

TE OGH 1999/5/18 8ObA197/98y

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 18.05.1999

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 KADir Dr. Karlheinz Kux und Franz Gansch als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Manfred G***** Programmierer, ***** vertreten durch Klein, Wuntschek & Partner, Rechtsanwälte in Graz, wider die beklagte Partei I***** GmbH, ***** vertreten durch Fiebinger & Polak, Rechtsanwälte in Wien, wegen S 210.522,-- brutto sA (Revisionsinteresse S 202.891 brutto sA), infolge außerordentlicher Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 6. Mai 1998, GZ 7 Ra 312/97z-20, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 16. Oktober 1997, GZ 38 Cga 178/96f-14, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der außerordentlichen Revision wird nicht Folge gegeben.

Der Kläger ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 10.664,-- bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 1.777,50 USt) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war vom 1. August 1984 bis 31. Juli 1996 bei der Beklagten als Angestellter tätig, er war zuletzt auch Mitglied des Betriebsrates. Das Arbeitsverhältnis endete einvernehmlich. Im Zuge von Personalabbaumaßnahmen kam es zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat zum Abschluß eines Sozialplanes, der von den Betriebsratsmitgliedern H***** (Vorsitz), S*****, B***** und dem Kläger einerseits und dem Geschäftsführer der Beklagten andererseits verhandelt wurde. Das Betriebsratsmitglied S***** übernahm es, Berechnungsformeln für die einzelnen Punkte des Sozialplanes anhand des Excel-Programmes zu entwerfen und einzugeben.

Am 7. März 1996 einigte sich die Beklagte mit ihrem Betriebsrat über den Sozialplan, dessen Punkt 6. lautete:

"Einmaliger Zuschuß für ältere Mitarbeiter

Durch die erschwerte und teilweise unmögliche Neuvermittlung von älteren Mitarbeitern wird ein einmaliger Zuschuß für jeden betroffenen Mitarbeiter gegeben, der sich nach folgendem

Berechnungsschlüssel ergibt:

Berechnungsschlüssel:

Die Hälfte der Differenz zwischen dem derzeitigen monatlichen Nettogehalt (das sind ca 60 % des monatlichen

Bruttogehalts inklusive variables Einkommen, exklusive Hinzurechnungsbetrag für private Nutzung eines Firmenfahrzeuges, maximal jedoch ATS 60.000,--) und dem vom Sozialamt gewährten Arbeitslosenzuschuß von brutto ATS 12.800,-- als Basis, davon werden 80 % bezahlt.

a) Für Mitarbeiter älter als 55 Jahre auf 36 Monate hochgerechnet, maximal jedoch bis auf die Dauer zum Eintritt in die gesetzliche Pension.

b) Für Mitarbeiter zwischen 40 Jahren und 54 Jahren auf zwölf Monate hochgerechnet ..."

"Die Zustimmung des Betriebsrats oder der Geschäftsleitung gilt, falls innerhalb von drei Arbeitstagen ein Einspruch aufgrund rechtlicher Einwände erfolgt".

Dem Sozialplan waren auch entsprechende Berechnungen angeschlossen, die für den Kläger an freiwilliger Abfertigung laut Punkt 6. S 513.280,-- statt den zustehenden S 310.386,-- und an Urlaubsgeld (gemeint Urlaubsentschädigung) S 302.681,-- statt S 275.557,-- und insgesamt S 2,718.581,-- vorsahen. Der Berechnungsfehler für die freiwillige Abfertigung laut Punkt 6. des Sozialplans beruhte darauf, daß das Betriebsratsmitglied S***** bei der in den Computer eingegebenen Berechnungsformel eine falsche Klammersetzung vornahm. Dem Kläger, der sich bei der Erörterung der einzelnen Punkte vor dem Bildschirm aufhielt, konnte dies nicht auffallen, weil er nur die Zahlen, nicht aber die Formel auf dem Bildschirm sehen konnte. Allfällige Berechnungsfehler bei der Urlaubsentschädigung waren auf das von der Beklagten übermittelte Ausgangsmaterial zurückzuführen. Nach Unterfertigung des Sozialplanes übermittelte die Beklagte diesen dem Betriebsberater T***** mit dem Auftrag, ausgehend von den Beträgen im Sozialplan für die einzelnen Mitarbeiter möglichst steuergünstige Varianten auszuarbeiten. Am 19. März 1996 und noch vor Entdeckung des Rechenfehlers vereinbarten die Streitteile schriftlich die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses. Die vorgefertigte Urkunde ging vom Endbetrag der dem Sozialplan angeschlossenen Berechnungen von S 2,718.581,-- aus, von dem vier Monatsgehälter im Betrag von S 270.660,-- abgezogen wurden, weil die Sozialplanberechnung Gehaltsweiterzahlung für 18 Monate, beginnend ab 1. April 1996, vorgesehen hatte und das Dienstverhältnis erst mit 31. Juli 1996 enden sollte. Über die seinerzeitigen Berechnungen zum Sozialplan wurde nicht gesprochen. Der Kläger ersuchte den Geschäftsführer der Beklagten, ob er ihm das Dienstauto für die (fiktive) Kündigungszeit als Betriebsrat zur Verfügung stelle. Die Parteien einigten sich, daß dafür ein Betrag von S 55.000,-- der Gesamtsumme hinzugerechnet werde.

