jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1998/6/25 8ObA266/97v

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 25.06.1998

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr.Petrag als Vorsitzenden sowie die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr.Langer und Dr.Rohrer und die fachkundigen Laienrichter Dr.Wolfgang Adametz und Johann Siebenhandl als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei L***** AG, ***** vertreten durch Dr.Christian Kuhn und Dr.Wolfgang Vanis, Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagten Parteien 1.) Johann H*****, 2.) Simon K*****, 3.) Alexander M*****, und 4.) Josef P*****, alle vertreten durch DDr.Giampaolo Caneppele, Rechtsanwalt in Villach, wegen Zustimmung zur Änderung von Dienstverträgen (Interesse je S 7.500,-), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 5.Juni 1997, GZ 8 Ra 43/97y-8, mit dem infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Klagenfurt als Arbeits- und Sozialgericht vom 16.Dezember 1996, GZ 34 Cga 213-216/96-4, bestätigt wurde, zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, den beklagten Parteien die mit S 4.058,80 (einschließlich S 676,48 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die vier Beklagten sind Betriebsratsmitglieder im seinerzeit 74 Arbeitnehmer beschäftigenden Betrieb der klagenden Partei. Allen vier Beklagten wurde die zur Erfüllung ihrer betriebsrätlichen Obliegenheiten erforderliche Freizeit seitens der klagenden Partei unter Fortzahlung des Entgeltes gewährt. Diese hatte ihren Arbeitnehmern im Laufe der Zeit teils mittels Einzelvertrages, teils mittels Betriebsvereinbarung verschiedene die Entgeltzahlung betreffende Zusagen gemacht und die zugesagten Entgelte auch geleistet. Darunter befanden sich eine "provisorische Qualitätsprämie", eine "Treueprämie", eine "besondere Lohnberechnung", eine "besondere Feiertagsentgeltsberechnung", "besondere Überstundenzuschläge", eine "Ausgleichszulage", weiters "Heiz-, Schmutz-, Staub- und Erschwerniszulagen" sowie ein "Jubiläumsgeld". Ende 1995 vereinbarte die klagende Partei mit 43 ihrer Arbeitnehmer die Änderung ihrer Arbeitsverträge dahin, daß die vorgenannten Zulagen und Vergünstigungen ab 1.1.1996 wegfallen sollten. Weitere 24 Arbeitnehmer wurden, da sie eine derartige Verschlechterungsvereinbarung ablehnten, gekündigt und verließen das Unternehmen. Die vier Beklagten haben die Verschlechterungsvereinbarung abgelehnt und konnten wegen ihres besonderen Kündigungsschutzes als Betriebs- ratsmitglieder nicht gekündigt werden.

Die klagende Partei verlangt mit den gegen die vier Beklagten gerichteten Klagen deren Verurteilung zur Einwilligung in die Änderung ihrer Arbeitsverhältnisse entsprechend den mit den anderen Arbeitnehmern getroffenen Verschlechterungsvereinbarungen. Eine unterschiedliche Behandlung der vier Beklagten als Betriebsratsmitglieder

einerseits und der übrigen Arbeitnehmer andererseits sei unbegründet; die Besserstellung der Beklagten verstoße gegen die §§ 115 bis 117 ArbVG, weil die Beklagten aus ihrer betriebsrätlichen Tätigkeit nunmehr einen Entgeltsvorteil im Vergleich mit den anderen Arbeitnehmern zögen.Die klagende Partei verlangt mit den gegen die vier Beklagten gerichteten Klagen deren Verurteilung zur Einwilligung in die Änderung ihrer Arbeitsverhältnisse entsprechend den mit den anderen Arbeitnehmern getroffenen Verschlechterungsvereinbarungen. Eine unterschiedliche Behandlung der vier Beklagten als Betriebsratsmitglieder einerseits und der übrigen Arbeitnehmer andererseits sei unbegründet; die Besserstellung der Beklagten verstoße gegen die Paragraphen 115 bis 117 ArbVG, weil die Beklagten aus ihrer betriebsrätlichen Tätigkeit nunmehr einen Entgeltsvorteil im Vergleich mit den anderen Arbeitnehmern zögen.

