jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2003/10/16 8ObA16/03s

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 16.10.2003

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer und Dr. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Dr. Thomas Keppert und ADir RegRat Winfried Kmenta als weitere Richter in den verbundenen Arbeitsrechtssachen der klagenden Parteien 1. Christian R*****, ÖBB-Bediensteter, ***** 2. DI Mario L*****, ÖBB-Bediensteter, ***** und 3. Alfred L*****, ÖBB-Bediensteter, ***** alle vertreten durch Dr. Helga Hofbauer, Rechtsanwältin in Wien, wider die beklagte Partei Österreichische Bundesbahnen, 1010 Wien, Elisabethstraße 9, vertreten durch Dr. Peter Kunz, Dr. Georg Schima, Dr. Eberhard Wallentin, Dr. Thomas Wallentin, Mag. Wolfgang Friedl und Dr. Veronika Kozak, Rechtsanwälte in Wien, wegen zu 1. EUR 1.005,72 brutto sA, zu 2. EUR 1.138,75 brutto sA, und zu 3. EUR 996,56 brutto sA, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 25. Oktober 2002, GZ 9 Ra 231/02k-22, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 6. Dezember 2001, GZ 7 Cga 174/00h-17, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die Urteile der Vorinstanzen werden dahin abgeändert, dass die Klagebegehen, die beklagte Partei sei schuldig, der erstklagenden Partei EUR 1.005,72 brutto, der zweitklagenden Partei EUR 1.138,75 brutto und der drittklagenden Partei EUR 996,56 brutto je samt 8,75 % Zinsen seit 1. 9. 2000 zu bezahlen, abgewiesen wird.

Die klagenden Parteien sind schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 773,73 (darin EUR 93,12 USt und EUR 215 Barauslagen) bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens und die mit EUR 648 (darin EUR 63,80 USt und EUR 265 Barauslagen) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens zu je einem Drittel zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Erstkläger ist seit 2. 1. 1984, der Zweitkläger seit 1. 7. 1993 und der Drittkläger seit 2. 7. 1979 bei der Beklagten beschäftigt. Alle drei Kläger sind im EDV-Bereich tätig und hatten dort die im Ersturteil im Einzelnen festgestellten Tätigkeitsbereiche.

Bei der Beklagten bestanden die Richtlinien vom 4. 2. 1969 "betreffend Nebenbezüge für das Personal der Datenverarbeitungsanlagen", aufgrund derer jenen Bediensteten der Beklagten, die mit der Datenverarbeitung und der Gewährleistung der Datenverarbeitung befasst waren, eine Datenverarbeitungszulage (DVZ) gewährt wurde. Der Erstkläger bezog diese Zulage seit 1. 4. 1992, der Zweitkläger seit 1. 7. 1994 und der Drittkläger seit September 1990. Ende Februar 2000 bezogen einschließlich der Kläger 226 Bedienstete diese Zulage. Hievon waren ungefähr 200 im EDV-Bereich tätig, die übrigen Bediensteten in der allgemeinen Verwaltung.

Mit 1. 3. 2000 wurden die Richtlinien "betreffend Nebenbezüge für das Personal der Datenverarbeitungsanlagen" aufgehoben und die Auszahlung der Datenverarbeitungszulage eingestellt, ohne dass die Kläger hiezu ihre Zustimmung erklärt hätten. Dadurch entstand für den Erstkläger ein Einkommensverlust von ATS 1.977, für den Zweitkläger von ATS 2.238,50 und für den Drittkläger von ATS 1.959 jeweils monatlich brutto.

