

# TE OGH 2005/6/30 80bA13/05b

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 30.06.2005

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofes Hon. Prof. Dr. Langer als Vorsitzende und durch den Hofrat des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und die Hofrätin des Obersten Gerichtshofes Dr. Lovrek sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Zeitler und Robert Maggale als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Günther A\*\*\*\*\* vertreten durch Gassauer-Fleissner Rechtsanwälte GmbH in Wien, wider die beklagte Partei ZBR-Fonds der Belegschaft der C\*\*\*\*\* AG, \*\*\*\*\* vertreten durch Dr. Barbara Hoffmann-Schöll, Rechtsanwältin in Wien, wegen 47.969,28 EUR brutto sA und Feststellung, über die Revision des Klägers gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 21. Oktober 2004, GZ 11 Ra 82/04i-18, mit dem über Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht vom 16. April 2004, GZ 18 Cga 314/03v-11, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Der Kläger ist schuldig, der Beklagten die mit 1.907,71 EUR bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin enthalten 317,95 EUR Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

Der 1952 geborene Kläger war ab 1973 bei der C\*\*\*\*\* AG (in der Folge immer: Dienstgeber) als Croupier beschäftigt. Während des Dienstverhältnisses kam es öfters zu Problemen wegen mangelnder Dienstauffassung des Klägers, wie zB Zuspätkommen, mangelnde Dienstleistungsbereitschaft und Alkoholgenuss. In einem Gespräch zwischen dem Kläger und dem örtlichen Direktor des Dienstgebers in Salzburg im Juni 1999, bei dem auch der Betriebsratsvorsitzende des Angestelltenbetriebsrates anwesend war, äußerte der Kläger den Wunsch, aus dem Unternehmen auszuscheiden. Ein Anbot des Betriebsratsvorsitzenden, dem Kläger bezüglich Abfertigung, Urlaub und Zeitguthaben Hilfestellung zu leisten, lehnte der Kläger ab. Der örtliche Direktor veranlasste ein Gespräch des Klägers mit dem Personalchef des Dienstgebers am 25. 6. 1999 in Wien. Während dieses Gesprächs, bei dem der Kläger auf den Personalchef einen klaren und vernünftigen Eindruck machte, ersuchte der Kläger um einvernehmliche Auflösung seines Dienstverhältnisses zum 31. 12. 1999. Dieses Anbot wurde mit Schreiben des Klägers vom 25. 6. 1999 festgehalten und mit Schreiben des Dienstgebers vom 19. 7. 1999 angenommen. Im Anbotschreiben des Klägers ist erwähnt, dass aufgrund der sofortigen Dienstfreistellung sämtliche Ansprüche wie Urlaub und Gutstunden abgegolten sind. Im Annahmeschreiben des Dienstgebers ist festgehalten, dass sämtliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis abgegolten sind.

Der Kläger war bereits im April 1999 bei der Gewerkschaft der Privatangestellten in Wien und bei der

Pensionsversicherungsanstalt in Salzburg und erkundigte sich über eine mögliche Pensionierung. Seit diesem Zeitpunkt war ihm die Möglichkeit der Beantragung einer Berufsunfähigkeitspension bekannt. Der Kläger erwähnte jedoch weder bei dem Gespräch mit dem örtlichen Direktor und dem Betriebsratsvorsitzenden noch beim Auflösungsgespräch seine Berufsunfähigkeit bzw seine Absicht, einen Antrag auf Berufsunfähigkeitspension zu stellen.

Am 13. 10. 1999 stellte der Kläger einen Antrag auf Berufsunfähigkeitspension. Diese wurde ihm mit Bescheid der Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten vom 30. 6. 2000 rückwirkend mit 1. 1. 2000 zuerkannt.

Die ab 1.7.1990 geltende Betriebsvereinbarung (BV) regelt in ihrem Abschnitt VI eine Unterstützungseinrichtung für aus dem Dienst scheidende Arbeitnehmer. Es handelt sich dabei um eine vom Geist der Solidarität getragene Wohlfahrtseinrichtung, die durch Zuwendungen der aktiven Mitarbeiter des Dienstgebers aus der Cagnotte eine eigene Vermögensmasse bildet, deren Disposition und Verwaltung ausschließlich dem Zentralbetriebsrat zusteht. Die ab 1.7.1990 geltende Betriebsvereinbarung (BV) regelt in ihrem Abschnitt römisch VI eine Unterstützungseinrichtung für aus dem Dienst scheidende Arbeitnehmer. Es handelt sich dabei um eine vom Geist der Solidarität getragene Wohlfahrtseinrichtung, die durch Zuwendungen der aktiven Mitarbeiter des Dienstgebers aus der Cagnotte eine eigene Vermögensmasse bildet, deren Disposition und Verwaltung ausschließlich dem Zentralbetriebsrat zusteht.

