

TE OGH 1978/1/17 4Ob161/77

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.01.1978

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Lassmann als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Wurzing und Dr. Resch sowie die Beisitzer Dr. Martin Meches und Dr. Friedrich Neuwirth als Richter in der Rechtssache der klagenden Partei H*, Angestellte, *, vertreten durch Dr. Alfred Fürst, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei prot. Firma K*, F* L*, *, z.H. des persönlich haftenden Gesellschafters Ing. W* L*, wohnhaft ebenda, vertreten durch Dr. Hermann Gaigg, Rechtsanwalt in Wien, wegen 286.944,-- S samt Anhang infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Landesgerichtes für ZRS Wien als Berufungsgerichtes in arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten vom 1. September 1977, GZ 44 Cg 165/77-12, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeitsgerichtes Wien vom 26. Mai 1977, GZ 2 Cr 2077/77-5, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit 9.488,60 S (einschließlich 1.920,-- S Barauslagen und 560,60 S Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin wurde von der beklagten Partei mit Wirkung vom 1. Oktober 1974 „zur einzelzeichnungsberechtigten Prokuristin“ bestellt. Im schriftlichen Dienstvertrag wurde festgelegt, daß „die Dienstnehmerin“ ein Monatsgehalt von 20.000,-- S brutto (14 mal jährlich) erhalte und im Punkt IV bestimmt: „Die vereinbarten Bezüge sind durch Bindung an den für das Unternehmen geltenden Kollektivvertrag wertgesichert und erhöhen sich im gleichen prozentuellen Verhältnis und vom gleichen Zeitpunkt an, in welchem, bzw von welchem sich die Bezüge der dem Kollektivvertrag unterworfenen Dienstnehmer der höchsten Beschäftigungsgruppe erhöhen“. Die Klägerin wurde von der beklagten Partei mit Wirkung vom 1. Oktober 1974 „zur einzelzeichnungsberechtigten Prokuristin“ bestellt. Im schriftlichen Dienstvertrag wurde festgelegt, daß „die Dienstnehmerin“ ein Monatsgehalt von 20.000,-- S brutto (14 mal jährlich) erhalte und im Punkt römisch vier bestimmt: „Die vereinbarten Bezüge sind durch Bindung an den für das Unternehmen geltenden Kollektivvertrag wertgesichert und erhöhen sich im gleichen prozentuellen Verhältnis und vom gleichen Zeitpunkt an, in welchem, bzw von welchem sich die Bezüge der dem Kollektivvertrag unterworfenen Dienstnehmer der höchsten Beschäftigungsgruppe erhöhen“.

Die Klägerin behauptet, die beklagte Partei habe die Bezüge nicht entsprechend der vereinbarten Wertsicherung erhöht und für die Zeit von Dezember 1974 bis einschließlich November 1976 aus diesem Grund insgesamt einen Betrag von 286.955 S zu wenig gezahlt, dessen Zahlung sie daher begehre.

Die beklagte Partei beantragte Abweisung des Klagebegehrens mit der Begründung, daß nach der

Wertsicherungsvereinbarung im gegenständlichen Dienstvertrag das Gehalt der Klägerin nur dann steige, wenn die Ist-Bezüge der anderen Angestellten steigen. Tatsächlich seien aber die Bezüge der Angestellten seit Abschluß des Dienstvertrages nicht gestiegen. Der Kollektivvertrag für Angestellte des Gewerbes habe eine Erhöhung der Ist-Bezüge bis jetzt nicht verfügt. Die Bezüge der Klägerin lägen bis jetzt noch höher als die kollektivvertraglichen Mindestbezüge.

Im übrigen habe die klagende Partei die Formulierung des Dienstvertrages veranlaßt; die beklagte Partei hätte daher für Unklarheiten in der Formulierung nicht einzustehen und sei im Zweifel lediglich zu der geringeren Last verpflichtet.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es stellte fest, daß die schriftlich vereinbarte Wertsicherungsklausel nicht besprochen wurde und das kollektivvertragliche Mindestgehalt der höchsten Beschäftigungsgruppe nach fünf Verwendungsgruppenjahren der Verwendungsgruppe C VII bis heute nicht die Höhe des Gehaltes der Klägerin erreichte. Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es stellte fest, daß die schriftlich vereinbarte Wertsicherungsklausel nicht besprochen wurde und das kollektivvertragliche Mindestgehalt der höchsten Beschäftigungsgruppe nach fünf Verwendungsgruppenjahren der Verwendungsgruppe C römisch sieben bis heute nicht die Höhe des Gehaltes der Klägerin erreichte.

