jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2017/10/30 9ObA93/17t

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 30.10.2017

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Dehn und Dr. Hargassner sowie die fachkundigen Laienrichter KR Mag. Paul Kunsky und Mag. Thomas Dürrer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei J***** B*****, vertreten durch die Thurnher Wittwer Pfefferkorn & Partner Rechtsanwälte GmbH in Dornbirn, gegen die beklagte Partei A***** AG, *****, vertreten durch Dr. Andreas Grundei, Rechtsanwalt in Wien, wegen 25.310,60 EUR brutto sA, über die Revisionen der klagenden und der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 14. März 2017, GZ 15 Ra 81/16y-29, mit dem der Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Landesgerichts Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht vom 14. Dezember 2015, GZ 46 Cga 8/15z-25, teilweise Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung beschlossen und zu Recht erkannt:

Spruch

1. Die Revision der klagenden Partei wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen.

2. Der Revision der beklagten Partei wird Folge gegeben.

Das Berufungsurteil wird dahin abgeändert, dass das Ersturteil insgesamt wiederhergestellt wird.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 2.286,72 EUR (darin 381,12 EUR USt) bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens sowie die mit 2.248,64 EUR (darin 318,11 EUR USt und 340 EUR Barauslagen) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger ist seit 2001 bei der Beklagten als Pilot beschäftigt. Auf das Dienstverhältnis kamen der Kollektivvertrag für das Bordpersonal der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt GmbH (VO-KV Bord) sowie der Zusatzkollektivvertrag „Sparpaket 2010 bis 2015“ (VO Zusatz-KV Bord Sparpaket) zur Anwendung.

Der Übernahme der A***** durch die deutsche L***** AG im Jahr 2009 wurde zugrunde gelegt, dass die A***** konzernweit, also bei der A***** AG sowie ihrer Tochter T***** GmbH und der L***** GmbH, binnen fünf Jahren insgesamt Personalkosten im Betrag von 150.000.000 EUR einsparen wird. Dieses Einsparungsziel kam einer Personalkostenreduktion um 5 % gleich.

Die A***** Group umfasste damals fünf Personalkörperschaften, nämlich die A***** Bord-Personal (OS-Bord), die A***** Boden-Personal (OS-Boden), die T***** GmbH Bord-Personal (VO-Bord), die T***** GmbH Boden-Personal (VO-Boden) sowie die Angestellten und sonstigen Dienstnehmer der L***** GmbH (NG-Boden).

Als Maßnahmen zur Erreichung des Sparziels kamen grundsätzlich Gehaltsabzüge im Sinn des Einbehalts von Krisenbeiträgen, eine Arbeitszeitreduktion, die Erbringung von Kurzarbeit, die Reduktion der Pensionskassenbeiträge der Dienstgeber sowie die Streichung sonstiger Vergünstigungen, beispielsweise begünstigter Essenszuteilungen oder des kostenlosen Mineralwasserbezugs, in Betracht. Dabei stand es den Kollektivvertragspartnern und Personalkörperschaften frei und blieb es den Kollektivvertragsparteien überlassen, wie und durch welche Maßnahmen bzw durch welche Maßnahmenbündel das Einsparungsziel einer 5%igen Personalkostenreduktion je Personalkörperschaft erreicht werde.

Der VO Zusatz-KV Bord Sparpaket trat am 1. 5. 2010 in Kraft und war bis 30. 4. 2015 befristet. Für seinen Geltungszeitraum sah er den Abzug eines Krisenbeitrags von 5 % des Grundgehalts und der Flugzulage bei Kapitänen und einen Abzug eines Krisenbeitrags von 2,6 % des Grundgehalts und der Flugzulage von Co-Piloten vor. Seine hier interessierenden Bestimmungen lauten:

„PRÄAMBEL

Der Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt GmbH, in der Folge „BRB" genannt, erklärte am 15. Juli 2009, als Beitrag zur Sicherung der Übernahme der Austrian Airlines AG, durch die Deutsche Lufthansa AG, an einem Paket zur Einsparung von Personalkosten in der Austrian Airlines Group von konzernweit EUR 150 Mio. Barwert in einem Zeitraum von 5 Jahren mitzuwirken.

Vom Vorstand der Austrian Airlines AG wurde diesbezüglich auch ein Wert von 5 % genannt.

...

Die Vertragspartner kommen überein, spätestens im 4. Quartal 2014 Verhandlungen über eine mögliche Fortführung der Einsparungsmaßnahmen aufzunehmen.

1. DEROGATIONSVERHÄLTNIS

Regelungen dieses Zusatzkollektivvertrages gelten für seine Laufzeit als vorrangige Sonderbestimmungen ('leges speciales') gegenüber den entsprechenden Bestimmungen des geltenden Kollektivvertrages (inklusive seiner Anhänge und Zusatzprotokolle).

