

TE OGH 1998/4/16 8ObA80/98t

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 16.04.1998

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.Adamovic sowie die fachkundigen Laienrichter Dr.Dietmar Strimitzer und Dr.Heinz Nagelreiter als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Dkfm.Dr.Alfred S*****, Pensionist, ***** vertreten durch Kunz, Schima, Wallentin & Partner, Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagte Partei A*****betriebsgesellschaft mbH, Wien, Flughafen Schwechat, vertreten durch Dr.Georg Grießer und Dr.Roland Gerlach, Rechtsanwälte in Wien, wegen S 405.332,85 und Feststellung (Streitwert S 500.000,-), infolge der Revisionen beider Parteien gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 24.Oktober 1997, GZ 9 Ra 253/97k-46, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 7.März 1997, GZ 5 Cga 77/95v-39, zum Teil bestätigt, zum Teil abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision der beklagten Partei wird Folge gegeben; der Revision des Klägers wird nicht Folge gegeben.

Das Urteil des Berufungsgerichtes wird teils bestätigt, teils dahin abgeändert, daß insgesamt das Urteil des Erstgerichtes wiederhergestellt wird.

Der Kläger ist schuldig, der beklagten Partei die nachstehend bestimmten Verfahrenskosten

1. des Berufungsverfahrens von S 37.501,60 (darin S 6.243,60 USt) und
2. des Revisionsverfahrens von S 27.596,04 (darin S 4.599,34 USt) jeweils binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger beehrte den Zuspruch von S 405.332,85 brutto sA sowie die Feststellung, daß die ihm nach seinem Dienstvertrag vom 5.6.1990 gebührende und erstmals im Juli 1995 ausgezahlte Firmenpension auf der Berechnungsgrundlage eines valorisierten letzten Bruttomonatsgehaltess von S 119.891,- (statt von S 115.310,-) zu berechnen sei, mit dem Vorbringen, er sei bis 15.2.1995 als handelsrechtlicher Geschäftsführer der Beklagten tätig gewesen und anschließend in den Ruhestand getreten. In § 5 Z 1 des zwischen den Streitparteien abgeschlossenen Dienstvertrages vom 5.6.1990 sei eine Wertsicherung des Gehaltess dahingehend vereinbart worden, daß das monatliche Entgelt "jährlich analog den den Angestellten der A***** (d.i. die Gesellschaft, die zu 35 % an der beklagten Partei beteiligt ist) gewährten Gehaltserhöhungen (Anpassung an gestiegene Lebenshaltungskosten und Realloohnerhöhung) verändert" werde. Bis in das Jahr 1991 sei die zitierte dienstvertragliche Valorisierungsregelung vertragskonform gehandhabt worden. Dieser Zustand habe sich im Jahr 1992 geändert. Ab diesem Zeitpunkt habe die Gesellschafterin gegenüber ihren eigenen leitenden Angestellten die Valorisierung de facto nicht mehr durchgeführt