Bei der rechtlichen Beurteilung ging das Erstgericht davon aus, daß der Punkt IV des Dienstvertrages, da er nicht besprochen worden sei, nach seinem Wortlaut ausgelegt werden müsse. Da die Wertsicherung nicht auf das monatliche kollektivvertragliche Mindestgehalt, sondern allgemein auf „die Bezüge“ abgestellt sei und unter den „Bezügen“ nach allgemeinem Sprachgebrauch die tatsächlichen Einkünfte – und nicht die vorgeschriebenen Mindestlöhne – zu verstehen seien, sei die Wertsicherungsklausel von der beklagten Partei richtig dahin ausgelegt worden, daß nur eine Erhöhung der Ist-Bezüge, die in Kollektivverträgen häufig (auch) vorgenommen werde, eine Erhöhung des Gehaltes der Klägerin zur Folge habe. Diese Auslegung sei jedenfalls im Zweifel vorzunehmen, weil die Formulierung der schriftlichen Wertsicherungsklausel durch die Klägerin erfolgt sei und dieser Wortlaut daher gemäß § 915 ABGB in Zweifel zu ihrem Nachteil auszulegen sei. Bei der rechtlichen Beurteilung ging das Erstgericht davon aus, daß der Punkt römisch vier des Dienstvertrages, da er nicht besprochen worden sei, nach seinem Wortlaut ausgelegt werden müsse. Da die Wertsicherung nicht auf das monatliche kollektivvertragliche Mindestgehalt, sondern allgemein auf „die Bezüge“ abgestellt sei und unter den „Bezügen“ nach allgemeinem Sprachgebrauch die tatsächlichen Einkünfte – und nicht die vorgeschriebenen Mindestlöhne – zu verstehen seien, sei die Wertsicherungsklausel von der beklagten Partei richtig dahin ausgelegt worden, daß nur eine Erhöhung der Ist-Bezüge, die in Kollektivverträgen häufig (auch) vorgenommen werde, eine Erhöhung des Gehaltes der Klägerin zur Folge habe. Diese Auslegung sei jedenfalls im Zweifel vorzunehmen, weil die Formulierung der schriftlichen Wertsicherungsklausel durch die Klägerin erfolgt sei und dieser Wortlaut daher gemäß Paragraph 915, ABGB in Zweifel zu ihrem Nachteil auszulegen sei.

Das Berufungsgericht gab nach Neudurchführung der Verhandlung gemäß § 25 Abs 1 Z 3 ArbGerGes dem Klagebegehren (mit Ausnahme eines Betrages von 11,-- S wegen eines Rechenfehlers) statt. Es stellte noch fest: Das Berufungsgericht gab nach Neudurchführung der Verhandlung gemäß Paragraph 25, Absatz eins, Ziffer 3, ArbGerGes dem Klagebegehren (mit Ausnahme eines Betrages von 11,-- S wegen eines Rechenfehlers) statt. Es stellte noch fest:

Nach dem Tode des KR F* L* kam es zunächst zu Verhandlungen zwischen den Erben, nämlich der Klägerin, Frau T* L* und Ing. W* L*, über die Neugestaltung der Beziehungen im Rahmen der Erbmasse, insbesondere der Gesellschaften. Im Zuge dieser Verhandlungen verfaßte dann der Vertreter der Klägerin den Entwurf eines Dienstvertrages. Zuvor kam es bereits zu einem Entwurf, der noch vom damaligen Firmenanwalt Dr. W* verfaßt worden war, der eine Wertsicherung der Bezüge der Klägerin auf Grund der Lebenshaltungskosten vorsah. Dieser Entwurf wurde vom Vertreter der Klägerin hinsichtlich der Wertsicherung insofern abgeändert, als er auf die prozentuellen Änderungen der Kollektivvertragsbezüge abstellte. Über diesen Punkt des Dienstvertrages kam es zwischen den Vertragspartnern überhaupt zu keiner Diskussion. Einwendungen erfolgten lediglich zu anderen Punkten des Vertrages. Die Klägerin hätte bei einer Erhöhung ihrer Bezüge entsprechend der Erhöhung des Mindestgehaltes für Angestellte nach der Verwendungsgruppe VI des anzuwendenden Kollektivvertrages (für Angestellte des Gewerbes) in der Zeit vom Dezember 1976 bis einschließlich November 1976 um insgesamt 286.944 S mehr erhalten müssen als ihr tatsächlich an Entgelt gezahlt wurde. Nach dem Tode des KR F* L* kam es zunächst zu Verhandlungen zwischen den Erben, nämlich der Klägerin, Frau T* L* und Ing. W* L*, über die Neugestaltung der Beziehungen im Rahmen der Erbmasse, insbesondere der Gesellschaften. Im Zuge dieser Verhandlungen verfaßte dann der Vertreter der Klägerin den Entwurf eines Dienstvertrages. Zuvor kam es bereits zu einem Entwurf, der noch vom damaligen Firmenanwalt Dr. W* verfaßt worden war, der eine Wertsicherung der Bezüge der Klägerin auf Grund der Lebenshaltungskosten vorsah. Dieser