2. LAUFZEIT UND AUSMASS DES EINSPARUNGSPAKETS

Die Laufzeit für dieses Einsparungspaket beginnt rückwirkend mit 1. Mai 2010 und endet mit 30. April 2015.

5. UMSETZUNG DES EINSPARUNGSPAKETS

5.2. Um eine möglichst gleichförmige Umsetzung des Einsparungspaketes beim gesamten fliegenden Personal zu gewährleisten, werden nach allfälligen An- und Einrechnungen (Punkt 3.) folgende Umsetzungsschritte angewandt:

a. Änderung der Pensionsregelung.

b. Solidarischer Krisenbeitrag in einem prozentmäßigen Ausmaß vom jeweils gültigen Bruttogehalt gemäß Kollektivvertrag.

Der Krisenbeitrag wird in der Gehaltsabrechnung explizit als 'Krisenbeitrag' ausgewiesen. ...

7. EINSPARUNGSPAKET COCKPITPERSONAL

7.2. Krisenbeitrag

Die Dienstnehmer leisten im Zeitraum 1. Mai 2010 bis 30. April 2015 einen monatlichen solidarischen Krisenbeitrag in einem prozentmäßigen Ausmaß von ihrem jeweils anwendbaren Bruttogehalt gemäß geltenden Kollektivvertrag.

Die Prozentsätze sind der Zeile 3 der Tabelle aus Punkt 7.1. zu entnehmen.

Dieser Krisenbeitrag wird auf dem Gehaltszettel explizit als 'Krisenbeitrag' angeführt.

10. INKRAFTTRETEN

10.1. Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt rückwirkend am 1. Mai 2010 in Kraft und endet am 30. April 2015.

10.2. Sollten eine oder mehrere der anderen Personalkörperschaften der Austrian Airlines Group (Austrian Airlines, Lauda Air, Tyrolean Airways) bis spätestens 31. März 2011 nur ein in der Relation geringeren als den hier für das

fliegende Personal der Tyrolean Airways vereinbarten oder gar keinen Sparbeitrag vereinbart haben, tritt dieser Zusatzkollektivvertrag mit Wirkung „ex tunc“ außer Kraft und es sind die gehaltsrechtlichen Punkte 5. bis 7. rückabzuwickeln.

Das bedeutet, dass die Mitarbeiter finanziell so zu stellen sind, wie sie stünden, wenn die Punkte 5 bis 7 nicht vereinbart worden wären.“

Durch diese Bestimmung und den Abschluss der Zusatz-Kollektivverträge sollte gewährleistet werden, dass bei den einzelnen Personalkörperschaften vergleichbare Einsparungseffekte von 5 % der Personalkosten erzielt würden und nicht eine der Personalkörperschaften im Vergleich zu einer anderen Personalkörperschaft von unverhältnismäßig höheren Einsparungsmaßnahmen betroffen wird.

Nicht festgestellt werden kann, dass ein oder mehrere andere Personalkörperschaften der A***** einen in der Relation geringeren Sparbeitrag als das fliegende Personal der T***** erbracht hätte(n). Tatsächlich haben alle Personalkörperschaften der A***** auf Basis der abgeschlossenen (Zusatz-)Kollektivverträge ca 5 % der Personalvollkosten innerhalb von fünf Jahren eingespart.

Gemäß dem VO-KV Bord setzte sich das kollektivvertragliche Monatsgehalt aus dem Grundgehalt, der Flugzulage sowie allfälligen weiteren Zulagen zusammen.

Auf Basis des VO Zusatz-KV Bord Sparpaket wurde im Zeitraum 1. 5. 2010 bis 30. 11. 2014 vom monatlichen Bruttogehalt des Klägers zuzüglich Flugzulage ein Gesamtbetrag von 21.824,42 EUR brutto als Krisenbeitrag einbehalten bzw vom Gehalt abgezogen.

Die Gewerkschaft „vida“ kündigte den VO-KV Bord samt – akzessorischem –VO Zusatz-KV Bord Sparpaket zum 30. 6. 2012 auf. Der VO Zusatz-KV Bord Sparpaket war jedenfalls infolge Nachwirkung (§ 13 ArbVG) bis 30. 11. 2014 anwendbar.

Am 1. 12. 2014 trat der auch für den Kläger geltende neue Kollektivvertrag für das Bordpersonal der Austrian Airlines Group (OS-KV Bord 2015) in Kraft. Für Mitarbeiter (wie den Kläger), die sich am 30. 11. 2014 in einem aufrechten Dienstverhältnis als Pilot oder Flugbegleiter zu A***** oder T***** befanden, finden sich in Punkt 86 der Übergangsbestimmungen. Die hier wesentlichen Punkte des OS-KV Bord 2015 lauten:

„3 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

3.1 Dieser Kollektivvertrag tritt mit 01. 08. 2016 in Kraft und ersetzt die Regelungen der (erloschenen) Kollektivverträge für das Bordpersonal der Austrian Airlines AG und Lauda Air GmbH sowie der Tyrolean Airways Tiroler Luftverkehrs GmbH samt sämtlichen Zusätzen, Zusatzkollektivverträgen, Zusatzprotokollen und Anhängen zur Gänze.