§ 21 und § 23 der BV lauten: Paragraph 21 und Paragraph 23, der BV lauten:

„§ 21 Unterstützungsbezieher,“ Paragraph 21, Unterstützungsbezieher

Soferne ex Cagnotte kein anderer Anspruch besteht, kommen folgende Personen in den Genuss der Unterstützung:

21.1 Arbeitnehmer, die infolge ihres Alters oder wegen Berufsunfähigkeit aus dem Dienst ausscheiden, solange sie eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung erhalten.

21.2 Hinterbliebene von Arbeitnehmern ....

21.5. Der ZBR hat jeden Antrag auf Unterstützung zu prüfen und über die Gewährung und deren Höhe zu bestimmen.“

§ 22 regelt unter dem Titel „Ausmaß der Unterstützung“ wie folgt: Paragraph 22, regelt unter dem Titel „Ausmaß der Unterstützung“ wie folgt:

„Basis für die Höhe der Unterstützung ist der monatliche Punkt, der auch dem Gehaltsschema für die aktiven Arbeitnehmer zugrunde liegt.

22.1 Die monatliche Unterstützung beträgt für jedes Dienstjahr ....0,1 Angestellten- bzw Arbeiterpunkte, wobei der Höchstanspruch 2 Angestellten- bzw Arbeiterpunkte nicht übersteigen darf....

22.4 Die Gesamtanzahl der Unterstützungspunkte aller Unterstützungsbezieher darf 10 % der für die monatliche Aufteilung des Angestellten- bzw Arbeiteranteils in Betracht kommenden Gesamtpunkteanzahl nicht übersteigen. Bei Überschreiten dieser Grenzen werden alle Unterstützungsleistungen verhältnismäßig gekürzt. ...

§ 23 Zuerkennung der Unterstützung Paragraph 23, Zuerkennung der Unterstützung

Der Antrag auf Inanspruchnahme einer Unterstützung hat unter Beibringung der erforderlichen Nachweise längstens innerhalb von drei Monaten nach Eintritt des Unterstützungsfallen beim Betriebsrat bzw ZBR zu erfolgen.

Der ZBR entscheidet nach Anhören des örtlichen Betriebsrates über die Gewährung der Unterstützung. Im Falle einer Abweisung eines Unterstützungsantrages kann bei geänderten Verhältnissen ein neuerlicher Antrag an den ZBR gestellt werden, der in diesem Fall jedoch nur eine Unterstützung für die Zukunft gewähren kann.

Die Auszahlung der Unterstützung erfolgt über Veranlassung des ZBR durch das Lohnbüro der .... zum Zeitpunkt der Auszahlung der den im Dienst stehenden Arbeitnehmern zukommenden Gehälter.“

Die Vorgängerbetriebsvereinbarung lautete in ihrem Punkt IV:

„Die Inanspruchnahme einer Unterstützung hat unter Beibringung der erforderlichen Nachweise längstens innerhalb von drei Monaten nach Eintritt des Unterstützungsfallen beim Betriebsrat des betreffenden Spielbankenbetriebes zu erfolgen. Wird der Antrag erst später eingebracht, so hat die Entscheidung über die Zuerkennung der Unterstützung keine Rückwirkung.

Der örtliche Betriebsrat entscheidet mit Zustimmung des ZBR über die Gewährung der Unterstützung.

Im Falle der Abweisung eines Unterstützungsbegehrens ist die Möglichkeit der Anrufung des ZBR gegeben, welcher dann allein mit Rückwirkung entscheiden kann. Lehnt der ZBR die Unterstützungsgewährung ab, so kann ihm durch die örtliche Betriebsversammlung eine neuerliche Entscheidung, jedoch ohne Bindung an deren Meinung, aufgetragen werden. Diese Entscheidung ist endgültig. Bei geänderten Verhältnissen oder neu hervorgekommenen Tatsachen oder Beweismitteln kann ein neuerlicher Antrag an den ZBR gestellt werden, welcher in diesem Fall jedoch nur eine Unterstützung für die Zukunft gewähren kann. ...."

Erstmals mit Schreiben vom 21. 8. 2003 beantragte der Kläger die Gewährung einer Unterstützung im Sinne der BV.