und ebenso sich gegenüber den Geschäftsführern der Beklagten auf den Standpunkt gestellt, die Valorisationen einseitig aussetzen zu können. Der Kläger habe jedoch den Entfall der Bezugsvalorisierung niemals akzeptiert. Nach einem Gespräch zwischen den Streitparteien am 7.4.1994, in welchem dem Kläger zugesagt worden sei, daß die Beklagte die Verträge nunmehr einhalten wolle, habe er sich den valorisierten Differenzbetrag von S 190.111,52 auszahlen lassen. Dieser Betrag sei ihm jedoch in der Folge im Zuge der Endabrechnung wieder abgezogen worden. Der letzte Monatsbezug des Klägers ohne Valorisierung habe S 115.310,-- betragen, mit Valorisierung S 119.891,--.. Da die Endabrechnung unrichtigerweise auf dem nicht valorisierten Bruttomonatsbezug des Klägers beruhe, stehe dem Kläger außer dem Differenzbetrag von S 190.111,52 noch ein weiterer Differenzbetrag von S 35.384,85 brutto (davon S 2.290,50 brutto an Gehaltsdifferenz für 1. bis 15.2.1995, S 21.378,-- brutto an Abfertigungsdifferenz, S 1.233,30 brutto an Differenz für aliquote Jahresremuneration und S 10.483,05 brutto an Differenz für Urlaubsentschädigung) zu. Darüberhinaus sei dem Kläger trotz des hervorragenden Jahresergebnisses der Beklagten für 1994 die dienstvertraglich gebührende Tantieme nicht ausbezahlt worden. Gemäß § 5 Z 3 des Dienstvertrages entscheide bei positivem Jahresabschluß die Generalversammlung des Dienstgebers über die Gewährung einer jährlichen Tantieme im Höchstausmaß von 1 1/2 Bruttomonatsgehältern. Ein Rechtsanspruch auf Gewährung einer Tantieme bestehe nach der diesbezüglichen Bestimmung des Dienstvertrages zwar nicht, dem Kläger sei jedoch in den vergangenen Jahren stets eine Tantieme im Höchstausmaß von 1 1/2 Bruttomonatsgehältern, lediglich im Jahr 1993 eine Tantieme in Höhe von einem Bruttomonatsgehalt, geleistet worden. Im Hinblick auf das positive Ergebnis 1994 von S 28,138.000,-- - einem besseren Ergebnis als 1992 - sei der Dienstgeber gehalten, das dienstvertraglich eingeräumte Gestaltungsrecht nach billigem Ermessen in der Form auszuüben, daß dem Kläger der Tantiemenhöchstanspruch zuerkannt werde. Die Beklagte habe jedoch treuwidrig den Bedingungseintritt für den Tantiemenanspruch vereitelt, weil in der Generalversammlung kein Antrag auf Gewährung einer Tantieme gestellt worden sei und die genannte Versammlung daher auch keinen diesbezüglichen Beschluß fassen konnte. Zuzüglich des Tantiemenanspruchs in Höhe von S 179.836,50 brutto ergebe sich somit ein Gesamtleistungsbegehren von S 405.332,85 brutto. Der Kläger begehre den Zuspruch von S 405.332,85 brutto sA sowie die Feststellung, daß die ihm nach seinem Dienstvertrag vom 5.6.1990 gebührende und erstmals im Juli 1995 ausgezahlte Firmenpension auf der Berechnungsgrundlage eines valorisierten letzten Bruttomonatsgehältes von S 119.891,-- (statt von S 115.310,--) zu berechnen sei, mit dem Vorbringen, er sei bis 15.2.1995 als handelsrechtlicher Geschäftsführer der Beklagten tätig gewesen und anschließend in den Ruhestand getreten. In Paragraph 5, Ziffer eins, des zwischen den Streitparteien abgeschlossenen Dienstvertrages vom 5.6.1990 sei eine Wertsicherung des Gehaltes dahingehend vereinbart worden, daß das monatliche Entgelt "jährlich analog den den Angestellten der A***** (d.i. die Gesellschaft, die zu 35 % an der beklagten Partei beteiligt ist) gewährten Gehaltserhöhungen (Anpassung an gestiegene Lebenshaltungskosten und Realloohnerhöhung) verändert" werde. Bis in das Jahr 1991 sei die zitierte dienstvertragliche Valorisierungsregelung vertragskonform gehandhabt worden. Dieser Zustand habe sich im Jahr 1992 geändert. Ab diesem Zeitpunkt habe die Gesellschafterin gegenüber ihren eigenen leitenden Angestellten die Valorisierung de facto nicht mehr durchgeführt und ebenso sich gegenüber den Geschäftsführern der Beklagten auf den Standpunkt gestellt, die Valorisationen einseitig aussetzen zu können. Der Kläger habe jedoch den Entfall der Bezugsvalorisierung niemals akzeptiert. Nach einem Gespräch zwischen den Streitparteien am 7.4.1994, in welchem dem Kläger zugesagt worden sei, daß die Beklagte die Verträge nunmehr einhalten wolle, habe er sich den valorisierten Differenzbetrag von S 190.111,52 auszahlen lassen. Dieser Betrag sei ihm jedoch in der Folge im Zuge der Endabrechnung wieder abgezogen worden. Der letzte Monatsbezug des Klägers ohne Valorisierung habe S 115.310,-- betragen, mit Valorisierung S 119.891,--.. Da die Endabrechnung unrichtigerweise auf dem nicht valorisierten Bruttomonatsbezug des Klägers beruhe, stehe dem Kläger außer dem Differenzbetrag von S 190.111,52 noch ein weiterer Differenzbetrag von S 35.384,85 brutto (davon S 2.290,50 brutto an Gehaltsdifferenz für 1. bis 15.2.1995, S 21.378,-- brutto an Abfertigungsdifferenz, S 1.233,30 brutto an Differenz für aliquote Jahresremuneration und S 10.483,05 brutto an Differenz für Urlaubsentschädigung) zu. Darüberhinaus sei dem Kläger trotz des hervorragenden Jahresergebnisses der Beklagten für 1994 die dienstvertraglich gebührende Tantieme nicht ausbezahlt worden. Gemäß Paragraph 5, Ziffer 3, des Dienstvertrages entscheide bei positivem Jahresabschluß die Generalversammlung des Dienstgebers über die Gewährung einer jährlichen Tantieme im Höchstausmaß von 1 1/2 Bruttomonatsgehältern. Ein Rechtsanspruch auf Gewährung einer Tantieme bestehe nach der diesbezüglichen Bestimmung des Dienstvertrages zwar nicht, dem Kläger sei jedoch in den vergangenen Jahren stets eine Tantieme im Höchstausmaß von 1 1/2 Bruttomonatsgehältern, lediglich im Jahr 1993 eine Tantieme in Höhe von einem Bruttomonatsgehalt, geleistet worden. Im Hinblick auf das positive Ergebnis 1994 von S 28,138.000,-- - einem besseren

