

TE OGH 1988/10/12 9ObA131/88

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 12.10.1988

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.-Prof.Dr.Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr.Gamerith und Dr.Bauer sowie die fachkundigen Laienrichter Werner Jeitschko und Helga Kaindl als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Heinz S***-B***, Schlosser, Judenburg, Gabelhofersiedlung 42, vertreten durch Dr.Reinhard Tögl, Rechtsanwalt in Graz, wider die beklagte Partei S*** F*** Gesellschaft mbH, Judenburg, Gußstahlwerkstraße 20, vertreten durch Dr.Robert Obermann, Rechtsanwalt in Kapfenberg, wegen S 48.128,74 sA, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgerichtes in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 11.Februar 1988, GZ 7 Ra 1126/87-46, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Kreisgerichtes Leoben als Arbeits- und Sozialgerichtes vom 16. Juli 1987, GZ 22 Cga 41/87-41, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die Urteile der Vorinstanzen werden dahingehend abgeändert, daß sie zu lauten haben:

"Das Begehren des Inhalts, die beklagte Partei sei schuldig, der klagenden Partei den Betrag von S 48.128,74 brutto samt 4 % Zinsen aus S 22.081,23 seit 1.1.1985 und aus S 26.047,51 seit 1.1.1986 zu zahlen, wird abgewiesen." Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 44.701,-- bestimmten Kosten des Verfahrens erster und zweiter Instanz (darin enthalten S 3.791,-- Umsatzsteuer und S 3.000,--

Barauslagen) binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen. Die klagende Partei ist weiter schuldig, der beklagten Partei die mit S 5.329,75 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin enthalten S 257,25 Umsatzsteuer und S 2.500,-- Barauslagen) binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger hat von 1956 bis 1960 bei den Steirischen Gußstahlwerken eine Lehre als Maschinenschlosser absolviert und war anschließend bis 1975 im Federnwerk des genannten Unternehmens beschäftigt, das 1975 von der V*** AG übernommen wurde. Der Kläger arbeitete bis 31. Dezember 1983 im Federnwerk der V*** AG, Werk Judenburg, und war Mitglied des Betriebsrats. Seit 1.Jänner 1984 ist der Kläger bei der beklagten Partei beschäftigt und ist seit April 1984 Mitglied des Betriebsrats dieses Betriebes. Das Arbeitsverhältnis unterlag immer den Bestimmungen des Kollektivvertrages für eisen- und metallerzeugende und verarbeitende Industrie (KV). Punkt IX des KV hatte in der im Jahr 1982 in Geltung gestandenen Fassung (auszugsweise) nachstehenden Inhalt:

"IX. E***

Kollektivvertragslöhne (Mindeststundenlöhne)

1.

Lohngruppen:

1. Spitzenfacharbeiter..... S 63,--
2. qualifizierte Facharbeiter..... S 55,--
3. Facharbeiter..... S 48,--
4. besonders qualifizierte Arbeitnehmer..... S 43,50
5. qualifizierte Arbeitnehmer..... S 41,25
6. Arbeitnehmer mit Zweckausbildung..... S 39,50
7. Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung..... S 37,50
8. jugendliche Arbeitnehmer..... S 35,50

.....

3.

Der Kollektivvertragslohn (Mindeststundenlohn) einer Lohngruppe stellt keine Begrenzung des Ist-Lohnes einer niedrigeren Lohngruppe dar. Regelmäßige Überzahlung des Kollektivvertragslohnes, die weder unter die Akkord- bzw. Prämienbestimmungen (Abschnitte XII und XIII des Kollektivvertrages) fallen noch zweckbestimmte Zulagen sind, gelten als Bestandteil des Stundenlohnes.

Lohngruppenerweiterung

5.

Die kollektivvertraglichen Lohngruppen können auf Grund einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat erweitert werden, doch ist eine Lohngruppenbezeichnung zu wählen, die den Zusammenhang mit der entsprechenden kollektivvertraglichen Lohngruppe klar sichtbar macht. Für jede dieser betrieblichen Lohngruppen müssen die Mindestbestimmungen des Kollektivvertrages zutreffen." Am 15. Mai 1982 wurde zwischen der Werkdirektion der V*** AG, Werk Judenburg, einerseits und dem Arbeiterbetriebsrat der V*** AG, Werk Judenburg, andererseits eine Vereinbarung (bezeichnet als Betriebsvereinbarung Nr. JB 82-02) geschlossen. Zweck dieser Vereinbarung, deren Gültigkeitsbeginn mit 1. März 1982 festgelegt wurde, war die Einführung eines Zeitlöhnerentlohnungsschemas für alle Zeitlöhner des V*** Werkes Judenburg. Innerhalb der kollektivvertraglichen Lohngruppen wurden jeweils mehrere Untergruppen vorgesehen und in einer Tabelle der Lohn für jede dieser Untergruppen festgelegt. Der Kläger wurde in Lohngruppe 11

(Untergruppe 1 der Lohngruppe 1) Lohnstufe 5, Einstufungszeile 9 eingestuft. Aus den Ansätzen der Vereinbarung ergab sich dabei für den Kläger ein Stundenlohn von S 81,60. Unter Punkt IV der Vereinbarung wurde bestimmt, daß diese gemäß § 32 Abs. 1 ArbVG von beiden Vertragsteilen unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Letzten eines Kalendermonats gekündigt werden kann. Die Vereinbarung wurde vom Werkdirektor und vom Vorsitzenden des Arbeiterbetriebsrates unterfertigt und im Betrieb ausgehängt. Sie wurde in der Folge nicht gekündigt.