Mit der Einstellung der Datenverarbeitungszulage wurde das "Allgemeine Nebenbezugspauschale" (ANP) für die von der Aufhebung der Richtlinien betroffenen Bediensteten eingeführt. Das ANP ist grundsätzlich niedriger als die DVZ. Um die sich dadurch ergebende Minderung des Gesamtentgelts auszugleichen, wurde von der Beklagten ein neues Vertragsschema, die sogenannten "Aufsaugverträge" in mehreren Formen eingeführt. Nach einem solchen "Aufsaugvertrag" wird der Bedienstete gehaltsmäßig für vier Jahre in die Gehaltsstufe eingereiht, die er nach der normalen Vorrückung erst in vier Jahren erreichen würde, sodass der Bedienstete zwei Jahre lang ein Gehalt, das um zwei Gehaltsstufen über dem ihm nach den normalen Schema gebührenden Gehalt liegt, und weitere zwei Jahre lang ein Gehalt, das um eine Gehaltsstufe über dem ihm nach dem normalen Schema gebührenden Gehalt liegt, bezieht. Ab dem fünften Jahr wird er wieder nach der sich sodann aus dem Gehaltsschema ergebenden Einstufung entlohnt. Eine weitere Form des "Aufsaugvertrages" ist der "Spezialistenvertrag". Bei diesem erfolgt die gehaltsmäßige Einstufung durch eine für vier Jahre befristete Zusatzvereinbarung, aufgrund derer während vier Jahren das Gesamtgehalt höher ist als das "normale" Gehalt zuzüglich der DVZ. Ab dem fünften Jahr ist der Gesamtbezug des Bediensteten - da er nur mehr die ANP erhält - niedriger als das Gehalt dieser Gehaltsstufe zuzüglich der DVZ wäre. Ein derartiger Vertrag wurde dem im Zentralbereich Informatik beschäftigten Drittkläger angeboten. Eine weitere Form des "Aufsaugvertrages" ist der "Aufsaugvertrag mit Präambel". Die Differenz zwischen DVZ und ANP wird dabei durch eine besondere Zulage ersetzt, die solange und in der Höhe bezahlt wird, als nicht das durch die normale Vorrückung bestimmte Gehalt samt ANP die Höhe dieses Gesamtbezuges erreicht. Die besondere Zulage entfällt entweder zu diesem Zeitpunkt oder spätestens nach vier Jahren. In diesem Fall bezieht der Bedienstete höchstens vier Jahre lang ein Gesamtentgelt, das seinem Gehalt zuzüglich DVZ entspricht. Auch in diesem Fall ist der Gesamtbezug ab dem fünften Jahr niedriger, als das Gehalt der aktuellen Gehaltsstufe zuzüglich der DVZ wäre. Derartige Verträge wurden den nicht ausdrücklich als Spezialisten definierten Bediensteten, darunter dem Erst- und dem Zweitkläger, angeboten.

Der Neuregelung der Entgelte in Form von "Aufsaugverträgen" haben rund 220 Bedienstete der Beklagten zugestimmt. Sieben Bedienstete, darunter die Kläger, haben diese Neuregelung abgelehnt und erhalten seit 1. 3. 2000 die DVZ nicht mehr ausbezahlt, wodurch die Kläger die eingangs dargestellte Einkommensminderung erlitten haben, die für den Zeitraum vom 1. 3. 2000 bis 30. 9. 2000 jeweils den Klagsbetrag ausmacht. Die Kläger waren im Zeitpunkt der Einstellung der Zulage zwischen 35 und 40 Jahre alt.