41 GEHALT UND ENTGELT

41.1 Monatsgehalt – Monatsentgelt

Das am jeweiligen Monatsletzten fällige Bruttomonatsgehalt setzt sich aus dem monatlichen Grundgehalt, der Flugzulage sowie den kollektivvertraglichen Zulagen (z. B. Relief-Pilot-Zulage, Senior-FA-Zulage und Purser-Zulage) zusammen.

Das Bruttomonatsentgelt ist das Bruttomonatsgehalt plus anteiliger Sonderzahlungen, durchschnittliche (12-monatiger Durchrechnungszeitraum) Überstunden- und Mehrleistungsentgelte und Provisionen, regelmäßige einzelvertragliche Zulagen, etc.

48 Abfertigung

48.5 Dienstnehmer mit Teilzeitbeschäftigung

Bei Dienstnehmern mit Teilzeitbeschäftigung wird das (fiktive) Vollzeit-Bruttomonatsgehalt bzw. -entgelt mit dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad des gesamten Dienstverhältnisses multipliziert, sofern dieser den aktuellen Beschäftigungsgrad übersteigt.

86 ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Für Mitarbeiter, die sich am 30. 11. 2014 in einem aufrechten Dienstverhältnis als Pilot oder Flugbegleiter zu Austrian Airlines oder Tyrolean Airways befanden, gelten folgende Übergangsbestimmungen:

86.2. Ermittlung des Ist-Bruttomonatsgehalts

86.2.1. Das jeweilige (fiktive Vollzeit-)Bruttomonatsgehalt per 30. 06. 2012 wird fiktiv um die gemäß dem jeweiligen Vergütungsschema (jeweiliger KV samt Zusatz-Kollektivverträgen gültig am 30. 06. 2012) vorgesehenen Vorrückungen und Inflationsanpassungen sowie erfolgte Umstufungen bis 30. 11. 2014 erhöht. Für Mitarbeiter, die ihr Dienstverhältnis am oder nach dem 01. 07. 2012 begonnen haben, richtet sich das (fiktive Vollzeit-)Bruttomonatsgehalt per 30. 11. 2014 nach den anwendbaren gehaltsrechtlichen Bestimmungen.

86.2.3 Liegt das laut Punkt 86.2.1 ermittelte (fiktive Vollzeit-)Bruttomonatsgehalt über € 2.000,00, wird wie folgt vorgegangen:

86.2.3.1 Piloten

Es wird von der Bemessungsgrundlage (das ist das Grundgehalt und die Flugzulage vom (fiktiven Vollzeit-)Bruttomonatsgehalt laut Punkt 86.2.1) ein Reduktionsprozentsatz gemäß Punkt 86.2.3.5 ermittelt.

86.2.3.5 Reduktionsprozentsatz

Reduktionsprozentsatz = Bemessungsgrundlage : 1000 x 0,78901.

86.2.3.6 Die jeweilige Bemessungsgrundlage (Punkte 86.2.3.1. bis 86.2.3.4) wird sodann um den Reduktionsprozentsatz gesenkt.

86.2.3.8 Ist-Bruttomonatsgehalt

Die Summe der Punkte 86.2.3.6 (abgesenkte Bemessungsgrundlage) und allfällig 86.2.3.7 (Seniorflugbegleiter-Zulage, Purser-Zulage, Relief-Pilot-Zulage) stellen das Vollzeit-Ist-Bruttomonatsgehalt ab 01. 12. 2014 dar.

86.4 KV-Neukodifikation im Verhältnis zum Sparpaket

Es wird festgehalten, dass durch die Neufassung dieses Kollektivvertrages die Sparbeiträge aus den Zusatzkollektivverträgen 'Sparpaket 2010–2015' vom 24.06.2010 und 'Einsparungspaket' vom 09. 03. 2010 für den Zeitraum ab Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages bis zum Ende der Laufzeit der Zusatzkollektivverträge als erfüllt zu betrachten sind."

Der Kläger arbeitete in den Monaten Dezember 2014 bis einschließlich März 2015 sowie von August 2015 bis einschließlich September 2015 in Teilzeit.

Die Beklagte berechnet das dem Kläger ab Dezember 2014 ausbezahlte Entgelt ohne Hinzurechnung des bis einschließlich November 2014 einbehaltenen Krisenbeitrags von monatlich 377,40 EUR.