Im Werk Judenburg der V*** AG bestanden ursprünglich mehrere Abteilungen und zwar das Stahlwerk, das Hammerwerk, das Preßwerk, das Walzwerk, der Blankstahlbetrieb, die Erhaltungsbetriebe, die Kaltbearbeitungswerkstätte und das Federnwerk. Davon wurden das Preßwerk 1980, das Stahl- und Hammerwerk 1981 geschlossen. Das Walzwerk wurde 1981 und das Blankstahlwerk am 1. Oktober 1983 von der V*** A*** AG übernommen. Mit 1. Oktober 1983 wurde die Werkdirektion Judenburg aufgelöst; die Agenden wurden von der V*** Kapfenberg wahrgenommen, soweit es den V***-Bereich betraf.

Zwischen dem 1. Oktober und dem 31. Dezember 1983 war der ehemalige "Betriebschef" des Federnwerkes,

Dipl.Ing.Raimund S***, für den Standpunkt der V*** AG verantwortlich. Wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten wurde beschlossen, das Federnwerk durch eine eigene Gesellschaft mbH zu führen, welche selbständig agieren sollte; insbesondere Ein- und Verkauf sollten direkt von Judenburg aus durchgeführt werden. Mit Notariatsakt vom 7.Dezember 1983 wurde vor dem öffentlichen Notar Dr.Reinhard R*** in Wien von der V*** AG und der Handelsgesellschaft für Industrie und Hüttenprodukte Gesellschaft mbH die beklagte Partei mit dem Sitz in Judenburg gegründet. Gegenstand des Unternehmens der beklagten Partei war die Herstellung und der Vertrieb von Federn der Marke "Styria"; ferner Federnzubehör und die Durchführung aller Geschäfte, die mit dem Gegenstand des Unternehmens im Zusammenhang standen. Das erste Geschäftsjahr sollte mit dem Tag der handelsgerichtlichen Registrierung beginnen. Am 23.Dezember 1983 wurde die beklagte Partei in das Handelsregister Abteilung B unter Nr. 87/Judenburg eingetragen. Geschäftsführer war und ist Dipl.Ing. Raimund S***. Vom 31.Oktober 1983 bis zur Jahreswende 1983/84 bestand das Werk Judenburg der V*** AG nur mehr aus dem Federnwerk mit rund 140 Arbeitnehmern und der Kaltbearbeitungswerkstätte, deren Stilllegung bereits beschlossen war und im Mai 1984 auch durchgeführt wurde. Mit 1.Jänner 1984 nahm die beklagte Partei ihre Tätigkeit auf, ohne daß es zu einem Betriebsstillstand gekommen wäre; das Federnwerk wird nunmehr von der beklagten Partei geführt. Seit 1.Jänner 1984 wurden am selben Standort (Judenburg) von derselben Belegschaft mit denselben maschinellen Anlagen die gleichen Produkte erzeugt. Am 29.November 1983 fand in Kapfenberg zwischen den leitenden Angestellten der V*** AG und Belegschaftsvertretern ein Gespräch statt. Bei diesem Termin wurde den Belegschaftsvertretern die triste finanzielle Situation und die schlechte Auftragslage des Federnwerkes vor Augen geführt; sie wurden vom Plan, dieses Werk auszugliedern und mit der Führung eine eigene Gesellschaft zu betrauen, in Kenntnis gesetzt. Es wurde auch dargelegt, daß neben anderen Maßnahmen die Notwendigkeit zu Lohn- und Gehaltskürzungen bestehe, um einen Abbau der Defizite zu erreichen. Ein nächstes Verhandlungsgespräch fand am 16.Dezember 1983 zwischen der Leitung des Unternehmens und den Belegschaftsvertretern statt; der Besprechung vom 20.Dezember 1983 wurde erstmals ein Funktionär der Gewerkschaft in Person des Gebietssekretärs Richard H*** beigezogen. Die beklagte Partei bot anfangs einen Durchschnittslohn von S 68,- brutto; zu diesem Zeitpunkt lag der Durchschnittslohn bei der V*** AG Werk Judenburg bei zirka S 86,- bis S 87,-. Mit 21.Dezember 1983 wurde von der V*** AG an die Beschäftigten des Federnwerkes und an den Kläger ein Schreiben versandt, in dem die Aufforderung erging, die Zustimmung zur einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses zur V*** AG zum 31.Dezember 1983 und zur Begründung neuer Arbeitsverhältnisse zur beklagten Partei ab 1. Jänner 1983 unter den Bedingungen der Anerkennung der bei der V*** erworbenen Vordienstzeiten und der Anerkennung der Festlegung der arbeits- und sozialrechtlichen Bedingungen und des monatlichen Entgelts durch die beklagte Partei zu erteilen. Die angeführten Schreiben wurden vom Betriebsrat eingesammelt und ununterfertigt an die beklagte Partei zurückgesandt. In einem Begleitschreiben vom 29. Dezember 1983 führte der Vorsitzende des Arbeiterbetriebsrates aus, daß in einem Gespräch zwischen Gen.Dir.-Stellvertreter M*** (V***) und dem Landessekretär der Fachgewerkschaft zugesichert worden sei, daß den Löhnen der beklagten Partei der V*** Durchschnittslohn als Basis zugrunde gelegt werde; die Belegschaft sei erst bei schriftlicher Zusicherung dieser Bedingung bereit, die Überstellungsbriefe zu unterfertigen.