Ergebnis als 1992 - sei der Dienstgeber gehalten, das dienstvertraglich eingeräumte Gestaltungsrecht nach billigem Ermessen in der Form auszuüben, daß dem Kläger der Tantiemenhöchstanspruch zuerkannt werde. Die Beklagte habe jedoch treuwidrig den Bedingungseintritt für den Tantiemenanspruch vereitelt, weil in der Generalversammlung kein Antrag auf Gewährung einer Tantieme gestellt worden sei und die genannte Versammlung daher auch keinen diesbezüglichen Beschluß fassen konnte. Zuzüglich des Tantiemenanspruchs in Höhe von S 179.836,50 brutto ergebe sich somit ein Gesamtleistungsbegehren von S 405.332,85 brutto.

Das Feststellungsbegehren stütze sich auf das rechtliche Interesse des Klägers an der Feststellung, daß die Firmenpension auf der Basis des letzten Bruttomonatsgehalts von S 119.891,- und nicht wie von der Beklagten behauptet von S 115.310,- brutto berechnet werde.

Die Beklagte bestritt sowohl das Leistungs- als auch das Feststellungsbegehren, beantragte dessen Abweisung und wendete ein, der Dienstvertrag des Klägers vom 5.6.1990 stelle in § 5 Z 1 auf die faktisch den Angestellten der A***** AG gewährten Gehaltserhöhungen ab. Die Koppelung an die faktische Gehaltserhöhung der Angestellten der A***** sei weder rechtswidrig noch könne in der Nichterhöhung derselben ein sittenwidriges Vorgehen erblickt werden. Der Kläger habe außerdem das Aussetzen der Valorisierung zustimmend zur Kenntnis genommen und demgemäß in den Jahren 1992 und 1993 eine Valorisierung auch nicht eingemahnt. Offenbar im Hinblick auf die bevorstehende Pensionierung habe er im Mai 1994 dem Lohnbüro die Weisung erteilt, die Valorisierung rückwirkend seit 1992 nachzubezahlen. Als die Beklagte im November 1994 durch Zufall auf diese Nachzahlung gestoßen sei, sei der Betrag nach einer Prüfung durch die Revision mit den Bezügen, die der Kläger anlässlich seines Austrittes erhalten habe, rückverrechnet worden. Die Beklagte bestritt sowohl das Leistungs- als auch das Feststellungsbegehren, beantragte dessen Abweisung und wendete ein, der Dienstvertrag des Klägers vom 5.6.1990 stelle in Paragraph 5, Ziffer eins, auf die faktisch den Angestellten der A***** AG gewährten Gehaltserhöhungen ab. Die Koppelung an die faktische Gehaltserhöhung der Angestellten der A***** sei weder rechtswidrig noch könne in der Nichterhöhung derselben ein sittenwidriges Vorgehen erblickt werden. Der Kläger habe außerdem das Aussetzen der Valorisierung zustimmend zur Kenntnis genommen und demgemäß in den Jahren 1992 und 1993 eine Valorisierung auch nicht eingemahnt. Offenbar im Hinblick auf die bevorstehende Pensionierung habe er im Mai 1994 dem Lohnbüro die Weisung erteilt, die Valorisierung rückwirkend seit 1992 nachzubezahlen. Als die Beklagte im November 1994 durch Zufall auf diese Nachzahlung gestoßen sei, sei der Betrag nach einer Prüfung durch die Revision mit den Bezügen, die der Kläger anlässlich seines Austrittes erhalten habe, rückverrechnet worden.