Der Kläger begehrt von der Beklagten die Zahlung von 25.310,60 EUR brutto sA. Der (Teil-)Betrag von 21.824,42 EUR errechne sich aus den von 1. 5. 2010 bis 30. 11. 2014 abgezogenen Krisenbeiträgen. Da Punkt 10.2. des VO Zusatz-KV Bord Sparpaket nicht erfüllt worden sei, sei er zur Rückforderung der einbehaltenen Krisenbeiträge berechtigt. Der (Teil-)Betrag von 3.486,18 EUR setze sich aus den sich seit 1. 12. 2014 ergebenden Gehaltsdifferenzen zusammen. Sein Bruttomonatsgehalt nach dem OS-KV Bord 2015 hätte unter Hinzurechnung des bis einschließlich November 2014 einbehaltenen Krisenbeitrags von monatlich 377,40 EUR berechnet werden müssen.

Die Beklagte bestritt das Klagebegehren dem Grunde nach und beantragte Klagsabweisung. Neben anderen – hier nicht entscheidungsrelevanten – Argumenten wendete die Beklagte ein, dass tatsächlich alle Personalkörperschaften vergleichbare Sparbeiträge in unterschiedlichen Ausprägungen vereinbart und auch erbracht hätten. Der Krisenbeitrag habe das der Gehaltsberechnung des Klägers ab 1. 12. 2014 zugrunde liegende Ist-Bruttomonatsgehalt verringert.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren zur Gänze ab. Es kam zum Ergebnis, dass dem Kläger kein bereicherungsrechtlicher Rückabwicklungsanspruch hinsichtlich der geleisteten Krisenbeiträge zustehe, weil die Bedingung des Punktes 10.2. des VO Zusatz-KV Bord Sparpaket nicht eingetreten sei. Alle Personalkörperschaften hätten die in den Zusatzkollektivverträgen festgelegten Sparziele erreicht. Aber auch auf den Titel des Schadenersatzes könne der Kläger sein Begehren nicht stützen. Der Einbehalt der Krisenbeiträge sei nicht rechtswidrig gewesen, weil er auf der normativen Anordnung des VO Zusatz-KV Bord Sparpaket beruht habe. Der VO Zusatz-KV Bord Sparpaket habe auch nicht unsachlich und damit gleichheitswidrig zwischen den verschiedenen Beschäftigungsgruppen differenziert. Ein Verstoß gegen Grundrechte, der die Nichtigkeit der normativen Anordnungen hätte bewirken können, sei nicht zu ersehen.

Auch die geltend gemachten Gehaltsdifferenzbeträge stünden dem Kläger nicht zu. Der vom Kläger im Zeitraum 1. 5. 2010 bis 30. 4. 2015 geleistete Krisenbeitrag in einem prozentuellen Ausmaß von seinem Bruttogehalt habe dieses Bruttogehalt um den Krisenbeitrag reduziert. Der Abzug des Krisenbeitrags sei somit gehaltswirksam geworden und habe eine Gehaltsverminderung bedingt.

Das Berufungsgericht gab der Berufung des Klägers teilweise Folge. Es änderte das Urteil des Erstgerichts dahin ab, dass es dem Klagebegehren mit 3.486,18 EUR stattgab. Die Formulierung „(fiktiver Vollzeit-) Bruttomonatsgehalt per 30. 6. 2012" in Punkt 86.2.1 des OS-KV Bord 2015 sei dahin auszulegen, dass unter dem für die Bemessungsgrundlage relevanten Gehalt das dem Kläger unter Außerachtlassung des Krisenbeitrags per 30. 6. 2012 gemäß VO-KV Bord gebührende Bruttogehalt und nicht der um den Krisenbeitrag verminderte, der damaligen Gehaltsauszahlung entsprechende Bruttobetrag zu verstehen sei, zumal der Begriff „fiktiv" bei gegenteiliger Auslegung gänzlich sinnentleert wäre. Überdies hätten die Kollektivvertragsparteien in den Punkten 3. und 86.4 des VO-KV Bord 2015 ihren Willen zum Ausdruck gebracht, die verwirklichten Sparpakete mit Inkrafttreten des neuen VO-KV Bord 2015 als erfüllt anzusehen und ab 1. 12. 2014 nicht mehr fortschreiben zu wollen. Dem Kläger seien daher in teilweiser Abänderung der erstgerichtlichen Entscheidung die geltend gemachten und der Höhe nach unstrittigen Gehaltsdifferenzen zuzusprechen.

