

TE OGH 1977/2/1 4Ob2/77

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 01.02.1977

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Leidenfrost als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Wurzing und Dr. Kuderna sowie die Beisitzer Dipl.-Ing. Otto Beer und Johann Herzog als Richter in der Rechtssache der klagenden Partei C*, vertreten durch W*, dieser vertreten durch F*, beide Gewerkschaftssekretäre, letzterer vertreten durch Dr. Gustav Teicht, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei K* KG, *, vertreten durch Dr. Otto Tschinkel, Rechtsanwalt in Klagenfurt, wegen S 2.990,-- samt Anhang infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Landesgerichtes Klagenfurt als Berufungsgerichtes in arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten vom 28. 8. 1976, GZ 3 Cg 3/76-20, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeitsgerichtes Klagenfurt vom 4. 11. 1975, GZ 2 R 87/75-12, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird teilweise Folge gegeben.

Das angefochtene Urteil wird hinsichtlich eines abgewiesenen Teilbetrages von S 2.490,-- samt 4 % Zinsen seit 27. 3. 1975 und in seinem Kostenausspruch dahin abgeändert, daß das Urteil erster Instanz wiederhergestellt wird.

Hingegen wird das angefochtene Urteil hinsichtlich der Abweisung eines Teilbetrages von S 500,--, um den das Klagebegehren in der Berufungsverhandlung ausgedehnt worden war, bestätigt.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei zwei Drittel ihrer im Berufungsverfahren in der Höhe von S 527,-- entstandenen Barauslagen, das sind S 351,33, sowie zwei Drittel der mit S 963,12 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens, das sind S 632,08 (darin sind S 10,-- an Barauslagen und S 46,08 an Umsatzsteuer enthalten) binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Unbestritten ist, daß die Klägerin seit 12. 3. 1962 als Kellnerin mit Inkassoberechtigung im Restaurant „V*“ in * beschäftigt ist. Dieser Betrieb wurde bis 31. 12. 1972 von der V* Gesellschaft m.b.H., nunmehr in Liquidation, geführt und ist seit 1. 1. 1973 an die beklagte Partei verpachtet. Am 1. 9. 1974 betrug der Mindestmonatsbezug der Klägerin im Sinne des Punktes 14 lit a Z 2 des Kollektivvertrages für Arbeiter im österreichischen Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe S 2.490,--. Seit 1. 10. 1973 betrug der (tatsächliche) monatliche Mindestlohn der Klägerin S 2.990,--. Unbestritten ist, daß die Klägerin seit 12. 3. 1962 als Kellnerin mit Inkassoberechtigung im Restaurant „V*“ in * beschäftigt ist. Dieser Betrieb wurde bis 31. 12. 1972 von der V* Gesellschaft m.b.H., nunmehr in Liquidation, geführt und ist seit 1. 1. 1973 an die beklagte Partei verpachtet. Am 1. 9. 1974 betrug der Mindestmonatsbezug der Klägerin im Sinne des Punktes 14 Litera a, Ziffer 2, des Kollektivvertrages für Arbeiter im österreichischen Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe S 2.490,--. Seit 1. 10. 1973 betrug der (tatsächliche) monatliche Mindestlohn der Klägerin

S 2.990,--.