Ab 1.Jänner 1984 bestand bei der beklagten Partei kein Betriebsrat; durch die Austöchterung war die Zahl der Betriebsratsmitglieder unter die Hälfte der vorherigen Zahl gesunken. Die ehemaligen Betriebsratsmitglieder - der Kläger und Franz P*** - wurden von der beklagten Partei als Sprecher der Belegschaft akzeptiert. Am 10. Jänner 1984 fanden wieder Verhandlungen zwischen der Geschäftsführung und diesen Belegschaftsvertretern statt, die jedoch kein Ergebnis brachten. Am 16.Jänner 1984 kam es zu einer Gesprächsrunde mit dem Landessekretär der Gewerkschaft und Gen.Dir.- Stellvertreter M***, in welchem der Vertreter der Gewerkschaft erklärte, daß eine Lohnkürzung von höchstens 10 % vorstellbar sei; dieses Angebot wurde aber am nächsten Tag widerrufen. Am 23.Jänner 1984 verhandelte die beklagte Partei mit dem Sprecher der Belegschaft P*** unter Beiziehung des Zentralsekretärs der Fachgewerkschaft Metall, Bergbau und Energie, Rudolf N***, ferner des Landessekretärs der Gewerkschaft, des Gen.Dir.-Stellvertreters M***, sowie des Vorstandsdir. der V*** AG, Dipl.Ing.Dr.B***. Die beklagte Partei erhöhte ihr seinerzeitiges Angebot eines Durchschnittsstundenlohnes von S 68,-

brutto auf S 74,90. Rudolf N*** forderte jedoch den V***- Durchschnittslohn von 76,90 brutto. Diesem Verlangen wurde letztlich (nach Behandlung der Frage in einer Vorstandssitzung der V*** AG) von der beklagten Partei zugestimmt. Der Sprecher der Belegschaft und nunmehrige Betriebsratsvorsitzende Franz P*** war mit dem zugestandenem Durchschnittslohn von S 76,90 brutto nicht einverstanden und erklärte, daß der alte Lohn weitergezahlt werden müsse.

Bei einer Betriebsversammlung vom 1. Februar 1987 wurde der Belegschaft das Verhandlungsergebnis mitgeteilt, von dieser aber nicht akzeptiert. Am 2. Februar 1984 versandte die beklagte Partei an ihre Belegschaftsmitglieder, darunter auch an den Kläger, Schreiben, worin sie mitteilte, daß mangels Unterfertigung des zugegangenen Briefes betreffend den Eintritt in die beklagte Partei die Anmeldung bei der Gebietskrankenkasse rückwirkend zum 1. Jänner 1984 erfolgt sei, daß die Entlohnung bei der beklagten Partei zu den Bedingungen erfolgen werde, welche mit der zuständigen Fachgewerkschaft vereinbart worden seien, nämlich daß der durchschnittliche Lohn im Betrieb dem durchschnittlichen Lohn der Betriebe der V*** AG entspreche. Für den Fall, daß die Adressaten nicht bereit seien, per 1. Jänner 1984 mit der beklagten Partei ein Arbeitsverhältnis einzugehen, erwarte die Geschäftsleitung die persönliche Mitteilung bis 10. Februar 1984. Vom 8. Februar 1984 bis 10. Februar 1984 bat der Geschäftsführer der beklagten Partei Dipl. Ing. S*** in Anwesenheit des Ing. S***, des Klägers und des Belegschaftssprechers P*** sämtliche Arbeitnehmer der beklagten Partei zu sich. Er stellte sie vor die Alternative, entweder für die beklagte Partei zu dem mit der Gewerkschaft vereinbarten Lohn zu arbeiten oder von der V*** AG gekündigt zu werden. Von 10 Mitarbeitern, die das letztgenannte Angebot zunächst annahm, hielten es letztlich 6 aufrecht. Diese wurden gekündigt und ihre Ansprüche von der V*** AG befriedigt. Der Kläger hat sowohl für sich selbst als auch für die Belegschaft immer wieder erklärt, daß er mit der Herabsetzung der Löhne nicht einverstanden sei.