Mit ihren jeweils am 20. 9. 2000 beim Erstgericht eingebrachten und in der Folge zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbundenen Klagen begehrten die Kläger den Ersatz des durch den Wegfall der Datenverarbeitungszulage verursachten Einkommensverlustes für den Zeitraum vom 1. 3. 2000 bis 30. 9. 2000. Die Datenverarbeitungszulage sei im Jahr 1969 gemäß § 27 Besoldungsordnung 1963 für Bedienstete der Beklagten geschaffen worden, die bei der unmittelbaren Verarbeitung vn Daten und Gewährleistung der Datenverarbeitung beschäftigt gewesen seien. Sie sei jedoch von Anfang an auch in anderen Bereichen tätigen Bediensteten gewährt worden, wie etwa dem Zweitkläger, der nie direkt mit Datenverarbeitung befasst gewesen sei. Es handle sich somit um eine allgemeine, vielfach freiwillig gewährte Zulage, die eine Erhöhung des Entgelts bewirken sollte. Sie sei daher durch die lange Zeit der Gewährung einzelvertraglich zum Entgeltbestandteil geworden und könne nicht willkürlich entzogen werden. Die den Klägern angebotene neue vertragliche Regelung in Form eines "Spezialisten-" bzw "Aufsaugvertrages" stelle eine finanzielle Schlechterstellung der Kläger dar, weil zwar vorerst für eine bestimmte Zeit die Angleichung der Entgelte auf die bisherige Höhe erreicht werde, jedoch nach diesem Zeitraum wieder die Entgeltminderung durch den Wegfall der DVZ wirksam würde.Mit ihren jeweils am 20. 9. 2000 beim Erstgericht eingebrachten und in der Folge zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbundenen Klagen begehrten die Kläger den Ersatz des durch den Wegfall der Datenverarbeitungszulage verursachten Einkommensverlustes für den Zeitraum vom 1. 3. 2000 bis 30. 9. 2000. Die Datenverarbeitungszulage sei im Jahr 1969 gemäß Paragraph 27, Besoldungsordnung 1963 für Bedienstete der Beklagten geschaffen worden, die bei der unmittelbaren Verarbeitung vn Daten und Gewährleistung der Datenverarbeitung beschäftigt gewesen seien. Sie sei jedoch von Anfang an auch in anderen Bereichen tätigen Bediensteten gewährt worden, wie etwa dem Zweitkläger, der nie direkt mit Datenverarbeitung befasst gewesen sei. Es handle sich somit um eine allgemeine, vielfach freiwillig gewährte Zulage, die eine Erhöhung des Entgelts bewirken

sollte. Sie sei daher durch die lange Zeit der Gewährung einzelvertraglich zum Entgeltbestandteil geworden und könne nicht willkürlich entzogen werden. Die den Klägern angebotene neue vertragliche Regelung in Form eines "Spezialisten-" bzw "Aufsaugvertrages" stelle eine finanzielle Schlechterstellung der Kläger dar, weil zwar vorerst für eine bestimmte Zeit die Angleichung der Entgelte auf die bisherige Höhe erreicht werde, jedoch nach diesem Zeitraum wieder die Entgeltminderung durch den Wegfall der DVZ wirksam würde.

Die Beklagte, die das Klagebegehren der Höhe nach außer Streit stellte, wendete ein, dass aufgrund der wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Beklagten und der im Bereich der Elektronischen Datenverarbeitung eingetretenen Änderungen eine Neuregelung des Zulagenwesens der Beklagten notwendig geworden sei. Eine derartige Änderung sei zulässig, weil die Dienstvorschriften der Beklagten den Charakter von Vertragsschablonen haben, die mit Abschluss der Einzeldienstverträge für diese wirksam werden und in ihrer letzten Fassung mit den jeweils geltenden Bestimmungen anzuwenden seien. Aufgrund dieser "Jeweils-Klauseln" sei eine Änderung der Dienstverträge aufgrund einer Änderung der Dienstvorschriften rechtlich möglich, und zwar auch dann, wenn dadurch die Rechtsposition der Bediensteten der Beklagten verschlechtert werde. Eine solche Verschlechterung dürfe nur nicht überraschend und den Grundsätzen der Billigkeit widersprechend vorgenommen werden. Beides liege im Fall der Kläger nicht vor: Die seit langem vor sich gehenden tiefgreifenden Änderungen im EDV-Bereich indizierten auch Änderungen im Besoldungswesen der Beklagten, zumal die DVZ in den vergangenen Jahren Bediensteten, selbst wenn sie die Voraussetzungen erfüllten, nicht gewährt worden sei. Das Auslaufenlassen der DVZ sei von der Beklagten im Einvernehmen mit der Personalvertretung vorgenommen worden, sodass die Interessen der Bediensteten ausreichenden Schutz erfahren haben. Überdies sei den Klägern ein angemessener Ersatz für den Entfall der DVZ durch neue Verträge angeboten worden, welche Verträge von der weitaus überwiegenden Anzahl der Bediensteten angenommen worden seien.