Gestützt auf den Punkt 14 lit a Z 1 des zitierten Kollektivvertrages in der durch den Kollektivvertrag vom 4. 7. 1974 mit Wirksamkeit vom 1. 9. 1974 geänderten Fassung begehrte die Klägerin zunächst die Bezahlung eines Betrages von S 2.990,-- samt Anhang mit der Begründung, sie blicke bereits auf eine über 13jährige ununterbrochene Dienstzeit im selben Betrieb zurück und habe daher die für den Anspruch auf das Jubiläumsgeld seit 1. 9. 1974 erforderliche 10jährige Dienstzeit erfüllt. Entscheidend sei nicht die Dauer des mit ein- und demselben Arbeitgeber bestehenden Arbeitsverhältnisses, sondern allein die Zugehörigkeit zu ein- und demselben Betrieb ohne Rücksicht auf einen allfälligen Wechsel auf der Arbeitgeberseite. Der Umstand, daß die Klägerin ab 1. 9. 1974 bereits eine längere Betriebszugehörigkeit als eine solche von 10 Jahren aufgewiesen habe, sei auf ihren Anspruch mangels Festlegung eines Stichtages ohne Einfluß. Die von der V* Gesellschaft m.b.H. anlässlich der Verpachtung des Betriebes an die beklagte Partei allen Arbeitnehmern, darunter auch an die Klägerin, freiwillig gezahlte Treueprämie sei nur an eine neunmonatige Betriebszugehörigkeit gebunden gewesen, sei mit der kollektivvertraglichen Treueprämie in keinem Zusammenhang gestanden und könne daher auf diese nicht angerechnet werden. Gestützt auf den Punkt 14 Litera a, Ziffer eins, des zitierten Kollektivvertrages in der durch den Kollektivvertrag vom 4. 7. 1974 mit Wirksamkeit vom 1. 9. 1974 geänderten Fassung begehrte die Klägerin zunächst die Bezahlung eines Betrages von S 2.990,-- samt Anhang mit der Begründung, sie blicke bereits auf eine über 13jährige ununterbrochene Dienstzeit im selben Betrieb zurück und habe daher die für den Anspruch auf das Jubiläumsgeld seit 1. 9. 1974 erforderliche 10jährige Dienstzeit erfüllt. Entscheidend sei nicht die Dauer des mit ein- und demselben Arbeitgeber bestehenden Arbeitsverhältnisses, sondern allein die Zugehörigkeit zu ein- und demselben Betrieb ohne Rücksicht auf einen allfälligen Wechsel auf der Arbeitgeberseite. Der Umstand, daß die Klägerin ab 1. 9. 1974 bereits eine längere Betriebszugehörigkeit als eine solche von 10 Jahren aufgewiesen habe, sei auf ihren Anspruch mangels Festlegung eines Stichtages ohne Einfluß. Die von der V* Gesellschaft m.b.H. anlässlich der Verpachtung des Betriebes an die beklagte Partei allen Arbeitnehmern, darunter auch an die Klägerin, freiwillig gezahlte Treueprämie sei nur an eine neunmonatige Betriebszugehörigkeit gebunden gewesen, sei mit der kollektivvertraglichen Treueprämie in keinem Zusammenhang gestanden und könne daher auf diese nicht angerechnet werden.

Die beklagte Partei beantragte Klagsabweisung. Die für den gegenständlichen Anspruch notwendige Dienstzeit müsse bei ein- und demselben Arbeitgeber und nicht nur in einem Betrieb zurückgelegt worden sein. Der Rechtsvorgänger der beklagten Partei habe alle Arbeitnehmer, darunter auch die Klägerin, gekündigt und die beklagte Partei habe neue Arbeitsverträge mit ihnen abgeschlossen. Eine Übernahme der Arbeitnehmer mit allen Rechten und Pflichten sei daher nicht erfolgt. Der Kollektivvertrag vom 4. 7. 1974 sei am 1. 9. 1974 in Kraft getreten, ohne daß eine rückwirkende Anwendung darin normiert worden sei. Da die Klägerin ihr 10. Dienstjahr bereits am 11. 3. 1972, also noch vor dem Inkrafttreten des erwähnten Kollektivvertrages vollendet habe, besitze sie keinen Anspruch auf Treueprämie. Im übrigen wäre die vom Rechtsvorgänger an die Klägerin gezahlte Treueprämie auf eine kollektivvertragliche Treueprämie gemäß dem Punkt 14 lit a Z 3 des Kollektivvertrages anzurechnen. Die beklagte Partei beantragte Klagsabweisung. Die für den gegenständlichen Anspruch notwendige Dienstzeit müsse bei ein- und demselben Arbeitgeber und nicht nur in einem Betrieb zurückgelegt worden sein. Der Rechtsvorgänger der beklagten Partei habe alle Arbeitnehmer, darunter auch die Klägerin, gekündigt und die beklagte Partei habe neue Arbeitsverträge mit ihnen abgeschlossen. Eine Übernahme der Arbeitnehmer mit allen Rechten und Pflichten sei daher nicht erfolgt. Der Kollektivvertrag vom 4. 7. 1974 sei am 1. 9. 1974 in Kraft getreten, ohne daß eine rückwirkende Anwendung darin normiert worden sei. Da die Klägerin ihr 10. Dienstjahr bereits am 11. 3. 1972, also noch vor dem Inkrafttreten des erwähnten Kollektivvertrages vollendet habe, besitze sie keinen Anspruch auf Treueprämie. Im übrigen wäre die vom Rechtsvorgänger an die Klägerin gezahlte Treueprämie auf eine kollektivvertragliche Treueprämie gemäß dem Punkt 14 Litera a, Ziffer 3, des Kollektivvertrages anzurechnen.