Der Kläger begeht 47.969,28 EUR brutto an Unterstützungsleistungen für den Zeitraum 1. 7. 2000 bis 30. 9. 2003 und die Feststellung, dass die Beklagte schuldig sei, dem Kläger ab 1. 10. 2003 eine monatliche Unterstützung gemäß Abschnitt VI der BV im Ausmaß von zwei Angestelltenpunkten solange zu bezahlen, als der Kläger Anspruch auf Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung habe. Er habe sich im letzten Jahr vor Auflösung des Dienstverhältnisses aufgrund seiner dem Dienstgeber und dem örtlichen Betriebsrat bekannten krankhaften Alkoholabhängigkeit längere Zeit im Krankenstand befunden. Entgegen den sonstigen Usancen habe der örtliche Betriebsrat den Kläger nicht auf die Möglichkeit hingewiesen, einen Antrag auf Unterstützung gemäß der BV zu stellen. Er sei infolge einer Berufsunfähigkeit aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden. Der Kläger begeht 47.969,28 EUR brutto an Unterstützungsleistungen für den Zeitraum 1. 7. 2000 bis 30. 9. 2003 und die Feststellung, dass die Beklagte schuldig sei, dem Kläger ab 1. 10. 2003 eine monatliche Unterstützung gemäß Abschnitt römisch VI der BV im Ausmaß von zwei Angestelltenpunkten solange zu bezahlen, als der Kläger Anspruch auf Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung habe. Er habe sich im letzten Jahr vor Auflösung des Dienstverhältnisses aufgrund seiner dem Dienstgeber und dem örtlichen Betriebsrat bekannten krankhaften Alkoholabhängigkeit längere Zeit im Krankenstand befunden. Entgegen den sonstigen Usancen habe der örtliche Betriebsrat den Kläger nicht auf die Möglichkeit hingewiesen, einen Antrag auf Unterstützung gemäß der BV zu stellen. Er sei infolge einer Berufsunfähigkeit aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden.

Die Beklagte wendet ein, dass die einvernehmliche Beendigung des Dienstverhältnisses nicht wegen der Alkoholabhängigkeit des Klägers, sondern wegen dessen mangelnder Dienstauffassung vereinbart worden sei. Der für die Zuerkennung der Unterstützung notwendige Kausalzusammenhang zwischen der Berufsunfähigkeit und der Beendigung des Dienstverhältnisses liege nicht vor. Überdies habe der Kläger anlässlich der Beendigung seines Dienstverhältnisses einen Generalvergleich geschlossen. Er habe schließlich die Dreimonatsfrist der BV, bei welcher es sich um eine Präklusivfrist handle, nicht eingehalten.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. § 21 der BV setze voraus, dass der Arbeitnehmer wegen Berufsunfähigkeit ausscheide. Der Kläger sei jedoch nicht wegen Berufsunfähigkeit, sondern wegen der vereinbarten einvernehmlichen Beendigung des Dienstverhältnisses aus dem Dienst geschieden. Die rückwirkende Zuerkennung der Berufsunfähigkeitspension sei kein Indiz für eine zuvor vorhandene Berufsunfähigkeit. Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Paragraph 21, der BV setze voraus, dass der Arbeitnehmer wegen Berufsunfähigkeit ausscheide. Der Kläger sei jedoch nicht wegen Berufsunfähigkeit, sondern wegen der vereinbarten einvernehmlichen Beendigung des Dienstverhältnisses aus dem Dienst geschieden. Die rückwirkende Zuerkennung der Berufsunfähigkeitspension sei kein Indiz für eine zuvor vorhandene Berufsunfähigkeit.

Das Berufungsgericht gab der dagegen erhobenen Berufung des Klägers nicht Folge und sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei, weil der Auslegung des § 23 der BV eine über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung zukomme. Rechtlich ging das Berufungsgericht davon aus, dass die - in Wahrheit rechtliche Beurteilung darstellende - „Feststellung“ des Erstgerichtes, dass der Kläger zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses nicht berufsunfähig gewesen sei, im Hinblick auf den nahtlosen Übergang zwischen Beendigung des Dienstverhältnisses und Zuerkennung der Berufsunfähigkeitspension nicht überzeuge. Es sei daher sehr wohl ein „innerer Kausalzusammenhang“ zwischen der Beendigung des Dienstverhältnisses und der Berufsunfähigkeit des Klägers zu bejahen. Allerdings sei das Klagebegehren deshalb nicht berechtigt, weil eine Auslegung des maßgeblichen § 23 der BV 1990 zum Ergebnis führe, dass es sich bei der dort genannten Dreimonatsfrist um eine Präklusivfrist handle. Das ergebe sich aus dem besonderen Auszahlungssystem bezüglich der „Cagnotte“, verbunden mit dem in Arbeitsrechtssachen bestehenden Ziel, dass über das allfällige Bestehen oder Nichtbestehen von Ansprüchen möglich rasch Klarheit geschaffen werde. Diese Auslegung ergebe sich auch aus einem Vergleich mit der früheren Regel. Jede andere Auslegung würde die in der BV normierte Dreimonatsfrist völlig ihres Sinnes berauben.