Das Erstgericht gab den Klagebegehren statt. Es traf die eingangs wiedergegebenen Feststellungen und führte zur rechtlichen Beurteilung aus, eine Verschlechterung der dienstvertraglichen Bestimmungen sei grundsätzlich nicht ausgeschlossen, könne jedoch nur dann stattfinden, wenn sie nicht gegen zwingende gesetzliche Bestimmungen oder gegen die guten Sitten verstoße. Eine Verringerung des Arbeitsentgeltes müsse somit dem Grundsatz einer gewissen Vorhersehbarkeit und Billigkeit entsprechen und dürfe nicht grob sachwidrig sein. Der Umstand, dass die gegenständliche Änderung von der Unternehmensleitung der Beklagten mit der Personalvertretung vereinbart worden sei, schließe für sich allein die Unbilligkeit oder Sachwidrigkeit der Neuregelung nicht aus. Die wirtschaftliche Belastung einer verhältnismäßig kleinen Gruppe von Bediensteten unter "Schonung" zahlenmäßig größerer Gruppen von anderen Bediensteten könne die Unverhältnismäßigkeit der Verschlechterung und damit ihre Unbilligkeit bewirken. Von der Beklagten sei nicht einmal behauptet worden, dass außer den ungefähr 220 Bediensteten, die bisher die DVZ bezogen haben, auch andere Bedienstete mit einer im Ausmaß ähnlichen Verringerung des Entgeltbezuges belastet worden seien. In Anbetracht der voraussichtlichen Dienstdauer der Kläger sei in der angestrebten neuen Regelung ein finanzieller Ausgleich für den Verlust der DVZ nicht enthalten. Vielmehr liege eine langdauernde fühlbare Entgeltminderung bei einer verhältnismäßig sehr kleinen Gruppe von Bediensteten vor, ohne dass offenbar annähernd gleichartige finanzielle Belastungen der zahlreichen anderen Bediensteten vorgesehen seien.

Das Gericht zweiter Instanz gab der dagegen erhobenen Berufung der Beklagten nicht Folge. Es sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei. Nach herrschender Rechtsprechung sei Entgelt jede Art von Leistung, die dem Arbeitnehmer für die Zurverfügungstellung seiner Arbeitskraft gewährt werde. Das Entgelt umfasse neben dem Lohn oder Gehalt auch die übrigen regelmäßigen oder sonstigen ordentlichen oder außerordentlichen Leistungen, selbst wenn diese auf eine tatsächliche Mehrleistung des Arbeitnehmers abgestellt seien. Da es auf die Bezeichnung nicht ankomme, sei auch die Datenverarbeitungszulage als Entgelt anzusehen, weil die seit 1969 in Geltung gestandenen Nebengebühren für das Personal der Datenverarbeitungsanlage die mit ihrer Tätigkeit im Zusammenhang stehende Mehrbeanspruchung abgelten sollten. Der Entgeltcharakter sei ungeachtet der Bezeichnung als Nebengebühren nicht zu bezweifeln. Es sei daher der Auffassung der Kläger zu folgen, dass sie Anspruch auf Gewährung der DVZ haben, weil eine konkludente Vereinbarung darüber zustande gekommen sei. Es gelangten daher auch § 67 Abs 3 Z 16 AVB iVm §§ 4 und 40 DO zur Anwendung, aus welchen Bestimmungen die Unverkürzbarkeit der den Klägern nach Maßgabe der besoldungsrechtlichen Bestimmungen gebührenden oder zuerkannten ständigen Bezüge hervorgehe. Zutreffend habe das Erstgericht zudem die nur auf einen relativ kleinen Personenkreis beschränkte Verschlechterung der Entgeltbedingungen als dem Grundsatz der Billigkeit widersprechend beurteilt.Das Gericht zweiter Instanz gab der