Entwurf wurde vom Vertreter der Klägerin hinsichtlich der Wertsicherung insofern abgeändert, als er auf die prozentuellen Änderungen der Kollektivvertragsbezüge abstellte. Über diesen Punkt des Dienstvertrages kam es zwischen den Vertragspartnern überhaupt zu keiner Diskussion. Einwendungen erfolgten lediglich zu anderen Punkten des Vertrages. Die Klägerin hätte bei einer Erhöhung ihrer Bezüge entsprechend der Erhöhung des Mindestgehaltes für Angestellte nach der Verwendungsgruppe römisch sechs des anzuwendenden Kollektivvertrages (für Angestellte des Gewerbes) in der Zeit vom Dezember 1976 bis einschließlich November 1976 um insgesamt 286.944 S mehr erhalten müssen als ihr tatsächlich an Entgelt gezahlt wurde.

Bei der rechtlichen Beurteilung ging das Berufungsgericht davon aus, daß Besprechungen zwischen den Vertragsparteien über den Sinn der vereinbarten Wertsicherungsklausel nicht stattfanden. Der Inhalt der getroffenen Vereinbarung sei daher aus dem Wortlaut zu ermitteln. Bei der Auslegung dieses Wortlautes dürfe aber nicht am Buchstaben gehaftet werden. Der Wortlaut sei vielmehr unter Berücksichtigung des Zusammenhanges so auszulegen, wie es der Übung des redlichen Verkehrs entspricht. Die Wendung „..... die Bezüge der dem Kollektivvertrag unterworfenen Dienstnehmer der höchsten Beschäftigungsgruppe“ sei nur als allgemeine Bezugnahme, nicht aber als Bindung des Gehaltes der Klägerin an den ebenfalls bei der beklagten Partei in dieser Verwendungsgruppe beschäftigten Direktor H* zu verstehen. Daraus, daß in einem der vorangegangenen Vertragsentwürfe eine Wertsicherung nach dem Index der Verbraucherpreise des Österreichischen Zentralamtes für Statistik vorgesehen war und aus dem „Grundgeschäft“, nämlich einer entsprechenden Aufteilung der Erbmasse unter den Erbberechtigten, müsse gefolgert werden, daß die Bezüge der Klägerin wertgesichert werden sollten und diese Wertsicherung nicht an einem weit in der Zukunft liegenden Bezugspunkt orientiert werden sollte. Es sei daher die Auffassung abzulehnen, daß die Bezüge der Klägerin erst dann erhöht werden sollten, wenn (auch) die Ist-Bezüge der anderen Angestellten steigen; die Erhöhung habe vielmehr schon dann zu erfolgen, wenn die im Kollektivvertrag angeführten Mindestgehälter erhöht werden. Da sich der Sinn der schriftlichen Vereinbarung bei einer richtigen Auslegung klar aus dem Wortlaut ergebe, komme es darauf, von wem die schriftliche Fassung stamme, nicht mehr an, weil § 915 ABGB nur für den Fall anzuwenden sei, daß sich eine Undeutlichkeit mit den gewöhnlichen Auslegungsregeln nicht beheben lasse. Bei der rechtlichen Beurteilung ging das Berufungsgericht davon aus, daß Besprechungen zwischen den Vertragsparteien über den Sinn der vereinbarten Wertsicherungsklausel nicht stattfanden. Der Inhalt der getroffenen Vereinbarung sei daher aus dem Wortlaut zu ermitteln. Bei der Auslegung dieses Wortlautes dürfe aber nicht am Buchstaben gehaftet werden. Der Wortlaut sei vielmehr unter Berücksichtigung des Zusammenhanges so auszulegen, wie es der Übung des redlichen Verkehrs entspricht. Die Wendung „..... die Bezüge der dem Kollektivvertrag unterworfenen Dienstnehmer der höchsten Beschäftigungsgruppe“ sei nur als allgemeine Bezugnahme, nicht aber als Bindung des Gehaltes der Klägerin an den ebenfalls bei der beklagten Partei in dieser Verwendungsgruppe beschäftigten Direktor H* zu verstehen. Daraus, daß in einem der vorangegangenen Vertragsentwürfe eine Wertsicherung nach dem Index der Verbraucherpreise des Österreichischen Zentralamtes für Statistik vorgesehen war und aus dem „Grundgeschäft“, nämlich einer entsprechenden Aufteilung der Erbmasse unter den Erbberechtigten, müsse gefolgert werden, daß die Bezüge der Klägerin wertgesichert werden sollten und diese Wertsicherung nicht an einem weit in der Zukunft liegenden Bezugspunkt orientiert werden sollte. Es sei daher die Auffassung abzulehnen, daß die Bezüge der Klägerin erst dann erhöht werden sollten, wenn (auch) die Ist-Bezüge der anderen Angestellten steigen; die Erhöhung habe vielmehr schon dann zu erfolgen, wenn die im Kollektivvertrag angeführten Mindestgehälter erhöht werden. Da sich der Sinn der schriftlichen Vereinbarung bei einer richtigen Auslegung klar aus dem Wortlaut ergebe, komme es darauf, von wem die schriftliche Fassung stamme, nicht mehr an, weil Paragraph 915, ABGB nur für den Fall anzuwenden sei, daß sich eine Undeutlichkeit mit den gewöhnlichen Auslegungsregeln nicht beheben lasse.