Betrachte man die Dreimonatsfrist als bloße Ordnungsvorschrift, käme es zu rückwirkenden Anspruchskürzungen anderer Bezieher der Unterstützungshilfe. Ein derart weitreichender Eingriff in bereits geschaffene Rechtspositionen könne der BV nicht unterstellt werden. Das Berufungsgericht gab der dagegen erhobenen Berufung des Klägers nicht Folge und sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei, weil der Auslegung des Paragraph 23, der BV eine über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung zukomme. Rechtlich ging das Berufungsgericht davon aus, dass die - in Wahrheit rechtliche Beurteilung darstellende - „Feststellung“ des Erstgerichtes, dass der Kläger zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses nicht berufsunfähig gewesen sei, im Hinblick auf den nahtlosen Übergang zwischen Beendigung des Dienstverhältnisses und Zuerkennung der Berufsunfähigkeitspension nicht überzeuge. Es sei daher sehr wohl ein „innerer Kausalzusammenhang“ zwischen der Beendigung des Dienstverhältnisses und der Berufsunfähigkeit des Klägers zu bejahen. Allerdings sei das Klagebegehren deshalb nicht berechtigt, weil eine Auslegung des maßgeblichen Paragraph 23, der BV 1990 zum Ergebnis führe, dass es sich bei der dort genannten Dreimonatsfrist um eine Präklusivfrist handle. Das ergebe sich aus dem besonderen Auszahlungssystem bezüglich der „Cagnotte“, verbunden mit dem in Arbeitsrechtssachen bestehenden Ziel, dass über das allfällige Bestehen oder Nichtbestehen von Ansprüchen möglich rasch Klarheit geschaffen werde. Diese Auslegung ergebe sich auch aus einem Vergleich mit der früheren Regel. Jede andere Auslegung würde die in der BV normierte Dreimonatsfrist völlig ihres Sinnes berauben. Betrachte man die Dreimonatsfrist als bloße Ordnungsvorschrift, käme es zu rückwirkenden Anspruchskürzungen anderer Bezieher der Unterstützungshilfe. Ein derart weitreichender Eingriff in bereits geschaffene Rechtspositionen könne der BV nicht unterstellt werden.

### **Rechtliche Beurteilung**

Die dagegen vom Kläger erhobene Revision ist aus dem vom Berufungsgericht genannten Grund zulässig.

Die Revision ist jedoch nicht berechtigt.

Gemäß § 27 Abs 2 zweiter und dritter Satz Glücksspielgesetz (GSpG) dürfen den Arbeitnehmern des Konzessionärs weder Anteile vom Ertrag der Unternehmung noch von diesem Ertrag abhängige Vergütungen gewährt werden. Der Konzessionär kann seinen Arbeitnehmern jedoch aus dem Ertrag jener Glücksspiele, die außer französischem Roulette, Baccarat oder Baccarat chemin fair noch in den Spielbanken betrieben werden, Beiträge zur Cagnotte gewähren. § 27 Abs 3 leg cit legt fest, dass es den Arbeitnehmern des Konzessionärs untersagt ist, sich an den in den Spielbanken betriebenen Spielen zu beteiligen oder von den Spielern Zuwendungen, welcher Art auch immer, entgegenzunehmen. Es ist jedoch gestattet, dass die Spieler Zuwendungen, die für die Gesamtheit der Arbeitnehmer des Konzessionärs bestimmt sind, in besonderen, für diesen Zweck in den Spielsälen vorgesehenen Behältern zu hinterlegen (Cagnotte). Gemäß § 27 Abs 4 leg cit ist die Aufteilung der Cagnotte unter die Arbeitnehmer des Konzessionärs durch Kollektivvertrag und durch eine Betriebsvereinbarung zu regeln. Dem Konzessionär steht kein wie immer gearteter Anspruch auf diese Zuwendungen zu. Gemäß Paragraph 27, Absatz 2, zweiter und dritter Satz Glücksspielgesetz (GSpG) dürfen den Arbeitnehmern des Konzessionärs weder Anteile vom Ertrag der Unternehmung noch von diesem Ertrag abhängige Vergütungen gewährt werden. Der Konzessionär kann seinen Arbeitnehmern jedoch aus dem Ertrag jener Glücksspiele, die außer französischem Roulette, Baccarat oder Baccarat chemin fair noch in den Spielbanken betrieben werden, Beiträge zur Cagnotte gewähren. Paragraph 27, Absatz 3, leg cit legt fest, dass es den Arbeitnehmern des Konzessionärs untersagt ist, sich an den in den Spielbanken betriebenen Spielen zu beteiligen oder von den Spielern Zuwendungen, welcher Art auch immer, entgegenzunehmen. Es ist jedoch gestattet, dass die Spieler Zuwendungen, die für die Gesamtheit der Arbeitnehmer des Konzessionärs bestimmt sind, in besonderen, für diesen Zweck in den Spielsälen vorgesehenen Behältern zu hinterlegen (Cagnotte). Gemäß Paragraph 27, Absatz 4, leg cit ist die Aufteilung der Cagnotte unter die Arbeitnehmer des Konzessionärs durch Kollektivvertrag und durch eine Betriebsvereinbarung zu regeln. Dem Konzessionär steht kein wie immer gearteter Anspruch auf diese Zuwendungen zu.