dagegen erhobenen Berufung der Beklagten nicht Folge. Es sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei. Nach herrschender Rechtsprechung sei Entgelt jede Art von Leistung, die dem Arbeitnehmer für die Zurverfügungstellung seiner Arbeitskraft gewährt werde. Das Entgelt umfasse neben dem Lohn oder Gehalt auch die übrigen regelmäßigen oder sonstigen ordentlichen oder außerordentlichen Leistungen, selbst wenn diese auf eine tatsächliche Mehrleistung des Arbeitnehmers abgestellt seien. Da es auf die Bezeichnung nicht ankomme, sei auch die Datenverarbeitungszulage als Entgelt anzusehen, weil die seit 1969 in Geltung gestandenen Nebengebühren für das Personal der Datenverarbeitungsanlage die mit ihrer Tätigkeit im Zusammenhang stehende Mehrbeanspruchung abgelten sollten. Der Entgeltcharakter sei ungeachtet der Bezeichnung als Nebengebühren nicht zu bezweifeln. Es sei daher der Auffassung der Kläger zu folgen, dass sie Anspruch auf Gewährung der DVZ haben, weil eine konkludente Vereinbarung darüber zustande gekommen sei. Es gelangten daher auch Paragraph 67, Absatz 3, Ziffer 16, AVB in Verbindung mit Paragraphen 4 und 40 DO zur Anwendung, aus welchen Bestimmungen die Unverkürzbarkeit der den Klägern nach Maßgabe der besoldungsrechtlichen Bestimmungen gebührenden oder zuerkannten ständigen Bezüge hervorgehe. Zutreffend habe das Erstgericht zudem die nur auf einen relativ kleinen Personenkreis beschränkte Verschlechterung der Entgeltbedingungen als dem Grundsatz der Billigkeit widersprechend beurteilt.

Die dagegen erhobene Revision der beklagten Partei ist zulässig und berechtigt.

Rechtliche Beurteilung

Nach ständiger Rechtsprechung sind die verschiedenen Dienstvorschriften wie Bundesbahnpensionsordnung, Dienstordnung, Besoldungsordnung usw nur Vertragsschablonen, die mit dem Abschluss der jeweiligen Einzeldienstverträge rechtlich wirksam werden (RIS-Justiz RS0052622; RS0054759; RS0071251; RS0052693; RS0052649). Nach herrschender Auffassung bringt der jeweilige Bedienstete seinen Unterwerfungswillen dadurch hinlänglich zum Ausdruck, dass er den im Verleihungsschreiben enthaltenen ausdrücklichen Hinweis, dass auf das Dienstverhältnis die DO (= Dienstordnung) in ihrer letzten Fassung sowie die sonstigen für die Beamten der Österreichischen Bundesbahnen jeweils geltenden Bestimmungen Anwendung finden, widerspruchslos zur Kenntnis nimmt (ArbSlg 8580; DRdA 1991, 246; 9 ObA 17/99m; 8 ObA 175/02x ua). Diese Erwägungen treffen auch auf die mit 1. 1. 1996 (§ 66 Abs 1 AVB) in Kraft getretenen Allgemeinen Vertragsbedingungen bei den Österreichischen Bundesbahnen, die nunmehr als Vertragsschablone für die einzelnen Dienstverträge dienen, grundsätzlich zu (9 ObA 126/99s; 8 ObA 110/01m; 8 ObA 175/02x).Nach ständiger Rechtsprechung sind die verschiedenen Dienstvorschriften wie Bundesbahnpensionsordnung, Dienstordnung, Besoldungsordnung usw nur Vertragsschablonen, die mit dem Abschluss der jeweiligen Einzeldienstverträge rechtlich wirksam werden (RIS-Justiz RS0052622; RS0054759; RS0071251; RS0052693; RS0052649). Nach herrschender Auffassung bringt der jeweilige Bedienstete seinen Unterwerfungswillen dadurch hinlänglich zum Ausdruck, dass er den im Verleihungsschreiben enthaltenen ausdrücklichen Hinweis, dass auf das Dienstverhältnis die DO (= Dienstordnung) in ihrer letzten Fassung sowie die sonstigen für die Beamten der Österreichischen Bundesbahnen jeweils geltenden Bestimmungen Anwendung finden, widerspruchslos zur Kenntnis nimmt (ArbSlg 8580; DRdA 1991, 246; 9 ObA 17/99m; 8 ObA 175/02x ua). Diese Erwägungen treffen auch auf die mit 1. 1. 1996 (Paragraph 66, Absatz eins, AVB) in Kraft getretenen Allgemeinen Vertragsbedingungen bei den Österreichischen Bundesbahnen, die nunmehr als Vertragsschablone für die einzelnen Dienstverträge dienen, grundsätzlich zu (9 ObA 126/99s; 8 ObA 110/01m; 8 ObA 175/02x).

