jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2005/9/8 8ObA54/05g

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 08.09.2005

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofes Hon. Prof. Dr. Langer als Vorsitzende, den Hofrat des Obersten Gerichtshofes Dr. Kuras und die Hofrätin des Obersten Gerichtshofes Dr. Lovrek sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Krüger und Georg Eberl als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Harald S*****, vertreten durch Klein, Wuntschek & Partner, Rechtsanwälte in Graz, wider die beklagte Partei M*****, vertreten durch Dr. Reinhard Tögl Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Graz, wegen EUR 19.295,44 brutto sA, infolge außerordentlicher Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 15. Juni 2005, GZ 7 Ra 48/05s-33, den Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO).Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Text

Begründung:

Der Kläger war von 1993 bis zur einvernehmlichen Auflösung zum 31. 7. 2002 als Facharbeiter (Schichtkoordinator) in einem Produktionsbetrieb der Rechtvorgängerin der Beklagten beschäftigt. Bereits im März 2002 wurde von dieser ein Sozialplan geschlossen, um soziale Härten für die Beschäftigten aus der Schließung des Produktionsbetriebs abzumildern, wobei dem auch die Absicht der Beklagten zugrunde lag, die Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen.

Die wesentlichen Bestimmungen des Sozialplanes lauten wie folgt:

„5. Arbeitsstiftung

E***** wird jenen Arbeitnehmern, die nicht unter Punkt 4 dieses Sozialplanes fallen und deren Arbeitsverhältnisse nicht einvernehmlich an A***** übertragen werden, die einvernehmliche Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses mit Wirkung 31. 7. 2002 anbieten.

Arbeitnehmer, die dieses Angeobt annehmen, haben die Möglichkeit, für einen Zeitraum von 12 Monaten ab dem 1. 8. 2002 an einer Arbeitsstiftung teilzunehmen, die ihnen die Möglichkeit zur Verbesserung ihrer beruflichen Qualifikation und damit eine bessere Stellung auf den Arbeitsmarkt eröffnen soll. Anstelle der Teilnahme an der Arbeitsstiftung können diese Arbeitnehmer sich aber auch dafür entscheiden, die Leistungen gemäß Punkt 6. dieses Sozialplanes zu beziehen.

Die Arbeitsstiftung wird von E***** mit einem einmaligen Betrag von EUR 6.000,-- pro Teilnehmer dotiert. Eventuelle

Zuschüsse, zB solche, die vom AMS bzw vom Land Steiermark geleistet werden, vermindern diese Dotierungsverpflichtung entsprechend.

Während ihrer Zugehörigkeit zur Stiftung erhalten die Arbeitnehmer Arbeitslosengeld gemäß § 18 Abs 5 und 6 AlVG. Für die Dauer des Arbeitslosengeldbezuges, längstens aber für die Dauer von 12 Monaten ab dem 1. 8. 2002, erhalten diese Arbeitnehmer ein Stipendium in solcher Höhe, dass .....Während ihrer Zugehörigkeit zur Stiftung erhalten die Arbeitnehmer Arbeitslosengeld gemäß Paragraph 18, Absatz 5 und 6 AlVG. Für die Dauer des Arbeitslosengeldbezuges, längstens aber für die Dauer von 12 Monaten ab dem 1. 8. 2002, erhalten diese Arbeitnehmer ein Stipendium in solcher Höhe, dass .....

Arbeitnehmer, denen während ihrer Teilnahme an der Arbeitsstiftung von M***** oder von einem anderen Arbeitgeber eine Arbeitsstelle (Standort Graz) angeboten wird, die ihren Fähigkeiten, Ausbildung und Qualifikationen entspricht, und die dieses Angebot ablehnen, erhalten ab dem der Ablehnung folgenden Monat nur mehr ein Stipendium in solcher Höhe, dass sie insgesamt, einschließlich des staatlichen Arbeitslosengeldes, ein monatliches Nettoeinkommen in Höhe von 70 % (inklusive Sonderzahlungsanteile) ihres letzten monatlichen Nettogrundgehalts bei E***** beziehen.