Gegen das Urteil des Berufungsgerichtes wendet sich die Revision der beklagten Partei wegen Aktenwidrigkeit und unrichtiger rechtlicher Beurteilung mit dem Antrag, es im Sinne einer Abweisung des Klagebegehrens abzuändern.

Die klagende Partei beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist nicht berechtigt.

Die beklagte Partei macht zunächst geltend, das Berufungsgericht sei ohne Grundlage in den Akten davon ausgegangen, dem zwischen den Parteien geschlossenen Dienstvertrag sei ein Grundgeschäft, nämlich eine

Erbaueinandersetzung, zugrunde zu legen. Tatsächlich sei der Dienstvertrag vollkommen selbständig geschlossen worden. Andere Möglichkeiten einer Wertsicherung seien in den vorangegangenen Vorschlägen zwar enthalten gewesen, doch eine Einigung der Parteien sei erst und nur über die im Dienstvertrag enthaltene Fassung erzielt worden. Diese sei allein nach ihrem Wortlaut auszulegen. Darnach habe eine Erhöhung der Bezüge der Klägerin nur entsprechend der Erhöhung „der Bezüge“, das seien die tatsächlichen Einkünfte, also die Ist-Löhne, der dem Kollektivvertrag unterworfenen Dienstnehmer der höchsten Beschäftigungsgruppe zu erfolgen. Das Berufungsgericht habe nicht beachtet, daß in Kollektivverträgen nicht nur Mindestlöhne, sondern „häufig ausdrücklich auch“ die Ist-Bezüge verändert werden. Für die vom Berufungsgericht vorgenommene Auslegung des Vertrages biete dessen Wortlaut keinerlei Anhaltspunkt, sodaß eine unzulässige Vertragsergänzung vorgenommen worden sei. Schließlich müsse berücksichtigt werden, daß der strittige Vertragspunkt von der klagenden Partei formuliert wurde und daher bei Meinungsverschiedenheiten über die Bedeutung eines Ausdruckes dieser zum Nachteil der Klägerin und in dem für den Schuldner günstigeren Sinn auszulegen sei.

Diesen Ausführungen kann nicht zugestimmt werden.

