jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2018/7/24 9ObA74/18z

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 24.07.2018

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Dehn und den Hofrat des Obersten Gerichtshofs Dr. Hargassner sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Pflug und Mag. Canan Aytekim-Yildirim als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei R***** B*****, vertreten durch Dr. Guido Bach, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei A***** AG, *****, vertreten durch Dr. Andreas Grundei, Rechtsanwalt in Wien, wegen 10.025,86 EUR brutto sA, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26. März 2018, GZ 7 Ra 120/17v-12, mit dem der Berufung der beklagten Partei gegen das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 11. Oktober 2017, GZ 3 Cga 91/17y-8, Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 833,88 EUR (darin 138,98 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger ist seit 29. 7. 1999 bei der Beklagten bzw deren Rechtsvorgängern als Pilot beschäftigt. Auf das Dienstverhältnis kommt der Kollektivvertrag für das AUA Bordpersonal – 1. 8. 2016 (kurz: KV-Bord; auch OS-KV 2015 genannt) zur Anwendung.

Im Frühjahr und Sommer 2015 schrieb die Beklagte Kapitänsstellen auf dem Mainline Flugzeugtyp Airbus A320 aus. Auf diese Ausschreibung bewarb sich ua ein dienstjüngerer (senioritätsjüngerer) Co-Pilot als der Kläger. In der Ausschreibung wies die Beklagte ua darauf hin, dass sie aufgrund der kurzen Bewerbungsfrist, welche notwendig sei, um den Dienstplan für April 2015 zeitgerecht erstellen zu können, um Verständnis dafür ersuche, dass sie auf jene Kolleginnen und Kollegen aktiv zukommen werde, die für diese Kurse aus Sicht der Planung vorgesehen seien, entsprechend dem KKV diese Umschulungskurse wahrnehmen könnten und von denen sie keine Zusage bzw Absage für diese Kurse erhalten hätte. Der sich auf die ausgeschriebenen Kapitänsstellen beworben habende dienstjüngere Co-Pilot wurde am 21. 8. 2015 zum Kapitän auf dem Flugzeugtyp Airbus 320 befördert. Der Kläger, damals noch Co-Pilot, hatte zu dieser Ausschreibung keine Bewerbung abgegeben. Seit 1. 6. 2016 ist der Kläger Kapitän eines Mainline Flugzeugtyps und erhält (rückwirkend mit 1. 4. 2016) auch das entsprechende kollektivvertragliche Gehalt.

Der Kläger begehrt 10.025,86 EUR sA an Entgeltdifferenz zwischen dem von ihm tatsächlich bezogenen Entgelt und jenem, das ihm als Kapitän eines Mainline Flugzeugtyps in der Zeit von 1. 9. 2015 bis 31. 3. 2016 zugestanden wäre.

Schon nach dem Wortlaut des Punktes 65.8 des KV-Bord stünde ihm diese „Ausgleichszahlung“ (Nachteilsausgleich) zufolge Besetzung der ausgeschriebenen Kapitänsstelle mit einem dienstjüngeren Bewerber auch ohne abgegebene eigene Bewerbung zu. Die Beklagte habe anderen Bewerbern, die dienstälter seien als der zum Kapitän ernannte Co-Pilot und der Kläger selbst, eine Zahlung nach Punkt 62.8 KV-Bord gewährt. Diese stünde auch ihm als „Überholten“ im Sinne des Punktes 62.8 KV-Bord zu. Die Berufung der Beklagten auf eine nicht erfolgte Bewerbung des Klägers sei zudem treuwidrig, weil er darauf vertrauen habe dürfen, dass die Beklagte bei der Beförderung nach der Reihenfolge der Senioritätsliste vorgehen werde. Im Übrigen habe der Wortlaut der Ausschreibung den Eindruck erweckt, die Beklagte würde auf die nach der Seniorität in Betracht kommenden Co-Piloten aktiv zugehen. Jedenfalls habe ihn die Beklagte treuwidrig nicht davon informiert, dass er sich bewerben müsse, um einen Anspruch auf Ausgleichszahlung nach Punkt 65.8 KV-Bord zu erhalten.

