllten und bei denen keine anderen Hinderungsgründe gegeben waren und andererseits, daß die Prämien nicht auf unbestimmte Zeit gewährt werden sollten.

Unter Zugrundelegung des unstrittigen Umstandes, daß die Prämien über mehrere Jahre hindurch entsprechend den

in der "freien" Betriebsvereinbarung festgelegten Kriterien ausgeschüttet wurden, kann kein Zweifel daran bestehen, daß sich sowohl Arbeitgeber als auch die einzelnen Arbeitnehmer dieser Ergänzung ihrer Einzelarbeitsverträge unterworfen haben (RIS-Justiz RS0018115, insbesondere Arb 9832 = DRdA 1983, 85 [Steindl]; SZ 54/75 = EvBl 1982/24 uva). Ist aber eine solche "Betriebsvereinbarung" durch schlüssiges Verhalten zum Bestandteil der vom Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern geschlossenen Einzeldienstverträge geworden, dann müssen die Arbeitnehmer auch für sie ungünstige Vertragsbedingungen (wie zB die Widerrufbarkeit unter bestimmten Voraussetzungen oder Bedingungen) gegen sich gelten lassen (Arb 9832; Cerny in Cerny/Haas-Laßnigg; B. Schwarz, Arbeitsverfassungsrecht II 125). Dies gilt auch für den Fall der hier vereinbarten Befristung, zumal nicht einmal behauptet wurde, daß den Arbeitnehmern nur für sie günstige Teile der Betriebsvereinbarung zur Kenntnis gelangt und so zum Gegenstand der Individualarbeitsverträge geworden seien. Punkt 7 der Vereinbarung ("diese Betriebsvereinbarung tritt mit 1. Juli 1986 in Kraft und gilt bis 31. 12. 1989. Die Geltungsdauer verlängert sich jeweils um weitere vier Jahre, wenn nicht einer der beiden Vertragspartner bis spätestens drei Monate vor Beendigung der Betriebsvereinbarung schriftlich seine Absicht bekundet, eine Verlängerung der Gültigkeitsdauer nicht anzustreben") regelt weder eine Kündigung noch einen Widerruf, sondern bringt eindeutig eine Befristung der Vereinbarung zum Ausdruck. Die Befristung einer solchen Sondervergünstigung ist auch als zulässig zu beurteilen, sodaß in der Vereinbarung einer Verlängerungsautomatik, welche zu einem weiteren befristeten Vertragsverhältnis führt, keine Umgehungshandlung liegt und daher die vom Kläger angedeutete Judikatur zu Kettenverträgen unanwendbar ist. Unzutreffend ist auch die Ansicht des Erstgerichtes, daß in der Anwendung der Verlängerungsautomatik durch Unterlassen einer Nichtverlängerungserklärung ein schlüssiger Verzicht auf die Befristung bzw die Zustimmung zur Überführung in ein unbefristetes Vertragsverhältnis liegt. Vielmehr ist von einer echten Befristung auszugehen, wobei das Unterlassen einer Nichtverlängerungserklärung als schlüssige Zustimmung zu einer weiteren (befristeten) Verlängerung zu werten ist (Arb 7990). Die Erklärung, einen befristeten Vertrag nicht fortsetzen zu wollen, beendet daher kein unbefristetes Vertragsverhältnis und ist auch nicht als Kündigung (oder Widerruf) im Sinne einer einseitigen, auf Beendigung eines unbefristeten Dienstverhältnisses gerichteten Willenserklärung zu verstehen. Mit einer solchen Erklärung wird nur die Ablehnung der ansonsten