Die Klägerin schränkte das Klagebegehren in der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung vom 3. 7. 1975 auf den Betrag von S 2.490,-- samt Anhang ein, worauf beide Parteien das Klagebegehren der Höhe nach außer Streit stellten.

Das Erstgericht gab dem (eingeschränkten) Klagebegehren statt. Es traf folgende Feststellungen: Am 1. 1. 1973 übernahm die beklagte Partei als neuer Arbeitgeber der Klägerin mit dem übrigen Personal des Restaurants „V*“ auch die Klägerin vom alten Arbeitgeber. Eine Betriebsänderung fand nicht statt. Anlässlich der Liquidation der V* Gesellschaft m.b.H. wurde an die Klägerin eine einmalige Treueprämie in der Höhe von S 6.500,-- gezahlt. Bedingung für diese freiwillige Leistung war unter anderem, daß die Arbeitnehmer bis zum 31. 12. 1972

weiterarbeiteten und daß sie mindestens neun Monate lang bei der genannten Gesellschaft beschäftigt waren. Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin ist der Kollektivvertrag für Arbeiter im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe in der Fassung vom 4. 7. 1974, in Kraft getreten am 1. 9. 1974, anzuwenden.

Bei der rechtlichen Beurteilung ging das Erstgericht davon aus, daß es für die Berechnung der als Anspruchsvoraussetzung dienenden Dienstzeit nur auf die Betriebszugehörigkeit ankomme, sodaß der Arbeitgeberwechsel im vorliegenden Fall rechtlich bedeutungslos sei. Eine rückwirkende Anwendung der gegenständlichen Bestimmung des Kollektivvertrages liege nicht vor, weil die Voraussetzungen einer 10jährigen Dienstzeit im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Kollektivvertrages bereits erfüllt gewesen seien. Mangels Gleichartigkeit lägen die Voraussetzungen für eine Anrechnung der von der V* Gesellschaft m.b.H. an die Klägerin gezahlten Treueprämie auf die kollektivvertragliche Prämie nicht vor.

Das Berufungsgericht änderte diese Entscheidung dahin ab, daß es das in der Berufungsverhandlung wieder auf S 2.990,-- samt Anhang ausgedehnte Klagebegehren abwies. Es übernahm die Feststellungen des Erstgerichtes, billigte jedoch nicht dessen rechtliche Beurteilung. Die Klägerin habe, so führte das Berufungsgericht aus, ihre 10jährige Dienstzeit am 12. 3. 1972 vollendet. Dieser Zeitpunkt liege jedoch eineinhalb (richtig: zweieinhalb) Jahre vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Kollektivvertrages vom 4. 7. 1974 und sei daher ein in der Vergangenheit liegender Sachverhalt. Nach der auch auf Kollektivverträge anzuwendenden Vorschrift des § 5 ABGB wirkten Kollektivverträge mangels gegenteiliger Anordnung nicht zurück. Dem betreffenden Kollektivvertrag könne jedoch nicht entnommen werden, daß seine Bestimmungen auch auf Arbeitnehmer anzuwenden seien, die schon vor dem 1. 9. 1974, dem Zeitpunkt seines Inkrafttretens, das 10. Dienstjahr vollendet und damit die Voraussetzungen für eine Treueprämie schon lange vor diesem Zeitpunkt erfüllt hätten. Das Berufungsgericht änderte diese Entscheidung dahin ab, daß es das in der Berufungsverhandlung wieder auf S 2.990,-- samt Anhang ausgedehnte Klagebegehren abwies. Es übernahm die Feststellungen des Erstgerichtes, billigte jedoch nicht dessen rechtliche Beurteilung. Die Klägerin habe, so führte das Berufungsgericht aus, ihre 10jährige Dienstzeit am 12. 3. 1972 vollendet. Dieser Zeitpunkt liege jedoch eineinhalb (richtig: zweieinhalb) Jahre vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Kollektivvertrages vom 4. 7. 1974 und sei daher ein in der Vergangenheit liegender Sachverhalt. Nach der auch auf Kollektivverträge anzuwendenden Vorschrift des Paragraph 5, ABGB wirkten Kollektivverträge mangels gegenteiliger Anordnung nicht zurück. Dem betreffenden Kollektivvertrag könne jedoch nicht entnommen werden, daß seine Bestimmungen auch auf Arbeitnehmer anzuwenden seien, die schon vor dem 1. 9. 1974, dem Zeitpunkt seines Inkrafttretens, das 10. Dienstjahr vollendet und damit die Voraussetzungen für eine Treueprämie schon lange vor diesem Zeitpunkt erfüllt hätten.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die aus dem Grunde der unrichtigen rechtlichen Beurteilung erhobene Revision der Klägerin mit dem Antrag, die Entscheidungen der Untergerichte im Sinne des ausgedehnten Klagebegehrens abzuändern.