Die Beklagte bestritt, beantragte Klagsabweisung und wandte ein, dass dem Kläger die begehrte „Ausgleichszahlung“ nicht zustehe, weil er sich auf die mit einem jüngeren Piloten besetzte Kapitänsstelle nicht beworben habe und er daher bei der Besetzung gar nicht berücksichtigt habe werden können.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Nach dem reinen Wortlaut der Punkte 65.8 und 62.8 KV-Bord sei nicht auf eine tatsächliche Bewerbung des Überholten abzustellen. Die Worte „zu erfolgen hätte“ würden sich bei einer systematischen Gesamtbetrachtung jedenfalls auf die Bedeutung des Senioritätsprinzips beziehen; dass die Rechtsfolgen des Punktes 65.8 KV-Bord nur bei einer tatsächlichen Bewerbung des Anspruchswerbers eintreten sollten, sei aus dem Kollektivvertragstext nicht zwingend abzuleiten.

Das Berufungsgericht gab der Berufung der Beklagten Folge und wies das Klagebegehren ab. Bereits der Wortlaut des Punktes 65.8 des KV-Bord spreche gegen die Auslegung des Erstgerichts, weil nach dem allgemeinen Sprachgebrauch eine Beförderung jedenfalls im Regelfall eine entsprechende Bewerbung voraussetze, dass der zu Befördernde die Position auch tatsächlich anstrebe. Sinn und Zweck der kollektivvertraglichen Regelung sei es hingegen nicht, Piloten, die sich auf die ausgeschriebene Position nicht einmal beworben haben, eine „Ausgleichszahlung“ zu verschaffen, wenn – aus betrieblichen Gründen – ein ihnen im Senioritätsrang nachfolgender Pilot aufgrund seiner Bewerbung die ausgeschriebene Stelle erhalten habe. Dass daher jeder dienstältere Pilot, der sich die „Abgeltung des Nachteils“ im Sinne des Punktes 65.8 KV-Bord sichern wolle, auf jede in Frage kommende Ausschreibung hin bewerben müsse, spreche nicht für die Auslegung durch den Kläger, sondern vielmehr dagegen. Andernfalls müsste die Beklagte jedem dienstälteren Piloten, auch wenn dieser die ausgeschriebene Stelle gar nicht anstrebe, im Falle der Beförderung eines dienstjüngeren Bewerbers Ersatz leisten. Davon könne aber nicht ausgegangen werden, weil anzunehmen sei, dass die Kollektivvertragsparteien eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen wollten. Punkt 65.9.1 KV-Bord halte zudem ausdrücklich fest, dass die Besetzung aus dem Kreis der Bewerber nach aufsteigender Reihenfolge der Senioritätsnummern erfolge. Auch aus Punkt 62.8 KV-Bord sei für den Kläger nichts zu gewinnen, weil er mangels Bewerbung gar kein „Recht“ auf Beförderung habe und von einem „Überholen“ nur zwischen mehreren Bewerbern gesprochen werden könne.

In seiner dagegen gerichteten Revision beantragt der Kläger die Abänderung des Berufungsurteils im Sinne einer Klagsstattgabe; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die Beklagte beantragt in ihrer Revisionsbeantwortung, die Revision des Klägers zurückzuweisen, hilfsweise ihr keine Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist zulässig (RIS-Justiz RS0042819; RS0109942); sie ist jedoch nicht berechtigt.

1. Folgende hier relevante Bestimmungen des KV-Bord sind voranzustellen (Fettdruck lt. Kollektivvertrag):

„Teil 5: Senioritätsreglement und Karrieremodell Piloten (SRKM-P)

62 Geltungsbereich und Definitionen

...

62.5 Das Senioritäts-Prinzip kommt nur dann zur Anwendung, wenn der Pilot die für die gestellte Aufgabe notwendige Qualifikation besitzt.

62.6 Falls ein Pilot auf die Ausübung eines Anspruches aus dem SRKM-P verzichtet, so wird ihm der hieraus eventuell entstehende Nachteil nicht abgegolten.

62.7 Bewirbt sich ein Pilot aus den Senioritätsrängen M4, M3, R4 oder R3 freiwillig auf einen Senioritätsrang M2, M1, R2 oder R1, ist er nur dann zu berücksichtigen, wenn er einer damit verbundenen gehaltsrechtlichen Verschlechterung zustimmt. Dies gilt nicht für jene Fälle, wo eine Umschulung auf den Senioritätsrang M2, M1, R2 oder R1 auch ohne freiwillige Bewerbung des konkreten Piloten erfolgt wäre (z.B. auf Basis der Punkte 65.9.4, 65.10.4, Zusatzprotokoll 2).