Der für alle Angestellten des Dienstgebers geltende Kollektivvertrag vom 11. 10. 1988 legt in seinem Punkt II fest, dass die in sämtlichen Spielbetrieben eingegangene Cagnotte zur Gänze dem im § 26 Abs 4 (nun: § 27 Abs 4) GSpG in einer Betriebsvereinbarung angeführten, anspruchsberechtigten Personenkreis gebührt. Die Aufteilung der Cagnotte erfolgt gemäß Gesetzesauftrag durch diese Betriebsvereinbarung. Der für alle Angestellten des Dienstgebers geltende Kollektivvertrag vom 11. 10. 1988 legt in seinem Punkt römisch II fest, dass die in sämtlichen Spielbetrieben eingegangene Cagnotte zur Gänze dem im Paragraph 26, Absatz 4, (nun: Paragraph 27, Absatz 4,) GSpG in einer Betriebsvereinbarung angeführten, anspruchsberechtigten Personenkreis gebührt. Die Aufteilung der Cagnotte erfolgt gemäß Gesetzesauftrag durch diese Betriebsvereinbarung.

Aus § 27 GSpG in Verbindung mit dem Kollektivvertrag ergibt sich zunächst, dass es sich entgegen der in der Revision vertretenen Auffassung bei der BV 1990 um eine zulässige, echte Betriebsvereinbarung handelt: 27 Abs 4 GSpG bezeichnet ausdrücklich die Aufteilung der Cagnotte unter die Arbeitnehmer des Konzessionärs als Regelungsgegenstand des Kollektivvertrages und der BV. § 27 Abs 4 GSpG konnte im Sinne des § 29 ArbVG die Aufteilung der Cagnotte der Regelung durch Kollektivvertrag und BV überantworten. Die Auslegung des normativen Teils von Betriebsvereinbarungen hat nach den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln zu erfolgen (RIS-Justiz RS0050963). Aus Paragraph 27, GSpG in Verbindung mit dem Kollektivvertrag ergibt sich zunächst, dass es sich entgegen der in der Revision vertretenen Auffassung bei der BV 1990 um eine zulässige, echte Betriebsvereinbarung handelt: 27 Absatz 4, GSpG bezeichnet ausdrücklich die Aufteilung der Cagnotte unter die Arbeitnehmer des Konzessionärs als Regelungsgegenstand des Kollektivvertrages und der BV. Paragraph 27, Absatz 4, GSpG konnte im Sinne des Paragraph 29, ArbVG die Aufteilung der Cagnotte der Regelung durch Kollektivvertrag und BV überantworten. Die Auslegung des normativen Teils von Betriebsvereinbarungen hat nach den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln zu erfolgen (RIS-Justiz RS0050963).