Hingegen sei die erstgerichtliche Abweisung des Mehrbegehrens schon deshalb berechtigt erfolgt, weil die auflösende Wirkung des strittigen Punktes 10.2. des VO Zusatz-KV Bord Sparpaket nach dessen eindeutigem Wortlaut ausschließlich vom nicht zeitgerechten Abschluss gleichwertiger, die anderen Personalkörperschaften betreffender Vereinbarungen (Zusatzkollektivverträge) abhängig gemacht worden sei, und nicht von einer erfolgreichen fristgerechten Umsetzung des mit Einsparungsmaßnahmen verfolgten Sparziels einer binnen fünf Jahren verwirklichten 5%igen Personalkosteneinsparung je Personalkörperschaft. Der Kläger könne sich aber auch deshalb nicht erfolgreich auf einen individualarbeitsrechtlichen Rückforderungsanspruch berufen, weil sämtliche Personalkörperschaften die in den Zusatzkollektivverträgen enthaltenen Sparziele einer 5%igen Reduktion der Personalkosten – auf welche Weise auch immer – fristgerecht vollumfänglich erfüllt hätten. Der prima-facie-Beweis einer Ungleichbehandlung gegenüber vergleichbaren Dienstnehmern sei dem Kläger nicht gelungen.

Das Berufungsgericht erklärte die ordentliche Revision für zulässig, weil der Auslegung kollektivvertraglicher Bestimmungen über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung zukomme.

Gegen die Berufungsentscheidung im klagsabweisenden Umfang richtet sich die Revision des Klägers wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung mit dem Antrag, die angefochtene Entscheidung im Sinne einer vollinhaltlichen Klagsstattgabe abzuändern; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die Beklagte bekämpft in ihrer Revision den Klagszuspruch durch das Berufungsgericht aus den Revisionsgründen der Mangelhaftigkeit des Verfahrens und der unrichtigen rechtlichen Beurteilung. Sie beantragt die Abänderung der Berufungsentscheidung im Sinne einer gänzlichen Klagsabweisung; hilfsweise stellt auch sie einen Aufhebungsantrag. Mit ihrer Revision legt die Beklagte auch Urkunden vor.

Beide Parteien beantragen in ihren Revisionsbeantwortungen, die Revision des Gegners mangels Vorliegens einer erheblichen Rechtsfrage zurückzuweisen, hilfsweise ihr nicht Folge zu geben.

Die Revision des Klägers ist – entgegen dem den Obersten Gerichtshof nicht bindenden Zulässigkeitsausspruch des Berufungsgerichts (§ 508a Abs 1 ZPO) – im Hinblick auf die mittlerweile zu der vom Berufungsgericht als rechtserheblich bezeichneten Frage ergangenen Entscheidung des Obersten Gerichtshofs nicht zulässig (vgl RIS-Justiz RS0112769).

Rechtliche Beurteilung

Die Revision der Beklagten ist zulässig und berechtigt.

I. Zur Revision des Klägers:

In der Entscheidung vom 28. 9. 2017 hat der Oberste Gerichtshof zu 8 ObA 12/17y bei identem Sachverhalt die auch hier zu beurteilenden Rechtsfragen im Zusammenhang mit der begehrten Rückforderung der einbehaltenen Krisenbeiträge wie folgt beantwortet:

„Bereits zu 9 ObA 63/17f war vom Obersten Gerichtshof ein vergleichbarer Sachverhalt zu beurteilen und wurde darauf verwiesen, dass sich aufgrund der Feststellungen die in der Revision aufgeworfenen Rechtsfragen tatsächlich nicht stellen. Dies trifft im Wesentlichen auch auf die vorliegende Rechtssache zu.

1. Das Berufungsgericht ist bei seiner Entscheidung von der Feststellung des Erstgerichts ausgegangen, dass nicht festgestellt werden könne, dass eine oder mehrere andere Personalkörperschaften der A***** einen in der Relation geringeren Sparbeitrag als das fliegende Personal der T***** erbracht hätte. Tatsächlich hätten alle fünf Personalkörperschaften der A***** auf der Basis der abgeschlossenen Zusatzkollektivverträge ca 5 % der Personalvollkosten innerhalb von fünf Jahren eingespart. Daraus hat es geschlossen, dass es dem Kläger nicht gelungen sei, die Voraussetzungen für das Eingreifen der rückwirkenden Außerkrafttretens- und Rückabwicklungsbestimmung zu beweisen.

Damit ist aber nicht die Auslegung des Kollektivvertrags, sondern die Frage, ob nach den Feststellungen die Voraussetzungen für ein Außerkrafttreten nach Pkt 10.2. des VO-Zusatz-KV Bord Sparpaket erfüllt sind, zu beurteilen. Die Auslegung der Urteilsfeststellungen im Einzelfall ist aber regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO (RIS-Justiz RS0118891).

Wenn das Berufungsgericht davon ausgeht, dass diese Feststellungen einander nicht ausschließen, sondern ergänzen, und keinen Widerspruch zu den im Urteil dargestellten Einsparungen der jeweiligen Personalkörperschaften ortet, weil aus einer isolierten Einzelbetrachtung kein Schluss auf das Gesamtvolumen der Einsparungen gezogen werden kann, ist das nicht korrekturbedürftig.