Die wesentlichen Passagen der schriftlichen Vereinbarung vom 19. März 1996 lauteten:

"1. Das zwischen den Parteien bestehende Dienstverhältnis wird einvernehmlich zum 31. 7. 1996 beendet.

...

3. I***** GmbH (= beklagter Arbeitgeber) verpflichtet sich, Herrn

G***** (= Kläger) zusätzlich zu seiner gesetzlichen Abfertigung in

Höhe von öS 270.660,-- (brutto) eine freiwillige Abfertigung in Höhe von öS 2,232.261,-- (brutto) zu bezahlen. Gesetzliche und freiwillige Abfertigung werden nach Abzug aller Abgaben und Steuern am 31. 7. 1996 Zug um Zug gegen Rückstellung des unbeschädigten Dienstwagens zur Zahlung fällig ...

10. Mit Erfüllung der in dieser Vereinbarung geregelten finanziellen Ansprüche sind sämtliche finanziellen Ansprüche des Herrn G***** gegen I***** GmbH oder allen anderen zur I***** Gruppe gehörenden Unternehmen aus dem Dienstverhältnis und im Zusammenhang mit seiner Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt".

In der Folge ermittelte T***** den Berechnungsfehler betreffend Punkt 6. des Sozialplans. Am 29. März 1996 wurde der Kläger darauf aufmerksam gemacht; die Falschberechnung hinsichtlich des Urlaubsgeldes wurde ihm nicht mitgeteilt. Im Mai 1996 übersandte die Beklagte dem Betriebsrat die berichtigten Tabellen zum Sozialplan. Im Antwortschreiben räumte der Betriebsrat eine fehlerhafte Berechnung ein und verwies darauf, daß er auf freie Vereinbarungen keinen Einfluß habe (Beil./G).

Der Kläger begehrte die Zahlung von S 210.522,-- brutto mit dem Vorbringen, bei der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Vereinbarung vom 19. 3. 1996 habe sich die beklagte Partei zur Zahlung einer freiwilligen Abfertigung von S 2,232.261,-- brutto neben der gesetzlichen Abfertigung von S 270.660,-- brutto verpflichtet; die spätere Geltendmachung eines Irrtums bei der Berechnung der freiwilligen Abfertigung aufgrund eines

Berechnungsfehlers des Sozialplanes sei der beklagten Partei verwehrt, zumal dem Sozialplan ein von beiden Vertragsteilen (des Sozialplanes) unterfertigtes Berechnungsblatt mit dem für jeden einzelnen betroffenen Arbeitnehmer angeführten Betrag angeschlossen gewesen sei.