Arbeitnehmer, welchen innerhalb von 12 Monaten ab Eintritt in die Stiftung keine Arbeitsstelle bei M***** (Standort Graz), die ihren Fähigkeiten, Ausbildung und Qualifikationen entspricht, angeboten wird und die während dieses Zeitraums auch keine andere Arbeitsstelle annehmen, haben Anspruch auf die Leistungen gemäß Punkt 6 dieses Sozialplanes. Diese Arbeitnehmer erhalten zusätzlich pro Dienstjahr, das sie tatsächlich bei E***** zurückgelegt haben, eine freiwillige Abfindung von EUR 1.000,-- brutto, wobei angebrochene Dienstjahre als volle Dienstjahre gelten. Vertraglich angerechnete Dienstjahre bleiben hierbei außer Betracht.

6. Freiwillige Abfertigungen

Arbeitnehmern, die nicht an der Arbeitsstifung teilnehmen möchten, wird von E***** die einvernehmliche Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses zum 31. 7. 2002 angeboten. Bei Annahme dieses Angebotes erhalten diese Arbeitnehmer neben den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Ansprüchen eine freiwillige Abfertigung wie folgt:

a.) Arbeitnehmer, die am 31. 7. 2002 einen Anspruch auf gesetzliche Abfertigung haben, erhalten zusätzlich zwei Monatsentgelte brutto als freiwillige Abfertigung.

.....

c.) Arbeitnehmer, die am 31. 7. 2002 gesetzliche Unterhaltsverpflichtungen für Kinder haben, erhalten für jedes Kind EUR 1.500,-- brutto als zusätzliche Abfindung."

Im Zeitpunkt der Abschlusse des Sozialplanes war an die Möglichkeit, einer über die Arbeitsstiftung finanzierten langjährigen Zusatzausbildung noch nicht gedacht worden. Aufgrund großzügiger Zuschüsse der öffentlichen Hand wurde diese jedoch ermöglicht und vom Kläger auch in Anspruch genommen (- 5 jährige HTL Ausbildung - bis 2007).

Mit Schreiben Form 26. 6. 2003 wurde der Kläger von der Beklagten darauf hingewiesen, dass er noch an keiner „Jobbörse" der Beklagten teilgenommen habe. Am 23. oder 24. 7. 2003 erhielt der Kläger dann ein konkretes Jobangebot als „Logistikarbeiter" mit einer Einstufung in der Lohngruppe 3 des Kollektivvertrages für Arbeiter der Metallindustrie. Dabei war ein Probemonmat und eine Befristung von 3 Monaten vorgesehen, jedoch sollte bei Bewährung die Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis erfolgen. Ein ähnliches Jobangebot wurde dem Kläger dann noch im August unterbreitet, wobei die Beklagte auch darauf hinwies, dass die Leistungen nach Punkt 5 und 6 des Sozialplanes nur für Fälle vorgesehen sind, in denen kein Jobangebot erfolgte und ein Verbleib in der Stifung über den 31. 7 . 2003 hinaus nicht vorgesehen war. Beide Angebote lehnte der Kläger wegen des geringeren Gehaltes ab. Es hätte sich um die Position eines Gruppenleiter- Stellvertreters gehandelt.

Die Vorinstanzen haben übereinstimmend das Begehren des Klägers auf Leistung der Abfertigungen nach dem Sozialplan abgewiesen.