Aufgrund der positiven Feststellung zum Erreichen des Einsparungsziels kommt es zu dieser Frage nicht auf die Beweislast bzw die Nähe zum Beweis an (RIS-Justiz RS0039903, RS0039904).

2. Dass einzelne der von den jeweiligen Personalkörperschaften vereinbarten Sparmaßnahmen nicht in Gehaltsreduktionen bestanden, sondern die Personalkosten auf andere Weise gesenkt wurden, ändert letztlich nichts am Erreichen des Sparziels. Der Kollektivvertrag selbst schreibt keine konkreten Maßnahmen vor, wie dieses Ziel von den einzelnen Personalkörperschaften zu erreichen ist.

3. Die Gestaltungsfreiheit der Kollektivvertragsparteien findet ihre Schranke in der mittelbaren Drittwirkung der Grundrechte, vor allem in der Konkretisierung der wertausfüllungsbedürftigen Generalklauseln des Zivilrechts (insbesondere § 879 ABGB; RIS-Justiz RS0018063 [T4]; 9 ObA 146/12d). Die Kollektivvertragsparteien sind bei der Gestaltung des Kollektivvertrags daher auch an den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz gebunden (RIS-Justiz RS0038765). Dabei darf aber auch nicht unberücksichtigt bleiben, dass den Kollektivvertragsparteien ein weiter rechtspolitischer Gestaltungsspielraum sowohl hinsichtlich der angestrebten Ziele als auch der zur Zielerreichung eingesetzten Mittel zusteht (8 ObA 19/06m mwN; 8 ObA 32/11f).

Wenn die Revision der Beklagten vorwirft, gegenüber neu eingetretenen Mitarbeitern, weil sie fälschlicherweise von einer Unanwendbarkeit der entsprechenden Kollektivverträge ausgegangen sei, die vereinbarten Sparmaßnahmen nicht mehr angewendet zu haben, zeigt sie damit keine Gleichheitswidrigkeit der kollektivvertraglichen Regelung auf, sondern allenfalls dessen unrichtige Anwendung. Inwieweit daraus auf eine mangelnde sachliche Rechtfertigung des gesamten Sparpaketes geschlossen werden kann, lässt die Revision offen.

4. Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist der Arbeitgeber verpflichtet, einzelne Arbeitnehmer nicht willkürlich, also ohne sachliche Rechtfertigung, schlechter zu behandeln als die übrigen (RIS-Justiz RS0060204). Dabei steht nach der Rechtsprechung die Prüfung im Vordergrund, ob der Behandlung bessergestellter Arbeitnehmer ein erkennbares generalisierendes Prinzip – bei dessen Bestimmung der Arbeitgeber grundsätzlich im gesetzlichen und kollektivvertraglichen Rahmen frei ist – zu Grunde liegt, von dem der Arbeitgeber im Einzelfall willkürlich oder ohne sachlichen Grund abgewichen ist und dem Einzelnen das vorenthält, was er anderen zubilligt (RIS-Justiz RS0060204 [T5]).

Nach ständiger Rechtsprechung bedarf es aber für den Nachweis einer Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes auch des Nachweises, dass ein Dienstnehmer gegenüber anderen Dienstnehmern, die in einer vergleichbaren Situation stehen, benachteiligt wurde (RIS-Justiz RS0016815 [T1]; RS0016829).

Die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes findet in den Bestimmungen von Gesetzen, Kollektivverträgen, Arbeitsordnungen und Besoldungsordnungen ihre Grenze (RIS-Justiz RS0016684).

Das Berufungsgericht hat eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes verneint, weil in allen Personalkörperschaften gleichermaßen gespart wurde. Die Revision verweist dazu letztlich nur darauf, dass es zu einer Ungleichbehandlung gegenüber ab 1. 7. 2012 eingetretenen Mitarbeitern gekommen sei. Soweit sie sich damit auf die Gleichstellung von FlugbegleiterInnen mit und ohne Diplom bezieht, legt die Revision nicht dar, inwiefern die Situation des Klägers, der Pilot ist, mit diesen Arbeitnehmern vergleichbar ist. Sofern sich die Ausführungen auf die nach diesem Stichtag für andere Mitglieder des Bordpersonals bezahlten ungekürzten Pensionsbeiträge bezieht, sind solche nicht klagsgegenständlich. Eine Unwirksamkeit des gesamten VO Zusatz-KV Bord Sparpaket lässt sich daraus jedenfalls nicht ableiten."

Der 9. Senat schließt sich diesen Ausführungen des 8. Senats an. Diesen ist hier nichts hinzuzufügen. Der Kläger macht in seiner Revision keine anderen Aspekte geltend.

Mangels einer Rechtsfrage von der Qualität des § 502 Abs 1 ZPO war die Revision des Klägers daher zurückzuweisen. Die diesbezügliche Entscheidung kann sich auf die Ausführung der Zurückweisungsgründe beschränken (§ 510 Abs 3 Satz 4 ZPO).

