jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2011/7/27 9ObA51/11g

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 27.07.2011

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf und Mag. Ziegelbauer sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Pflug und Alfred Klair als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei R***** O*****, vertreten durch Dr. Stephan Rainer, Rechtsanwalt in Innsbruck, gegen die beklagte Partei L*****, vertreten durch J. Pfurtscheller, Dr. M. Orgler, Mag. N. Huber, Rechtsanwälte in Innsbruck, wegen 18.329,20 EUR brutto sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 9. März 2011, GZ 15 Ra 14/11p-16, womit über die Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichts Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht vom 22. November 2010, GZ 42 Cga 72/10z-11, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die angefochtene Entscheidung wird dahin abgeändert, dass das Urteil des Erstgerichts unter Einschluss der bereits in Rechtskraft erwachsenen Abweisung eines Teilbegehrens insgesamt wiederhergestellt wird.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit 1.554,06 EUR (darin 259,01 EUR USt) bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens und die mit 2.353,24 EUR (darin 186,54 EUR USt und 1.234 EUR Barauslagen) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die am 1. 3. 1952 geborene Klägerin ist seit 18. 2. 1980 bei der Beklagten als Vertragsbedienstete im gehobenen Erzieherdienst beschäftigt. Sie arbeitete bis zum 30. 11. 2003 im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung 40 Stunden pro Woche. Am 1. 9. 2003 beantragte die Klägerin schriftlich ab 1. 12. 2003 Altersteilzeit. Die PVA teilte ihr mit Schreiben vom 30. 10. 2003 mit, dass der frühest mögliche Pensionsstichtag für eine vorzeitige Alterspension gemäß § 253b ASVG der 1. 4. 2010 sei. Die Altersteilzeitregelung wurde von den Vorgesetzten der Klägerin und der bei der Beklagten eingerichteten Altersteilzeitkommission befürwortet, wobei dieser im Zeitpunkt ihrer Stellungnahme am 3. 11. 2003 der Pensionsstichtag noch nicht bekannt war.

Die Streitteile vereinbarten in weiterer Folge zwei Nachträge zum Dienstvertrag. Der erste Nachtrag vom 20. 11. 2003 lautet auszugsweise wie folgt:

„Nachtrag zum Dienstvertrag nach dem Landes-Vertragsbedienstetengesetz.

Der zwischen [der Beklagten] als Dienstgeber und der [Klägerin] als Dienstnehmerin am 18. 2. 1980 abgeschlossene und am 1. 5. 1993 abgeänderte Dienstvertrag wird mit Wirkung vom 1. 12. 2003, längstens jedoch bis zur Pensionierung wie folgt abgeändert:

13) Beschäftigungsausmaß: teilbeschäftigt mit 20 Wochenstunden, das sind 50 % der Vollbeschäftigung. ...“

Zum Zeitpunkt des Abschlusses des ersten Nachtrags am 20. 11. 2003 lag der Beklagten das Schreiben der PVA vom 30. 10. 2003, in dem der frühest mögliche Pensionsstichtag angeführt ist, noch nicht vor. Nachdem der Beklagten dieses Schreiben übermittelt wurde, schlossen die Streitteile einen zweiten Nachtrag zum Dienstvertrag der Klägerin vom 15. 1. 2004, der auszugsweise lautet:

„Nachtrag zum Dienstvertrag nach dem Landes-Vertragsbedienstetengesetz

Der zwischen [der Beklagten] als Dienstgeber und der [Klägerin] als Dienstnehmer am 18. 2. 1980 abgeschlossene und am 1. 5. 1993 abgeänderte Dienstvertrag wird mit Wirkung vom 1. 12. 2003, längstens jedoch bis Ablauf 31. 3. 2010 wie folgt abgeändert:

13) Beschäftigungsausmaß: teilbeschäftigt mit 20 Wochenstunden, das sind 50 % der Vollbeschäftigung. ...“

Beide Nachträge wurden von der Klägerin und vom Leiter der Personalabteilung der Beklagten unterfertigt.