Rechtliche Beurteilung

Im Wesentlichen releviert der Kläger nur Fragen der Auslegung einer ganz spezifischen Betriebsvereinbarung betreffend einen Sozialplan im Einzelfall. Während bei der Auslegung von Kollektivvertragsbestimmungen regelmäßig davon ausgegangen werden kann, dass ein größerer Personenkreis betroffen ist und daher nur dann keine erhebliche

Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO anzunehmen ist, wenn die Auslegung völlig klar und eindeutig wäre (vgl RIS-Justiz RS0109942 mwN; ferner OGH 25. 6. 2003,9 ObA 74/03b), kann gerade bei einer auf eine besondere betriebliche Situation im Einzelfall ausgerichteten Regelung eines Sozialplanes im Sinne des § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG ohne weitere Anhaltspunkte nicht von der typischen Betroffenheit eines größeren Personenkreiese ausgegangen werden. Nun ist es zwar zutreffend, dass sich aus den Feststellungen ergibt, dass vom Sozialplan und der hier zur Debatte stehenden längerfristigen Umschulung mehrere Arbeitnehmer betroffen sind, dass aber bei diesen die hier spezifisch relevierten Fragen, insbesondere des Unterlassens eines Anbotes eines gleichwertigen Anbotes im Sinne dieses Sozialplanes relevant wäre, ergibt sich nicht. Damit ist auch überhaupt nicht ersichtlich, ob die Lösung der relevierten Rechtsfragen sich nicht nur in der Entscheidung im Anlassfall erschöpft, sondern der Lösungsansatz im Interesse der Rechtsgemeinschaft auch zur Klärung zukünftige Streitfälle fruchtbar gemacht werden kann. Eine Korrektur der Entscheidung des Berufungsgerichtes könnte hier nur im Sinne der Gewährleistung der Rechtseinheit und der Rechtssicherheit erforderlich sein (vgl dazu Zechner in Fasching/Konecny2 IV § 502 ZPO Rz 43; ebenso Kodek in Rechberger ZPO2 § 502 Rz 3). Eine derart massive Fehlbeurteilung durch das Berufungsgericht vermag der Kläger aber hier nicht aufzuzeigen.Im Wesentlichen releviert der Kläger nur Fragen der Auslegung einer ganz spezifischen Betriebsvereinbarung betreffend einen Sozialplan im Einzelfall. Während bei der Auslegung von Kollektivvertragsbestimmungen regelmäßig davon ausgegangen werden kann, dass ein größerer Personenkreis betroffen ist und daher nur dann keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO anzunehmen ist, wenn die Auslegung völlig klar und eindeutig wäre vergleiche RIS-Justiz RS0109942 mwN; ferner OGH 25. 6. 2003, 9 ObA 74/03b), kann gerade bei einer auf eine besondere betriebliche Situation im Einzelfall ausgerichteten Regelung eines Sozialplanes im Sinne des Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG ohne weitere Anhaltspunkte nicht von der typischen Betroffenheit eines größeren Personenkreiese ausgegangen werden. Nun ist es zwar zutreffend, dass sich aus den Feststellungen ergibt, dass vom Sozialplan und der hier zur Debatte stehenden längerfristigen Umschulung mehrere Arbeitnehmer betroffen sind, dass aber bei diesen die hier spezifisch relevierten Fragen, insbesondere des Unterlassens eines Anbotes eines gleichwertigen Anbotes im Sinne dieses Sozialplanes relevant wäre, ergibt sich nicht. Damit ist auch überhaupt nicht ersichtlich, ob die Lösung der relevierten Rechtsfragen sich nicht nur in der Entscheidung im Anlassfall erschöpft, sondern der Lösungsansatz im Interesse der Rechtsgemeinschaft auch zur Klärung zukünftige Streitfälle fruchtbar gemacht werden kann. Eine Korrektur der Entscheidung des Berufungsgerichtes könnte hier nur im Sinne der Gewährleistung der Rechtseinheit und der Rechtssicherheit erforderlich sein vergleiche dazu Zechner in Fasching/Konecny2 römisch IV Paragraph 502, ZPO Rz 43; ebenso Kodek in Rechberger ZPO2 Paragraph 502, Rz 3). Eine derart massive Fehlbeurteilung durch das Berufungsgericht vermag der Kläger aber hier nicht aufzuzeigen.