stillschweigenden Fortsetzung des Vertragsverhältnisses zum Ausdruck gebracht (9 ObA 330/98i mwN). Zu prüfen bleibt demnach, ob die nur gegenüber dem Betriebsrat schriftlich abgegebene Erklärung des Arbeitgebers ausreichte, um eine Verlängerung des befristeten Vertrages zu verhindern. Zunächst ist der Ansicht der Beklagten entgegenzutreten, daß der Betriebsrat "in Vertretung der Arbeitnehmer" bei Entgegennahme einer solchen Erklärung tätig werde. Aus der Betriebsverfassung läßt sich eine solche Befugnis nicht ableiten, weil die "freie Betriebsvereinbarung" nicht infolge der Erklärungen der Belegschaftsvertretung, sondern erst durch nachfolgendes schlüssiges Verhalten des Arbeitgebers einerseits und der Arbeitnehmer andererseits ergänzender Bestandteil der Einzelverträge wird. Für eine rechtsgeschäftliche Einräumung einer Vertretungsbefugnis oder die Annahme einer Anscheinsvollmacht finden sich weder ausreichende Behauptungen noch Feststellungen. Nach dem klaren Wortlaut des Punktes 7 der Vereinbarung muß die Nichtverlängerungserklärung gegenüber "einem der beiden Vertragspartner" abgegeben werden. Die schon erwähnte Transformationswirkung, wonach die freie Betriebsvereinbarung Inhalt der Einzelvereinbarungen wurde, auf deren Anwendung und Gestaltung der Belegschaftsvertretung kein unmittelbarer Einfluß mehr zukommt, bedingt aber auch eine der Parteienabsicht (§ 914 ABGB) gerecht werdende Auslegung in dem Sinn, daß die Unterbrechung der Verlängerungsautomatik dem wahren Vertragspartner, also dem einzelnen Arbeitnehmer gegenüber, in der vertraglich vorgesehenen Form erklärt wird. Dies ist hier nicht geschehen. Die bloße Mitteilung in Betriebsversammlungen kann die von beiden Teilen gewollte Form nicht ersetzen. Mangels wirksamen Zuganges einer Nichtverlängerungserklärung an die einzelnen Arbeitnehmer hat daher der Prämienvertrag eine Verlängerung auf weitere vier Jahre, über den 31. 12. 1997 hinaus gefunden. Unter Zugrundelegung des unstrittigen Umstandes, daß die Prämien über mehrere Jahre hindurch entsprechend den in der "freien" Betriebsvereinbarung festgelegten Kriterien ausgeschüttet wurden, kann kein Zweifel daran bestehen, daß sich sowohl Arbeitgeber als auch die einzelnen Arbeitnehmer dieser Ergänzung ihrer Einzelarbeitsverträge unterworfen haben (RIS-Justiz RS0018115, insbesondere Arb 9832 = DRdA 1983, 85 [Steindl]; SZ 54/75 = EvBl 1982/24 uva). Ist aber eine solche "Betriebsvereinbarung" durch schlüssiges Verhalten zum Bestandteil der vom Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern geschlossenen Einzeldienstverträge geworden, dann müssen die Arbeitnehmer auch für sie ungünstige Vertragsbedingungen (wie zB die Widerrufbarkeit unter bestimmten Voraussetzungen oder Bedingungen) gegen sich gelten lassen (Arb 9832; Cerny in Cerny/Haas-Laßnigg; B. Schwarz, Arbeitsverfassungsrecht römisch II 125). Dies gilt auch für den Fall der hier vereinbarten Befristung, zumal nicht einmal behauptet wurde, daß den Arbeitnehmern nur