Gemäß § 73 Abs 1 ArbVG kann ua zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen und zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmerschaft und der ehemaligen Arbeitnehmer des Betriebes von den Arbeitnehmern eine BR-Umlage eingehoben werden. Gemäß § 74 Abs 1 ArbVG bilden die Eingänge aus der BR-Umlage sowie sonstige für die im § 73 Abs 1 ArbVG bezeichneten Zwecke bestimmte Vermögenschaften den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten BR-Fonds. Der Oberste Gerichtshof hat dazu bereits klargestellt (ZAS 1979/3), dass der BR-Fonds von Gesetzes wegen durch Zuwendung von Vermögenschaften, auch wenn diese nicht aus einer BR-Umlage stammen, jedoch die im § 73 Abs 1 ArbVG genannte Zweckbestimmung aufweisen, entsteht. Er bejahte daher im Anlassfall - der ebenfalls Teile der Cagnotte eines Casinos betraf - die Rechtspersönlichkeit des BR-Fonds, dessen Verwaltung dem Betriebsrat obliegt, wobei die Errichtung des Fonds keines besonderen Aktes bedarf, sondern seine Entstehung von Gesetzes wegen durch die Zuwendung von Vermögen zu dem in § 73 ArbVG bezeichneten Zweck erfolgt (insoweit zustimmend Schrank, Einige Fragen des Betriebsverfassungsrechtes I, ZAS 1979, 3 [6]). Gemäß Paragraph 73, Absatz eins, ArbVG kann ua zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen und zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmerschaft und der ehemaligen Arbeitnehmer des Betriebes von den Arbeitnehmern eine BR-Umlage eingehoben werden. Gemäß Paragraph 74, Absatz eins, ArbVG bilden die Eingänge aus der BR-Umlage sowie sonstige für die im Paragraph 73, Absatz eins, ArbVG bezeichneten Zwecke bestimmte Vermögenschaften den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten BR-Fonds. Der Oberste Gerichtshof hat dazu bereits klargestellt (ZAS 1979/3), dass der BR-Fonds von Gesetzes wegen durch Zuwendung von Vermögenschaften, auch wenn diese nicht aus einer BR-Umlage stammen, jedoch die im Paragraph 73, Absatz eins, ArbVG genannte Zweckbestimmung aufweisen, entsteht. Er bejahte daher im Anlassfall - der ebenfalls Teile der Cagnotte eines Casinos betraf - die Rechtspersönlichkeit des BR-Fonds, dessen Verwaltung dem Betriebsrat obliegt, wobei die Errichtung des Fonds keines besonderen Aktes bedarf, sondern seine Entstehung von Gesetzes wegen durch die Zuwendung von Vermögen zu dem in Paragraph 73, ArbVG bezeichneten Zweck erfolgt (insoweit zustimmend Schrank, Einige Fragen des Betriebsverfassungsrechtes römisch eins, ZAS 1979, 3 [6]).

Gemäß § 93 ArbVG ist der Betriebsrat berechtigt, zugunsten der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen Unterstützungseinrichtungen sowie sonstige Wohlfahrtseinrichtungen zu errichten und ausschließlich zu verwalten. Der erkennende Senat hat bereits in DRDA 2002/1 [zustimmend Holzer] der Auslegung (Schrank, Einige Fragen des Betriebsverfassungsrechtes II, ZAS 1979, 46 [53 f]), dass aus dem Wortlaut des § 93 ArbVG, der als Adressaten der Wohlfahrtseinrichtungen Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen nennt, abzuleiten sei, dass § 93 ArbVG die Errichtung einer belegschaftseigenen Unterstützungskasse für Pensionisten nicht legitimiere, entgegengehalten, dass § 93 ArbVG eine derart strikte Beschränkung nicht zu entnehmen ist. Abgesehen davon, dass der dort verwendete Begriff „Arbeitnehmer“ als redaktionelle Ungenauigkeit wohl auch iS „ausgeschiedene Arbeitnehmer“ (vgl § 2 Abs 2 Z 3 ArbVG) verstanden werden könnte, liegt es im wohlverstandenen Interesse aktiver Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen, für die Zeit des Ruhestandes vorzusorgen, welches Ziel zweifelsohne durch die in § 93 ArbVG genannten „sonstigen Wohlfahrtseinrichtungen“ erreicht werden kann. Gemäß Paragraph 93, ArbVG ist der Betriebsrat berechtigt, zugunsten der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen Unterstützungseinrichtungen sowie sonstige Wohlfahrtseinrichtungen zu errichten und ausschließlich zu verwalten. Der erkennende Senat hat bereits in DRDA 2002/1 [zustimmend Holzer] der Auslegung (Schrank, Einige Fragen des