Der in der "Jeweils-Klausel" zum Ausdruck kommende Änderungsvorbehalt räumt dem Arbeitgeber eine nach dem Grundsatz von Treu und Glauben und nach billigem Ermessen auszuübende Regelungsbefugnis ein, wobei nicht nur verbessernde, sondern auch verschlechternde Bestimmungen von einem solchen Gestaltungsrecht umfasst sind (RIS-Justiz RS0112269; RS0052622; 8 ObA 205/02h; vgl auch Krejci, Grenzen einseitiger Entgeltbestimmung durch den Arbeitgeber, ZAS 1983, 203). Dem Wesen eines Gestaltungsrechts widerspräche es, würde man seine Ausübung so eng determinieren, dass dem Gestaltungsberechtigten kein Raum zur eigenständigen Disposition bliebe. Eine jeden Spielraum der Parteien verneinende Auslegung des Gestaltungsrechts würde darüber hinaus im Ergebnis zu einer nicht nur mit der Privatautonomie unvereinbaren und von den Parteien nicht gewollten, sondern auch noch unpraktikablen Anpassungskompetenz des Gerichtes führen (RIS-Justiz RS0013935).Der in der "Jeweils-Klausel" zum Ausdruck kommende Änderungsvorbehalt räumt dem Arbeitgeber eine nach dem Grundsatz von Treu und Glauben und nach billigem Ermessen auszuübende Regelungsbefugnis ein, wobei nicht nur verbessernde, sondern auch verschlechternde Bestimmungen von einem solchen Gestaltungsrecht umfasst sind (RIS-Justiz RS0112269; RS0052622; 8 ObA 205/02h; vergleiche auch Krejci, Grenzen einseitiger Entgeltbestimmung durch den Arbeitgeber, ZAS 1983, 203).

Dem Wesen eines Gestaltungsrechts widerspräche es, würde man seine Ausübung so eng determinieren, dass dem Gestaltungsberechtigten kein Raum zur eigenständigen Disposition bliebe. Eine jeden Spielraum der Parteien verneinende Auslegung des Gestaltungsrechts würde darüber hinaus im Ergebnis zu einer nicht nur mit der Privatautonomie unvereinbaren und von den Parteien nicht gewollten, sondern auch noch unpraktikablen Anpassungskompetenz des Gerichtes führen (RIS-Justiz RS0013935).

Wie der Oberste Gerichtshof bereits in mehreren Entscheidungen hervorgehoben hat, sind die Bemühungen der Beklagten, eine wirtschaftliche Sanierung ihres in hohem Maß durch Zuschüsse aus Steuermitteln aufrecht erhaltenen Betriebes herbeizuführen, allgemein bekannt (DRdA 1996/13; 9 ObA 17/99m). Wie sich aus der Vielzahl der von Dienstnehmern der Beklagten gegen diese angestrengten Verfahren ergibt, versucht die Beklagte, diese Sanierung durch Einsparung in den verschiedensten Unternehmensbereichen herbeizuführen. Das von den Vorinstanzen übernommene Argument der Kläger, es werde hier von einer relativ kleinen Gruppe ein Sonderopfer verlangt, das die Vielzahl der übrigen Bediensteten nicht zu erbringen habe, sodass die Maßnahme schon deshalb unbillig sei, geht vor diesem Hintergrund jedenfalls fehl. Dass auch unter Berücksichtigung der Einsparungsbemühungen der Beklagten der Eingriff in die Einkommen der Kläger schwerwiegender ausgefallen sei, als es die Belange des Betriebes unter Berücksichtigung der Interessen der betroffenen Arbeitnehmer erforderten, haben die dafür beweispflichtigen Kläger (9 ObA 266/88; 9 ObA 17/99m) im Verfahren nicht vorgetragen.