II. Zur Revision der Beklagten:

Vorab ist darauf hinzuweisen, dass die Urkundenvorlage der Beklagten gegen das Neuerungsverbot (§ 504 ZPO) verstößt. Die erst mit der Revision vorgelegten Urkunden sind daher bei Behandlung der Rechtsrüge nicht zu berücksichtigen.

1.1. Unstrittig handelt es sich bei der in Rede stehenden Gehaltsregelung um eine normative Bestimmung des OS-KV Bord 2015. Nach ständiger Rechtsprechung ist der normative Teil eines Kollektivvertrags nicht nach den §§ 914, 915 ABGB, sondern gemäß den §§ 6 und 7 ABGB nach seinem objektiven Inhalt auszulegen (RIS-Justiz RS0008807). Maßgeblich ist, welchen Willen des Normgebers der Leser dem Text entnehmen kann (RIS-Justiz RS0010088). In erster Linie ist dabei der Wortsinn – auch im Zusammenhang mit den übrigen Regelungen – zu erforschen und die sich aus dem Text des Kollektivvertrags ergebende Absicht der Kollektivvertragsparteien zu berücksichtigen (RIS-Justiz RS0010089). Da den Kollektivvertragsparteien grundsätzlich unterstellt werden darf, dass sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen wollten, ist bei mehreren an sich in Betracht kommenden Auslegungsmöglichkeiten, wenn alle anderen Auslegungsgrundsätze versagen, jener der Vorzug zu geben, die diesen Anforderungen am meisten entspricht (RIS-Justiz RS0008828).

1.2. Für „unechte" Firmenkollektivverträge, wie die hier verfahrensgegenständlichen Kollektivverträge, die von überbetrieblichen kollektivvertragsfähigen Körperschaften abgeschlossen werden, sich jedoch im Geltungsbereich auf einen oder mehrere namentlich genannte Arbeitgeber beschränken, gilt nichts anderes (9 ObA 83/11p; 9 ObA 97/14a). Ein allfälliger Rückgriff auf § 915 ABGB, wie vom Kläger in seiner Revisionsbeantwortung verlangt, ist daher nicht möglich.

2. Die von der Revisionswerberin gegen die Rechtsauffassung des Berufungsgerichts aufgezeigten Bedenken zur Auslegung der Wortfolge „Das jeweilige (fiktive Vollzeit-)Bruttomonatsgehalt per 30. 6. 2012..." in Punkt 86.2.1. des OS-KV Bord 2015 sind berechtigt.

2.1. Schon der Wortlaut des Klammerausdrucks „fiktive Vollzeit-" lässt erkennen, dass sich die Kollektivvertragsparteien auf die Hochrechnung des jeweiligen Teilzeitgehalts auf ein Vollzeitgehalt bezogen. Für die komplexe Ermittlung des Ist-Bruttomonatsgehalts nach Punkt 86.2. des OS-KV Bord 2015 sollte auf diese Weise für Teilzeitmitarbeiter, die sich am 30. 11. 2014 in einem aufrechten Dienstverhältnis als Pilot oder Flugbegleiter zu Austrian Airlines oder Tyrolean Airways befanden, in einem ersten Schritt das Bruttomonatsgehalt per 30. 6. 2012 „fiktiv" auf Vollzeit hochgerechnet werden. Nur mit der in diesem Sinne verstandenen Formulierung wurden alle (Vollzeit- und Teilzeit-)Mitarbeiter umfasst und eine gemeinsame Berechnungsgrundlage geschaffen. Auch die Abfertigungsregelung für Dienstnehmer mit Teilzeitbeschäftigung (Punkt 48.5 des OS-KV Bord 2015), die bei Dienstnehmern mit Teilzeitbeschäftigung ebenfalls auf das „(fiktive) Vollzeit-Bruttomonatsgehalt" abstellt, stimmt mit der vorgenommenen wörtlichen Auslegung überein.

2.2. Der Wortlaut „Bruttomonatsgehalt per 30. 6. 2012" spricht dafür, dass die Kollektivvertragsparteien ihrer Ermittlung des Ist-Bruttomonatsgehalts zum einen nicht auf das Netto-, sondern das Bruttomonatsgehalt abstellen und zum anderen das zum Zeitpunkt 30. 6. 2012 tatsächlich bezogene Gehalt des Mitarbeiters zugrunde legen wollten.