Hinsichtlich der begehrten Tantieme werde darauf verwiesen, daß ein Rechtsanspruch auf Gewährung der Tantieme laut § 5 Z 3 des Dienstvertrages nicht bestehe. Infolge der im gesamten Konzern notwendig gewordenen Sparmaßnahmen für 1994 sei weder von der Geschäftsführung noch von den Gesellschaftern in der Syndikatsausschußsitzung vom 17.3.1995 ein Antrag auf Gewährung von Tantiemen gestellt worden. Hinsichtlich der begehrten Tantieme werde darauf verwiesen, daß ein Rechtsanspruch auf Gewährung der Tantieme laut Paragraph 5, Ziffer 3, des Dienstvertrages nicht bestehe. Infolge der im gesamten Konzern notwendig gewordenen Sparmaßnahmen für 1994 sei weder von der Geschäftsführung noch von den Gesellschaftern in der Syndikatsausschußsitzung vom 17.3.1995 ein Antrag auf Gewährung von Tantiemen gestellt worden.

Das Erstgericht wies das Leistungs- und Feststellungsbegehren (zur Gänze) ab, wobei es von folgenden Feststellungen ausging:

Die Beklagte ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung, an deren Stammkapital die A***** AG zu 35 %, die G***** G***** (100 %ige Tochter der S*****) ebenfalls zu 35 % und die L***** GmbH zu 30 % beteiligt sind. Die Beklagte war immer durch zwei Geschäftsführer vertreten; der Kläger hatte eine Geschäftsführerfunktion von 1987 bis 14.2.1995 inne. In § 5 Z 1 des Geschäftsführer- und Dienstvertrages vom 5.6.1990 wurde eine Gehaltsvalorisierungsklausel dahingehend vereinbart, daß das monatliche Entgelt jährlich analog den den Angestellten der A***** gewährten Gehaltserhöhungen (Anpassung an gestiegene Lebenshaltungskosten und Reallohnerhöhung) verändert wird. Da die Gehaltsentwicklung bei den Angestellten der A***** bis dahin sowohl für die einfachen als auch für die leitenden Angestellten (Departement- und Stabstellenleiter; auch Bereichsleiter genannt) völlig gleichartig verlief, war zwischen den Streitparteien keine Regelung getroffen worden, woran sich die Valorisierung des Gehaltes des Klägers bei einer divergierenden Gehaltshöhenentwicklung der beiden Angestelltenbereiche der A***** orientieren sollte. Überhaupt wurde zwischen den Streitparteien die Valorisierungsklausel bei Vertragsabschluß nicht erörtert, sondern unterfertigte der Kläger den von der Beklagten formulierten Dienstvertrag ohne Besprechung der einzelnen