Die beklagte Partei beantragt, der Revision einen Erfolg zu versagen.

Die Revision ist teilweise berechtigt.

Rechtliche Beurteilung

Vorauszuschicken ist, daß das Berufungsgericht nach dem Inhalt des über die Berufungsverhandlung aufgenommenen Protokolles entgegen der Bestimmung des § 25 Abs 1 Z 3 ArbGerG die Verhandlung nicht neu durchgeführt hat. Dieser Mangel des Berufungsverfahrens (§ 503 Z 2 ZPO) wurde jedoch von der Klägerin in der Revision nicht geltend gemacht, sodaß er vom Obersten Gerichtshof nicht wahrgenommen werden kann. Vorauszuschicken ist, daß das Berufungsgericht nach dem Inhalt des über die Berufungsverhandlung aufgenommenen Protokolles entgegen der Bestimmung des Paragraph 25, Absatz eins, Ziffer 3, ArbGerG die Verhandlung nicht neu durchgeführt hat. Dieser Mangel des Berufungsverfahrens (Paragraph 503, Ziffer 2, ZPO) wurde jedoch von der Klägerin in der Revision nicht geltend gemacht, sodaß er vom Obersten Gerichtshof nicht wahrgenommen werden kann.

Da die beklagte Partei die Auffassung der Klägerin, für die Berechnung der 10jährigen Dienstzeit als Anspruchsvoraussetzung auf Zahlung des Jubiläumsgeldes sei nur die Zugehörigkeit zu ein- und demselben Betrieb, nicht aber ein Arbeitsverhältnis mit ein- und demselben Arbeitgeber erforderlich, vor dem Erstgericht ausdrücklich als richtig zugegeben hat (AS 20) und auch in ihren Rechtsmittelschriften auf ihren ursprünglichen, davon abweichenden Standpunkt nicht mehr zurückgekommen ist und da sich die Richtigkeit der Auffassung der Klägerin aus dem Wortlaut

des Kollektivvertrages zweifelsfrei ergibt, erübrigt sich eine weitere Erörterung.