62.8 Wird einem Piloten mit höherer Senioritätsnummer (schlechterer Seniorität) ein Recht zugestanden, welches gemäß diesem SRKM-P einem Piloten mit niedrigerer Senioritätsnummer (besserer Seniorität) zugestanden wäre ('Überholen'), so wird dieses Recht allen dabei überholten Piloten gleichsam zugestanden.

62.9 Ausschreibungen und deren Dauer sind so zu gestalten, dass im Ausschreibungszeitraum potentielle Bewerber die Möglichkeit zur Äußerung und Bewerbung haben. Diese ist jedenfalls als gegeben zu betrachten, wenn die Bewerbungsfrist mindestens 4 Wochen gedauert hat und unternehmensüblich publiziert wurde.

...

65 Upgrading zum PIC, Downgrading zum F/O und Umschulung bzw. Zuteilung zu einzelnen Flugzeugtypen

...

65.8 Ist es aus betrieblichen, nicht in der Person des Piloten liegenden Gründen notwendig, bei Beförderung anderer von seiner Beförderung abzusehen, obwohl sie aufgrund der Seniorität und Qualifikation zu erfolgen hätte, so wird ihm der hieraus entstehende Nachteil ab dem Zeitpunkt der Beförderung des oder der bevorzugten Piloten abgegolten, sofern zwischen der Beförderung des oder der bevorzugten Piloten und seiner Beförderung mehr als zwei Monate vergangen sind. Überschreitet eine derartige Rückstellung die Dauer von 12 Monaten, so ist sie nur mit dem schriftlichen Einverständnis des betroffenen Piloten zulässig.

Aus betrieblichen Gründen (z.B. zur Vermeidung einer zu raschen Abfolge von Umschulungen und damit verbundenen Überlastung des Flugbetriebes) kann eine Umschulung von Senioritätsrang R2, R3 oder R4 auf M1 oder M2, sowie von Senioritätsrang M1 auf M2, obwohl sie aufgrund der Seniorität und Qualifikation zu erfolgen hätte, ohne Abgeltung des Nachteils bis 24 Monate nach der letzten Erlangung des Competence Ratings 'Restricted' (Punkt 65.1) aufgeschoben werden, wenn die letzte Umschulung auf Senioritätsrang R2, R3, R4 oder M1 auf Wunsch des Dienstnehmers erfolgt ist.

65.9 Upgrading zum Mainline-PIC, Downgrading zum Mainline-F/O und Umschulung bzw. Zuteilung zu einzelnen Flugzeugtypen auf Senioritätsränge des Verwendungsbereichs 'Mainline'

65.9.1 Sind Stellen in einem Senioritätsrang des Verwendungsbereiches 'Mainline' zu besetzen, so sind zunächst jene Stellen auszuschreiben, die innerhalb dieses Senioritätsranges durch Umschulungen besetzt werden sollen. Die Besetzung erfolgt aus dem Kreis der Bewerber nach aufsteigender Reihenfolge der Senioritätsnummern aus der Senioritätsliste 'M'.

...“

2. Es ist ständige Rechtsprechung, dass der normative Teil eines Kollektivvertrags gemäß den §§ 6 und 7 ABGB nach seinem objektiven Inhalt auszulegen ist. Dabei ist maßgeblich, 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). Bei der Auslegung einer kollektivvertraglichen Norm darf den Kollektivvertragsparteien zumindest im Zweifel unterstellt werden, dass sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen und daher eine Ungleichbehandlung der Normadressaten vermeiden wollten (RIS-Justiz RS0008897).

3 . Der Oberste Gerichtshof erachtet die Begründung des Berufungsgerichts, die diese Auslegungsgrundsätze berücksichtigt hat, als zutreffend, sodass gemäß § 510 Abs 3 Satz 2 ZPO auf sie verwiesen werden kann. Zusammenfassend und in Erwiderung der Revision des Klägers ist Folgendes festzuhalten:

3.1. Nach dem KV-Bord erfolgt die Besetzung von Stellen im (hier relevanten) Verwendungsbereich „Mainline“ nach

einer entsprechenden Ausschreibung durch die Beklagte aus dem Kreis der jeweiligen Bewerber, wobei grundsätzlich das Senioritätsprinzip gilt (vgl ua Punkte 62.9 und 65.9.1). Dies wird auch vom Revisionswerber nicht in Zweifel gezogen. Durchbricht die Beklagte nun dieses von den Kollektivvertragsparteien hoch gehaltene und auch für zahlreiche andere Kollektivvertragsbestimmungen ausschlaggebende Senioritätsprinzip, weil sie (ausnahmsweise) aus betrieblichen Gründen einen, senioritätsjüngeren (gleich qualifizierten) Piloten befördert und dabei von der Beförderung eines senioritätsälteren Piloten absieht, dann hat sie Letzterem den diesem dadurch entstandenen Nachteil abzugelten (Punkt 65.8 KV-Bord). Das Absehen von einer Beförderung im Sinne des Punktes 65.8 KV-Bord setzt daher im Zusammenhang mit (ua) den Bestimmungen der Punkte 62.8 („Überholen"), 62.9 („Ausschreibungen") sowie 62.7 und 65.9.1 KV-Bord („Bewerbung" bzw „Bewerber") voraus, dass der zu Befördernde überhaupt die ausgeschriebene Stelle anstrebte, sich also auf die Ausschreibung hin bewarb. Die Bewerbung ist sichtbarer Ausdruck des Anstrebens einer ausgeschriebenen Stelle. Zutreffend verweist das Berufungsgericht in diesem Zusammenhang darauf, dass der Sinn dieser Regelung in der Einhaltung des im Kollektivvertrag verankerten Senioritätsprinzips durch die Beklagte liegt und eine Durchbrechung dieses Senioritätsprinzips für die Beklagte „unattraktiv", weil mit Entgeltzahlung verbunden, machen soll. Hingegen kann dem Text des Kollektivvertrags nicht die Absicht der Kollektivvertragsparteien entnommen werden, dass auch den senioritätsälteren Piloten ein finanzieller „Nachteil" abgegolten werden soll, den diese gar nicht erlitten, weil sie sich für die ausgeschriebene Stelle, etwa mangels Interesses, gar nicht bewarben.

3.2. Auch aus den Überlegungen des Revisionswerbers zu einer möglichen Umgehung des Senioritätsprinzips bei der Beförderung (bei gleicher Qualifikation) durch Nichteinteilung von (dienstälteren) Co-Piloten zu Umschulungskursen durch die Beklagte, ist für seinen Standpunkt nichts zu gewinnen. Zum einen betont die Revision selbst, dass die Beklagte nach dem Kollektivvertrag verpflichtet ist, Piloten in der Reihenfolge der Seniorität umzuschulen. Zum anderen sieht Punkt 62.9 KV-Bord keinen Ersatz jenes Schadens vor, den ein Pilot im Zuge einer Ausschreibung dadurch erleidet, dass ihn die Beklagte nicht (rechtzeitig) zu einer erforderlichen Umschulung eingeteilt hat.

3.3. Punkt 62.8 KV-Bord regelt, dass nicht nur der unmittelbar hinter dem beförderten (senioritätsjüngeren) Bewerber nicht zum Zug gekommene (senioritätsälteste) Bewerber Anspruch auf Abgeltung des ihm dadurch entstandenen Nachteils hat, sondern alle „überholten", also die im Senioritätsrang zwischen diesen beiden Bewerbern liegenden Bewerber diesen Anspruch haben. Aus dieser Bestimmung ist für die vom Kläger gewünschte Auslegung des Punkts 65.8 KV-Bord nicht zu gewinnen.

3.4. Die Fürsorgepflicht der Beklagten reicht nicht so weit, dass sie den Kläger davon zu informieren hatte, dass seine Bewerbung bei der gegenständlichen Ausschreibung nach der Senioritätsregel zum Zug kommen könnte, sie aber beabsichtige, aus betrieblichen Gründen einen dienstjüngeren Bewerber zu befördern. Eine derartige Informationspflicht fand auch im Kollektivvertrag keinen Niederschlag. Der – zutreffend – erhobene Einwand der Beklagten, dem Kläger stünde der geltend gemachte kollektivvertragliche Anspruch schon mangels Bewerbung auf die ausgeschriebene Stelle nicht zu, verstößt auch nicht gegen Treu und Glauben. Die in diesem Zusammenhang behaupteten Verfahrensmängel liegen somit nicht vor.

4. Kostenfragen können nicht an den Obersten Gerichtshof herangetragen werden (RIS-JustizRS0043889 [T2]).

5. Zusammenfassend war der Revision des Klägers nicht Folge zu geben.

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

Textnummer

E122394

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2018:009OBA00074.18Z.0724.000

Im RIS seit

16.08.2018

Zuletzt aktualisiert am

07.09.2018

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