Die Beklagten beantragten Klagsabweisung und wandten ua ein, die klagende Partei wolle eine Schlechterstellung der Beklagten gegenüber den mit ihnen abgeschlossenen Arbeitsverträgen erreichen, was nur einvernehmlich möglich sei; durch ein derartiges Verlangen würde der arbeitsverfassungsrechtliche Kündigungsschutz der Beklagten umgangen; die Beklagten würden hiedurch auch schlechtergestellt als die anderen Arbeitnehmer, die einer Kündigung mit allen entgeltmäßigen Auswirkungen für die klagende Partei ausgesetzt wären, während die Beklagten, wenn sie das Arbeitsverhältnis zu den verschlechterten Bedingungen nicht fortsetzen wollten, auf eine Kündigung ihrerseits mit Entgeltnachteilen angewiesen wären.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren hinsichtlich aller vier Beklagten ab. Die relative Besserstellung der Beklagten gegenüber den anderen Arbeitnehmern stelle keinen Verstoß gegen die §§ 115 bis 117 ArbVG dar, weil sie nicht als Bevorzugung der Beklagten wegen ihrer Betriebsratstätigkeit angesehen werden könne, sondern nur als Ergebnis der von der Klägerin mit ihren Arbeitnehmern jeweils abgeschlossenen Einzelarbeitsverträge.Das Erstgericht wies das Klagebegehren hinsichtlich aller vier Beklagten ab. Die relative Besserstellung der Beklagten gegenüber den anderen Arbeitnehmern stelle keinen Verstoß gegen die Paragraphen 115 bis 117 ArbVG dar, weil sie nicht als Bevorzugung der Beklagten wegen ihrer Betriebsratstätigkeit angesehen werden könne, sondern nur als Ergebnis der von der Klägerin mit ihren Arbeitnehmern jeweils abgeschlossenen Einzelarbeitsverträge.

Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung und ließ die Revision an den Obersten Gerichtshof zu, weil zur einseitigen Abänderbarkeit betriebsrätlicher Arbeitsverhältnisse bei allgemeiner betrieblicher Lohnverschlechterung vom Obersten Gerichtshof - soweit ersichtlich - nur in einer einzigen einschlägigen Entscheidung (Arb

10.638 = DRdA 1990/5 [Mosler]) ohne nähere Begründung Stellung genommen worden sei.

In seiner rechtlicher Beurteilung führte das Berufungsgericht zusammengefaßt aus, die hier strittigen Entgeltbestandteile bzw Entgeltberechnungsmethoden seien den Beklagten nach beiderseitigem Parteivorbringen mittels Arbeitsvertrages oder Betriebsvereinbarung zugesagt worden. In beiden Fällen seien sie nicht einseitig beseitigbar. Die klagende Partei setze die arbeitsvertraglich den Beklagten gegebenen Entgeltzusagen mit der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung der Beklagten in Relation und leite daraus einen Anspruch auf Änderung der Arbeitsverträge wegen deren Verstoßes gegen die §§ 115 ff ArbVG ab. Ein solcher Anspruch der klagenden Partei bestehe aber nicht. Die Rechtsprechung habe neben das gesetzliche Benachteiligungsverbot (§ 115 Abs 3 ArbVG) ein Verbot der Bevorzugung bzw Besserstellung des Betriebsrates gestellt. Zur hier aufgetretenen Frage nach dem Verhältnis zwischen Einzelarbeitsvertrag des Betriebsratsmitgliedes und dessen praktischer Unkündbarkeit sei lediglich in der Entscheidung Arb 10.638 Stellung genommen und dort ohne nähere Begründung gesagt worden, daß wirtschaftliche Erwägungen keine Veränderung der vertraglichen Pflichten des Arbeitgebers bewirkten und sich der Arbeitgeber hier nur mit (Änderungs-)Kündigung behelfen könne, die allerdings mit Rücksicht auf den besonderen Kündigungsschutz bei Betriebsratsmitgliedern nicht in Betracht käme.In seiner rechtlicher Beurteilung führte das Berufungsgericht zusammengefaßt aus, die hier strittigen Entgeltbestandteile bzw Entgeltberechnungsmethoden seien den Beklagten nach beiderseitigem Parteivorbringen mittels Arbeitsvertrages oder Betriebsvereinbarung zugesagt worden. In beiden Fällen seien sie nicht einseitig beseitigbar. Die klagende Partei setze die arbeitsvertraglich den Beklagten gegebenen Entgeltzusagen mit der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung der Beklagten in Relation und leite daraus einen Anspruch auf Änderung der Arbeitsverträge wegen deren Verstoßes gegen die Paragraphen 115, ff ArbVG ab. Ein solcher Anspruch der klagenden Partei bestehe aber nicht. Die Rechtsprechung habe neben das gesetzliche Benachteiligungsverbot (Paragraph 115, Absatz 3, ArbVG) ein Verbot der Bevorzugung bzw Besserstellung des Betriebsrates gestellt. Zur hier aufgetretenen Frage nach dem Verhältnis zwischen Einzelarbeitsvertrag des Betriebsratsmitgliedes und dessen praktischer Unkündbarkeit sei lediglich in der Entscheidung Arb 10.638 Stellung genommen und dort ohne nähere Begründung gesagt worden, daß wirtschaftliche Erwägungen keine Veränderung