Der Kläger begehrt die Zahlung des der Höhe nach nicht mehr bestrittenen Betrages von S 48.128,74 brutto sA als Differenz zwischen dem ihm für die Zeit vom Jänner 1984 bis November 1985 ausbezahlten Lohn und dem nach den Ansätzen der Vereinbarung vom 15. März 1982 berechneten Lohn. Die Vereinbarung vom 15. März 1982 sei eine verbindliche Betriebsvereinbarung gewesen, die weiterhin in Geltung stehe, so daß die Entlohnung auf dieser Grundlage zu erfolgen habe.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung der Klage. Die Vereinbarung vom 15. März 1982 sei spätestens im Dezember 1983 mangels Bestehens eines Betriebes im Sinn des ArbVG erloschen; auch habe es ab 1. Jänner 1984 mangels Weiterbestehens des alten Betriebes keinen Betriebsrat mehr gegeben. Der Österreichische Gewerkschaftsbund, Fachgewerkschaft Metall, Bergbau und Energie, habe als bevollmächtigter Vertreter der mangels Bestehens eines Betriebsrates ansonsten unvertretenen Belegschaft des Federnwerkes im Jänner 1984 mit der beklagten Partei eine die Belegschaft bindende Lohnvereinbarung getroffen, nach der die Entlohnung seither erfolge. Die Betriebsvereinbarung 1982 sei mit Schreiben der V*** AG vom 21. Dezember 1983 sowie der V*** AG und der beklagten Partei vom 2. Februar 1984 einseitig aus wichtigem Grund, nämlich wegen Wegfalles ihrer seinerzeitigen Geschäftsgrundlage, vorzeitig aufgelöst worden. Betriebsratsobmann S*** habe am 29. Dezember 1983 der einverständlichen Auflösung der Betriebsvereinbarung durch Vorschlag eines neuen Entlohnungsschemas, welches von der beklagten Partei am 2. Februar 1984 akzeptiert worden sei, zugestimmt; im übrigen habe die Betriebsvereinbarung keinen normativen Charakter und sei durch Einzelvereinbarung mit dem Kläger, der durch Weiterarbeit unter den ihm seitens der beklagten Partei angebotenen Bedingungen ausdrücklich, zumindest aber konkludent, auch die neuen Entlohnungsbedingungen akzeptiert habe, aufgehoben worden. Davon abgesehen sei der Lohnanspruch des Klägers mangels Geltendmachung innerhalb der kollektivvertraglichen Frist verfallen. Das Erstgericht gab der Klage statt. Die Vereinbarung vom 15. März 1982 sei eine freiwillig, aber normativ wirkende und daher einzelvertraglich nicht abdingbare Betriebsvereinbarung gewesen, deren Abschluß durch den auf die Arbeitsverträge der Belegschaft anzuwendenden Kollektivvertrag für die eisen- und metallerzeugende und verarbeitende Industrie ermöglicht worden sei. Äußerungen der Arbeitnehmer, zu den neuen Entlohnungsbedingungen weiterzuarbeiten und nicht gekündigt werden zu wollen, seien daher wegen Verstoßes gegen das Günstigkeitsprinzip unwirksam. Da sich die Hauptelemente des Betriebes, nämlich Betriebsstandort, Betriebsmittel, Betriebszweck, Betriebsgegenstand, Belegschaft sowie Organisation im Sinn einer organisierten Produktionsstätte nicht geändert hätten, sei der seinerzeitige Betrieb Federnwerk in der V*** AG mit dem Betrieb Federnwerk der beklagten Partei identisch. Die bloße Änderung des Betriebsinhabers und eines Teiles der Betriebsorganisation reiche zur Annahme einer Betriebsänderung im Sinn des ArbVG nicht aus. Bei Betriebsidentität gelten aber Betriebsvereinbarungen im neuen Betrieb weiter; eine Kündigung oder einseitige Auflösung sei nicht erfolgt. Ab 1. Jänner 1984 habe zwar kein Betriebsrat mehr bestanden, doch habe die zuständige Fachgewerkschaft mangels Bevollmächtigung durch die einzelnen Arbeitnehmer nicht als Belegschaftsvertretung Lohnvereinbarungen mit Wirkung für die einzelnen Arbeitnehmer abschließen können; es sei ihr nur eine vermittelnde Funktion zugekommen. Eine Einigung der Belegschaft, als deren Sprecher unter anderem der Kläger von der beklagten Partei akzeptiert worden sei, mit der beklagten Partei über neue Entlohnungsbedingungen sei mangels Zustimmung der

