



Durch die Präzision des Begriffs „regelmäßig wiederkehrende Einnahmen“ ist die Entscheidung von **allgemeiner Relevanz**. Da der Anwendungsbereich derartiger Einnahmen weit gezogen ist, fallen darunter **alle Zuflüsse**, die auf **Leistungen** gerichtet sind, die **in regelmäßiger zeitlicher Wiederkehr** zu erbringen sind. Der Regelmäßigkeit steht nicht entgegen, wenn sich zu einem der Termine gar kein Anspruch ergibt oder die Zuflüsse nicht in gleichbleibender Höhe erfolgen.

Regelmäßig wiederkehrende Einnahmen

Die Zuordnung von regelmäßig zufließenden Einnahmen zu einem bestimmten Kalenderjahr hat zwar keinen Einfluss auf die Gesamthöhe der Einnahmen, kann aber **progressionstechnische Wirkungen** auslösen. Dies gilt selbst für bestimmte an sich gemäß § 3 EStG steuerfreie Einkünfte, wie zB das Arbeitslosengeld, das zwar steuerbefreit, jedoch für Zwecke der Ermittlung eines Steuersatzes auf einen **Jahresbetrag umzurechnen** ist.

Sittenwidrige Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bei Kündigungen

Mag. Judith Morgenstern

Unter welchen Voraussetzungen ist eine Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung eines Arbeitnehmers sittenwidrig? Der OGH hatte sich jüngst wieder mit der Behauptung eines Arbeitnehmers zu beschäftigen, dass der Arbeitgeber und der Betriebsrat bei einer Kündigung in sittenwidriger Weise – in Schädigungsabsicht – zusammengewirkt hätten. Durch diese sittenwidrige Absprache habe der Arbeitnehmer sein Recht auf Anfechtung der Kündigung wegen Sozialwidrigkeit (§ 105 Abs 3 Z 2 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG) verloren. Der Betriebsrat hat bei der Zustimmung zur Kündigung nicht nur die Interessen des individuell betroffenen Arbeitnehmers, sondern auch jene der gesamten Belegschaft zu berücksichtigen (OGH 11. 10. 2007, 8 ObA 58/07y).

Gemäß § 105 Abs 1 ArbVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat (das Kollegialorgan) vor jeder beabsichtigten Kündigung eines Arbeitnehmers zu verständigen. Der Betriebsrat kann innerhalb der fünftägigen Stellungnahmefrist der Kündigung entweder zustimmen, keine Stellung-

Rechtsgrundlagen



Sperrrecht des Betriebsrats bei Sozialplänen

nahme abgeben oder der Kündigung widersprechen. Welche dieser drei Varianten der Betriebsrat wählt, ist dafür entscheidend, ob der Betriebsrat oder der betroffene Arbeitnehmer selbst die nach der Verständigung ausgesprochene Kündigung wegen Sozialwidrigkeit bzw eines verpönten Motivs anfechten kann. **Stimmt der Betriebsrat der Kündigung zu, kann der Arbeitnehmer diese bei Gericht wegen Sozialwidrigkeit nicht anfechten** (§ 105 Abs 6 ArbVG). Diese Tatsache nennt man auch das sog. „Sperrrecht des Betriebsrats“.

In der Praxis finden sich Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, in welchen der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung eines bzw mehrerer Arbeitnehmer zustimmt, vor allem anlässlich der Vereinbarung eines so genannten Sozialplans. Darunter versteht man eine **Betriebsvereinbarung**, die **anlässlich einer Betriebsänderung**, die **wesentliche Nachteile für erhebliche Teile der Belegschaft** mit sich bringt, abgeschlossen wird (§ 109 Abs 3 ArbVG, vgl H. *Ortner, PV-Info* 5/2007, 34 ff).