der vertraglichen Pflichten des Arbeitgebers bewirkten und sich der Arbeitgeber hier nur mit (Änderungs-)Kündigung behelfen könne, die allerdings mit Rücksicht auf den besonderen Kündigungsschutz bei Betriebsratsmitgliedern nicht in Betracht käme.

Das Berufungsgericht versuchte in der hier angefochtenen Entscheidung folgende Begründung für die Richtigkeit dieser Auffassung nachzuliefern:

Zweck des besonderen Kündigungsschutzes für Betriebsratsmitglieder sei ganz überwiegend die Sicherstellung der ihnen vom Gesetzgeber im Interesse des Betriebes und dessen Belegschaft übertragenen Aufgaben. Diese Aufgaben könnten sie nicht oder zumindest nicht in der hiefür notwendigen persönlichen Unabhängigkeit erfüllen, wenn sie befürchten müßten, wegen ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Tätigkeit gekündigt zu werden (Kuderna, DRdA 1990, 16). Daß sich dieser Kündigungsschutz gerade auch auf Zeiten wirtschaftlicher Verschlechterung der Unternehmenslage erstrecke, ergebe sich aus § 121 ArbVG, wonach der Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes im Falle wirtschaftlicher Notlage des Unternehmens (Betriebes) nur in den dort erwähnten krassen Fällen bei Nachweis der Nichtweiterbeschäftigbarkeit des Betriebsratsmitgliedes im Unternehmen zugestimmt werden dürfe. Nur im Ausnahmefall solle daher gegenüber einem Betriebsratsmitglied eine Kündigung (allerdings keine Änderungskündigung) zulässig sein. Würde in einer solchen Unternehmenslage die Änderungskündigung eines Betriebsratsmitgliedes zugelassen, so würde dies dem Zweck des gesetzlichen Kündigungsschutzes geradezu zuwiderlaufen: das Betriebsratsmitglied wäre ungeschützt dem gleichen Arbeitsplatzdruck ausgesetzt wie jeder nicht besonderen Kündigungsschutz genießende Arbeitnehmer. Das Betriebsratsmitglied genieße von Gesetzes wegen zufolge seiner Funktion und der damit potentiell verbundenen Konfliktsituation zum Arbeitgeber besonderen Kündigungsschutz. Das könne nicht als Besserstellung (Privilegierung) das Betriebsratsmitgliedes, sondern nur als Ausgleich (Äquivalent) für die mit der Funktion verbundene besondere Arbeitsplatzgefährdung angesehen werden. Die vermeintliche Besserstellung des Betriebsratsmitgliedes liege auch nur in diesem besonderen Kündigungsschutz und nicht in der dadurch herbeigeführten Unabänderbarkeit seines Arbeitsvertrages. Käme es nicht zu diesem Ergebnis, wäre der besondere Kündigungsschutz einfach umgehbar. Richtigerweise sei im Abschluß von Verschlechterungsvereinbarungen mit nicht besonders kündigungsgeschützten Arbeitnehmern keine Besserstellung des Betriebsratsmitgliedes, sondern eine Gleichbelassung in seiner bisherigen Stellung zu sehen. Der Vergleich der Entlohnung des Betriebsratsmitgliedes mit jener eines nicht besonders kündigungsgeschützten Arbeitnehmers sei für die Frage nach einer Besserstellung unzulässig. Zulässig sei nur der Vergleich mit einer ebenso kündigungsgeschützten Person im Betrieb. Tatsächlich werde die Pflicht zur Gleichbehandlung nur dort wirksam, wo ein Arbeitgeber die Verschiedenbehandlung ohne gesetzliche Grundlage vornehme, nicht aber dort, wo sie gesetzlich zulässig, ja sogar - in Form eines besonderen Kündigungsschutzes - vorgesehen sei. Die klagende Partei habe daher für den geltend gemachten Anspruch auf einseitige Abänderung der Arbeitsverträge mit den Beklagten keinen Rechtsgrund.Zweck des besonderen Kündigungsschutzes für Betriebsratsmitglieder sei ganz überwiegend die Sicherstellung der ihnen vom Gesetzgeber im Interesse des Betriebes und dessen Belegschaft übertragenen Aufgaben. Diese Aufgaben könnten sie nicht oder zumindest nicht in der hiefür notwendigen persönlichen Unabhängigkeit erfüllen, wenn sie befürchten müßten, wegen ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Tätigkeit gekündigt zu werden (Kuderna, DRdA 1990, 16). Daß sich dieser Kündigungsschutz gerade auch auf Zeiten wirtschaftlicher Verschlechterung der Unternehmenslage erstrecke, ergebe sich aus Paragraph 121, ArbVG, wonach der Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes im Falle wirtschaftlicher Notlage des Unternehmens (Betriebes) nur in den dort erwähnten krassen Fällen bei Nachweis der Nichtweiterbeschäftigbarkeit des Betriebsratsmitgliedes im Unternehmen zugestimmt werden dürfe. Nur im Ausnahmefall solle daher gegenüber einem Betriebsratsmitglied eine Kündigung (allerdings keine Änderungskündigung) zulässig sein. Würde in einer solchen Unternehmenslage die Änderungskündigung eines Betriebsratsmitgliedes zugelassen, so würde dies dem Zweck des gesetzlichen Kündigungsschutzes geradezu zuwiderlaufen: das Betriebsratsmitglied wäre ungeschützt dem gleichen Arbeitsplatzdruck ausgesetzt wie jeder nicht besonderen Kündigungsschutz genießende Arbeitnehmer. Das Betriebsratsmitglied genieße von Gesetzes wegen zufolge seiner Funktion und der damit potentiell verbundenen Konfliktsituation zum Arbeitgeber besonderen Kündigungsschutz. Das könne nicht als Besserstellung (Privilegierung) das Betriebsratsmitgliedes, sondern nur als Ausgleich (Äquivalent) für die mit der Funktion verbundene besondere Arbeitsplatzgefährdung angesehen werden. Die vermeintliche Besserstellung des Betriebsratsmitgliedes liege auch nur in diesem besonderen Kündigungsschutz und nicht in der dadurch herbeigeführten Unabänderbarkeit seines Arbeitsvertrages. Käme es nicht zu diesem Ergebnis, wäre der besondere Kündigungsschutz einfach umgehbar. Richtigerweise sei im Abschluß von Ver-

