

TE OGH 2002/1/23 9ObA285/01d

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 23.01.2002

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie durch die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Schenk und Georg Eberl als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Dipl. Ing. Johann R*****; vertreten durch Dr. Thomas Fried, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei AUSTRO CONTROL Österreichische Gesellschaft für Zivilluftfahrt mbH, 1030 Wien, Schnirchgasse 11, vertreten durch Lansky und Partner, Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen EUR 96.146,16 (S 1.323.000,--) sA, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 28. August 2001, GZ 7 Ra 186/01a-27, womit über Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 1. Dezember 2000, GZ 21 Cga 156/99k-21, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 1.917,17 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin EUR 319,53 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war seit 1965 als Assistent an der Technischen Universität Wien definitiv gestellter Bundesbediensteter (fiktiver Dienstbeginn 1962). Ab 1970 stand er - als Bediensteter des Bundesamtes für Zivilluftfahrt, zuletzt als dessen Präsident - in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Das Bundesamt für Zivilluftfahrt wurde 1993 ausgegliedert und wird seither im Rahmen der Beklagten weitergeführt. Alleingesellschafterin der Beklagten ist die Republik Österreich. Seit 30. 12. 1993 war der Kläger alleiniger handelsrechtlicher Geschäftsführer der Beklagten; seit 1. 8. 1994 gemeinsam mit zwei weiteren Geschäftsführern. Sein Bruttomonatsbezug betrug zuletzt S 141.750,--.

Am 4. 12. 1995 wurde zwischen dem Kläger und der Beklagten der Geschäftsführervertrag Beil ./1 abgeschlossen, der in seinem § 7 die Zahlung eines monatlichen Bruttoentgelts von S 135.000,-- 14 mal jährlich vorsah (vorher hatte der Kläger S 93.124,80 brutto monatlich, 14 mal jährlich, verdient). Nach § 8 des Vertrages gebührt dem Kläger nach Ablauf des Vertrages eine Abfertigung gemäß § 23 AngG mit der Maßgabe, dass die diesem Vertrag vorangehenden Bundesdienstzeiten bei der Berechnung der Abfertigung zu berücksichtigen sind. In den §§ 10 und 11 des Vertrages wurde ein Anspruch des Klägers auf eine Altersversorgung vereinbart; die monatliche Pension beträgt 44 % des letzten monatlichen Bruttogehalts, wobei von einem jährlichen Erwerb von Anwartschaftsrechten in der Höhe von 2 % auszugehen ist. Es wurde vereinbart, dass Leistungen aus der gesetzlichen Altersversicherung sowie vertragliche Pensionszusagen auf diese Pensionsleistungen angerechnet werden. Nach seinem § 22 endet der Vertrag mit Ablauf

des 31. 7. 1998. Entsprechend seinem § 28 ist mit seinem Inkrafttreten der zwischen den Parteien abgeschlossene Dienstvertrag vom 6. 3. 1970 außer Kraft getreten; der Kollektivvertrag der Bediensteten der Austro Control GmbH ist nur mehr hinsichtlich seines Teiles 2 (Altersversorgungszuschuss) anzuwenden. Am 4. 12. 1995 wurde zwischen dem Kläger und der Beklagten der Geschäftsführervertrag Beil ./1 abgeschlossen, der in seinem Paragraph 7, die Zahlung eines monatlichen Bruttoentgelts von S 135.000--, 14 mal jährlich vorsah (vorher hatte der Kläger S 93.124,80 brutto monatlich, 14 mal jährlich, verdient). Nach Paragraph 8, des Vertrages gebührt dem Kläger nach Ablauf des Vertrages eine Abfertigung gemäß Paragraph 23, AngG mit der Maßgabe, dass die diesem Vertrag vorangehenden Bundesdienstzeiten bei der Berechnung der Abfertigung zu berücksichtigen sind. In den Paragraphen 10 und 11 des Vertrages wurde ein Anspruch des Klägers auf eine Altersversorgung vereinbart; die monatliche Pension beträgt 44 % des letzten monatlichen Bruttogehalts, wobei von einem jährlichen Erwerb von Anwartschaftsrechten in der Höhe von 2 % auszugehen ist. Es wurde vereinbart, dass Leistungen aus der gesetzlichen Altersversicherung sowie vertragliche Pensionszusagen auf diese Pensionsleistungen angerechnet werden. Nach seinem Paragraph 22, endet der Vertrag mit Ablauf des 31. 7. 1998. Entsprechend seinem Paragraph 28, ist mit seinem Inkrafttreten der zwischen den Parteien abgeschlossene Dienstvertrag vom 6. 3. 1970 außer Kraft getreten; der Kollektivvertrag der Bediensteten der Austro Control GmbH ist nur mehr hinsichtlich seines Teiles 2 (Altersversorgungszuschuss) anzuwenden.