Unter anderem war ein wesentlicher Grund für die Klägerin, warum sie im Jahr 2003 die Altersteilzeitregelung in Anspruch nahm, dass sie trotz dieser ohne Abschläge in Pension gehen könne. In weiterer Folge stellte sich jedoch heraus, dass die Klägerin bei Antritt einer vorzeitigen Alterspension mit 1. 3. 2010 Abschläge von ihrer Pension in Kauf hätte nehmen müssen. Hätte sie dies bei Abschluss der Altersteilzeitregelung gewusst, hätte sie die Altersteilzeitregelung nicht in Anspruch genommen. Über die nähere Bedeutung der Formulierung „längstens bis zum 31. 3. 2010“ im zweiten Nachtrag zum Dienstverhältnis wurde zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Vereinbarung nichts gesprochen. Zwischen den Streitteilen wurde nicht vereinbart, dass die Klägerin nach Auslaufen der Altersteilzeitregelung mit 31. 3. 2010 die Alterspension antritt. Die Beklagte ging davon aus, dass die Klägerin nach Ende der Altersteilzeit in Pension gehen werde. Die Streitteile sprachen jedoch nichts darüber, was geschehe, wenn die Klägerin nicht mit 1. 4. 2010 die Pension antreten werde.

Als die Klägerin die Altersteilzeit begann, wurde ihre freiwerdende „50 %-Stelle“ mit einer anderen Arbeitnehmerin besetzt. Diese ist mittlerweile unbefristet bei der Beklagten tätig, der Nachfolgerin der Klägerin gegenüber wurde niemals erwähnt, dass es sich bei der betreffenden Stelle nur um eine Karenzstelle handle. Die Klägerin wollte mit 1. 4. 2010 wieder ihre 100%ige Beschäftigung ausüben, was jedoch von der Beklagten, die von einer Weiterbeschäftigung der Klägerin auf Basis einer 50 %-Beschäftigung ausging, abgelehnt wurde. Bei der Beklagten gab es neben 114 Beschäftigten, die unmittelbar im Anschluss an eine Altersteilzeitvereinbarung die Pension antraten auch neun Beschäftigte, die zunächst Altersteilzeit in Anspruch nahmen, aber nicht unmittelbar nach Auslaufen der Altersteilzeitregelung die Pension antraten, sondern noch einige Monate weiter beschäftigt wurden. Von diesen neun Beschäftigten wurden acht mit 100 % und einer mit 50 % weiter beschäftigt, alle jedoch auf Basis einer einvernehmlich getroffenen Verlängerungsregelung.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Zahlung jener Entgeltdifferenzen, die sich daraus ergaben, dass sie seit 1. 4. 2010 nur mehr auf Basis einer 50%igen Beschäftigung entlohnt worden sei. Die zwischen den Streitteilen geschlossene Altersteilzeitregelung habe kein definitives Ende des Dienstverhältnisses im Auge gehabt. Eine Vereinbarung, wonach die Klägerin nach Ablauf der Altersteilzeit nur mehr im Rahmen einer 50%igen Beschäftigung weiter tätig sein könne, sei nie getroffen worden.

Die Beklagte wandte dagegen im Wesentlichen ein, dass Teilzeitersuchen von Mitarbeitern ausnahmslos für unmittelbar vor dem pensionsbedingten Ausscheiden liegende Zeiträume zugestimmt werde. Als Pensionsantrittstermin sei der 1. 4. 2010 mit dem zweiten Nachtrag zum Dienstvertrag präzisiert worden. Darin liege aber keine Änderung der Vereinbarung im Sinne einer Weiterbeschäftigung der Klägerin über den Ablauf des 31. 3. 2010 hinaus. Nach Auslaufen der Altersteilzeit sei keine Weiterverwendung der Klägerin als Dienstnehmerin vorgesehen gewesen.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren mit Ausnahme einer in Rechtskraft erwachsenen Abweisung eines geringfügigen Mehrbegehrens statt. Ausgehend von den bereits zusammengefasst wiedergegebenen Feststellungen legte es die zwischen den Streitteilen getroffenen Vereinbarungen dahin aus, dass im Zeitpunkt des Abschlusses dieser

Vereinbarungen alle Beteiligten davon ausgingen, dass die Klägerin mit Ablauf der Altersteilzeitregelung am 31. 3. 2010 in Pension gehen werde. Weder sei eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit 31. 3. 2010 vereinbart, noch eine Regelung dafür getroffen worden, was geschehe, wenn die Klägerin nicht ihre Pensionierung beantrage. Die sich dadurch ergebende Vertragslücke sei dahin zu schließen, dass die Klägerin nach Auslaufen der Altersteilzeitregelung wieder einen Anspruch auf eine Vollzeitbeschäftigung habe. Es könne den Streitteilen nicht der Wille unterstellt werden, dass sie, hätten sie schon im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarungen gewusst, dass die Klägerin zum 1. 4. 2010 nicht ohne Abschläge in Pension gehen könne, die Regelung getroffen hätten, dass die Klägerin entweder trotzdem die Pension mit diesem Datum antreten müsse, oder aber auf Basis einer 50%igen Beschäftigung, verbunden mit erheblichen Nachteilen an Abfertigung und Entgelt, weiter beschäftigt werde.