schlechterungsvereinbarungen mit nicht besonders kündigungsgeschützten Arbeitnehmern keine Besserstellung des Betriebsratsmitgliedes, sondern eine Gleichbelassung in seiner bisherigen Stellung zu sehen. Der Vergleich der Entlohnung des Betriebsratsmitgliedes mit jener eines nicht besonders kündigungsgeschützten Arbeitnehmers sei für die Frage nach einer Besserstellung unzulässig. Zulässig sei nur der Vergleich mit einer ebenso kündigungsgeschützten Person im Betrieb. Tatsächlich werde die Pflicht zur Gleichbehandlung nur dort wirksam, wo ein Arbeitgeber die Verschiedenbehandlung ohne gesetzliche Grundlage vornehme, nicht aber dort, wo sie gesetzlich zulässig, ja sogar - in Form eines besonderen Kündigungsschutzes - vorgesehen sei. Die klagende Partei habe daher für den geltend gemachten Anspruch auf einseitige Abänderung der Arbeitsverträge mit den Beklagten keinen Rechtsgrund.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die Revision der klagenden Partei wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung mit dem Antrag auf Abänderung der berufungsgerichtlichen Entscheidung im klagsstattgebenden Sinn, hilfsweise stellt sie einen Aufhebungsantrag.

Die Beklagten beantragen, der Revision nicht Folge zu geben.

Die Revision ist im Ergebnis nicht berechtigt.