Bei der rechtlichen Beurteilung ist davon auszugehen, daß die Vertragsparteien bei Abschluß der Wertsicherungsvereinbarung für die Bezüge der Klägerin nicht einvernehmlich festlegten, was unter ihrer „Bindung an den für das Unternehmen geltenden Kollektivvertrag“ und der darnach vorzunehmenden Erhöhung im gleichen prozentuellen Verhältnis der Erhöhung der „Bezüge der dem Kollektivvertrag unterworfenen Dienstnehmer der höchsten Beschäftigungsgruppe“ zu verstehen sei. Unter diesen Umständen ist es richtig, daß der Vereinbarung der Streitteile über die Wertsicherung der Bezüge der Klägerin der Sinn beigelegt werden muß, daß diese im selben Prozentsatz zu erhöhen sind, mit dem die kollektivvertraglichen Mindestgehälter erhöht werden.

Gemäß § 914 ABGB ist nämlich jeder Vertragspartner berechtigt, einem Ausdruck, über dessen Inhalt kein Einvernehmen besteht, den Sinn beizumessen, den dieser Ausdruck nach der Sachlage unter Berücksichtigung der Übung des redlichen Verkehrs für ihn haben mußte, wobei der Zweck des Vertrages und der Zusammenhang der einzelnen Bestimmungen und der gebrauchten Ausdrücke zu beachten sind (Koziol-Welser Grundriß 75 ff., Gschnitzer-Klang 2 IV/1, 404 ff., SZ 34/31, RZ 1966 148, MietSlg 16.064, Soz III E. 457 ua). Zutreffend hat daher das Berufungsgericht auch den Umstand berücksichtigt, daß in einem der früheren Vertragsentwürfe eine Wertsicherung des Gehaltes der Klägerin auf Grund der Lebenshaltungskosten vorgesehen war, diese aber dann auf die prozentuellen Änderungen der Kollektivvertragsbezüge abgestellt wurde. Daraus ist nämlich der mit einer Wertsicherung allgemein verfolgte Zweck der Vereinbarung zu entnehmen, daß sich der vereinbarte Betrag entsprechend dem gewählten Wertmaßstab verändern soll, er also entsprechend anzupassen sei. Diese Vereinbarung ist nur für jene Fälle sinnvoll, in denen die angestrebte Anpassung nicht ohnehin schon durch zwingendes Recht vorgeschrieben ist und daher auch ohne einen darauf gerichteten Parteiwillen vorgenommen werden muß. Dies trifft zB zu, wenn in einem Kollektivvertrag nicht nur eine Änderung der Mindestlöhne, sondern auch eine Erhöhung der sogenannten Ist-Löhne vereinbart wird. In diesem Fall ist die Erhöhung der Ist-Löhne durch die kollektivvertragliche Vereinbarung bei den einzelnen Arbeitsverträgen bereits zwingend vorzunehmen (§ 11 ArbVerfGes; früher: § 9 KollVG). Eine „Wertsicherungsvereinbarung“, wonach das vereinbarte Gehalt entsprechend den kollektivvertraglichen Änderungen der Ist-Löhne der bezogenen Beschäftigungsgruppe erhöht werden soll, wäre daher für den Kollektivvertrag unterworfenen Dienstnehmer überflüssig und sinnlos gewesen. Dazu kommt, daß in Kollektivverträgen lange Zeit überhaupt nur eine Änderung der Mindestlöhne, nicht aber auch eine der Ist-Löhne erfolgte (siehe zB Soz III E. 457: Im Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie erstmalig im Jahre 1963). Jedenfalls erfolgt keineswegs bei jeder Erhöhung der Mindestlöhne auch eine Erhöhung der Ist-Löhne; auch das Erstgericht und die beklagte Partei gehen davon aus, daß eine Erhöhung der Ist-Löhne durch Kollektivverträge „häufig“ erfolgt. Unter den „Bezügen, der dem Kollektivvertrag unterworfenen Dienstnehmer“ einer bestimmt angeführten Verwendungsgruppe dieses Kollektivvertrages können zwanglos nur die im Kollektivvertrag angegebenen Mindestgehälter der Dienstnehmer dieser Verwendungsgruppe verstanden werden, weil davon abweichende (höhere) Ist-Löhne von Dienstnehmern dieser Verwendungsgruppe naturgemäß in einem Kollektivvertrag nicht angeführt und daraus nicht ersichtlich sind und keine Berechnungsgrundlage darstellen können. Daß in der getroffenen Vereinbarung nicht der im Kollektivvertrag verwendete technische Ausdruck „monatliches Mindestgrundgehalt“, sondern das Wort „Bezüge“ verwendet wurde, spricht keineswegs dagegen, daß das monatliche Mindestgehalt als Maßstab für die Erhöhung des Entgeltes der Klägerin bezogen wurde, weil dieses Entgelt nicht nur aus dem monatlichen Grundgehalt, sondern auch