Belegschaft nicht zustande gekommen. Da auch ein Verfall der Ansprüche nicht vorliege, bestehe das erhobene Begehren zu Recht. Das Berufungsgericht gab der Berufung der beklagten Partei nicht Folge. In Art. IX Z 5 des KV werde die Möglichkeit eröffnet, die kollektivvertraglichen Lohngruppen auf Grund einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat zu erweitern, wobei jedoch eine Lohngruppenbezeichnung zu wählen sei, die den Zusammenhang mit den entsprechenden kollektivvertraglichen Lohngruppen sichtbar mache. Damit sei auch im Betrieb der V*** AG die Möglichkeit zum Abschluß einer freiwilligen, mit normativer Wirkung nach § 31 Abs. 1 ArbVG ausgestatteten Betriebsvereinbarung betreffend die Erweiterung der kollektivvertraglichen Lohngruppen gegeben gewesen. Die Erweiterung der kollektivvertraglichen Lohngruppen durch Einführung von betrieblichen Lohnzwischengruppen könne denotwendig nur zum Ziel haben, daß die Lohnansätze der einzelnen betrieblichen Lohngruppen "mehr oder weniger" über dem Mindestlohnsatz der zugehörigen kollektivvertraglichen Lohngruppe liegen, da sonst die Lohngruppenerweiterungsmöglichkeit sinnlos bliebe. Die betreffende Kollektivvertragsbestimmung sei daher so zu verstehen, daß die dort ermöglichte Betriebsvereinbarung über betriebliche Lohngruppen eine betragliche Beschränkung auf den Mindestlohnsatz der jeweiligen zugehörigen kollektivvertraglichen Lohngruppe bei keiner der betrieblichen Lohngruppen enthalten müsse. Dabei könnten auch die betraglichen Ansätze der betrieblichen Lohngruppen über dem Lohnsatz der nächsthöheren kollektivvertraglichen Lohngruppe hinausgehen. Aus Art. IX Z 2 KV ergebe sich, daß der Kollektivvertragslohn einer Lohngruppe den Istlohn einer niedrigeren Lohngruppe nicht begrenze. Da es sich bei den Lohnansätzen der betrieblichen Lohngruppen der Betriebsvereinbarung insgesamt um Istlohnvereinbarungen handle, die kollektivvertraglich nach oben keiner Beschränkung unterworfen seien, sei die Überschreitung der kollektivvertraglichen Lohnansätze der nächsthöheren kollektivvertraglichen Lohngruppe durch die Istlohnansätze der einzelnen betrieblichen Lohngruppen niedriger kollektivvertraglicher Lohngruppen kollektivvertragsimmanent. Selbst wenn die Istlohnansätze der betrieblichen Lohngruppen die Mindestlohnansätze einer höheren kollektivvertraglichen Lohngruppe überstiegen, könne noch nicht von einer Kollektivvertragswidrigkeit gesprochen werden, solange durch die Bezeichnung der betrieblichen Lohngruppe die Zugehörigkeit zu einer bestimmten kollektivvertraglichen Lohngruppe klar ersichtlich bleibe. Es sei daher vom Vorliegen einer Betriebsvereinbarung im Sinn des § 29 ArbVG auszugehen. Eine Kündigung dieser Betriebsvereinbarung, die bis 31. Dezember 1983 an den Betriebsrat und nach diesem Zeitpunkt mangels Bestehens eines solchen an einen für den Betriebsrat zu bestellenden Kurator zu erklären gewesen wäre, sei nicht erfolgt. Die Vertreter der Fachgewerkschaft seien nicht legitimiert gewesen, eine die bestehende Betriebsvereinbarung abändernde Lohnvereinbarung wirksam zu treffen. Daß das Federnwerk schon vor dem 1. Jänner 1984 die Betriebsmerkmale für sich allein im Rahmen des Werkes Judenburg erfüllt habe, werde schon daraus deutlich, daß es bei gleichem Produktionsvorgang am selben Ort mit derselben Belegschaft und gleichem Arbeitsergebnis ab 1. Jänner 1984 für sich allein als (ausgliederter) selbständiger Betrieb tätig geworden sei. Daß es vor dem 1. Oktober 1983 mit anderen, am selben Ort lokalisierten Produktionsstätten desselben Betriebsinhabers zusammengefaßt gewesen sei und arbeitsverfassungsrechtlich nicht als eigener Betrieb behandelt worden sei, ändere nichts an der tatsächlichen Situation. Ab 1. Jänner 1984 habe sich mit Ausnahme des Betriebsinhaberwechsels und des Wegfalles der betrieblich abgesonderten Kaltbearbeitungswerkstätte nichts geändert. Auch die teilweise Verlegung der kaufmännischen und organisatorischen Leitung habe keinen Einfluß auf die Betriebseigenschaft des Federnwerkes gehabt. Die Arbeitseinheit "Federnwerk im Rahmen der V***-Werk Judenburg" habe am 30. September, 1. Oktober und 31. Dezember 1983 Betriebsqualität aufgewiesen, und es habe Betriebsidentität zwischen dieser Arbeitseinheit und dem Betrieb der beklagten Partei am 1. Jänner 1984 bestanden. Die Betriebsvereinbarung vom 15. März 1982 sei daher über den 1. Jänner 1984 hinaus während des klagsgegenständlichen Zeitraumes in Geltung gestanden; der Kläger sei dementsprechend zu entlohnen, zumal ein Verfall seiner Ansprüche nicht eingetreten sei.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der beklagten Partei aus den Revisionsgründen der Mangelhaftigkeit des Verfahrens und der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, die angefochtene Entscheidung im Sinne einer Klageabweisung abzuändern; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

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

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist berechtigt.

Die geltend gemachten Verfahrensmängel liegen nicht vor (§ 510 Abs. 3 ZPO).

Der Rechtsansicht, daß die zwischen der Werksdirektion Judenburg und dem Betriebsrat des Werkes am 15. März 1982 getroffene Vereinbarung hinsichtlich der dort enthaltenen Lohnregelungen als bindende Betriebsvereinbarung gemäß § 29 ArbVG zu qualifizieren sei, kann nicht beigetreten werden.

Zulässiger Inhalt einer Betriebsvereinbarung kann nur sein, was durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Regelung durch Betriebsvereinbarung überantwortet wurde (Strasser in Floretta-Strasser ArbVG Handkommentar 170 f). Im Arbeitsverfassungsgesetz finden sich die Angelegenheiten, die durch Betriebsvereinbarung geregelt werden können, im wesentlichen in den §§ 47 Abs. 1, 94 Abs. 3 und 6, 95 Abs. 1 und 2, 96, 96 a, 97 und § 109 Abs. 3 ArbVG (Floretta-Strasser ArbVG2, 44). Die Festsetzung des Zeitlohnes gehört nicht zu diesen Angelegenheiten. Das Gesetz bietet daher keine Grundlage für die Festlegung von Zeitlöhnen durch Betriebsvereinbarungen.