Das kollektivvertragliche Monatsgehalt setzte sich nach dem VO-KV Bord aus dem Grundgehalt, der Flugzulage sowie allfälligen weiteren Zulagen zusammen. Der Krisenbeitrag wurde in einem prozentmäßigen Ausmaß vom jeweils gültigen Bruttogehalt gemäß Kollektivvertrag in Abzug gebracht (Punkte 5.2.b. und 7.2. des VO Zusatz-KV Bord Sparpaket). Nach Punkt 41.1 des OS-KV Bord 2015 setzt sich das am jeweiligen Monatsletzten fällige Bruttomonatsgehalt aus dem monatlichen Grundgehalt, der Flugzulage sowie den kollektivvertraglichen Zulagen zusammen. Dass in den Gehaltszetteln (zB Oktober 2014) der Krisenbeitrag als letzte Position unter den Abzügen (neben Lohnsteuer, Sozialversicherung usw) als Abzugsposten angeführt ist, bedeutet – entgegen der Ansicht des Klägers in der Revisionsbeantwortung – nicht, dass sich der Krisenbeitrag nicht bereits beim Bruttogehalt (gehalts-)mindernd ausgewirkt hat. Diese Vorgangsweise setzt vielmehr die Anordnung in Punkt 5.2.b. zweiter Satz des VO Zusatz-KV Bord Sparpaket um, wonach der Krisenbeitrag in der Gehaltsabrechnung als ein die Bruttobezüge reduzierender Beitrag explizit als „Krisenbeitrag" auszuweisen ist. Eine andere – den Punkten 5.2.b. und 7.2. desVO Zusatz-KV Bord Sparpaket widersprechende – Berechnungsmodalität wurde mit dieser Anordnung nicht festgelegt (vgl 9 ObA 125/12s).

Zutreffend verweist die Revision der Beklagten darauf, dass die Kollektivvertragsparteien mit dem Wortlaut „Bruttomonatsgehalt per 30. 6. 2012" auf das jeweilige Bruttomonatsgehalt zum 30. 6. 2012 abstellten. Zu diesem Stichtag war der VO Zusatz-KV Bord Sparpaket von Arbeitnehmerseite aufgekündigt worden. Dass dieser Kollektivvertrag zum Stichtag 30. 6. 2012 noch in Kraft stand, ist zwischen den Parteien nicht strittig. Am 30. 6. 2012 bezog der Kläger aber ein um den Krisenbeitrag gemindertes Bruttomonatsgehalt. Die Kollektivvertragsparteien stellten daher bei der Ermittlung des Ist-Bruttomonatsgehalts nach dem Wortlaut „Bruttomonatsgehalt per 30. 6. 2012" ganz bewusst auf das zu diesem Stichtag tatsächlich bezogene, also um den Krisenbeitrag geminderte, Bruttogehalt der Piloten ab. Dieses „jeweilige (fiktive Vollzeit-)Bruttomonatsgehalt per 30. 6. 2012" sollte dann „fiktiv um die gemäß dem jeweiligen Vergütungsschema (jeweilige KV samt Zusatzkollektivverträge gültig seit 30. 6. 2012) vorgesehenen Vorrückungen und Inflationsanpassungen sowie erfolgte Umstufungen bis 30. 11. 2014 erhöht" werden (Punkt 86.2.1. des OS-KV Bord 2015). Eine fiktive Erhöhung des jeweiligen (fiktive Vollzeit-)Bruttomonatsgehalts per 30. 6. 2012 auch um den vom Bruttomonatsgehalt in Abzug gebrachten Krisenbeitrag sieht die Bestimmung hingegen nicht vor.

2.3. Dieser Auslegung steht auch nicht entgegen, dass die Kollektivvertragsparteien des OS-KV Bord 2015 ausdrücklich festhielten (Punkt 86.4), dass die Sparbeiträge aus dem VO Zusatz-KV Bord Sparpaket für den Zeitraum ab Inkrafttreten dieses Kollektivvertrags bis zum Ende der Laufzeit der Zusatzkollektivverträge als erfüllt zu betrachten sind. Damit wurde nach dem Wortlaut dieser Aussage lediglich zum Ausdruck gebracht, dass das Sparziel des VO Zusatz-KV Bord Sparpaket erreicht wurde. Entgegen der Rechtsauffassung des Berufungsgerichts sagt sie aber über die Neuregelung des Gehalts ab 1. 12. 2014 nichts aus. Insbesondere kann daraus nicht abgeleitet werden, dass die Kollektivvertragsparteien zur anhaltenden Sanierung des Unternehmens nicht für Mitarbeiter, deren ermitteltes fiktives Vollzeit-Bruttomonatsgehalt über 2.000 EUR lag (Punkt 86.2.3 des OS-KV Bord 2015) ein neues Gehaltsmodell unter „Fortschreibung" des Krisenbeitrags und Festlegung eines Reduktionsprozentsatzes einführen wollten.

Der Revision der Beklagten ist daher Folge zu geben und das klageabweisende Ersturteil insofern zur Gänze wiederherzustellen.

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

Schlagworte

1 Generalabonnement;11 Arbeitsrechtssachen;

Textnummer

E120029

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2017:009OBA00093.17T.1030.000

Im RIS seit

12.12.2017

Zuletzt aktualisiert am

12.12.2017

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