Betriebsverfassungsrechts römisch II, ZAS 1979, 46 [53 f], dass aus dem Wortlaut des Paragraph 93, ArbVG, der als Adressaten der Wohlfahrtseinrichtungen Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen nennt, abzuleiten sei, dass Paragraph 93, ArbVG die Errichtung einer belegschaftseigenen Unterstützungskasse für Pensionisten nicht legitimiere, entgegengehalten, dass Paragraph 93, ArbVG eine derart strikte Beschränkung nicht zu entnehmen ist. Abgesehen davon, dass der dort verwendete Begriff „Arbeitnehmer“ als redaktionelle Ungenauigkeit wohl auch iS „ausgeschiedene Arbeitnehmer“ vergleiche Paragraph 2, Absatz 2, Ziffer 3, ArbVG) verstanden werden könnte, liegt es im wohlverstandenen Interesse aktiver Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen, für die Zeit des Ruhestandes vorzusorgen, welches Ziel zweifelsohne durch die in Paragraph 93, ArbVG genannten „sonstigen Wohlfahrtseinrichtungen“ erreicht werden kann.

Damit ist nicht nur die Passivlegitimation der Beklagten zu bejahen, sondern auch die Legitimation des Betriebsrates, über die Cagnotte als Art „kollektives Trinkgeld“ (Schrank, ZAS 1979, 46 [48]) zu bestimmen.

In der Sache selbst ist dem Auslegungsergebnis des Berufungsgerichtes, bei der in § 23 der BV 1990 normierten Dreimonatsfrist handle es sich um eine Präklusivfrist, zu folgen: Zunächst spricht bereits der Wortlaut (arg: „längstens“) eher für als gegen die Annahme einer Präklusivfrist, weil der zwar sonst bei Normierung von Verfallsfristen häufig beigesetzte Hinweis „bei sonstigem Ausschluss“ fehlt, mit „längstens“ aber doch zum Ausdruck gebracht wird, dass die Versäumung der in § 23 BV normierten Dreimonatsfrist nicht sanktionslos ist. Vor allem aber spricht - worauf bereits das Berufungsgericht zutreffend verwies - entscheidend für die Annahme einer Präklusivfrist, dass die in § 23 BV normierte Dreimonatsfrist ansonsten keinerlei Sinn machen würde: Sieht man nämlich diese Frist als reine Ordnungsvorschrift an, könnte der Anspruchsberechtigte auch Jahrzehnte später die Unterstützungseinrichtung innerhalb des Verjährungszeitraumes für die Vergangenheit in Anspruch nehmen. Eine solche Absicht kann den Betriebsparteien insbesondere deshalb nicht unterstellt werden, weil - worauf ebenfalls bereits das Berufungsgericht verwies - in der Vorgängerbetriebsvereinbarung ausdrücklich normiert ist, dass bei Einbringung des Antrages nach Verstreichen der Dreimonatsfrist die Entscheidung über die Zuerkennung der Unterstützung keine Rückwirkung kennt. Durch den Entfall dieses Satzes müsste aber, folgt man der Ansicht des Klägers, bei der Dreimonatsfrist handle es sich um eine Ordnungsvorschrift, konsequenterweise auch bei Versäumung dieser Frist eine Zuerkennung der Unterstützung für die Vergangenheit bejaht werden. Eine solche Absicht kann den Betriebsparteien insbesondere deshalb nicht unterstellt werden, weil dadurch in die Rechte der übrigen Unterstützungsbezieher eingegriffen würde, die ihrerseits die Unterstützung bereits erhielten und die zumindest theoretisch einer anteiligen Rückforderung der ihnen gewährten Unterstützungsleistungen ausgesetzt sein könnten. Eine Auslegung dahin, dass bei Versäumung der Dreimonatsfrist lediglich eine rückwirkende Zuerkennung der Unterstützung ausgeschlossen ist, scheitert daran, dass die Betriebsparteien die Vorgänger-BV gerade in diesem Punkt durch Herausnahme des zweiten Satzes änderten. Dafür, dass mit dieser Vorgangsweise keine Änderungsabsicht verbunden war, fehlt jeglicher Anhaltspunkt. An diesem Ergebnis ändert auch der mehrfache Hinweis des Klägers auf den Charakter der Unterstützung, die vom Geist der Solidarität und dem Gedanken der sozialen Hilfe der im Dienst stehenden Arbeitnehmer für ihre Kollegen im Ruhestand geprägt ist, nichts: Gerade im Arbeitsrecht finden sich häufig gesetzliche oder kollektivvertragliche Verfallsfristen, mit denen das wünschenswerte Ziel erreicht werden soll, dass über das allfällige Bestehen oder Nichtbestehen von Ansprüchen möglichst rasch Klarheit geschaffen wird (RIS-Justiz RS0055092). Das trifft letztlich auch insofern für den hier vorliegenden Fall zu, weil in die Rechte der übrigen Unterstützungsbezieher eingegriffen würde, erachtete man die Frist des § 23 der BV als bloße Ordnungsvorschrift. In der Sache selbst ist dem Auslegungsergebnis des Berufungsgerichtes, bei der in Paragraph 23, der BV 1990 normierten Dreimonatsfrist handle es sich um eine Präklusivfrist, zu folgen: Zunächst spricht bereits der Wortlaut (arg: „längstens“) eher für als gegen die Annahme einer Präklusivfrist, weil der zwar sonst bei Normierung von Verfallsfristen häufig beigesetzte Hinweis „bei sonstigem Ausschluss“ fehlt, mit „längstens“ aber doch zum Ausdruck gebracht wird, dass die Versäumung der in Paragraph 23, BV normierten Dreimonatsfrist nicht sanktionslos ist. Vor allem aber spricht - worauf bereits das Berufungsgericht zutreffend verwies - entscheidend für die Annahme einer Präklusivfrist, dass die in Paragraph 23, BV normierte Dreimonatsfrist ansonsten keinerlei Sinn machen würde: Sieht man nämlich diese Frist als reine Ordnungsvorschrift an, könnte der Anspruchsberechtigte auch Jahrzehnte später die Unterstützungseinrichtung innerhalb des Verjährungszeitraumes für die Vergangenheit in Anspruch nehmen. Eine solche Absicht kann den Betriebsparteien insbesondere deshalb nicht unterstellt werden, weil - worauf ebenfalls bereits das Berufungsgericht verwies - in der Vorgängerbetriebsvereinbarung ausdrücklich normiert ist, dass bei Einbringung des Antrages nach Verstreichen der Dreimonatsfrist die Entscheidung über die Zuerkennung der Unterstützung keine Rückwirkung kennt. Durch den