Aber auch aus dem hier zur Anwendung kommenden KV kann eine unbeschränkte Regelungskompetenz dieser Frage durch die Partner der Betriebsvereinbarung nicht abgeleitet werden. Im Rahmen des kollektiven Arbeitsrechtes hat die Regelung der Höhe des Zeitlohnes grundsätzlich durch Kollektivvertrag zu erfolgen. Behalten nun die Kollektivvertragspartner Angelegenheiten, die in ihre Regelungsbefugnis fallen, der Betriebsvereinbarung vor, so müssen diese Angelegenheiten ausdrücklich und konkret bezeichnet werden (Floretta-Strasser ArbVG2, 44); nur in dem so determinierten Bereich kann eine Regelung durch Betriebsvereinbarung iS des § 29 ArbVG erfolgen, wobei der Vorrang des Kollektivvertrages einer extensiven Interpretation einer solchen Kollektivvertragsbestimmung entgegensteht.

In Art. IX Z 5 des Kollektivvertrages wird bestimmt, daß die kollektivvertraglichen Lohngruppen auf Grund einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat erweitert werden können, wobei jedoch eine Lohngruppenbezeichnung zu wählen ist, die den Zusammenhang mit der entsprechenden kollektivvertraglichen Lohngruppe klar sichtbar macht. Für jede dieser betrieblichen Lohngruppen müssen die Mindestbestimmungen des Kollektivvertrages zutreffen.

Aus dieser Bestimmung kann nicht abgeleitet werden, daß durch den KV die Tarifregelung in der Form zur Gänze auf die Parteien der Betriebsvereinbarung übertragen worden wäre, daß diese, sofern nur die Mindestsätze des Kollektivvertrages eingehalten und der Zusammenhang mit der kollektivvertraglichen Lohngruppenbezeichnung gewahrt wird, unabhängig von den Ansätzen des Kollektivvertrages bindend eine Lohnvereinbarung treffen könnten. Der Betriebsvereinbarung wird vielmehr nur die Erweiterung der Lohngruppen - wie im vorliegenden Fall durch Einführung von Zwischenlohngruppen - vorbehalten. Aus der Vorschrift, daß eine Lohngruppenbezeichnung zu wählen ist, die den Zusammenhang mit der kollektivvertraglichen Lohngruppe klar sichtbar macht, ergibt sich, daß es auch im Fall des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung beim grundsätzlichen Lohngruppenaufbau des Kollektivvertrages zu bleiben hat. Da den Partnern der Betriebsvereinbarung eine weitere Regelungsbefugnis nicht ausdrücklich eingeräumt wird, sind auch die Lohnansätze für die einzelnen Lohngruppen beizubehalten; für die Mindestlöhne der einzelnen Lohngruppen wird dies durch den letzten Satz des Art. IX Z 5 KV noch ausdrücklich zum Ausdruck gebracht. Als Regelungsinhalt einer zulässigen Betriebsvereinbarung ergibt sich daher die Einführung neuer (erweiterter) Lohngruppen auf der Basis der kollektivvertraglichen Lohngruppen, wobei die Löhne für die neu geschaffenen Untergruppen im Rahmen des Differenzbetrages zur nächsthöheren kollektivvertraglichen Lohngruppe gestaffelt werden können. Nur dieser Regelungsinhalt kann dem Art. IX Z 5 KV unterstellt werden. Eine darüber hinausreichende

Lohnregelungskompetenz auf Betriebsebene - etwa die Überschreitung des Lohnes der nächsthöheren kollektivvertraglichen Lohngruppe für die durch Betriebsvereinbarung geschaffenen Lohnuntergruppen - hätte eine Tarifautonomie der Partner der Betriebsvereinbarung lediglich unter Bindung an den Lohngruppenaufbau des KV und die im KV bestimmten Mindestlöhne, im übrigen jedoch völlig losgelöst von den kollektivvertraglichen Lohnansätzen zur Folge. Derartiges kann aus der zitierten Kollektivvertragsbestimmung nicht abgeleitet werden. Auch Art. IX Z 3 KV bietet keine Grundlage für eine solche Auslegung. Es wird darin nur das Günstigkeitsprinzip des § 3 ArbVG wiederholt; eine Ermächtigung der Partner der Betriebsvereinbarung, die Lohnhöhe in diesem Ausmaß zu regeln, ergibt sich hieraus nicht. Durch Art. IX Z 5 KV wurde der Betriebsvereinbarung lediglich die Einführung neuer Lohnuntergruppen innerhalb der kollektivvertraglichen Lohngruppen vorbehalten, wobei die festzulegenden Entgelte innerhalb der vom Kollektivvertrag für die jeweiligen Lohngruppen sowie die nächsthöhere Lohngruppe bestimmten Entgelte liegen können. Nur in diesem begrenzten Rahmen besteht eine Regelungsbefugnis durch Betriebsvereinbarung.