Das Berufungsgericht änderte dieses Urteil über Berufung der Beklagten im klageabweisenden Sinn ab. Die beiden Nachträge zum Dienstvertrag der Klägerin seien als Einheit anzusehen, die auf ein Ende der Altersteilzeit bzw des Dienstverhältnisses der Klägerin mit 31. 3. 2010 sowie einen Pensionsantritt mit 1. 4. 2010 abstellten. Der Fall, dass die Klägerin die Pension nicht zum frühest möglichen Pensionsstichtag am 1. 4. 2010 antreten werde, sei von den Parteien nicht bedacht worden. Ausgehend davon, dass die Beschäftigten der Beklagten nach den Feststellungen des Erstgerichts in überwiegender Anzahl im Anschluss an die Altersteilzeit in Pension gingen und lediglich in neun Fällen eine Weiterbeschäftigung erfolgt sei, wenn ein Dienstposten zur Verfügung stand, könnten die Nachträge zum Dienstvertrag entgegen ihrem Wortlaut nicht nur als Altersteilzeitvereinbarung, sondern auch als einvernehmliche Beendigung des Dienstverhältnisses per 31. 3. 2010 verstanden werden. Die nunmehrige Beschäftigung der Klägerin basiere auf einer neuen Grundlage, der mit Ausnahme des Beschäftigungsausmaßes die Bedingungen des bisherigen Dienstverhältnisses vor Beginn der Altersteilzeit zugrunde liegen. Es bestehe daher gar kein Anlass für eine ergänzende Vertragsauslegung. Ein allfälliger Irrtum der Klägerin über hinzunehmende Abschläge im Fall des Antritts einer vorzeitigen Alterspension, sei ein unbeachtlicher Motivirrtum.

Das Berufungsgericht sprach aus, dass die ordentliche Revision nicht zulässig sei, weil lediglich eine Vertragsauslegung im Einzelfall zu beurteilen sei.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die Revision der Klägerin.

Die Beklagte beantragt in der ihr freigestellten Revisionsbeantwortung, die Revision zurück-, hilfsweise abzuweisen.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist zulässig und berechtigt.

1. Die Auslegung eines Vertrags im Einzelfall stellt zwar regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage dar (RIS-Justiz RS0042936; RS0044358; zur Auslegung einer Altersteilzeitvereinbarung 8 ObA 59/07w). Dies ist jedoch dann nicht der Fall, wenn wie hier ein unvertretbares Auslegungsergebnis erzielt wurde.

2. Die in der Revisionsbeantwortung behauptete Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens liegt nicht vor (§ 510 Abs 3 ZPO).

3. Aus dem festgestellten Wortlaut der beiden Nachträge zum Dienstvertrag ergibt sich keine ausdrückliche Vereinbarung der Beendigung eines Dienstverhältnisses. Auch das Berufungsgericht führt aus, dass eine einvernehmliche Beendigung des Dienstverhältnisses der Streitteile entgegen dem Wortlaut der beiden Nachträge vereinbart worden sei. Tatsächlich fand nach den Verfahrensergebnissen aber ungeachtet des Vorbringens der Beklagten, dass nach der Altersteilzeitvereinbarung keine Weiterverwendung der Klägerin im Dienstverhältnis erfolgen sollte, eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gar nicht statt. Die Streitteile vereinbarten umgekehrt gerade nicht, dass die Klägerin nach Auslaufen der Altersteilzeitregelung mit 31. 3. 2010 die (vorzeitige) Alterspension antreten sollte. Die Beklagte bestritt im Einspruch ausdrücklich nicht die Eigenschaft der Beklagten als Dienstnehmerin. Den Abschluss eines neuen oder geänderten Dienstvertrags per 1. 4. 2010 behauptete die Beklagte nicht. Die Beurteilung des Berufungsgerichts, dass die Klägerin auf „neuer" Grundlage nach Ablauf des 31. 3. 2010 für die Beklagte tätig sei, findet daher keine Deckung in den Verfahrensergebnissen.