Grundsätzlich zutreffend ist, dass der normative Teil von Betriebsvereinbarungen nach den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regelung zu interpretieren ist und die für die Interpretation von rechtsgeschäftlichen Willenserklärungen festgelegten Grundsätze des ABGB keine Anwendung zu finden haben (vgl RIS-Justiz RS0050963 mzwN, zuletzt OGH 8 ObA 13/05b). Damit ist auch nicht die subjektive Absicht der die Betriebsvereinbarung abschließenden Parteien im Sinne der §§ 914 ff ABGB maßgeblich, sondern die Gesetzesauslegung im Sinne der §§ 6, 7 ABGB (vgl dazu etwa Bydlinski in Rummel ABGB3 § 6 Rz 1 ebenso Posch in Schwimann ABGB2 § 6 Rz 39 f). Dass dies aber auch das Berufungsgericht - wenngleich es teilweise etwas irreführend auch auf die Absicht der am Abschluss der Betriebsvereinbarung beteiligten Personen abstellte - zugrundelegte, ist schon aus dem Verweis auf die rechtliche Beurteilung des Erstgerichtes ersichtlich, das diese Grundsätze für die Interpretation ausdrücklich festgehalten hat.Grundsätzlich zutreffend ist, dass der normative Teil von Betriebsvereinbarungen nach den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regelung zu interpretieren ist und die für die Interpretation von rechtsgeschäftlichen Willenserklärungen festgelegten Grundsätze des ABGB keine Anwendung zu finden haben vergleiche RIS-Justiz RS0050963 mzwN, zuletzt OGH 8 ObA 13/05b). Damit ist auch nicht die subjektive Absicht der die Betriebsvereinbarung abschließenden Parteien im Sinne der Paragraphen 914, ff ABGB maßgeblich, sondern die Gesetzesauslegung im Sinne der Paragraphen 6,, 7 ABGB vergleiche dazu etwa Bydlinski in Rummel ABGB3 Paragraph 6, Rz 1 ebenso Posch in Schwimann ABGB2 Paragraph 6, Rz 39 f). Dass dies aber auch das Berufungsgericht - wenngleich es teilweise etwas irreführend auch auf die Absicht der am Abschluss der Betriebsvereinbarung beteiligten Personen abstellte - zugrundelegte, ist schon aus dem Verweis auf die rechtliche Beurteilung des Erstgerichtes ersichtlich, das diese Grundsätze für die Interpretation ausdrücklich festgehalten hat.

Die wesentliche Zielrichtung des Sozialplanes lag nun schon nach der Präambel darin, jenen Mitarbeitern, deren