Rechtliche Beurteilung

Die Revisionswerberin wendet ein, in der Aufrechterhaltung der verfahrensgegenständlichen Entgeltbestandteile liege ein unzulässiger Vorteil aus dem Mandat der Betriebsratsmitglieder; die Aufrechterhaltung erfolge allein aus dem Grund, daß es sich um ein Mitglied des Betriebsrates handle. Entgegen der Ansicht des Berufungsgerichtes sei der nach ihrer Meinung überzeugenden Argumentation Rotters (ASoK Dez 1996, 4 ff) zu folgen, daß aus den Bestimmungen der §§ 115 bis 117 ArbVG im Lichte der ständigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (Arb 11.005 und 9 ObA 274/88) der allgemeiner Grundsatz abgeleitet werden dürfe, daß Betriebsräte an Verschlechterungen der Entgeltbedingungen aller Arbeitnehmer des Betriebes in angemessener Weise teilhaben müßten, um nicht den Grundsatz, das Mandat des Betriebsrates sei ein Ehrenamt, jeglichen Inhaltes zu entkleiden. Nach der Auffassung des Berufungsgerichtes wären die Beklagten überdies dadurch besser gestellt, daß sie nicht von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt seien. Wären die Beklagten hievon freigestellt, wäre die oben angeführte Entscheidung 9 Ob 274/88 unmittelbar anwendbar. Dem ArbVG könne doch nicht ernsthaft die Wertung unterstellt werden, daß der Freistellungsanspruch ein Betriebsratsmitglied in seinen Rechten schmälere.Die Revisionswerberin wendet ein, in der Aufrechterhaltung der verfahrensgegenständlichen Entgeltbestandteile liege ein unzulässiger Vorteil aus dem Mandat der Betriebsratsmitglieder; die Aufrechterhaltung erfolge allein aus dem Grund, daß es sich um ein Mitglied des Betriebsrates handle. Entgegen der Ansicht des Berufungsgerichtes sei der nach ihrer Meinung überzeugenden Argumentation Rotters (ASoK Dez 1996, 4 ff) zu folgen, daß aus den Bestimmungen der Paragraphen 115 bis 117 ArbVG im Lichte der ständigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (Arb 11.005 und 9 ObA 274/88) der allgemeiner Grundsatz abgeleitet werden dürfe, daß Betriebsräte an Verschlechterungen der Entgeltbedingungen aller Arbeitnehmer des Betriebes in angemessener Weise teilhaben müßten, um nicht den Grundsatz, das Mandat des Betriebsrates sei ein Ehrenamt, jeglichen Inhaltes zu entkleiden. Nach der Auffassung des Berufungsgerichtes wären die Beklagten überdies dadurch besser gestellt, daß sie nicht von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt seien. Wären die Beklagten hievon freigestellt, wäre die oben angeführte Entscheidung 9 Ob 274/88 unmittelbar anwendbar. Dem ArbVG könne doch nicht ernsthaft die Wertung unterstellt werden, daß der Freistellungsanspruch ein Betriebsratsmitglied in seinen Rechten schmälere.

Diesen Argumenten ist vorweg entgegenzuhalten, daß es nach der zitierten Judikatur nicht darauf ankommt, ob die Betriebsratsmitglieder ganz oder nur teilweise (so ausdrücklich Arb 11.005) freigestellt sind. Ausschlaggebend war in den genannten Fällen vielmehr, daß sich die Lohnkürzung aus einer zulässigen Einschränkung des Arbeitsbetriebes ergab. Der Oberste Gerichtshof führte in der vom Revisionswerber für seine Ansicht herangezogenen Entscheidung 9 ObA 274/88 (= Arb 10.761) nämlich aus, daß dann, wenn im Betrieb zulässig unter entsprechender Lohnkürzung Kurzarbeit geleistet werde, sich auch der Verdienst des Betriebsratsmitgliedes reduziert, weil er auch im Falle der Beschäftigung weniger verdient hätte. Hätte hingegen das Betriebsratsmitglied im Falle der Beschäftigung an seinem Arbeitsplatz Überstunden leisten müssen, sind ihm auch diese samt Zuschlag zu zahlen. Ganz allgemein ergibt sich daraus, daß variable Entgeltbestandteile dann nicht mehr weiterzuzahlen sind, wenn die Umstände, unter denen sie vor der gänzlichen als teilweisen Freistellung gewährt wurden, weggefallen sind, etwa bei Wegfall oder erheblicher Verringerung der Überstundenleistungen im Betrieb.