In der Lohngruppe 1 kommen mangels einer darüberliegenden höheren Lohngruppe Lohnzwischengruppen schon begrifflich nicht in Frage. Jede Vereinbarung über eine Entlohnung von Arbeitnehmern der Lohngruppe 1 mit einem den kollektivvertraglichen Lohn dieser Lohngruppe übersteigenden Stundenlohn wäre durch die kollektivvertraglich eingeräumte Regelungsbefugnis nicht gedeckt, weil dadurch der kollektivvertragliche Höchstlohn überschritten würde. Aber selbst wenn man hinsichtlich der Lohngruppe 1 in Ermangelung einer höheren Lohngruppe bei Prüfung der Frage, ob die durch den Kollektivvertrag eingeräumte Regelungsbefugnis überschritten wurde, auf die Entlohnungsdifferenzen der nächstliegenden niedrigeren Lohngruppen abstellte, wäre für den Standpunkt des Klägers nichts gewonnen. Die durch den Kollektivvertrag übertragene Regelungsbefugnis wäre bei Abschluß der Betriebsvereinbarung dann nur eingehalten, wenn sich die Festlegung der Entlohnung der Untergruppen der Lohngruppe 1 in der Betriebsvereinbarung in dem Rahmen gehalten hätte, der durch das Verhältnis der Lohndifferenz zwischen den nächstliegenden kollektivvertraglichen Lohngruppen vorgegeben ist. Eine Gegenüberstellung ergibt, daß im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung die Entlohnung der Lohngruppe 2 des Kollektivvertrages etwa 14,5 % über der Entlohnung der Lohngruppe 3 und die Entlohnung der Lohngruppe 1 rund 14,5 % über der Entlohnung der Lohngruppe 2 lag. Innerhalb dieser Spanne wäre dann die Festlegung der Entlohnung von Lohnuntergruppen durch Betriebsvereinbarung durch den Kollektivvertrag den Parteien der Betriebsvereinbarung übertragen und dieser Prozentsatz würde dann gleichzeitig auch die Spanne bilden, innerhalb der über die Mindestlohnansätze der Lohngruppe 1 hinaus die Entlohnung für innerhalb der Lohngruppe 1 auf Betriebsebene geschaffene Lohnuntergruppen in einer Betriebsvereinbarung gemäß § 29 ArbVG geregelt werden könnte. Im konkreten Fall lag jedoch die für die Tätigkeit des Klägers in der Betriebsvereinbarung vorgesehene Entlohnung fast 30 % über dem kollektivvertraglichen Ansatz der Lohngruppe 1 (81,60 S gegenüber 63 S) und lag daher über der Relation der kollektivvertraglichen Entlohnung der nächstliegenden Lohngruppen. Daher wäre selbst unter Zugrundelegung dieser Ansicht die durch den Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehaltene Lohnregelungsbefugnis überschritten. Damit erübrigt sich eine Prüfung der Frage, ob dem Federnwerk bereits vor dem 1. Jänner 1984 Betriebseigenschaft zukam und ob bestehende Betriebsvereinbarungen durch die Übernahme des Federnwerkes durch die beklagte Partei berührt wurden. Vereinbarungen über unzulässige Regelungsgegenstände - häufig als unzulässige Betriebsvereinbarungen bezeichnet - besitzen nicht die spezifischen Rechtswirkungen einer Betriebsvereinbarung iS des § 29 ff ArbVG (insb. Normwirkung und zwingende Wirkung); auch die anderen einschlägigen Bestimmungen betreffend Betriebsvereinbarungen (z.B. über die Beendigung) können auf solche Vereinbarungen nicht angewendet werden. Eine Vereinbarung über unzulässige Regelungsgegenstände ist daher jedenfalls als Betriebsvereinbarung nichtig. Ein Betriebsrat als Organ der Belegschaft darf nämlich Betriebsvereinbarungen nur über von der Rechtsordnung vorgesehene Regelungsgegenstände abschließen (Spielbüchler-Floretta-Strasser Arbeitsrecht 2 II, 322). Der dem einzelnen Arbeitnehmer bekannt gegebene und von ihm stillschweigend zur Kenntnis genommene Inhalt einer unzulässigen Betriebsvereinbarung ist nur insofern rechtlich bedeutsam, als er die Grundlage für einzelvertragliche Ergänzungen gemäß § 863 ABGB bilden kann. Gibt nicht nur der Arbeitgeber, sondern die Gesamtheit der Arbeitnehmer durch ihr Verhalten eindeutig zu erkennen, daß sie sich an die Bestimmungen einer solchen "Betriebsvereinbarung" halten wollen, dann besteht kein Grund, an ihrer schlüssigen Unterwerfung unter die getroffene Vereinbarung und damit an einer entsprechenden Ergänzung der Einzelarbeitsverträge zu zweifeln (Arb. 9832 ua). Auf diese Weise in die Einzelarbeitsverträge eingeflossene Regelungen unterliegen jedoch nicht der erhöhten Bestandsgarantie einer Betriebsvereinbarung; von einer solchen Regelung kann durch eine einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer abgegangen werden.

Im vorliegenden Fall wurde die durch die Vereinbarung vom 15. März 1982 getroffene Regelung über die Entlohnung des Klägers durch die laufende Zahlung des vereinbarten Entgeltes durch den seinerzeitigen Arbeitgeber und die Annahme dieses Entgeltes durch den Kläger ein Bestandteil seines Arbeitsvertrages; die V*** AG war an diese Vereinbarung gebunden. Mit 1. Jänner 1984 wurde die Federnerzeugung von der beklagten Partei übernommen und weitergeführt. Mag auch der frühere Arbeitgeber des Klägers maßgeblich an dem neu gegründeten Unternehmen beteiligt gewesen sein, trat doch damit ein Wechsel des Rechtssubjektes auf Arbeitgeberseite ein. Wie in der Judikatur bereits mehrfach ausgesprochen, bedarf es zum Übergang eines Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber eines Unternehmens grundsätzlich einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer, dem bisherigen Arbeitgeber und dem neuen Arbeitgeber (sog. "Arbeitsvertragsübernahme"; siehe dazu insbes.