Die beklagte Partei bestritt das Klagsvorbringen und beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Die Berechnungen der den einzelnen Arbeitnehmern aufgrund des Sozialplanes zukommenden Beträge habe der Betriebsrat, dem der Kläger angehörte, fehlerhaft vorgenommen. Dem Kläger hätte dieser Irrtum auffallen müssen, soferne er ihn nicht (mit-)veranlaßt habe. Überdies sei der Irrtum rechtzeitig aufgeklärt worden.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehr mit einem Teilbetrag von S 7.631,-- brutto samt 4 % Zinsen seit 5. 8. 1996 statt - dieser Teilzuspruch ist in Rechtskraft erwachsen - und wies das Mehrbegehr ab. In rechtlicher Hinsicht führte es aus, der obligatorische Teil der Betriebsvereinbarung und die daraus abgeleiteten Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmer seien gemäß den §§ 914 f ABGB auszulegen. Der Irrtum sei durch die fehlerhafte Berechnung durch den Betriebsrat veranlaßt worden, sodaß dem Kläger nur der aufgrund der richtigen Berechnung nach der Berechnungsformel des Sozialplanes sich ergebenden Betrag an freiwilliger Abfertigung zustehe. Hingegen sei die Berechnung des "Urlaubsgeldes" aufgrund des von der beklagten Partei übermittelten Datenmaterials erfolgt. Das Erstgericht gab dem Klagebegehr mit einem Teilbetrag von S 7.631,-- brutto samt 4 % Zinsen seit 5. 8. 1996 statt - dieser Teilzuspruch ist in Rechtskraft erwachsen - und wies das Mehrbegehr ab. In rechtlicher Hinsicht führte es aus, der obligatorische Teil der Betriebsvereinbarung und die daraus abgeleiteten Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmer seien gemäß den Paragraphen 914, f ABGB auszulegen. Der Irrtum sei durch die fehlerhafte Berechnung durch den Betriebsrat veranlaßt worden, sodaß dem Kläger nur der aufgrund der richtigen Berechnung nach der Berechnungsformel des Sozialplanes sich ergebenden Betrag an freiwilliger Abfertigung zustehe. Hingegen sei die Berechnung des "Urlaubsgeldes" aufgrund des von der beklagten Partei übermittelten Datenmaterials erfolgt.

Das Berufungsgericht gab der Berufung des Klägers nicht Folge und führte in rechtlicher Hinsicht aus, die Betriebsvereinbarung sei nicht als Instrument individueller Mitbestimmung gedacht. Eine Anordnung als "Norm" lege vielmehr das Verständnis nahe, daß sie sich an eine wie immer bestimmte Allgemeinheit wende. Auch wenn in (kleinen) Betrieben eine allgemein gefaßte Regelung lediglich für ganz wenige, namentlich bekannte Arbeitnehmer gelte, bleibe der Normcharakter erhalten. Der Betriebsrat sei grundsätzlich dazu da, die Interessen der Arbeitnehmerschaft als solcher zu vertreten. Diese Kollektivinteressen seien mit den Individualinteressen des einzelnen Arbeitnehmers keineswegs immer deckungsgleich. Die Betriebsvereinbarung sei ein entscheidendes Mitbestimmungsinstrument, mit dessen Hilfe allgemeine Interesse der Arbeitnehmerschaft durchgesetzt werden sollten. Sie sei daher grundsätzlich nicht geeignet, Einzelinteressen der Arbeitnehmer zu dienen. Soweit Betriebsvereinbarungen auf speziell genannte Einzelfälle Bezug nehmen, stehe, wenn derartigen Regelungen kein generelles Anliegen zu entnehmen sei, die Qualifikation der Betriebsvereinbarung als "normativ" in Frage. Bei Annahme einer schuldrechtlichen Wirkung stelle sich die Frage nach den Grenzen der Teilrechtsfähigkeit. Aus dem Umstand, daß der Betriebsrat eine generelle Regelung mit dem Betriebsinhaber treffen könne, folge noch nicht zwingend, daß er die gleiche Regelung auch im Einzelfall zum Gegenstand einer, wenn auch nur schuldrechtlich wirksamen Vereinbarung mit dem Betriebsinhaber machen dürfe (Krejci, Der Sozialplan, 95 f). Der bei der Berechnung unterlaufene Irrtum sei ein erheblicher Geschäftsirrtum, der durch den Betriebsrat veranlaßt worden sei und überdies dem Kläger hätte auffallen müssen oder ihm gegenüber auch rechtzeitig aufgeklärt worden sei. Das Anfechtungsrecht werde nicht dadurch ausgeschlossen, daß der Irrende den Irrtum hätte vermeiden können (Apathy/Schwimann, ABGB2 V Rz 26 zu § 871). Während den einzelnen Bestimmungen des Sozialplanes, die die Leistungen der beklagten Partei regelten, insbesondere Punkt 6, als kollektiver Regelung Normcharakter zukomme, sei dies hinsichtlich des angeschlossenen Summenblattes nicht der Fall. Da das Summenblatt von den Streitteilen unterfertigt wurde, sei von einer wirksamen Vereinbarung auszugehen, der ein wesentlicher Irrtum der Beklagten zugrundegelegen sei. Die Veranlassung durch die Belegschaftsvertretung müsse sich der Kläger zurechnen lassen. Auch hätte ihm der Irrtum aus den Umständen auffallen müssen, daß der Betrag fehlerhaft errechnet sei. Richtig sei, daß eine Irrtumsanfechtung betreffend den Sozialplan als Institution des Privatrechts grundsätzlich nur gegenüber dem Vertragspartner (dem Betriebsrat), aber nicht gegen das einzelne Betriebsratsmitglied möglich sei und dem Kläger die Ansprüche aus dem Sozialplan, und zwar aus dessen normativ wirkenden Regelungen, jedenfalls zustehen. Diese mache ihm die beklagte Partei aber nicht streitig, weil sie ihm die freiwillige Abfertigung, wie sie sich richtig nach Punkt 6 des Sozialplanes errechne, zugestanden habe. Da das Summenblatt aber keine normativ wirkende Regelung des Sozialplanes sei,