Zu untersuchen ist daher die im Mittelpunkt der Rechtsmittelschriften stehende Frage, in welchem Zeitpunkt die – für den vorliegenden Fall maßgebende – 10jährige Dienstzeit als Voraussetzung für den Anspruch auf Zahlung des Jubiläumsgeldes erfüllt sein muß. Die Beantwortung dieser Frage ist durch Auslegung des Kollektivvertrages zu gewinnen, dessen normativer Teil, wie der Oberste Gerichtshof bereits wiederholt zum Ausdruck gebracht hat, wie ein Gesetz im formellen Sinn unter Anwendung der §§ 6, 7 ABGB auszulegen ist. Die Vernehmung von Personen, die am Zustandekommen des Kollektivvertrages mitgewirkt haben, über den subjektiven Willen der Kollektivvertragsparteien, über die Entstehungsgeschichte des Kollektivvertrages oder gar über die Auslegung seiner Normen (wie es im vorliegenden Fall in erster Instanz geschehen ist) ist daher unzulässig (EvBl 1976/94; Arb 9281 = ZAS 1975, 186, mit zustimmender Anmerkung von Iro; 4 Ob 119/76 uva; Kuderna, Die Auslegung kollektivrechtlicher Normen und Dienstordnungen sowie deren Ermittlung im Prozeß, öRdA 1975, 161 ff. und die dort angeführte Judikatur und Literatur). Zu untersuchen ist daher die im Mittelpunkt der Rechtsmittelschriften stehende Frage, in welchem Zeitpunkt die – für den vorliegenden Fall maßgebende – 10jährige Dienstzeit als Voraussetzung für den Anspruch auf Zahlung des Jubiläumsgeldes erfüllt sein muß. Die Beantwortung dieser Frage ist durch Auslegung des Kollektivvertrages zu gewinnen, dessen normativer Teil, wie der Oberste Gerichtshof bereits wiederholt zum Ausdruck gebracht hat, wie ein Gesetz im formellen Sinn unter Anwendung der Paragraphen 6, 7, ABGB auszulegen ist. Die Vernehmung von Personen, die am Zustandekommen des Kollektivvertrages mitgewirkt haben, über den subjektiven Willen der Kollektivvertragsparteien, über die Entstehungsgeschichte des Kollektivvertrages oder gar über die Auslegung seiner Normen (wie es im vorliegenden Fall in erster Instanz geschehen ist) ist daher unzulässig (EvBl 1976/94; Arb 9281 = ZAS 1975, 186, mit zustimmender Anmerkung von Iro; 4 Ob 119/76 uva; Kuderna, Die Auslegung kollektivrechtlicher Normen und Dienstordnungen sowie deren Ermittlung im Prozeß, öRdA 1975, 161 ff. und die dort angeführte Judikatur und Literatur).

Der Punkt 14 des in Rede stehenden Kollektivvertrages trägt die Überschrift „Anerkennung für langjährige Dienste (Jubiläumsgeld bzw Treueprämie)“. Er lautet, soweit er hier von Bedeutung ist, wie folgt:

„a) Als Anerkennung für langjährige Dienste im selben Betrieb hat der Arbeitnehmer nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen Anspruch auf ein Jubiläumsgeld:

1.) Dieses Jubiläumsgeld beträgt nach 10jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit einen Monatsbezug; nach 15jähriger Dienstzeit einschließlich Lehrzeit eineinhalb Monatsbezüge;....

2.) Der Berechnung dieses Jubiläumsgeldes wird der am Tag des Anspruchs geltende, im jeweiligen Lohnübereinkommen festgelegte Mindestmonatsbezug (Tariflohn) zugrunde gelegt. Die Auszahlung hat spätestens mit der nachfolgenden Monatsentgeltzahlung zu erfolgen ...

3.) Jubiläumsgelder, die freiwillig oder auf Grund bestehender Betriebsvereinbarungen bezahlt werden, können auf die kollektivvertragliche Regelung angerechnet werden. Bisher vereinbarte und bezahlte höhere Jubiläumsgelder bleiben aufrecht.

4.)

b)

c) Übergangsbestimmung: Vor dem 1. 10. 1967 gewährte Jubiläumsgelder (auch Treueprämien) in Geld oder Geldeswert können dem nächstfolgenden kollektivvertraglichen Jubiläumsgeld eingerechnet werden.“

Die für die Entscheidung für den Rechtsstreit maßgebende Dienstzeit von 10 Jahren wurde in dem am 1. 9. 1974 in Kraft getretenen Kollektivvertrag vom 4. 7. 1974 erstmals vorgesehen. Vor diesem Zeitpunkt stand das kollektivvertragliche Jubiläumsgeld erst nach einer Dienstzeit von 15 Jahren zu.

Diesen kollektivvertraglichen Bestimmungen ist zu entnehmen, daß die Rechtsfolge des Anspruches auf Zahlung eines Jubiläumsgeldes an eine bestimmte Dauer der Zugehörigkeit zu einem Betrieb geknüpft wird und daß am 1. 9. 1974 insofern eine Änderung eingetreten ist, als diese Dauer von bisher 15 Jahren auf nunmehr 10 Jahre herabgesetzt wurde. In einem solchen Fall tritt im Zweifel, das heißt wenn eine davon abweichende Norm nicht erlassen wurde, die Rechtsfolge auch dann nach den Bestimmungen der neuen Norm ein, wenn ein Teil der (anspruchsbegründenden) Zeit (Frist) schon vor dem Inkrafttreten der neuen Norm gelaufen ist. Konsequenterweise gilt dies selbst dann, wenn die neue Norm die betreffende Frist so kurz bemißt, daß diese durch die unter der Herrschaft der alten Norm abgelaufene