für sie günstige Teile der Betriebsvereinbarung zur Kenntnis gelangt und so zum Gegenstand der Individualarbeitsverträge geworden seien. Punkt 7 der Vereinbarung ("diese Betriebsvereinbarung tritt mit 1. Juli 1986 in Kraft und gilt bis 31. 12. 1989. Die Geltungsdauer verlängert sich jeweils um weitere vier Jahre, wenn nicht einer der beiden Vertragspartner bis spätestens drei Monate vor Beendigung der Betriebsvereinbarung schriftlich seine Absicht bekundet, eine Verlängerung der Gültigkeitsdauer nicht anzustreben") regelt weder eine Kündigung noch einen Widerruf, sondern bringt eindeutig eine Befristung der Vereinbarung zum Ausdruck. Die Befristung einer solchen Sondervergünstigung ist auch als zulässig zu beurteilen, sodaß in der Vereinbarung einer Verlängerungsautomatik, welche zu einem weiteren befristeten Vertragsverhältnis führt, keine Umgehungshandlung liegt und daher die vom Kläger angedeutete Judikatur zu Kettenverträgen unanwendbar ist. Unzutreffend ist auch die Ansicht des Erstgerichtes, daß in der Anwendung der Verlängerungsautomatik durch Unterlassen einer Nichtverlängerungserklärung ein schlüssiger Verzicht auf die Befristung bzw die Zustimmung zur Überführung in ein unbefristetes Vertragsverhältnis liegt. Vielmehr ist von einer echten Befristung auszugehen, wobei das Unterlassen einer Nichtverlängerungserklärung als schlüssige Zustimmung zu einer weiteren (befristeten) Verlängerung zu werten ist (Arb 7990). Die Erklärung, einen befristeten Vertrag nicht fortsetzen zu wollen, beendet daher kein unbefristetes Vertragsverhältnis und ist auch nicht als Kündigung (oder Widerruf) im Sinne einer einseitigen, auf Beendigung eines unbefristeten Dienstverhältnisses gerichteten Willenserklärung zu verstehen. Mit einer solchen Erklärung wird nur die Ablehnung der ansonsten stillschweigenden Fortsetzung des Vertragsverhältnisses zum Ausdruck gebracht (9 ObA 330/98i mwN). Zu prüfen bleibt demnach, ob die nur gegenüber dem Betriebsrat schriftlich abgegebene Erklärung des Arbeitgebers ausreichte, um eine Verlängerung des befristeten Vertrages zu verhindern. Zunächst ist der Ansicht der Beklagten entgegenzutreten, daß der Betriebsrat "in Vertretung der Arbeitnehmer" bei Entgegennahme einer solchen Erklärung tätig werde. Aus der Betriebsverfassung läßt sich eine solche Befugnis nicht ableiten, weil die "freie Betriebsvereinbarung" nicht infolge der Erklärungen der Belegschaftsvertretung, sondern erst durch nachfolgendes schlüssiges Verhalten des Arbeitgebers einerseits und der Arbeitnehmer andererseits ergänzender Bestandteil der Einzelverträge wird. Für eine rechtsgeschäftliche Einräumung einer Vertretungsbefugnis oder die Annahme einer Anscheinsvollmacht finden sich weder ausreichende Behauptungen noch Feststellungen. Nach dem klaren Wortlaut des Punktes 7 der Vereinbarung muß die Nichtverlängerungserklärung gegenüber "einem der beiden Vertragspartner" abgegeben werden. Die schon erwähnte Transformationswirkung, wonach die freie Betriebsvereinbarung Inhalt der Einzelvereinbarungen wurde, auf deren Anwendung und Gestaltung der Belegschaftsvertretung kein unmittelbarer Einfluß mehr zukommt, bedingt aber auch eine der Parteienabsicht (Paragraph 914, ABGB) gerecht werdende Auslegung in dem Sinn, daß die Unterbrechung der Verlängerungsautomatik dem wahren Vertragspartner, also dem einzelnen Arbeitnehmer gegenüber, in der vertraglich vorgesehenen Form erklärt wird. Dies ist hier nicht geschehen. Die bloße Mitteilung in Betriebsversammlungen kann die von beiden Teilen gewollte Form nicht ersetzen. Mangels wirksamen Zuganges einer Nichtverlängerungserklärung an die einzelnen Arbeitnehmer hat daher der Prämienvertrag eine Verlängerung auf weitere vier Jahre, über den 31. 12. 1997 hinaus gefunden.

Die Entscheidung über die Kosten des Berufungsverfahrens ist in den §§ 41, 50 ZPO iVm§ 58a ASGG begründet; die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf §§ 41, 50 ZPO. Die Entscheidung über die Kosten des Berufungsverfahrens ist in den Paragraphen 41., 50 ZPO in Verbindung mit Paragraph 58 a, ASGG begründet; die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf Paragraphen 41., 50 ZPO.

Anmerkung

E54672 09B00819

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1999:009OBA00081.99Y.0709.000

Dokumentnummer

JJT_19990709_OGH0002_009OBA00081_99Y0000_000

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