komme es auf eine Irrtumsfechtung gegenüber dem Betriebsrat nicht an. Die Dreitägesfrist, die nur die Korrekturmöglichkeiten gegenüber dem Betriebsrat begrenze, könne dem Kläger nicht zugutekommen. Grundlage der einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses seien die Ansprüche des Klägers aus dem Sozialplan bzw dem angeschlossenen Summenblatt gewesen. Beim Irrtum der beklagten Partei hinsichtlich der Höhe der angebotenen freiwilligen Abfertigung handle es sich um einen vom Betriebsrat veranlaßten Geschäftsrütt in Form eines Rechenfehlers, der dem Kläger hätte auffallen müssen und der jedenfalls rechtzeitig aufgeklärt worden sei, nämlich binnen 10 Tagen. Das Berufungsgericht gab der Berufung des Klägers nicht Folge und führte in rechtlicher Hinsicht aus, die Betriebsvereinbarung sei nicht als Instrument individueller Mitbestimmung gedacht. Eine Anordnung als "Norm" lege vielmehr das Verständnis nahe, daß sie sich an eine wie immer bestimmte Allgemeinheit wende. Auch wenn in (kleinen) Betrieben eine allgemein gefaßte Regelung lediglich für ganz wenige, namentlich bekannte Arbeitnehmer gelte, bleibe der Normcharakter erhalten. Der Betriebsrat sei grundsätzlich dazu da, die Interessen der Arbeitnehmerschaft als solcher zu vertreten. Diese Kollektivinteressen seien mit den Individualinteressen des einzelnen Arbeitnehmers keineswegs immer deckungsgleich. Die Betriebsvereinbarung sei ein entscheidendes Mitbestimmungsinstrument, mit dessen Hilfe allgemeine Interesse der Arbeitnehmerschaft durchgesetzt werden sollten. Sie sei daher grundsätzlich nicht geeignet, Einzelinteressen der Arbeitnehmer zu dienen. Soweit Betriebsvereinbarungen auf speziell genannte Einzelfälle Bezug nehmen, stehe, wenn derartigen Regelungen kein generelles Anliegen zu entnehmen sei, die Qualifikation der Betriebsvereinbarung als "normativ" in Frage. Bei Annahme einer schuldrechtlichen Wirkung stelle sich die Frage nach den Grenzen der Teilrechtsfähigkeit. Aus dem Umstand, daß der Betriebsrat eine generelle Regelung mit dem Betriebsinhaber treffen könne, folge noch nicht zwingend, daß er die gleiche Regelung auch im Einzelfall zum Gegenstand einer, wenn auch nur schuldrechtlich wirksamen Vereinbarung mit dem Betriebsinhaber machen dürfe (Krejci, Der Sozialplan, 95 f). Der bei der Berechnung unterlaufene Irrtum sei ein erheblicher Geschäftsrütt, der durch den Betriebsrat veranlaßt worden sei und überdies dem Kläger hätte auffallen müssen oder ihm gegenüber auch rechtzeitig aufgeklärt worden sei. Das Anfechtungsrecht werde nicht dadurch ausgeschlossen, daß der Irrende den Irrtum hätte vermeiden können (Apathy/Schwimann, ABGB2 römisch fünf Rz 26 zu Paragraph 871.). Während den einzelnen Bestimmungen des Sozialplanes, die die Leistungen der beklagten Partei regelten, insbesondere Punkt 6, als kollektiver Regelung Normcharakter zukomme, sei dies hinsichtlich des angeschlossenen Summenblattes nicht der Fall. Da das Summenblatt von den Streitteilen unterfertigt wurde, sei von einer wirksamen Vereinbarung auszugehen, der ein wesentlicher Irrtum der Beklagten zugrundegelegen sei. Die Veranlassung durch die Belegschaftsvertretung müsse sich der Kläger zurechnen lassen. Auch hätte ihm der Irrtum aus den Umständen auffallen müssen, daß der Betrag fehlerhaft errechnet sei. Richtig sei, daß eine Irrtumsanfechtung betreffend den Sozialplan als Institution des Privatrechts grundsätzlich nur gegenüber dem Vertragspartner (dem Betriebsrat), aber nicht gegen das einzelne Betriebsratsmitglied möglich sei und dem Kläger die Ansprüche aus dem Sozialplan, und zwar aus dessen normativ wirkenden Regelungen, jedenfalls zustehen. Diese mache ihm die beklagte Partei aber nicht streitig, weil sie ihm die freiwillige Abfertigung, wie sie sich richtig nach Punkt 6 des Sozialplanes errechne, zugestanden habe. Da das Summenblatt aber keine normativ wirkende Regelung des Sozialplanes sei, komme es auf eine Irrtumsfechtung gegenüber dem Betriebsrat nicht an. Die Dreitägesfrist, die nur die Korrekturmöglichkeiten gegenüber dem Betriebsrat begrenze, könne dem Kläger nicht zugutekommen. Grundlage der einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses seien die Ansprüche des Klägers aus dem Sozialplan bzw dem angeschlossenen Summenblatt gewesen. Beim Irrtum der beklagten Partei hinsichtlich der Höhe der angebotenen freiwilligen Abfertigung handle es sich um einen vom Betriebsrat veranlaßten Geschäftsrütt in Form eines Rechenfehlers, der dem Kläger hätte auffallen müssen und der jedenfalls rechtzeitig aufgeklärt worden sei, nämlich binnen 10 Tagen.