Die in einem Sozialplan zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat vereinbarte **Zustimmung des Betriebsrats** zur beabsichtigten Kündigungen von Arbeitnehmern ist nach der Judikatur (vgl OGH 30. 10. 2003, 8 ObA 79/03f; 17. 3. 2005, 8 ObA 139/04f) dann **zulässig, wenn** sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht nur über das Ausmaß des Sozialabbaus (zB 30 Arbeitnehmer), sondern insbesondere auch über die **konkreten Arbeitnehmer**, die gekündigt werden sollen, **einigen**.

Wann ist die Zustimmung des Betriebsrats sittenwidrig?

Sittenwidrig ist eine Vereinbarung immer dann, wenn sie **gegen eine gesetzliche Bestimmung verstößt**, die **gerade diese Rechtsfolge verhindern soll**, zB wenn der Betriebsrat der Kündigung eines Arbeitnehmers zustimmt, weil dieser homosexuell oder muslimischen Glaubens ist (Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes).

Eine sittenwidrige Zustimmung des Betriebsrates wird aber auch dann vorliegen, wenn er der Kündigung deshalb zustimmt, weil er einen möglichen Konkurrenten für die nächste Betriebsratswahl „auszuschalten“ will (noch vor Beginn des besonderen Kündigungsschutzes gemäß § 120 ArbVG). Sittenwidrig ist jede Motivation des Betriebsrats, die „dem **Rechtsempfinden aller billig und gerecht Denkenden**“ widerspricht.



In den bisher veröffentlichten oberstgerichtlichen Entscheidungen (OGH 16. 12. 1986, 4 Ob 175/85; 16. 3. 1994, 9 ObA 26/94; 11. 10. 2007, 8 ObA 58/07y) hat der OGH zwar grundsätzlich die Möglichkeit bejaht, dass ein Betriebsratsbeschluss wegen sittenwidriger Absprache zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unwirksam sein kann. In allen diesen Entscheidungen ist der OGH jedoch zum Ergebnis gelangt, dass dem **Arbeitnehmer** (dieser ist **beweispflichtig!**) der Beweis für ein sittenwidriges Zusammenwirken nicht gelungen ist. Dies sogar in einem Fall, in dem der Betriebsrat der Kündigung jenes Arbeitnehmers, der den Betriebsratsfonds als Rechnungsprüfer untersucht hat und dabei verschiedene Mängel festgestellt hat, zugestimmt hat. In der Praxis wird dem Arbeitnehmer der Beweis für eine **sittenwidrige Absprache** daher in den seltensten Fällen gelingen!

Ist ein sittenwidriges Zusammenspiel zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat jedoch vom Arbeitnehmer beweisbar, so ist der Beschluss des Betriebsrats, mit welchem die Zustimmung erteilt wurde, **unwirksam**. Der Arbeitnehmer kann die Kündigung in diesem Fall selbst **binnen einer Woche ab Zugang der Kündigung** wegen Sozialwidrigkeit bei Gericht anfechten.

Das **Gesetz** selbst gibt **keine Kriterien** vor, die der Betriebsrat bei einer allfälligen Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung eines Arbeitnehmers zu beachten hat. Insbesondere ist der Betriebsrat auch nicht verpflichtet, zB selbst einen Sozialvergleich anzustellen (Vergleich der sozialen Härte mit anderen Arbeitnehmern des gleichen Betriebs und derselben Tätigkeitssparte).

Wie sich aus den bisherigen oberstgerichtlichen Entscheidungen jedoch schließen lässt, hat der Betriebsrat bei seiner Entscheidung, ob er der beabsichtigten Kündigung eines Arbeitnehmers zustimmt, nicht nur die **Interessen** des von der Kündigung betroffenen Arbeitnehmers, sondern jene der **gesamten Belegschaft** zu berücksichtigen. Eine Zustimmung zur Kündigung eines Arbeitnehmers, dessen Verhalten sich nachteilig für die übrige Belegschaft und damit auch auf das Arbeitsklima auswirkt, wäre daher gesetzeskonform und auch nicht sittenwidrig.

Was sind die Kriterien für den Betriebsrat bei der Zustimmung?