Die Kläger haben in ihrem Schriftsatz ON 9 ausgeführt, es könne von Billigkeit nicht mehr gesprochen werden, wenn Mitarbeiter - wie im gegenständlichen Fall - einen Gehaltsverlust von mehr als ATS 1.950 bei einem Bruttogehalt von ATS 33.159 (das entspricht einer Gehaltsminderung um 5,88 %) hinnehmen müssen. Diesem Vorbringen ist zu erwidern, dass der Verfassungsgerichtshof selbst eine 10 %-ige Kürzung des Ruhegenusses ehemaliger Gemeinderatsmitglieder als das Ausmaß der zulässigen Intensität nicht überschreitend erachtete (RdW 1997, 681) und dass der Oberste Gerichtshof die durch die Einschränkung bisher gewährter vorzeitiger Vorrückungen anlässlich der Pensionierung von Dienstnehmern der Beklagten bewirkte Kürzung von rund 4,5 % des Ruhegenusses als verhältnismäßig ansah (9 ObA 17/99m). Hiezu kommt, dass die Beklagte für diese der Höhe nach somit nicht zu beanstandende Reduktion der Nebengebühren eine insgesamt vierjährige Übergangszeit gewährte, sodass es den Bediensteten möglich und auch zumutbar ist, sich auf die geänderten Einkommensverhältnisse entsprechend einzustellen.

Auch die Begründung des Berufungsgerichts, das Entgelt umfasse neben dem Lohn oder Gehalt auch die übrigen regelmäßigen oder sonstigen ordentlichen oder außerordentlichen Leistungen, sodass die Zulage gemäß § 67 Abs 3 Z 16 AVB iVm §§ 4 und 40 DO unverkürzbar sei, vermag nicht zu überzeugen. Zwar ist zutreffend, dass nach der Übergangsbestimmung des § 67 Abs 3 Z 16 AVB die Bestimmungen der §§ 4 und 40 der DO in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung weiter Gültigkeit haben. Gemäß § 40 DO sind bestimmte Rechte den Beamten gewährleistet, und können von diesen im Fall der Abänderung der Dienstordnung gemäß § 4 DO vorbehalten werden. Zu diesen Rechten zählt unter anderem die Unverkürzbarkeit der den Beamten nach Maßgabe der besoldungsrechtlichen Bestimmungen gebührenden oder zuerkannten ständigen Bezüge. Die entsprechende besoldungsrechtliche Bestimmung fand sich im § 6 der Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963 (BBO), nach deren Abs 1 den Beamten Monatsbezüge gebühren, die gemäß Abs 2 aus dem Gehalt und allfälligen Zulagen (Haushaltszulage, Dienstalterszulage, Dienstzulage, Verwendungszulage, Verwendungsabgeltung, Ergänzungszulage und Teuerungszulage) besteht. Nunmehr normiert § 24 Abs 1 AVB, dass der ÖBB-Angestellte ein Monatsentgelt erhält, das aus dem Gehalt und allfälligen Zulagen (Dienstzulage, Funktionspauschale und Kinderzulage) besteht. Wie der Oberste Gerichtshof in seiner Entscheidung 9 ObA 320/89 dargestellt hat, ist das Monatsentgelt im Sinn des § 6 Abs 2 BBO somit ein eindeutig bestimmter Begriff und - entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts - nicht wie sonst im Arbeitsrecht ein die gesamte Entlohnung umfassender Oberbegriff (vgl auch 8 ObA 175/02x). Dass es sich bei der den Klägern gewährten Zulage um keine solche im Sinn des § 6 Abs 2 BBO handelt, ergibt sich bereits aus dem Gesetz und der in den §§ 8, 10, 11 und 12 der BBO enthaltenen Definition. Die Kläger räumen aber ohnedies ein und ergibt sich dies auch aus der ersten Seite von Beilage A, dass die Datenverarbeitungszulage aufgrund des § 27 BBO gewährt wurde. Diese Bestimmung regelt nach ihrer Überschrift die Nebenbezüge und verweist auf die sinngemäße Anwendung der §§ 15 bis 18 und 19a bis 20b des Gehaltsgesetzes 1956. § 18 GehG 1956 regelt die Mehrleistungszulage, als welche auch die den Klägern gewährte Datenverarbeitungszulage anzusehen ist, zumal sie in der bereits zitierten Beilage A ausdrücklich als solche bezeichnet wird. Nunmehr werden die Nebenbezüge im § 40 AVB