4. Der Abschluss einer Vereinbarung über Altersteilzeit ist eine Gestaltungsmöglichkeit des Arbeitsvertrags. Mag zwar auch häufig vereinbart werden, dass das Arbeitsverhältnis nach Auslaufen der Altersteilzeitvereinbarung beendet wird, so beinhaltet die Altersteilzeit dennoch keine zwingende Beendigung des Arbeitsverhältnisses (9 ObA 96/04i). An sich bewirkt das Auslaufen der Vereinbarung über Altersteilzeit daher ohne zusätzliche Vereinbarung zunächst nur, dass

das Arbeitsverhältnis wieder in Vollbeschäftigung (bzw mit dem Beschäftigungsausmaß vor dem Wirksamwerden der Vereinbarung) fortgesetzt wird (9 ObA 96/04i; Schindler, Gestaltungsmöglichkeiten bei Altersteilzeit, in Resch, Arbeitszeitrecht 85 ff [89 ff]; Anzenberger, ZIK 2002/3, 5). Dies gilt jedenfalls im konkreten Fall, in dem § 27 AlVG idF BGBl I 92/2000 anwendbar war.

5. Eine solche zusätzliche Vereinbarung, was nach Auslaufen der Altersteilzeitvereinbarung zu geschehen habe, wurde hier unstrittig nicht getroffen. Sie kann entgegen der Rechtsansicht der Beklagten schon nach dem Wortlaut der beiden Nachträge zum Dienstvertrag (§ 914 ABGB) nicht in diesen erblickt werden:

Unstrittig sollte die Altersteilzeitvereinbarung am 31. 3. 2010 enden. Schon aus dem Wortlaut des ersten Nachtrags vom 20. 11. 2003 ergibt sich, dass das dienstvertraglich vereinbarte Beschäftigungsausmaß der Klägerin nur für einen befristeten Zeitraum abgeändert werden sollte. Dieser Zeitraum wurde im ersten Nachtrag mit Wirkung vom 1. 12. 2003 bis längstens zur Pensionierung der Klägerin festgesetzt. Im zweiten Nachtrag vom 15. 1. 2004 wurde der befristete Zeitraum, in dem das Beschäftigungsausmaß der Klägerin reduziert war, mit 1. 12. 2003 bis 31. 3. 2010 festgelegt. Auch der zweite Nachtrag zum Dienstvertrag spricht lediglich von einer Abänderung des Dienstvertrags, die zwanglos nach dem Wortlaut dieses Nachtrags nur für eine bestimmte Zeitdauer gelten sollte. In diesem Zusammenhang ist auch die Frage des vereinbarten Entgelts zu beachten: Selbst wenn man von einem „neuen" Dienstverhältnis ab 1. 4. 2010 mit einer Teilbeschäftigung von lediglich 20 Stunden pro Woche ausgehen wollte, wäre nicht nachvollziehbar, wieso die Klägerin, die ja - worauf sie in der Revision völlig zutreffend hinweist - während der Altersteilzeitvereinbarung 75 % des vereinbarten Entgelts bezog, ab dem 1. 4. 2010 eine weitere Reduktion ihrer Bezüge auf die Hälfte hinnehmen sollte. Auch daraus ergibt sich, dass die Abänderung des Dienstvertrags der Klägerin im konkreten Fall lediglich befristet für die Dauer der Altersteilzeitbeschäftigung vereinbart war.

6. Schon bei einer einfachen Wortinterpretation der Nachträge zum Dienstvertrag der Klägerin ergibt sich daher, dass die Abänderung des Beschäftigungsausmaßes des Dienstvertrags lediglich befristet für einen bestimmten Zeitraum vereinbart wurde. Mit Ablauf dieser Befristung ist der ursprünglich vereinbarte Dienstvertrag unverändert aufrecht, sodass sich das Klagebegehren als berechtigt erweist.

Der Revision ist daher Folge zu geben und das Urteil des Erstgerichts wiederherzustellen.

7. Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 41 Abs 1, 50 Abs 1 ZPO.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E98169

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2011:009OBA00051.11G.0727.000

Im RIS seit

09.09.2011

Zuletzt aktualisiert am

25.05.2012

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