Übergang in ein neues Arbeitsverhältnis nicht unmittelbar sichergestellt werden konnte, bei denen aber ebenfalls die Absicht einer Weiterbeschäftigung bekundet wurde, für den Fall, dass doch keine neuerliche Einstellung zustandekommen sollte, ein „faires soziales Netz" zu bieten. Dafür sollte ausgehend von einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit der Teilnahme an einer Arbeitsstiftung für einen Zeitraum von 12 Monaten bestehen bzw für jene Arbeitnehmer, die dies nicht in Anspruch nehmen wollten, eine zusätzliche freiwillige Abfertigung gewährt werden (Abfertigung I). Die Arbeitsstiftung sollte einer „Verbesserung der beruflichen Qualifikation" dienen und wurde mit einem bestimmten einmaligen Betrag pro Teilnehmer vom Arbeitgeber dotiert. Ein Abzug eventueller öffentlicher Förderungsleistungen war vorgesehen. Schließlich war vorgesehen, dass jene Arbeitnehmer, denen innerhalb von 12 Monaten ab Eintritt in die Stiftung keine dementsprechende Arbeitsstelle angeboten wurde und die auch sonst keine andere Arbeitsstelle annehmen, nicht nur Anspruch auf die vorerwähnte freiwillige Abfertigung (I) haben sollten, sondern auch noch auf eine darüber hinausgehende weitere freiwillige Abfertigung (Abfertigung II). Nicht unmittelbar im Sozialplan geregelt wurde die sich erst durch zusätzliche öffentliche Förderungen ergebende Möglichkeit in der schließlich errichteten Arbeitsstiftung nicht nur eine einjährige „Verbesserung der beruflichen Qualifikation" zu erreichen, sondern -so wie der Kläger- eine langjährige Ausbildung zum HTL-Ingenieur (1. 8. 2002 bis Ende des Schuljahres 2007).Die wesentliche Zielrichtung des Sozialplanes lag nun schon nach der Präambel darin, jenen Mitarbeitern, deren Übergang in ein neues Arbeitsverhältnis nicht unmittelbar sichergestellt werden konnte, bei denen aber ebenfalls die Absicht einer Weiterbeschäftigung bekundet wurde, für den Fall, dass doch keine neuerliche Einstellung zustandekommen sollte, ein „faires soziales Netz" zu bieten. Dafür sollte ausgehend von einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit der Teilnahme an einer Arbeitsstiftung für einen Zeitraum von 12 Monaten bestehen bzw für jene Arbeitnehmer, die dies nicht in Anspruch nehmen wollten, eine zusätzliche freiwillige Abfertigung gewährt werden (Abfertigung römisch eins). Die Arbeitsstiftung sollte einer „Verbesserung der beruflichen Qualifikation" dienen und wurde mit einem bestimmten einmaligen Betrag pro Teilnehmer vom Arbeitgeber dotiert. Ein Abzug eventueller öffentlicher Förderungsleistungen war vorgesehen. Schließlich war vorgesehen, dass jene Arbeitnehmer, denen innerhalb von 12 Monaten ab Eintritt in die Stiftung keine dementsprechende Arbeitsstelle angeboten wurde und die auch sonst keine andere Arbeitsstelle annehmen, nicht nur Anspruch auf die vorerwähnte freiwillige Abfertigung (römisch