Im vorliegenden Fall handelt es sich aber um keine solchen variablen Entgeltbestandteile, sondern um eine durch Änderungskündigung herbeigeführte Einschränkung des zugesagten Entgelts, auf die die oben angeführten Grundsätze nicht automatisch übertragen werden können.

Auszugehen ist davon, daß die Betriebsräte aus ihrer Betriebsratsfunktion keine materiellen Vorteile erzielen dürfen (SZ 64/99 = ZAS 1992/16 [Resch]; Arb 11.005 = ZAS 1993/5 [Trost] = DRdA 1992/38 [Floretta] und SZ 67/15). Daraus ergibt sich, daß die Ansicht des Berufungsgerichtes verfehlt ist, daß nur ein Vergleich mit anderen Betriebsratsmitgliedern zu ziehen sei; richtig ist vielmehr, wie sich aus den oben zitierten Entscheidungen eindeutig ergibt, daß ein Vergleich auch mit den nicht kündigungsgeschützten Arbeitnehmern anzustellen ist; doch führt dies im Ergebnis zu keinem für die klagende Partei günstigeren Resultat.

Ein Vergleich zwischen den kündigungsgeschützten Betriebsratsmitgliedern und nicht kündigungsgeschützten Arbeitnehmern ergibt nämlich, daß dann, wenn man dem vorliegenden Klagebegehren stattgäbe, dies zu einer Schlechterstellung der Betriebsratsmitgliedern führen würde. Die nicht kündigungsgeschützten Arbeitnehmer haben nämlich das Wahlrecht, gegen das gekürzte Entgelt weiter zu arbeiten und sich so ihren Arbeitsplatz zu erhalten, oder sich im Falle ihres Nichteinverständnisses für die Kündigung durch den Arbeitgeber zu entscheiden, die für sie - insbesondere bei bereits längerer Beschäftigungsdauer - auch erhebliche Vorteile (Abfertigung) bringen kann. Erwarten Arbeitnehmer, einen geeigneten besser bezahlten Arbeitsplatz zu finden, als den, den sie nach der Änderungskündigung bei der klagenden Partei hätten, liegt es nahe, daß sie sich für die Kündigungsvariante entscheiden, was - wie der vorliegende Fall zeigt - durchaus nicht unrealistisch ist, haben doch etwa ein Drittel der Arbeitnehmer diese Variante gewählt. Diese Wahlmöglichkeit hätten die beklagten Betriebsratsmitglieder nicht. Sie müßten die Kürzung hinnehmen oder ihrerseits kündigen, wodurch sie insofern schlechter als die nicht kündigungsgeschützten Arbeitnehmer gestellt wären.

Das vorliegende Klagebegehren ist daher abzuweisen.

Wie das Berufungsgericht zutreffend dargelegt hat, genießen die Betriebsratsmitglieder den besonderen Kündigungsschutz nach den §§ 120 bis 122 ArbVG nicht um ihrer selbst willen, sondern zur Sicherstellung der ihnen vom Gesetzgeber im Interesse des Betriebes und dessen Belegschaft übertragenen Aufgaben (Kuderna, Einige Probleme des besonderen Kündigungsschutzes, DRdA 1990, 1 [16]; Arb 11.180; SZ 68/140). Weiters dürfen Betriebsratsmitglieder, wie oben ausgeführt, aus ihrer Funktion keine materiellen Vorteile erzielen. Trifft somit eine arbeitsvertraglich zulässige Herabsetzung des Entgelts sämtliche vergleichbaren, nicht besonderen Kündigungsschutz genießenden Belegschaftsmitglieder, wäre es, wie E. Rotter (Betriebsrat, Ehrenamt und Änderungskündigung, ASoK 1996, 4 ff) zutreffend darlegt, sowohl mit dem Zweck des besonderen Kündigungsschutzes als auch mit dem Verbot der materiellen Besserstellung des Betriebsratsmitgliedes nach den §§ 115 ff ArbVG unvereinbar, wäre der besondere Kündigungsschutz ein Hindernis für die Gleichbehandlung der Betriebsratsmitglieder mit der übrigen Belegschaft. In diesem Sinne hat der Oberste Gerichtshof in der oben zitierten Entscheidung Arb 10.761 ausgesprochen, daß sich eine zulässige Kürzung des Entgeltes der übrigen Belegschaft auch auf den Verdienst der Betriebsratsmitglieder auswirkt.Wie das Berufungsgericht zutreffend dargelegt hat, genießen die Betriebsratsmitglieder den besonderen Kündigungsschutz nach den Paragraphen 120 bis 122 ArbVG nicht um ihrer selbst willen, sondern zur Sicherstellung der ihnen vom Gesetzgeber im Interesse des Betriebes und dessen Belegschaft übertragenen Aufgaben (Kuderna, Einige Probleme des besonderen Kündigungsschutzes, DRdA 1990, 1 [16]; Arb 11.180; SZ 68/140). Weiters dürfen Betriebsratsmitglieder, wie oben ausgeführt, aus ihrer Funktion keine materiellen Vorteile erzielen. Trifft somit eine arbeitsvertraglich zulässige Herabsetzung des Entgelts sämtliche vergleichbaren, nicht besonderen Kündigungsschutz genießenden Belegschaftsmitglieder, wäre es, wie E. Rotter (Betriebsrat, Ehrenamt und Änderungskündigung, ASoK 1996, 4 ff) zutreffend darlegt, sowohl mit dem Zweck des besonderen Kündigungsschutzes als auch mit dem Verbot der materiellen Besserstellung des Betriebsratsmitgliedes nach den Paragraphen 115, ff ArbVG unvereinbar, wäre der besondere Kündigungsschutz ein Hindernis für die Gleichbehandlung der Betriebsratsmitglieder mit der übrigen Belegschaft. In diesem Sinne hat der Oberste Gerichtshof in der oben zitierten Entscheidung Arb 10.761 ausgesprochen, daß sich eine zulässige Kürzung des Entgeltes der übrigen Belegschaft auch auf den Verdienst der Betriebsratsmitglieder auswirkt.