In den langwierigen Verhandlungen vor Abschluss des Geschäftsführervertrages verlangte der Kläger die Regelung seiner Abfertigung entsprechend den Normen des Kollektivvertrages für die bei der Austro Control GmbH beschäftigten Bediensteten. Nach diesem beträgt die Abfertigung nach einer ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses von 25 Jahren 18 Monatsentgelte, nach einer Dauer von 30 Jahren 20 Monatsentgelte. Demgegenüber beträgt die höchste Abfertigung nach dem AngG, die nach 25 Jahren erreicht wird, das zwölffache des monatlichen Entgelts. Das Ansinnen des Klägers nach einer dem Kollektivvertrag entsprechenden Abfertigungsregelung wurde mit der Begründung abgelehnt, dass der Kläger ohnedies ein wesentlich höheres Gehalt als bisher erhalten werde. Dies hat der Kläger letztlich akzeptiert.

1998 wurde der Vertrag des Klägers - von der alljährlichen routinemäßigen Anpassung des Geschäftsführergehalts abgesehen, inhaltlich unverändert - bis 31. 12. 1998 verlängert. Der Kläger erhielt anlässlich der Beendigung seines Dienstvertrages eine Abfertigung in Höhe von S 1.984.500,. Dies entspricht dem Zwölffachen seines damaligen Bruttomonatsbezugs von S 141.750,. Er begeht den Zuspruch weiterer S 1.250.500, (weitere acht Bruttomonatsbezüge) und stützt sich dabei auf die - im Geschäftsführervertrag abbedogene - Abfertigungsregelung des Kollektivvertrages.

Rechtliche Beurteilung

Im Revisionsverfahren ist strittig, ob der Anwendung des Kollektivvertrages die fehlende Arbeitnehmereigenschaft entgegensteht bzw ob - im Falle der Anwendbarkeit des Kollektivvertrages - die einzelvertragliche Regelung günstiger ist als die Regelung des Kollektivvertrages.

Das Berufungsgericht vertrat die Rechtsauffassung, dass der Kollektivvertrag nicht anzuwenden sei, weil der Kläger seit seiner Bestellung zum Geschäftsführer zur gesetzlichen Vertretung der Beklagten berufen und damit nicht mehr Arbeitnehmer iS des § 36 Abs 2 Z 1 ArbVG sei. Aber auch im Falle der Anwendbarkeit des Kollektivvertrages sei die einzelvertragliche Regelung wirksam, weil der dann vorzunehmende Günstigkeitsvergleich zugunsten der einzelvertraglichen Regelung ausfalle. Das Berufungsgericht vertrat die Rechtsauffassung, dass der Kollektivvertrag nicht anzuwenden sei, weil der Kläger seit seiner Bestellung zum Geschäftsführer zur gesetzlichen Vertretung der Beklagten berufen und damit nicht mehr Arbeitnehmer iS des Paragraph 36, Absatz 2, Ziffer eins, ArbVG sei. Aber auch im Falle der Anwendbarkeit des Kollektivvertrages sei die einzelvertragliche Regelung wirksam, weil der dann vorzunehmende Günstigkeitsvergleich zugunsten der einzelvertraglichen Regelung ausfalle.

Die zuletzt genannte Rechtsauffassung, dass der Günstigkeitsvergleich zwischen den maßgebenden Regelungen des Kollektivvertrags und des Einzelvertrags zugunsten der einzelvertraglichen Regelungen ausfalle, ist zutreffend. Es reicht daher insofern aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung zu verweisen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die zuletzt genannte Rechtsauffassung, dass der Günstigkeitsvergleich zwischen den maßgebenden Regelungen des Kollektivvertrags und des Einzelvertrags zugunsten der einzelvertraglichen Regelungen ausfalle, ist zutreffend. Es reicht daher insofern aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung zu verweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Ergänzend ist auszuführen:

Bei der Ermittlung des persönlichen Geltungsbereichs des im 1. Teil des ArbVG (Kollektive Rechtsgestaltung) geregelten Kollektivvertrages ist nicht auf den für den II. Teil (Betriebsverfassung) normierten Arbeitnehmerbegriff des § 36 ArbVG sondern auf den allgemeinen Arbeitnehmerbegriff des Arbeitsvertragsrechtes abzustellen (Schwarz/Löschnigg 93). Da der hier anzuwendende Kollektivvertrag die Geschäftsführer von seinem Anwendungsbereich nicht ausnimmt, wäre er auf den Kläger nur dann nicht anzuwenden, wenn er nicht Arbeitnehmer iS des privatrechtlichen Arbeitnehmerbegriffes wäre. Das kann aber allein aus seiner Stellung als Geschäftsführer nicht abgeleitet werden (siehe dazu etwa Pfeil in Schwimann, ABGB VI2 Rz 35 zu § 1151 mwN; die vom Berufungsgericht zitierte Entscheidung spricht von Vorstandsmitgliedern einer AG und einer Sparkasse und ist daher nicht vergleichbar) und wurde hier auch gar nicht behauptet. Zu billigen sind jedoch die Ausführungen der Vorinstanzen über den im Falle der Anwendbarkeit des Kollektivvertrages vorzunehmenden Günstigkeitsvergleich: Bei der Ermittlung des persönlichen Geltungsbereichs des im 1. Teil des ArbVG (Kollektive Rechtsgestaltung) geregelten Kollektivvertrages ist nicht auf den für den römisch II. Teil (Betriebsverfassung) normierten Arbeitnehmerbegriff des Paragraph 36, ArbVG sondern auf den allgemeinen Arbeitnehmerbegriff des Arbeitsvertragsrechtes abzustellen (Schwarz/Löschnigg 93). Da der hier anzuwendende Kollektivvertrag die Geschäftsführer von seinem Anwendungsbereich nicht ausnimmt, wäre er auf den Kläger nur dann nicht anzuwenden, wenn er nicht Arbeitnehmer iS des privatrechtlichen Arbeitnehmerbegriffes wäre. Das kann aber allein aus seiner Stellung als Geschäftsführer nicht abgeleitet werden (siehe dazu etwa Pfeil in Schwimann, ABGB VI2 Rz 35 zu Paragraph 1151, mwN; die vom Berufungsgericht zitierte Entscheidung spricht von Vorstandsmitgliedern einer AG und einer Sparkasse und ist daher nicht vergleichbar) und wurde hier auch gar nicht behauptet. Zu billigen sind jedoch die Ausführungen der Vorinstanzen über den im Falle der Anwendbarkeit des Kollektivvertrages vorzunehmenden Günstigkeitsvergleich:

Zu Recht sind die Vorinstanzen davon ausgegangen, dass bei der Günstigkeitsprüfung jene Bestimmungen (hier des Kollektivvertrages und des Einzelvertrages) einander gegenüberzustellen sind, die in einem rechtlichen und sachlichen Zusammenhang stehen. Dies wird nach herrschender Lehre und Rechtsprechung dahin ausgelegt, dass weder der Kollektivvertrag noch die von ihm abweichende Sondervereinbarung als Ganzes (Gesamtvergleich) noch isolierte Bestimmungen daraus (punktuerer Vergleich) miteinander zu vergleichen sind, sondern dass statt dessen ein sogenannter Gruppenvergleich rechtlich und sachlich zusammengehöriger Normen durchzuführen ist. Ein rechtlicher und tatsächlicher Zusammenhang ist dann gegeben, wenn Bestimmungen den gleichen Regelungsgegenstand betreffen (Arb 11.206 uva), wobei der sozialpolitische Zweck der kollektivrechtlichen Regelung zu beachten ist (ZAS 1989, 87; SZ 62/147 ua).