eins) haben sollten, sondern auch noch auf eine darüber hinausgehende weitere freiwillige Abfertigung (Abfertigung römisch II). Nicht unmittelbar im Sozialplan geregelt wurde die sich erst durch zusätzliche öffentliche Förderungen ergebende Möglichkeit in der schließlich errichteten Arbeitsstiftung nicht nur eine einjährige „Verbesserung der beruflichen Qualifikation" zu erreichen, sondern -so wie der Kläger- eine langjährige Ausbildung zum HTL-Ingenieur (1. 8. 2002 bis Ende des Schuljahres 2007).

Die Vorinstanzen haben daraus geschlossen, dass der Kläger die Voraussetzungen für die von ihm begehrten Leistungen auf beide Arten der freiwilligen Abfertigungen einerseits deshalb nicht erfülle, weil die von ihm in Anspruch genommenen Leistungen aus der Arbeitsstiftung weit über ein Jahr hinausreichten und andererseits auch weil ihm ein seinen Fähigkeiten, seiner Ausbildung und seiner Qualifikation entsprechendes Anbot einer Arbeitsstelle gemacht worden sei. Eine detaillierte Auseinandersetzung mit der ersten Rechtsansicht der Vorinstanzen findet sich nun in der Revision nicht, sodass es schon insoweit an der Geltendmachung einer erheblichen Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO mangelt. Betrachtet man die hier maßgebliche Struktur des Sozialplanes, so bestand für die nicht übernommenen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis mit bestimmten Datum einvernehmlich aufgelöst worden war, entweder die Möglichkeit, sofort eine freiwillige Abfertigung zu bekommen oder an einer mit einem Jahr angenommenen Arbeitsstiftung mit einer „Zuzahlung" (Stipendium) teilzunehmen, wobei sich diese Zuzahlung allerdings reduzieren sollte, wenn eine angebotene Übernahme nicht angenommen wurde. Ferner sollte dann, wenn in diesem Jahr eine Übernahme nicht möglich war, nicht nur die genannte „freiwillige Abfertigung, sondern auch eine weitere freiwillige Abfertigung zustehen . Im Ergebnis wurden also jene Arbeitnehmer „belohnt", die nicht sofort die freiwillige Abfertigung verlangten, sondern im Rahmen der „Arbeitsstiftung" bereit waren auf ein entsprechendes Arbeitsanbot zu warten, aber letztlich in dieser Erwartung enttäuscht wurden (vgl auch die der in der Präambel zum Ausdruck kommende Zielrichtung der Betriebsvereinbarung). Der Arbeitgeber hatte dadurch die Chance, durch ein entsprechendes Anbot überhaupt von der Verpflichtung zur Zahlung der freiwilligen Abfertigung entbunden zu sein, der Arbeitnehmer hatte die Chance entweder einen neuen Arbeitsplatz zu bekommen oder zusätzlich zur feststehenden freiwilligen Abfertigung noch eine weitere Zusatzabfertigung zu bekommen. Da sich der Kläger aber insoweit mit der Rechtsansicht der Vorinstanzen, dass bei der Möglichkeit einer länger dauernden Arbeitsstiftung als die im Sozialplan vorgesehenen 12 Monate die Regelungen überhaupt nicht zur Anwendung kommen würden, nicht