Die Revision sei nicht zulässig; es sei keine erhebliche Rechtsfrage, daß der Irrtum der beklagten Partei bei Berechnung der aus dem Sozialplan abgeleiteten Ansprüche beachtlich sei.

Gegen dieses Urteil richtet sich die außerordentliche Revision des Klägers aus dem Grund der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, die Revision zuzulassen und die Berufungsentscheidung dahin abzuändern, daß dem Klagebegehren zur Gänze stattgegeben werde.

Die beklagte Partei beantragt in der ihr freigestellten Revisionsbeantwortung, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist zulässig, weil der Oberste Gerichtshof bisher noch nicht zur Wirkung von Betriebsvereinbarungen auf

in diesen bezeichnete konkrete Einzelarbeitsverhältnisse Stellung genommen hat.

Die Revision ist aber nicht berechtigt.

In der Entscheidung vom 8. 11. 1983, 4 Ob 122/82, hat der Oberste Gerichtshof zur Frage, inwiefern ein Kollektivvertrag eine Regelung für 14 namentlich genannte Arbeitnehmer treffen könne, nicht Stellung genommen. In der kritischen Anmerkung hiezu hat Holzer ua ausgeführt (DRDA 1984, 333): "Für das österreichische Arbeitsrecht ist es im Schrifttum völlig unstrittig, daß die kollektiven Rechtsquellen keine Einzelfallregelungen enthalten können, sondern nur generelle Regelungen (vgl Strasser, Die Betriebsvereinbarung nach österreichischem und deutschem Recht [1957] 20; Floretta-Strasser, Betriebsrätegesetz2 [1973] 219; Schwarz, DRDA 1975, 69; Tomandl, Arbeitsrecht 1 [1984] 135; Holzer, Strukturfragen des Betriebsvereinbarungsrechtes [1982] 4 und ZAS 1976, 209). Normative Einzelfallregelungen stehen nämlich von vornherein im Verdacht zu privilegieren oder zu diskriminieren (vgl Adomeit, Rechtsquellenfragen im Arbeitsrecht [1969] 13 FN 29). Auch im öffentlichen Recht sind "Maßnahmengesetze" und "verschleierte Verfügungen in Verordnungsform" stets einschlägigen Bedenken ausgesetzt (vgl Antonioli, Allgemeines Verwaltungsrecht [1954] 73 mwN). Die Unterscheidung zwischen genereller Regelung und Einzelfallregelung wird anhand des Begriffspaares generell - individuell vorgenommen, das sich definitorisch fixieren läßt. Generelle Sätze beziehen sich auf einen nach Artmerkmalen umschriebenen Adressatenkreis (sie sind also universell quantifiziert), individuelle Sätze auf einen namentlich bezeichneten Adressatenkreis (vgl Weinberger, Rechtslogik, 1970, 210)." In der Entscheidung vom 8. 11. 1983, 4 Ob 122/82, hat der Oberste Gerichtshof zur Frage, inwiefern ein Kollektivvertrag eine Regelung für 14 namentlich genannte Arbeitnehmer treffen könne, nicht Stellung genommen. In der kritischen Anmerkung hiezu hat Holzer ua ausgeführt (DRDA 1984, 333): "Für das österreichische Arbeitsrecht ist es im Schrifttum völlig unstrittig, daß die kollektiven Rechtsquellen keine Einzelfallregelungen enthalten können, sondern nur generelle Regelungen vergleiche Strasser, Die Betriebsvereinbarung nach österreichischem und deutschem Recht [1957] 20; Floretta-Strasser, Betriebsrätegesetz2 [1973] 219; Schwarz, DRDA 1975, 69; Tomandl, Arbeitsrecht 1 [1984] 135; Holzer, Strukturfragen des Betriebsvereinbarungsrechtes [1982] 4 und ZAS 1976, 209). Normative Einzelfallregelungen stehen nämlich von vornherein im Verdacht zu privilegieren oder zu diskriminieren vergleiche Adomeit, Rechtsquellenfragen im Arbeitsrecht [1969] 13 FN 29). Auch im öffentlichen Recht sind "Maßnahmengesetze" und "verschleierte Verfügungen in Verordnungsform" stets einschlägigen Bedenken ausgesetzt vergleiche Antonioli, Allgemeines Verwaltungsrecht [1954] 73 mwN). Die Unterscheidung zwischen genereller Regelung und Einzelfallregelung wird anhand des Begriffspaares generell - individuell vorgenommen, das sich definitorisch fixieren läßt. Generelle Sätze beziehen sich auf einen nach Artmerkmalen umschriebenen Adressatenkreis (sie sind also universell quantifiziert), individuelle Sätze auf einen namentlich bezeichneten Adressatenkreis vergleiche Weinberger, Rechtslogik, 1970, 210)." Das für den Kollektivvertrag Gesagte muß auch in gleicher Weise für die Betriebsvereinbarung (den Sozialplan) gelten (vgl Krejci, Der Sozialplan 1983, 95 f; die von Holzer, Strukturfragen des Betriebsvereinbarungsrechtes [1982] 114 f erwähnte Regelungssperre). Auch die Betriebsvereinbarung kann - ebenso wie der Kollektivvertrag - normative und obligatorische Teile umfassen (§ 31 Abs 1 ArbVG). Die obligatorischen Bestimmungen der Betriebsvereinbarung begründen ausschließlich Rechte und Pflichten zwischen den beiden vertragsschließenden Parteien, nicht jedoch für die einzelnen Arbeitnehmer des Betriebes (Schwarz-Löschnigg, Arbeitsrecht6, 122). Zufolge der Teilrechtsfähigkeit der durch den Betriebsrat vertretenen Belegschaft scheidet auch die Rechtsfigur des Vertrages zugunsten Dritter, nämlich des Klägers oder einzelner bestimmter Arbeitnehmer als Rechtsgrundlage eines Anspruches aus. Da die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates durch Kollektivvertrag wegen des absolut zwingenden Charakters des Betriebsverfassungsrechtes nicht erweitert werden dürfen (SZ 69/4 mwN, insb Jabornegg, absolut zwingendes Arbeitsverfassungsrecht, Strasser, FS I [1983], 367 ff, 379 f und 383 f; DRDA 1998/58, 412 [Jabornegg]), scheidet schon kraft Größenschlusses und des Stufenbaus der arbeitsrechtlichen Rechtsquellen die Möglichkeit einer solchen Erweiterung durch Betriebsvereinbarung, die gegenüber dem Kollektivvertrag nachrangig ist (vgl § 29 ArbVG), aus. Die Anlage zum Sozialplan ("Sozialplan-Berechnungen"), mag sie auch von den Mitgliedern des Betriebsrates und dem Arbeitgeber unterschrieben sein, ist daher keine geeignete normative Grundlage für einen Anspruch des Klägers. Diese findet sich vielmehr nur im Sozialplan selbst (P. 6 "Einmaliger Zuschuß für ältere Mitarbeiter"). Der Kläger kann daher seine Forderungen nur auf den Sozialplan, nicht aber auf die fehlerhafte (irrige) Berechnung der ihn namentlich anführenden Anlage zum Sozialplan gründen. Das für den Kollektivvertrag Gesagte muß auch in gleicher Weise für die Betriebsvereinbarung (den Sozialplan) gelten vergleiche Krejci, Der Sozialplan 1983, 95 f; die von Holzer, Strukturfragen des Betriebsvereinbarungsrechtes [1982] 114 f erwähnte Regelungssperre). Auch die Betriebsvereinbarung kann -