aus anderen Bezügen, wie Sonderzahlungen, besteht; die Verwendung des Wortes „Bezüge“ brachte vielmehr zum Ausdruck, daß von der Wertsicherung nicht nur das monatlich zu zahlende Gehalt, sondern alle Entgeltbestandteile, insbesondere auch die Sonderzahlungen, erfaßt werden. Da eine Erhöhung der Ist-Löhne bei einer Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne zwar „häufig“ – keineswegs aber immer – (auch) vereinbart wird, ist die Bezugnahme auf die kollektivvertraglichen Bezüge zur Wertsicherung eines über dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt liegenden Bezuges schon nach allgemeinem Sprachgebrauch mangels gegenteiliger übereinstimmender Parteienabsicht dahin zu verstehen, daß der vereinbarte Bezug entsprechend der Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter verändert werden soll, damit der Abstand zwischen dem gewährten Bezug und dem kollektivvertraglichen Mindestbezug verhältnismäßig gewahrt bleibt. Es ist kein Grund für die Annahme ersichtlich, daß für die Erhöhung des gewährten Bezuges eine mögliche, aber keineswegs verlässlich zu erwartende Erhöhung (auch) der Ist-Löhne als Maßstab dienen und damit die Möglichkeit geschaffen werden sollte, daß die Bevorzugung der Klägerin hinsichtlich ihrer Entlohnung gegenüber den Dienstnehmern, die nur den kollektivvertraglichen Mindestlohn beziehen, wieder verloren gehe. Gemäß Paragraph 914, ABGB ist nämlich jeder Vertragspartner berechtigt, einem Ausdruck, über dessen Inhalt kein Einvernehmen besteht, den Sinn beizumessen, den dieser Ausdruck nach der Sachlage unter Berücksichtigung der Übung des redlichen Verkehrs für ihn haben mußte, wobei der Zweck des Vertrages und der Zusammenhang der einzelnen Bestimmungen und der gebrauchten Ausdrücke zu beachten sind (Koziol-Welser Grundriß 4 75 ff., Gschnitzer-Klang 2 IV/1, 404 ff., SZ 34/31, RZ 1966 148, MietSlg 16.064, Soz römisch drei E. 457 ua). Zutreffend hat daher das Berufungsgericht auch den Umstand berücksichtigt, daß in einem der früheren Vertragsentwürfe eine Wertsicherung des Gehaltes der Klägerin auf Grund der Lebenshaltungskosten vorgesehen war, diese aber dann auf die prozentuellen Änderungen der Kollektivvertragsbezüge abgestellt wurde. Daraus ist nämlich der mit einer Wertsicherung allgemein verfolgte Zweck der Vereinbarung zu entnehmen, daß sich der vereinbarte Betrag entsprechend dem gewählten Wertmaßstab verändern soll, er also entsprechend anzupassen sei. Diese Vereinbarung ist nur für jene Fälle sinnvoll, in denen die angestrebte Anpassung nicht ohnehin schon durch zwingendes Recht vorgeschrieben ist und daher auch ohne einen darauf gerichteten Parteiwillen vorgenommen werden muß. Dies trifft zB zu, wenn in einem Kollektivvertrag nicht nur eine Änderung der Mindestlöhne, sondern auch eine Erhöhung der sogenannten Ist-Löhne vereinbart wird. In diesem Fall ist die Erhöhung der Ist-Löhne durch die kollektivvertragliche Vereinbarung bei den einzelnen Arbeitsverträgen bereits zwingend vorzunehmen (Paragraph 11, ArbVerfGes; früher: Paragraph 9, KollVG). Eine „Wertsicherungsvereinbarung“, wonach das vereinbarte Gehalt entsprechend den kollektivvertraglichen Änderungen der Ist-Löhne der bezogenen Beschäftigungsgruppe erhöht werden soll, wäre daher für den Kollektivvertrag unterworfenen Dienstnehmer überflüssig und sinnlos gewesen. Dazu kommt, daß in Kollektivverträgen lange Zeit überhaupt nur eine Änderung der Mindestlöhne, nicht aber auch eine der Ist-Löhne erfolgte (siehe zB Soz römisch drei E. 457: Im Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie erstmalig im Jahre 1963). Jedenfalls erfolgt keineswegs bei jeder Erhöhung der Mindestlöhne auch eine Erhöhung der Ist-Löhne; auch das Erstgericht und die beklagte Partei gehen davon aus, daß eine Erhöhung der Ist-Löhne durch Kollektivverträge „häufig“ erfolgt. Unter den „Bezügen, der dem Kollektivvertrag unterworfenen Dienstnehmer“ einer bestimmt angeführten Verwendungsgruppe dieses Kollektivvertrages können zwanglos nur die im Kollektivvertrag angegebenen Mindestgehälter der Dienstnehmer dieser Verwendungsgruppe verstanden werden, weil davon abweichende (höhere) Ist-Löhne von Dienstnehmern dieser Verwendungsgruppe naturgemäß in einem Kollektivvertrag nicht angeführt und daraus nicht ersichtlich sind und keine Berechnungsgrundlage darstellen können. Daß in der getroffenen Vereinbarung nicht der im Kollektivvertrag verwendete technische Ausdruck „monatliches Mindestgrundgehalt“, sondern das Wort „Bezüge“ verwendet wurde, spricht keineswegs dagegen, daß das monatliche Mindestgehalt als Maßstab für die Erhöhung des Entgeltes der Klägerin bezogen wurde, weil dieses Entgelt nicht nur aus dem monatlichen Grundgehalt, sondern auch aus anderen Bezügen, wie Sonderzahlungen, besteht; die Verwendung des Wortes „Bezüge“ brachte vielmehr zum Ausdruck, daß von der Wertsicherung nicht nur das monatlich zu zahlende Gehalt, sondern alle Entgeltbestandteile, insbesondere auch die Sonderzahlungen, erfaßt werden. Da eine Erhöhung der Ist-Löhne bei einer Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne zwar „häufig“ – keineswegs aber immer – (auch) vereinbart wird, ist die Bezugnahme auf die kollektivvertraglichen Bezüge zur Wertsicherung eines über dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt liegenden Bezuges schon nach allgemeinem Sprachgebrauch mangels gegenteiliger übereinstimmender Parteienabsicht dahin zu verstehen, daß der vereinbarte Bezug entsprechend der Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter verändert werden soll, damit der Abstand zwischen dem gewährten Bezug und dem kollektivvertraglichen Mindestbezug verhältnismäßig gewahrt bleibt. Es ist kein Grund für