Vertragspunkte. Zwischen den Streitparteien war es jedoch immer völlig klar, daß der Kläger als Geschäftsführer der Beklagten als Tochtergesellschaft der A***** einem Departement- und Stabstellenleiter bzw Bereichsleiter der A***** gleichgestellt sein soll. So wurde unter anderem in § 10 des Dienstvertrages die Wertsicherung der Firmenpension analog den diesbezüglichen Vereinbarungen in den zwischen A***** und deren Departement- und Stabstellenleitern abgeschlossenen Dienstverträgen vereinbart. Auch erhielt der Kläger dieselben Flugbegünstigungen für Flüge der A***** wie die Bereichsleiter der A*****. Auch im Rahmen von Kollektivvertragsverhandlungen und Abschlüssen bei der A***** wurden die Verträge der Geschäftsführer von Tochtergesellschaften den Verträgen der Bereichsleiter der A***** gleichgestellt. Die Beklagte ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung, an deren Stammkapital die A***** AG zu 35 %, die G***** G***** (100 %ige Tochter der S*****) ebenfalls zu 35 % und die L***** GmbH zu 30 % beteiligt sind. Die Beklagte war immer durch zwei Geschäftsführer vertreten; der Kläger hatte eine Geschäftsführerfunktion von 1987 bis 14.2.1995 inne. In Paragraph 5, Ziffer eins, des Geschäftsführer- und Dienstvertrages vom 5.6.1990 wurde eine Gehaltsvalorisierungsklausel dahingehend vereinbart, daß das monatliche Entgelt jährlich analog den den Angestellten der A***** gewährten Gehaltserhöhungen (Anpassung an gestiegene Lebenshaltungskosten und Reallohnerhöhung) verändert wird. Da die Gehaltsentwicklung bei den Angestellten der A***** bis dahin sowohl für die einfachen als auch für die leitenden Angestellten (Departement- und Stabstellenleiter; auch Bereichsleiter genannt) völlig gleichartig verlief, war zwischen den Streitparteien keine Regelung getroffen worden, woran sich die Valorisierung des Gehaltes des Klägers bei einer divergierenden Gehaltshöhenentwicklung der beiden Angestelltenbereiche der A***** orientieren sollte. Überhaupt wurde zwischen den Streitparteien die Valorisierungsklausel bei Vertragsabschluß nicht erörtert, sondern unterfertigte der Kläger den von der Beklagten formulierten Dienstvertrag ohne Besprechung der einzelnen Vertragspunkte. Zwischen den Streitparteien war es jedoch immer völlig klar, daß der Kläger als Geschäftsführer der Beklagten als Tochtergesellschaft der A***** einem Departement- und Stabstellenleiter bzw Bereichsleiter der A***** gleichgestellt sein soll. So wurde unter anderem in Paragraph 10, des Dienstvertrages die Wertsicherung der Firmenpension analog den diesbezüglichen Vereinbarungen in den zwischen A***** und deren Departement- und Stabstellenleitern abgeschlossenen Dienstverträgen vereinbart. Auch erhielt der Kläger dieselben Flugbegünstigungen für Flüge der A***** wie die Bereichsleiter der A*****. Auch im Rahmen von Kollektivvertragsverhandlungen und Abschlüssen bei der A***** wurden die Verträge der Geschäftsführer von Tochtergesellschaften den Verträgen der Bereichsleiter der A***** gleichgestellt.

In § 5 Z 3 des Dienstvertrages wurde dem Kläger bei positivem Jahresabschluß die Gewährung einer jährlichen Tantieme im Höchstausmaß von 1 1/2 Bruttomonatsgehältern in Aussicht gestellt, nach Entscheidung der Generalversammlung des Dienstgebers. Ausdrücklich wurde hierbei jedoch vereinbart, daß ein Rechtsanspruch auf Gewährung einer Tantieme nicht bestehe. Die Gehaltsvalorisierungen wurden nicht vom Kläger als Geschäftsführer der Beklagten selbst vorgenommen, sondern erfolgten die Valorisierungen ohne Mitwirkung des Klägers aufgrund einer Vorstandsmitteilung der A*****. Der Kläger hätte sich bei einer Beschwerde über die Valorisierung nicht selbst das erhöhte Gehalt anweisen dürfen, sondern hätte sich in diesem Fall an den Aufsichtsratsvorsitzenden der Beklagten zu wenden gehabt. In Paragraph 5, Ziffer 3, des Dienstvertrages wurde dem Kläger bei positivem Jahresabschluß die Gewährung einer jährlichen Tantieme im Höchstausmaß von 1 1/2 Bruttomonatsgehältern in Aussicht gestellt, nach Entscheidung der Generalversammlung des Dienstgebers. Ausdrücklich wurde hierbei jedoch vereinbart, daß ein Rechtsanspruch auf Gewährung einer Tantieme nicht bestehe. Die Gehaltsvalorisierungen wurden nicht vom Kläger als Geschäftsführer der Beklagten selbst vorgenommen, sondern erfolgten die Valorisierungen ohne Mitwirkung des Klägers aufgrund einer Vorstandsmitteilung der A*****. Der Kläger hätte sich bei einer Beschwerde über die Valorisierung nicht selbst das erhöhte Gehalt anweisen dürfen, sondern hätte sich in diesem Fall an den Aufsichtsratsvorsitzenden der Beklagten zu wenden gehabt.