geregelt, dessen Absatz 1 unter anderem ebenfalls die Mehrleistungszulage nennt. Die den Klägern gewährte Datenverarbeitungszulage ist daher weder nach § 6 BBO noch nach § 24 AVB als unverkürzbarer ständiger Bezug im Sinne des § 40 DO anzusehen.Auch die Begründung des Berufungsgerichts, das Entgelt umfasse neben dem Lohn oder Gehalt auch die übrigen regelmäßigen oder sonstigen ordentlichen oder außerordentlichen Leistungen, sodass die Zulage gemäß Paragraph 67, Absatz 3, Ziffer 16, AVB in Verbindung mit Paragraphen 4 und 40 DO unverkürzbar sei, vermag nicht zu überzeugen. Zwar ist zutreffend, dass nach der Übergangsbestimmung des Paragraph 67, Absatz 3, Ziffer 16, AVB die Bestimmungen der Paragraphen 4 und 40 der DO in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung weiter Gültigkeit haben. Gemäß Paragraph 40, DO sind bestimmte Rechte den Beamten gewährleistet, und können von diesen im Fall der Abänderung der Dienstordnung gemäß Paragraph 4, DO vorbehalten werden. Zu diesen Rechten zählt unter anderem die Unverkürzbarkeit der den Beamten nach Maßgabe der besoldungsrechtlichen Bestimmungen gebührenden oder zuerkannten ständigen Bezüge. Die entsprechende besoldungsrechtliche Bestimmung fand sich im Paragraph 6, der Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963 (BBO), nach deren Absatz eins, den Beamten Monatsbezüge gebühren, die gemäß Absatz 2, aus dem Gehalt und allfälligen Zulagen (Haushaltszulage, Dienstalterszulage, Dienstzulage, Verwendungszulage, Verwendungsabgeltung, Ergänzungszulage und Teuerungszulage) besteht. Nunmehr normiert Paragraph 24, Absatz eins, AVB, dass der ÖBB-Angestellte ein Monatsentgelt erhält, das aus dem Gehalt und allfälligen Zulagen (Dienstzulage, Funktionspauschale und Kinderzulage) besteht. Wie der Oberste Gerichtshof in seiner Entscheidung 9 ObA 320/89 dargestellt hat, ist das Monatsentgelt im Sinn des Paragraph 6, Absatz 2, BBO somit ein eindeutig bestimmter Begriff und - entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts - nicht wie sonst im Arbeitsrecht ein die gesamte Entlohnung umfassender Oberbegriff vergleiche auch 8 ObA 175/02x). Dass es sich bei der den Klägern gewährten Zulage um keine solche im Sinn des Paragraph 6, Absatz 2, BBO handelt, ergibt sich bereits aus dem Gesetz und der in den Paragraphen 8,, 10, 11 und 12 der BBO enthaltenen Definition. Die Kläger räumen aber ohnedies ein und ergibt sich dies auch aus der ersten Seite von Beilage A, dass die Datenverarbeitungszulage aufgrund des Paragraph 27, BBO gewährt wurde. Diese Bestimmung regelt nach ihrer Überschrift die Nebenbezüge und verweist auf die sinngemäße Anwendung der Paragraphen 15 bis 18 und 19a bis 20b des Gehaltsgesetzes 1956. Paragraph 18, GehG 1956 regelt die Mehrleistungszulage, als welche auch die den Klägern gewährte Datenverarbeitungszulage anzusehen ist, zumal sie in der bereits zitierten Beilage A ausdrücklich als solche bezeichnet wird. Nunmehr werden die Nebenbezüge im Paragraph 40, AVB geregelt, dessen Absatz 1 unter anderem ebenfalls die Mehrleistungszulage nennt. Die den Klägern gewährte Datenverarbeitungszulage ist daher weder nach Paragraph 6, BBO noch nach Paragraph 24, AVB als unverkürzbarer ständiger Bezug im Sinne des Paragraph 40, DO anzusehen.

Da somit die Beklagte von dem ihr eingeräumten Gestaltungsrecht zulässigerweise und in einer dem Arbeitnehmer nach billigem Ermessen zumutbaren Weise Gebrauch gemacht hat, ist der Revision Folge zu geben und mit Abweisung der Klagebegehren vorzugehen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 50, 41, 46 ZPO.Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 50,, 41, 46 ZPO.

Textnummer

E71238

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2003:008OBA00016.03S.1016.000

Im RIS seit

15.11.2003

Zuletzt aktualisiert am

21.11.2012

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at