ebenso wie der Kollektivvertrag - normative und obligatorische Teile umfassen (Paragraph 31, Absatz eins, ArbVG). Die obligatorischen Bestimmungen der Betriebsvereinbarung begründen ausschließlich Rechte und Pflichten zwischen den beiden vertragsschließenden Parteien, nicht jedoch für die einzelnen Arbeitnehmer des Betriebes (Schwarz-Löschnigg, Arbeitsrecht6, 122). Zufolge der Teilrechtsfähigkeit der durch den Betriebsrat vertretenen Belegschaft scheidet auch die Rechtsfigur des Vertrages zugunsten Dritter, nämlich des Klägers oder einzelner bestimmter Arbeitnehmer als Rechtsgrundlage eines Anspruches aus. Da die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates durch Kollektivvertrag wegen des absolut zwingenden Charakters des Betriebsverfassungsrechtes nicht erweitert werden dürfen (SZ 69/4 mwN, insb Jabornegg, absolut zwingendes Arbeitsverfassungsrecht, Strasser, FS römisch eins [1983], 367 ff, 379 f und 383 f; DRdA 1998/58, 412 [Jabornegg]), scheidet schon kraft Größenschlusses und des Stufenbaus der arbeitsrechtlichen Rechtsquellen die Möglichkeit einer solchen Erweiterung durch Betriebsvereinbarung, die gegenüber dem Kollektivvertrag nachrangig ist vergleiche Paragraph 29, ArbVG), aus. Die Anlage zum Sozialplan ("Sozialplan-Berechnungen"), mag sie auch von den Mitgliedern des Betriebsrates und dem Arbeitgeber unterschrieben sein, ist daher keine geeignete normative Grundlage für einen Anspruch des Klägers. Diese findet sich vielmehr nur im Sozialplan selbst (P. 6 "Einmaliger Zuschuß für ältere Mitarbeiter"). Der Kläger kann daher seine Forderungen nur auf den Sozialplan, nicht aber auf die fehlerhafte (irrige) Berechnung der ihn namentlich anführenden Anlage zum Sozialplan gründen.