näher auseinandersetzt, bedarf es auch keiner Erörterung, inwieweit nicht eine analoge Anwendung geboten wäre. Gerade im Zusammenhang mit der hier vorliegenden völligen Umschulung (vom Facharbeiter zum HTL-Ingenieur) stellte sich die Frage der Anwendbarkeit auch unter dem Aspekt, was nun unter einem den „Fähigkeiten, Ausbildung und Qualifikationen" entsprechenden Anbot nach der Betriebsvereinbarung überhaupt zu verstehen wäre. Offensichtlich haben die Betriebsvereinbarungsparteien diesen Fall („Umschulung" statt „Nachschulung", 5 Jahre statt einem Jahr) nicht bedacht. Dies zeigte sich etwa auch daran, dass die zusätzliche Unterstützung ja nur für ein Jahr vorgesehen wurde und bei einer völligen Umschulung auch zweifelhaft scheint, inwieweit ein Anreiz für deren vorzeitigen Abbruch bei Anbot einer („was?") entsprechenden Beschäftigungsmöglichkeit geschaffen werden sollte (Reduktion der Unterstützung auf 70 %). Es wäre daher am Kläger gelegen, Argumente darzustellen, die eine analoge Heranziehung von Regelungen der Betriebsvereinbarung für solche Fälle der Umschulung rechtfertigten, etwa wenn nach deren Abschluss kein der neuen Ausbildung (5 Jahre) angemessener Arbeitsplatz angeboten werden kann (Abfertigung I; während die Abfertigung II ja den Zugriff auf den Arbeitnehmer während der Nachschulung bei sonstigem Verlust der Abfertigung I und Reduktion des Zuschusses auf 70 % voraussetzt).Die Vorinstanzen haben daraus geschlossen, dass der Kläger die Voraussetzungen für die von ihm begehrten Leistungen auf beide Arten der freiwilligen Abfertigungen einerseits deshalb nicht erfülle, weil die von ihm in Anspruch genommenen Leistungen aus der Arbeitsstiftung weit über ein Jahr hinausreichten und andererseits auch weil ihm ein seinen Fähigkeiten, seiner Ausbildung und seiner Qualifikation entsprechendes Anbot einer Arbeitsstelle gemacht worden sei. Eine detaillierte Auseinandersetzung mit der ersten Rechtsansicht der Vorinstanzen findet sich nun in der Revision nicht, sodass es schon insoweit an der Geltendmachung einer erheblichen Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO mangelt. Betrachtet man die hier maßgebliche Struktur des Sozialplanes, so bestand für die nicht übernommenen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis mit bestimmten Datum einvernehmlich aufgelöst worden war, entweder die Möglichkeit, sofort eine freiwillige Abfertigung zu bekommen oder an einer mit einem Jahr angenommenen Arbeitsstiftung mit einer „Zuzahlung" (Stipendium) teilzunehmen, wobei sich diese Zuzahlung allerdings reduzieren sollte, wenn eine angebotene Übernahme nicht angenommen wurde. Ferner sollte dann, wenn in diesem Jahr eine Übernahme nicht möglich war, nicht nur die genannte „freiwillige Abfertigung, sondern auch eine weitere freiwillige Abfertigung zustehen . Im Ergebnis wurden also jene Arbeitnehmer „belohnt", die nicht sofort die freiwillige Abfertigung verlangten, sondern im Rahmen der „Arbeitsstiftung" bereit waren auf ein entsprechendes Arbeitsanbot zu warten, aber letztlich in dieser Erwartung enttäuscht wurden vergleiche auch die der in der Präambel zum Ausdruck kommende Zielrichtung der Betriebsvereinbarung). Der Arbeitgeber hatte dadurch die Chance, durch ein entsprechendes Anbot überhaupt von der Verpflichtung zur Zahlung der freiwilligen Abfertigung entbunden zu sein, der Arbeitnehmer hatte die Chance entweder einen neuen Arbeitsplatz zu bekommen oder zusätzlich zur feststehenden freiwilligen Abfertigung noch eine weitere Zusatzabfertigung zu bekommen. Da sich der Kläger aber insoweit mit der Rechtsansicht der Vorinstanzen, dass bei der Möglichkeit einer länger dauernden Arbeitsstiftung als die im Sozialplan vorgesehenen 12 Monate die Regelungen überhaupt nicht zur Anwendung kommen würden, nicht näher auseinandersetzt, bedarf es auch keiner Erörterung, inwieweit nicht eine analoge Anwendung geboten wäre. Gerade im Zusammenhang mit der hier vorliegenden völligen Umschulung (vom Facharbeiter zum HTL-Ingenieur) stellte sich die Frage der Anwendbarkeit auch unter dem Aspekt, was nun unter einem den „Fähigkeiten, Ausbildung und Qualifikationen" entsprechenden Anbot nach der Betriebsvereinbarung überhaupt zu verstehen wäre. Offensichtlich haben die Betriebsvereinbarungsparteien diesen Fall („Umschulung" statt „Nachschulung", 5 Jahre statt einem Jahr) nicht bedacht. Dies zeigte sich etwa auch daran, dass die zusätzliche Unterstützung ja nur für ein Jahr vorgesehen wurde und bei einer völligen Umschulung auch zweifelhaft scheint, inwieweit ein Anreiz für deren vorzeitigen Abbruch bei Anbot einer („was?") entsprechenden Beschäftigungsmöglichkeit geschaffen werden sollte (Reduktion der Unterstützung auf 70 %). Es wäre daher am Kläger gelegen, Argumente darzustellen, die eine analoge Heranziehung von Regelungen der Betriebsvereinbarung für solche Fälle der Umschulung rechtfertigten, etwa wenn nach deren Abschluss kein der neuen Ausbildung (5 Jahre) angemessener Arbeitsplatz angeboten werden kann (Abfertigung I; während die Abfertigung römisch II ja den Zugriff auf den Arbeitnehmer während der Nachschulung bei sonstigem Verlust der Abfertigung römisch eins und Reduktion des Zuschusses auf 70 % voraussetzt).