Entfall dieses Satzes müsste aber, folgt man der Ansicht des Klägers, bei der Dreimonatsfrist handle es sich um eine Ordnungsvorschrift, konsequenterweise auch bei Versäumung dieser Frist eine Zuerkennung der Unterstützung für die Vergangenheit bejaht werden. Eine solche Absicht kann den Betriebsparteien insbesondere deshalb nicht unterstellt werden, weil dadurch in die Rechte der übrigen Unterstützungsbezieher eingegriffen würde, die ihrerseits die Unterstützung bereits erhielten und die zumindest theoretisch einer anteiligen Rückforderung der ihnen gewährten Unterstützungsleistungen ausgesetzt sein könnten. Eine Auslegung dahin, dass bei Versäumung der Dreimonatsfrist lediglich eine rückwirkende Zuerkennung der Unterstützung ausgeschlossen ist, scheitert daran, dass die Betriebsparteien die Vorgänger-BV gerade in diesem Punkt durch Herausnahme des zweiten Satzes änderten. Dafür, dass mit dieser Vorgangsweise keine Änderungsabsicht verbunden war, fehlt jeglicher Anhaltspunkt. An diesem Ergebnis ändert auch der mehrfache Hinweis des Klägers auf den Charakter der Unterstützung, die vom Geist der Solidarität und dem Gedanken der sozialen Hilfe der im Dienst stehenden Arbeitnehmer für ihre Kollegen im Ruhestand geprägt ist, nichts: Gerade im Arbeitsrecht finden sich häufig gesetzliche oder kollektivvertragliche Verfallsfristen, mit denen das wünschenswerte Ziel erreicht werden soll, dass über das allfällige Bestehen oder Nichtbestehen von Ansprüchen möglichst rasch Klarheit geschaffen wird (RIS-Justiz RS0055092). Das trifft letztlich auch insofern für den hier vorliegenden Fall zu, weil in die Rechte der übrigen Unterstützungsbezieher eingegriffen würde, erachtete man die Frist des Paragraph 23, der BV als bloße Ordnungsvorschrift.

Schon deshalb ist die Revision nicht berechtigt, ohne dass es darauf ankäme, ob der Kläger iSd § 21.1 der BV „wegen Berufsunfähigkeit“ aus dem Dienst ausschied. Schon deshalb ist die Revision nicht berechtigt, ohne dass es darauf ankäme, ob der Kläger iSd Paragraph 21 Punkt eins, der BV „wegen Berufsunfähigkeit“ aus dem Dienst ausschied.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf §§ 41, 50 ZPO. Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf Paragraphen 41., 50 ZPO.

**Textnummer**

E77734

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2005:008OBA00013.05B.0630.000

**Im RIS seit**

30.07.2005

**Zuletzt aktualisiert am**

22.12.2011

**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](http://www.jusline.at)