Krejci, Betriebsübergang und Arbeitsvertrag, 199 ff; ferner Schwarz,

Das Arbeitsverhältnis bei Übergang des Unternehmens 84 ff; Floretta in Floretta-Spielbühler-Strasser, Arbeitsrecht 3 I, 119 f; Martinek-Schwarz, AngG 6, 470 ff; Martinek-Schwarz, Abfertigung/Auflösung des Arbeitsverhältnisses 342 ff; Mayer-Maly, Österreichisches Arbeitsrecht I, 38; Apathy in einer Rechnung in DRdA 1979, 125 ff; Arb. 7031). Kommt eine solche Vertragsübernahme nicht zustande, dann bleibt das Arbeitsverhältnis zum bisherigen Arbeitgeber weiterhin aufrecht; der Arbeitnehmer kann eine Tätigkeit beim Erwerber ablehnen und das fortbestehende Arbeitsverhältnis zum Veräußerer - wenn dieser seinen Pflichten nicht nachkommt - durch vorzeitigen Austritt beenden (SZ 53/170).

Im vorliegenden Fall wurde der Kläger nie im Zweifel darüber gelassen, daß die beklagte Partei nicht bereit war, sein Arbeitsverhältnis unverändert zu übernehmen. Mit Schreiben vom 21. Dezember 1983 wurde der Kläger wie alle anderen Beschäftigten des Federnwerkes dazu aufgefordert, seine Zustimmung zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur V*** AG zum 31. Dezember 1983 und zur Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses zur beklagten Partei ab 1. Jänner 1984 unter den dort genannten Bedingungen, insbesondere der Neufestlegung des Arbeitsentgeltes, zu geben. Auch im Schreiben vom 2. Februar 1984 wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, daß die Geschäftsleitung eine persönliche Mitteilung der Arbeitnehmer erwarte, die nicht bereit seien, unter den mitgeteilten Entlohnungsbedingungen, die dem Kläger bekannt waren, ein Arbeitsverhältnis einzugehen. In persönlichen Gesprächen, die der Geschäftsführer der beklagten Partei nach Zugang dieses Schreibens mit den einzelnen Belegschaftsmitgliedern, darunter auch mit dem Kläger, führte, wurden die Beschäftigten vor die Alternative gestellt, entweder für die beklagte Partei zu den angebotenen Entlohnungsbedingungen zu arbeiten oder von der V*** gekündigt zu werden. Damit stellte die beklagte Partei jedenfalls klar, daß sie einen Eintritt in das bestehende Arbeitsverhältnis ablehne und nur unter den von ihr bezeichneten Bedingungen zu einer weiteren Beschäftigung des Klägers bereit sei. Da der Kläger unter diesen Umständen seine Arbeitstätigkeit für die beklagte Partei fortsetzte, hat er sich den von der beklagten Partei vorgeschlagenen Bedingungen unterworfen, sodaß ein Arbeitsvertrag mit dem von der beklagten Partei vorgeschlagenen Inhalt zustande kam. Dem Umstand, daß der Kläger bei verschiedenen Gelegenheiten erklärte, mit dem von der beklagten Partei vorgeschlagenen Entgelt nicht einverstanden zu sein und auch auf der Bezahlung des früheren, bei der V*** AG bezogenen Entgeltes bestehe, kommt keine rechtlich relevante Bedeutung zu. Da die beklagte Partei eine Übernahme des bis 31. Dezember 1983 bestandenen Arbeitsverhältnisses ablehnte, hatte die weitere Beschäftigung des Klägers den Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages zur Voraussetzung. Zum Abschluß dieses Arbeitsvertrages kam es dadurch, daß der Kläger in Kenntnis der von der beklagten Partei angebotenen Bedingungen seine Tätigkeit fortsetzte. Einseitige Forderungen einer höheren Entlohnung konnten auf den Inhalt dieses Arbeitsvertrages keinen Einfluß haben; es wäre dem Kläger freigestanden, die Begründung eines Arbeitsverhältnisses zur beklagten Partei unter den von dieser angebotenen Bedingungen abzulehnen und seine Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gegenüber der V*** AG geltend zu machen. Der Kläger kann der beklagten Partei gegenüber Ansprüche, die ihm auf Grund der Vereinbarung vom 15. März 1982 und der durch diese erfolgten Änderung seines Arbeitsvertrages gegenüber der V*** AG bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu diesem Unternehmen über den 1. Jänner 1984

hinaus zugestanden wären, nicht mit Erfolg geltend machen. Im Hinblick darauf, daß mit der beklagten Partei ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, ist der Inhalt des früheren Arbeitsvertrages ohne Einfluß auf das Vertragsverhältnis der Streitparteien. Das Entgelt, das dem Kläger auf Grund der Vereinbarung mit der beklagten Partei zustand, hat er unstrittig erhalten; darüber hinausreichende Ansprüche bestehen nicht.

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

Anmerkung

E16063

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1988:009OBA00131.88.1012.000

Dokumentnummer

JJT_19881012_OGH0002_009OBA00131_8800000_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