Berücksichtigt man den Zweck des besonderen Kündigungsschutzes und die Ausgestaltung des Amtes des Betriebsrates als Ehrenamt (mit striktem Benachteiligungs- und Bevorzugungsverbot), dann gelangt man zum Ergebnis, daß dem Betriebsratsmitglied nicht das Verbleiben mit reduziertem Entgelt mit einer zwar formell als

Leistungsklage auf Abgabe einer Willenserklärung gefaßten, in Wahrheit auf eine im Gesetz nicht vorgesehene, nur ausnahmsweise zulässige Rechtsgestaltung (vgl DRdA 1996/50 [E. Eypeltauer]) gerichtete Klage aufgezwungen werden kann, sondern daß eine Angleichung an das den übrigen, verbliebenen Belegschaftsmitgliedern zulässigerweise gezahlte Entgelt erst nach Einräumung der zuvor den anderen Arbeitnehmern mit der Arbeitgeberkündigung gebotenen Alternative zulässig ist.Berücksichtigt man den Zweck des besonderen Kündigungsschutzes und die Ausgestaltung des Amtes des Betriebsrates als Ehrenamt (mit striktem Benachteiligungs- und Bevorzugungsverbot), dann gelangt man zum Ergebnis, daß dem Betriebsratsmitglied nicht das Verbleiben mit reduziertem Entgelt mit einer zwar formell als Leistungsklage auf Abgabe einer Willenserklärung gefaßten, in Wahrheit auf eine im Gesetz nicht vorgesehene, nur ausnahmsweise zulässige Rechtsgestaltung vergleiche DRdA 1996/50 [E. Eypeltauer]) gerichtete Klage aufgezwungen werden kann, sondern daß eine Angleichung an das den übrigen, verbliebenen Belegschaftsmitgliedern zulässigerweise gezahlte Entgelt erst nach Einräumung der zuvor den anderen Arbeitnehmern mit der Arbeitgeberkündigung gebotenen Alternative zulässig ist.

Eine Gleichbehandlung mit den Entgeltansprüchen der übrigen Belegschaft im Sinne der Herabsetzung auf das nunmehrige Entgeltniveau käme daher nur in Frage, nachdem den Betriebsratsmitgliedern als Alternative die Möglichkeit der freiwilligen Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Zubilligung sämtlicher Ansprüche wie bei einer Arbeitgeberkündigung angeboten würde.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 41, 50 ZPO.Die Kostenentscheidung beruht auf den Paragraphen 41,, 50 ZPO.

Anmerkung

E50991 08B02667

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1998:008OBA00266.97V.0625.000

Dokumentnummer

JJT_19980625_OGH0002_008OBA00266_97V0000_000

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at