die Annahme ersichtlich, daß für die Erhöhung des gewährten Bezuges eine mögliche, aber keineswegs verlässlich zu erwartende Erhöhung (auch) der Ist-Löhne als Maßstab dienen und damit die Möglichkeit geschaffen werden sollte, daß die Bevorzugung der Klägerin hinsichtlich ihrer Entlohnung gegenüber den Dienstnehmern, die nur den kollektivvertraglichen Mindestlohn beziehen, wieder verloren gehe.

Schon aus diesen Gründen ergibt sich, daß die vom Berufungsgericht vorgenommene Auslegung der strittigen Vertragsbestimmung nach den Auslegungsregeln des § 914 ABGB richtig ist. Darauf, ob dem Dienstverhältnis tatsächlich ein „Grundgeschäft“, nämlich eine entsprechende Aufteilung der Erbmasse unter den Erbberechtigten, zugrundelag, kommt es nicht mehr an; daß der Klägerin ein über dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt liegendes Entgelt gewährt und dieses wertgesichert wurde, ergibt sich schon aus dem festgestellten Inhalt des Vertrages. Alle Ausführungen der Revision über eine angebliche Aktenwidrigkeit, weil das Berufungsgericht ohne Aktengrundlage vom Vorliegen eines Grundgeschäftes ausgegangen sei, betreffen daher nicht entscheidungswesentliche Fragen, sodaß der angezogene Revisionsgrund schon deshalb nicht vorliegt. Schon aus diesen Gründen ergibt sich, daß die vom Berufungsgericht vorgenommene Auslegung der strittigen Vertragsbestimmung nach den Auslegungsregeln des Paragraph 914, ABGB richtig ist. Darauf, ob dem Dienstverhältnis tatsächlich ein „Grundgeschäft“, nämlich eine entsprechende Aufteilung der Erbmasse unter den Erbberechtigten, zugrundelag, kommt es nicht mehr an; daß der Klägerin ein über dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt liegendes Entgelt gewährt und dieses wertgesichert wurde, ergibt sich schon aus dem festgestellten Inhalt des Vertrages. Alle Ausführungen der Revision über eine angebliche Aktenwidrigkeit, weil das Berufungsgericht ohne Aktengrundlage vom Vorliegen eines Grundgeschäftes ausgegangen sei, betreffen daher nicht entscheidungswesentliche Fragen, sodaß der angezogene Revisionsgrund schon deshalb nicht vorliegt.