Die Vorinstanzen haben dieser Rechtslage Rechnung getragen und bei ihrem Günstigkeitsvergleich im Hinblick auf die Entgeltfunktion der Abfertigung, aber auch im Hinblick auf ihren Versorgungs- und Überbrückungszweck sowie auf ihre Funktion bei der Abgeltung der Betriebstreue sowohl die Entgeltbestimmungen des Kollektivvertrages und des Einzelvertrages als auch die jeweiligen Pensionsregelungen berücksichtigt. Dabei kamen die Vorinstanzen zum Ergebnis, dass - abgestellt auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses - die Differenz zwischen der kollektivvertraglichen Abfertigung(-sanwartschaft) und der einzelvertraglichen Abfertigungsregelung im Hinblick auf das deutlich geringere kollektivvertragliche Entgelt so niedrig ist, dass sie vom Kläger im Wege des höheren (einzelvertraglichen) Verdienstes in rund drei Monaten verdient wurde. Vor allem aber errechnete das Erstgericht, dass der Kläger im Hinblick auf den einzelvertraglich vereinbarten höheren Bezug aufgrund des Einzelvertrages einen um rund S 15.000,-- brutto monatlich höheren Pensionsanspruch hat, als auf der Grundlage des Kollektivvertrages. Da nach den Berechnungen der Vorinstanzen die Differenz der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehenden Abfertigungsansprüche bzw. -anwartschaften nur S 65.620,80 brutto betrug, ist daher klar, dass die einzelvertragliche Regelung für den Kläger weit günstiger ist, als die kollektivvertragliche. Die ziffernmäßige Richtigkeit der maßgebenden Berechnungen des Erstgerichtes werden in der Revision nicht bestritten. Vielmehr wird primär geltend gemacht, dass das Erstgericht zu Unrecht auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses abgestellt hat.

Diese Vorgangsweise des Erstgerichtes beim hier vorzunehmenden Günstigkeitsvergleich entspricht jedoch der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs, der wiederholt ausgesprochen hat, dass der Günstigkeitsvergleich auf jenen Zeitpunkt zu beziehen ist, an dem einander die in den Vergleich einzubeziehenden Bestimmungen des Kollektivvertrages und der abweichenden Einzel-(Betriebs-)vereinbarung erstmals gegenüberstanden (Arb 11.206; RIS-Justiz RS0050915; RS0051060).

Mit seinem weiteren Einwand, das Erstgericht hätte "die nach den jeweiligen Rechtsgrundlagen als Bemessungsbasis für den Abfertigungsanspruch des Klägers möglichen und erreichbaren Dienstzeiten" einbeziehen müssen, zielt der Revisionswerber offenbar auf die mit einem auf der Grundlage des Kollektivvertrags geschlossenen unbefristeten Vertrag verbundene Möglichkeit ab, mehr Dienstzeiten zu erreichen als aufgrund des befristeten Geschäftsführervertrages. Dieser Einwand ist aber schon deshalb nicht berechtigt, weil der Revisionswerber - gleichgültig wie viele Dienstjahre er erreicht hätte - auch nach dem Kollektivvertrag keinesfalls mehr als 20 Monatsbezüge an Abfertigung erhalten hätte. Damit hätte sich aber die Differenz zwischen der kollektivvertraglichen und der einzelvertraglichen Abfertigung nur um zwei Monatsgehälter erhöht, was an der Richtigkeit der Ergebnisse der Vorinstanzen überhaupt nichts ändert. Ersetzt man nämlich in der Berechnung der Vorinstanzen die mit 18 Monaten berechnete kollektivvertragliche Abfertigung durch einen auf der Grundlage von 20 Monaten berechneten Abfindungsbetrag, hat das nur zur Folge, dass sich die Abfertigungsdifferenz von S 65.620,80 brutto auf S 282.912,- brutto erhöhen würde. Damit wäre aber die Abfertigungsdifferenz vom Kläger mit seinem höheren einzelvertraglichen Entgelt nicht in etwa drei, sondern in etwa sieben Monaten verdient worden.

Anders wäre dies nur dann, wenn man - wie der Kläger dies offenbar fordert - sowohl die fiktive kollektivvertragliche Abfertigung als auch die einzelvertragliche Abfertigung auf der Grundlage des höheren einzelvertraglichen Entgelts berechnen würde. Dass dann die einzelvertragliche Regelung für den Kläger günstiger wäre, bedarf keiner Erwähnung. Damit ignoriert der Kläger, dass die günstigere Abfertigungsregelung des Kollektivvertrages gerade durch das höhere einzelvertragliche Entgelt (und damit auch durch dessen Auswirkungen auf den Pensionsbezug) abgegolten wurde. Dessen ungeachtet aus beiden Vertragstypen die jeweils günstigsten Regelungen in einen „Günstigkeitsvergleich“ einzubeziehen („Rosinentheorie“) ist unzulässig.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die §§ 41, 50 Abs 1 ZPO Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die Paragraphen 41., 50 Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E64457 9ObA285.01d

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2002:009OBA00285.01D.0123.000

Dokumentnummer

JJT_20020123_OGH0002_009OBA00285_01D0000_000

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