In der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Klägers vom 19. 3. 1996, in der der unrichtig berechnete Betrag einer freiwilligen Abfertigung laut der Anlage zum Sozialplan aufscheint, ist - bei sorgfältiger Analyse (siehe Bydlinski, Willens- und Wissenserklärungen im Arbeitsrecht, ZAS 1976, 83, 126 insbes die Erwähnung der Anwendbarkeit eines bestimmten Kollektivvertrages, 87 f) - insoweit keine rechtsgeschäftliche Erklärung zu erblicken, als es nicht in der Absicht der Streitteile lag, insoweit Rechtsfolgen herbeizuführen (vgl Koziol-Welser, Grundriß I10, 83), sondern vielmehr nur die Norm der Betriebsvereinbarung auf den Einzelfall des Klägers zu übertragen bzw zu vollziehen. Hierbei ist auf den Empfängerhorizont des Arbeitnehmers abzustellen. Da weder behauptet noch bewiesen wurde, der Kläger habe aus dem Verhalten der beklagten Partei erschließen können, sie beabsichtige, ihm anlässlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mehr zu gewähren, als sich nach dem Sozialplan errechnet (vgl Bydlinski aaO 88), mußte er davon ausgehen, daß ihm nur der nach der in diesem Plan vereinbarten Formel berechnete Betrag zukommt. Nur ausnahmsweise könnte einer derartigen (fehlerhaften) Wissenserklärung eine "Erfüllungswirkung" zukommen, nämlich bei einer nachhaltigen, langjährigen Vertrauensdisposition des Arbeitnehmers (vgl DRdA 1998/25, 248 mit Anm Kerschner = ASoK 1998, 1991; langjährige fehlerhafte Berechnung des Überstundenzuschlages). Eine solche Vertrauensdisposition - etwa, er hätte einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen die Zusicherung einer nach dem Sozialplan mit S 2,021.739,-- richtig errechneten freiwilligen Abfertigung nicht zugestimmt - hat der Kläger nicht einmal behauptet und ist derartiges angesichts der Relation der beiden Summen auch nicht anzunehmen. Auch die Zurechnung der Erklärung führt nicht zu einer Bejahung der Bindung des Arbeitgebers an die falsche Wissenserklärung, da der Irrtum nicht von ihm, sondern von einem als Vertreter der Belegschaft handelnden Arbeitnehmer veranlaßt wurde. Schließlich kann nicht davon ausgegangen werden, daß es dem als Programmierer beschäftigten Kläger nicht möglich gewesen wäre, die

Berechnung an Hand der Formel nachzuprüfen. Im vorliegenden Fall liegen daher keine Gründe vor, den Arbeitgeber ausnahmsweise an seine unrichtige Wissenserklärung zu binden (vgl. Bydlinski aaO 134 f.). des Arbeitnehmers vergleiche DRdA 1998/25, 248 mit Anmerkung Kerschner = ASoK 1998, 1991; langjährige fehlerhafte Berechnung des Überstundenzuschlages). Eine solche Vertrauensdisposition - etwa, er hätte einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen die Zusicherung einer nach dem Sozialplan mit S 2,021.739,-- richtig errechneten freiwilligen Abfertigung nicht zugestimmt - hat der Kläger nicht einmal behauptet und ist derartiges angesichts der Relation der beiden Summen auch nicht anzunehmen. Auch die Zurechnung der Erklärung führt nicht zu einer Bejahung der Bindung des Arbeitgebers an die falsche Wissenserklärung, da der Irrtum nicht von ihm, sondern von einem als Vertreter der Belegschaft handelnden Arbeitnehmer veranlaßt wurde. Schließlich kann nicht davon ausgegangen werden, daß es dem als Programmierer beschäftigten Kläger nicht möglich gewesen wäre, die Berechnung an Hand der Formel nachzuprüfen. Im vorliegenden Fall liegen daher keine Gründe vor, den Arbeitgeber ausnahmsweise an seine unrichtige Wissenserklärung zu binden vergleiche Bydlinski aaO 134 f.).

Zusammengefaßt kann der Kläger aus der bei der einvernehmlichen Auflösung unterlaufenen fehlerhaften Wissenserklärung keinen Anspruch auf Zahlung der unrichtig berechneten Abfertigung ableiten, sodaß sich seine Revision als unbegründet erweist.

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

Anmerkung

E54042 08B01978

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1999:008OBA00197_98Y.0518.000

Dokumentnummer

JJT_19990518_OGH0002_008OBA00197_98Y0000_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