Da das Berufungsgericht nur den feststehenden Wortlaut des Vertrages ausgelegt und dessen Sinn nach den Auslegungsregeln des § 914 ABGB ermittelt hat, gehen auch die Ausführungen der Revision über die Unzulässigkeit einer Vertragsergänzung ins Leere; der zwischen den Streitteilen geschlossene Vertrag wurde vom Berufungsgericht nicht ergänzt, sondern nur ausgelegt. Da der Inhalt der strittigen Vertragsbestimmung nach den Auslegungsregeln des § 914 festzustellen war, kommt die Auslegungsregel des § 915 ABGB nicht zum Tragen; sie ist nur anzuwenden, wenn der Inhalt einer unklaren und zweifelhaften Äußerung mit den Auslegungsregeln des § 914 ABGB nicht ermittelt werden kann (JBI 1976 657 mwN ua). Der Umstand, daß die beklagte Partei über den Inhalt der strittigen Vertragsbestimmung eine andere Auffassung vertritt, reicht entgegen der anscheinend von der Revision vertretenen Auffassung für die Anwendung der Auslegungsregel des § 915 ABGB nicht aus, weil die beklagte Partei die von der klagenden Partei vertretene Auffassung aus den angeführten Gründen gegen sich gelten lassen muß. Die Vertragsbestimmung ist daher zwar von der beklagten Partei dem Inhalt nach bestritten, aber nicht zweifelhaft oder undeutlich im Sinn des § 915 ABGB. Da das Berufungsgericht nur den feststehenden Wortlaut des Vertrages ausgelegt und dessen Sinn nach den Auslegungsregeln des Paragraph 914, ABGB ermittelt hat, gehen auch die Ausführungen der Revision über die Unzulässigkeit einer Vertragsergänzung ins Leere; der zwischen den Streitteilen geschlossene Vertrag wurde vom Berufungsgericht nicht ergänzt, sondern nur ausgelegt. Da der Inhalt der strittigen Vertragsbestimmung nach den Auslegungsregeln des Paragraph 914, festzustellen war, kommt die Auslegungsregel des Paragraph 915, ABGB nicht zum Tragen; sie ist nur anzuwenden, wenn der Inhalt einer unklaren und zweifelhaften Äußerung mit den Auslegungsregeln des Paragraph 914, ABGB nicht ermittelt werden kann (JBI 1976 657 mwN ua). Der Umstand, daß die beklagte Partei über den Inhalt der strittigen Vertragsbestimmung eine andere Auffassung vertritt, reicht entgegen der anscheinend von der Revision vertretenen Auffassung für die Anwendung der Auslegungsregel des Paragraph 915, ABGB nicht aus, weil die beklagte Partei die von der klagenden Partei vertretene Auffassung aus den angeführten Gründen gegen sich gelten lassen muß. Die Vertragsbestimmung ist daher zwar von der beklagten Partei dem Inhalt nach bestritten, aber nicht zweifelhaft oder undeutlich im Sinn des Paragraph 915, ABGB.

Der Revision war daher ein Erfolg zu versagen.

Die Kostenentscheidung stützt sich auf §§ 41, 50 ZPO. Die Kostenentscheidung stützt sich auf Paragraphen 41, 50, ZPO.

Textnummer

E800987

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1978:00400B00161.77.0117.000

Im RIS seit

22.01.2026

Zuletzt aktualisiert am

22.01.2026

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