Die vom Kläger konkret ausgeführte Rechtsrüge zur Frage, inwieweit das Anbot seiner bisherigen Fähigkeiten, Ausbildung und Qualifikation im Sinne des Sozialplanes entspreche, kann nur vor dem Hintergrund des konkreten Einzelfalles entschieden werden und stellt dementsprechend regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO dar. Eine Fehlbeurteilung, die im Sinne der obigen Ausführungen aus Gründen der Rechtssicherheit und

Rechtseinheit zu korrigieren wäre, vermag der Kläger nicht darzustellen. Die Frage des Entgeltes sowie der genauen organisatorischen Stellung in den verschiedenen Betrieben (deren Organisation hier im Übrigen als nicht vergleichbar festgestellt wurde) wurde im Sozialplan nicht releviert. Soweit der Kläger geltend macht, dass die Bezeichnung der angebotenen Stelle undeutlich gewesen wäre und er trotz zweimaliger telefonischer Rücksprache keine näheren Auskünfte erhielt, ist ihm entgegenzuhalten, dass er sich nach den Feststellungen ja nicht an die ihm genannten zuständigen Mitarbeiter gewendet hat. Zur Befristung des Sozialplanes ist der Kläger darauf zu verweisen, dass er damit offensichtlich die Frage der im Punkt 3 des Sozialplanes geregelten „Geltungsdauer" anspricht, die sich offensichtlich auf den Geltungsbereich bezieht, der mit jenen Arbeitnehmern bestimmt wird, deren Arbeitsverhältnis in dieser Zeit beendet wurde. Inwieweit daraus ein Argument gegen den Ausschluss der länger an einer Arbeitsstiftung teilnehmenden Arbeitnehmer abgeleitet werden könnte, ist nicht ersichtlich.Die vom Kläger konkret ausgeführte Rechtsrüge zur Frage, inwieweit das Anbot seiner bisherigen Fähigkeiten, Ausbildung und Qualifikation im Sinne des Sozialplanes entspreche, kann nur vor dem Hintergrund des konkreten Einzelfalles entschieden werden und stellt dementsprechend regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO dar. Eine Fehlbeurteilung, die im Sinne der obigen Ausführungen aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtseinheit zu korrigieren wäre, vermag der Kläger nicht darzustellen. Die Frage des Entgeltes sowie der genauen organisatorischen Stellung in den verschiedenen Betrieben (deren Organisation hier im Übrigen als nicht vergleichbar festgestellt wurde) wurde im Sozialplan nicht releviert. Soweit der Kläger geltend macht, dass die Bezeichnung der angebotenen Stelle undeutlich gewesen wäre und er trotz zweimaliger telefonischer Rücksprache keine näheren Auskünfte erhielt, ist ihm entgegenzuhalten, dass er sich nach den Feststellungen ja nicht an die ihm genannten zuständigen Mitarbeiter gewendet hat. Zur Befristung des Sozialplanes ist der Kläger darauf zu verweisen, dass er damit offensichtlich die Frage der im Punkt 3 des Sozialplanes geregelten „Geltungsdauer" anspricht, die sich offensichtlich auf den Geltungsbereich bezieht, der mit jenen Arbeitnehmern bestimmt wird, deren Arbeitsverhältnis in dieser Zeit beendet wurde. Inwieweit daraus ein Argument gegen den Ausschluss der länger an einer Arbeitsstiftung teilnehmenden Arbeitnehmer abgeleitet werden könnte, ist nicht ersichtlich.

Zu der vom Kläger zu dem Arbeitsangebot angesprochenen Frage der Befristung bzw des Probemonates hat das Berufungsgericht darauf verwiesen, dass es sich dabei um unzulässige Neuerungen handle. Ein darin bestehender Mangel des Berufungsverfahrens wird vom Kläger aber nicht ausgeführt (vgl zur Abgrenzung der Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens auch Zechner in Fasching/Konecny2 IV § 503 Rz 120 und 194 ff). Insgesamt vermag es die Revision nicht, eine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO darzustellen.Zu der vom Kläger zu dem Arbeitsangebot angesprochenen Frage der Befristung bzw des Probemonates hat das Berufungsgericht darauf verwiesen, dass es sich dabei um unzulässige Neuerungen handle. Ein darin bestehender Mangel des Berufungsverfahrens wird vom Kläger aber nicht ausgeführt vergleiche zur Abgrenzung der Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens auch Zechner in Fasching/Konecny2 römisch IV Paragraph 503, Rz 120 und 194 ff). Insgesamt vermag es die Revision nicht, eine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO darzustellen.

Anmerkung

E78692 8ObA54.05g

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2005:008OBA00054.05G.0908.000

Dokumentnummer

JJT_20050908_OGH0002_008OBA00054_05G0000_000

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at