Zeit bereits erschöpft erscheint (Wolff in Klang² I, 73). Diesen kollektivvertraglichen Bestimmungen ist zu entnehmen, daß die Rechtsfolge des Anspruches auf Zahlung eines Jubiläumsgeldes an eine bestimmte Dauer der Zugehörigkeit zu einem Betrieb geknüpft wird und daß am 1. 9. 1974 insofern eine Änderung eingetreten ist, als diese Dauer von bisher 15 Jahren auf nunmehr 10 Jahre herabgesetzt wurde. In einem solchen Fall tritt im Zweifel, das heißt wenn eine davon abweichende Norm nicht erlassen wurde, die Rechtsfolge auch dann nach den Bestimmungen der neuen Norm ein, wenn ein Teil der (anspruchsbegründenden) Zeit (Frist) schon vor dem Inkrafttreten der neuen Norm gelaufen ist. Konsequenterweise gilt dies selbst dann, wenn die neue Norm die betreffende Frist so kurz bemißt, daß diese durch die unter der Herrschaft der alten Norm abgelaufene Zeit bereits erschöpft erscheint (Wolff in Klang² römisch eins, 73).

Diese Voraussetzungen treffen auf den vorliegenden Fall zu. Da eine abweichende Norm im Sinne der obigen Ausführungen nicht besteht, tritt die Rechtsfolge des Anspruches auf Zahlung eines Jubiläumsgeldes hinsichtlich der Klägerin ungeachtet des Umstandes ein, daß die 10jährige Frist des neuen Kollektivvertrages am 1. 9. 1974, dem Zeitpunkt seines Inkrafttretens, bereits unter der Herrschaft des alten Kollektivvertrages abgelaufen war. Die Richtigkeit dieser Überlegung ergibt sich auch aus der Erwägung, daß die Kollektivvertragsparteien nach dem Wortlaut des Kollektivvertrages den Anspruch auf Jubiläumsgeld „nach 10jähriger ununterbrochener Dienstzeit“ eintreten ließen. Eine im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Kollektivvertrages bereits 10 Jahre übersteigende Dienstzeit ist aber auch als eine solche „nach 10 Jahren“ anzusehen. Der Anspruch wurde von den Kollektivvertragsparteien nicht an ein punktuelles Ereignis, sondern an einen Dauertatbestand geknüpft, der über die 10jährige Dauer hinausreicht. Wäre der Kollektivvertrag im Sinne der Auffassung der beklagten Partei auszulegen, dann hätte in seinem Wortlaut zum Ausdruck gebracht werden müssen, daß der Anspruch nur dann entsteht, wenn der Arbeitnehmer nach dem 1. 9. 1974 eine 10jährige Dienstzeit vollendet hat. Eine solche Absicht kann dem Kollektivvertrag jedoch auch im Wege einer extensiven Auslegung nicht entnommen werden. Sie hätte überdies zur Folge gehabt, daß zwei Gruppen von Arbeitnehmern innerhalb eines Betriebes geschaffen worden wären: Arbeitnehmer, für deren Dienstzeit die Bestimmungen des alten, außer Kraft getretenen Kollektivvertrages hinsichtlich der für den Anspruch notwendigen Dienstzeit gegolten hätten, wenn diese die 10jährige Dienstzeit bereits vor dem 1. 9. 1974 vollendet hatten; diese hätten erstmals nach 15 Jahren ein Jubiläumsgeld erhalten. Die zweite Gruppe wären Arbeitnehmer gewesen, die bereits nach 10 Jahren diesen Anspruch erworben hätten, sofern diese Dienstzeit nach dem 1. 9. 1974 vollendet worden wäre. Bei der Auslegung einer kollektivvertraglichen Norm darf jedoch 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 (Kuderna, a.a.O. und die dort zitierte Literatur). Gegen diese Grundsätze würde die vom Berufungsgericht und von der beklagten Partei vertretene, zu der erwähnten Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern führende Auffassung verstoßen, die weder im Wortlaut des Kollektivvertrages noch in der auf die Erleichterung der Anspruchsvoraussetzungen gerichteten Absicht der Kollektivvertragsparteien eine Deckung fände, sodaß ihr nicht gefolgt werden kann.

Die hier vertretene Auslegung führt mangels Anwendung des neuen Kollektivvertrages auf einen in der Vergangenheit liegenden Sachverhalt entgegen der Ansicht des Berufungsgerichtes nicht zu einer hier unzulässigen Rückwirkung der neuen Norm. Für die Annahme des Berufungsgerichtes, es komme allein auf die Vollendung der 10-jährigen Dienstzeit in dem Sinn an, daß die Rechtsfolge nur dann eintritt, wenn dieser Zeitpunkt nach dem 1. 9. 1974 liegt, fehlt, wie bereits ausgeführt, jede Grundlage. In der neuen Norm wurde vielmehr eine Frist verkürzt, deren Ablauf auch dann die Rechtsfolge eintreten läßt, wenn er vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Norm liegt, sofern das Arbeitsverhältnis – und damit die Frist (Dienstzeit) – über den 1. 9. 1974 hinaus fortgesetzt wurde. Für die Begründung des Anspruches ist lediglich die Zurücklegung einer bestimmten Mindestdienstzeit und damit die Schaffung eines Dauertatbestandes erforderlich, wobei es gleichgültig ist, ob diese Mindestfrist vor oder nach dem 1. 9. 1974 vollendet wurde, sofern das Arbeitsverhältnis über diesen Zeitpunkt fort dauerte. Wäre das Arbeitsverhältnis in einem solchen Fall vor dem 1. 9. 1974 aufgelöst worden, dann läge kein in die Wirksamkeit der neuen Norm hineinreichender Dauertatbestand als anspruchsbegründende Voraussetzung, sondern ein in der Vergangenheit liegender, abgeschlossener Sachverhalt vor. Nur in diesem Fall wäre die Auffassung des Berufungsgerichtes über die (unzulässige) Rückwirkung des Kollektivvertrages richtig.

Der in der Revisionsbeantwortung zitierte Kollektivvertrag für Angestellte im österreichischen Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe vom 1. 6. 1976 kann für die Auslegung des hier maßgebenden, für Arbeiter geltenden

Kollektivvertrages allein schon deshalb nicht herangezogen werden, weil er einen anderen persönlichen Geltungsbereich (Angestellte) hat und zeitlich wesentlich nach dem hier maßgeblichen Kollektivvertrag abgeschlossen wurde.

Da die beklagte Partei auf ihren Einwand, die Klägerin müsse sich die vom Rechtsvorgänger der beklagten Partei erhaltene Treueprämie auf den Klagsbetrag anrechnen lassen, nicht mehr zurückkommt, genügt es, auf die zutreffenden Ausführungen des Erstgerichtes zu verweisen. Einer Anrechnung steht demnach vor allem der Umstand entgegen, daß diese Treueprämie anlässlich der vom Rechtsvorgänger herbeigeführten Auflösung der Arbeitsverhältnisse unter der Bedingung gewährt wurde, daß die Arbeitnehmer weiterhin bis zum 31. 12. 1972 weiterarbeiten und daß sie schon nach einer Dienstzeit von neun Monaten gewährt wurde. Mangels Gleichartigkeit dieser freiwilligen, einmaligen Zuwendung mit dem kollektivvertraglichen Jubiläumsgeld findet eine Anrechnung daher nicht statt.

Der Berechnung des Jubiläumsgeldes ist der am Tag des Anspruches geltende tarifliche Mindestmonatsbezug zugrunde zu legen. Da dieser Anspruch hinsichtlich der Klägerin nur S 2.490,-- betragen hat, mußte das auf dem Istlohn beruhende Mehrbegehren von S 500,-- abgewiesen werden.

Der Revision war somit teilweise Folge zu geben und spruchgemäß zu entscheiden.

Die Kostenentscheidung ist in den §§ 41, 43 Abs 1, 50 ZPO begründetDie Kostenentscheidung ist in den Paragraphen 41,, 43 Absatz eins, 50, ZPO begründet.

Textnummer

E800945

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1977:0040OB00002.77.0201.000

Im RIS seit

02.01.2026

Zuletzt aktualisiert am

02.01.2026

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