Aufgrund schlechten Betriebsergebnisses waren bei der A***** im Jahr 1992 Reduzierungen der Personalkosten vorzunehmen. Bei den Gehaltsverhandlungen für den kollektivvertraglichen Angestelltenbereich der A***** kam man überein, die Gehaltserhöhungsentwicklung hinsichtlich der Bereichsleiter, Geschäftsführer der Tochtergesellschaft mit Geschäftsführerverträgen sowie jener Mitarbeiter, deren Gesamtbezug um mehr als 10 % über dem Entgelt der jeweiligen Verwendungsgruppe liegt, einerseits und den übrigen Angestellten zu splitten: Während die zweite Personengruppe ab 1.5.1992 eine 4 %ige Gehaltserhöhung erhalten sollte, war für die erste Personengruppe der Verzicht auf eine Gehaltserhöhung vorgesehen (sämtliche Bereichsleiter der A***** erklärten ausdrücklich ihre Zustimmung zu dieser Vorgangsweise mit Ausnahme eines Bereichsleiters, der jedoch den Ausschluß von der Kollektivvertragserhöhung unangefochten ließ). Vom Ausschluß der 4 %igen kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung

für die leitenden Angestellten der A***** wurden der Geschäftsführer K***** und der Kläger vom Finanzchef der A*****, der zugleich Geschäftsführer der A***** Beteiligungs GmbH war, mündlich verständigt. Der Kläger nahm die Mitteilung widerspruchslos zur Kenntnis. Er erhob diesbezüglich auch beim Aufsichtsratsvorsitzenden der Beklagten keine Beschwerde und nahm das nicht valorisierte Gehalt in der Folgezeit immer ohne irgendeine Beanstandung in Empfang.

Am 7.4.1994 kam es zu einem Gespräch zwischen dem Kläger, seinem Mitgeschäftsführer K***** und den Vorstandsdirektoren der A*****, B***** und R*****. Thema der Besprechung war das Auslaufen des Geschäftsführervertrages des Klägers im Februar 1995 und die sich für den Kläger aus seiner zu diesem Zeitpunkt zu erwartenden Pensionierung ergebenden Ansprüche aus der Betriebspensionsvereinbarung mit der Beklagten. Das Ergebnis der Besprechung war, daß der Geschäftsführervertrag mit dem Kläger nach seinem Auslaufen Mitte Februar 1995 nicht mehr verlängert werde, daß die Beklagte jedoch den Betriebspensionsanspruch des Klägers vorbehaltlos anerkenne. In der Besprechung wurde jedoch mit keinem Wort auf die mangelnde Gehaltsvalorisierung seit 1992 eingegangen und es wurde der Kläger keineswegs ermächtigt, rückwirkend eine Gehaltsvalorisierung durchzuführen. Am 9.5.1994 verfaßten der Kläger und sein Mitgeschäftsführer K***** eine Aktennotiz, in der bewußt wahrheitswidrig behauptet wurde, daß in der Sitzung am 7.4.1994 gemeinsam mit den Vorstandsdirektoren B***** und R***** ein Beschluß über die Valorisierung der Bezüge gefaßt worden sei, in dem Sinn, daß für das Gehalt des Klägers die gleichen Anpassungen vorzunehmen seien, die für das A*****-Personal angewendet werden, und zwar ab 1.4.1992 4 % und ab 1.2.1994 zuzüglich S 800,-, sodaß sich für den Kläger eine Bruttonachzahlung von S 142.120,50 ergebe. Diese unrichtige Aktennotiz wurde der Lohnverrechnungsstelle der Beklagten vom Kläger mit dem Auftrag zur rückwirkenden Valorisierung seiner Bezüge ab 1.4.1992 übermittelt.

Im Zuge einer Betriebsprüfung wurde der Beklagten die eigenmächtige Gehaltserhöhung des Klägers bekannt, der Bruttomonatsbezug des Klägers wurde wieder von S 119.891,- auf S 115.310,- gekürzt und der Überbezug von S 190.111,52 brutto im Rahmen der Endabrechnung abgezogen. Bei Anerkennung der Valorisierung würde sich eine weitere Differenz bei der Abrechnung ergeben und zwar an Gehalt für die Zeit

1. bis 15.2.1995 von S 2.290,50 brutto, an Abfertigung S 21.378,- brutto, an Sonderzahlungsdifferenz S 1.233,30 brutto und an Differenz für Urlaubsentschädigung S 10.483,05 brutto.

Im Jahre 1994 beauftragte die Beklagte eine Schweizer Unternehmensberatungsfirma mit der Überprüfung der wirtschaftlichen Führung des Unternehmens der Beklagten. Diese stellte dabei ein hohes Verbesserungspotential fest; deshalb wurde wegen der Nichtausnutzung des Verbesserungspotentials durch die beiden Geschäftsführer beschlossen, für 1994 den Geschäftsführern keine Tantiemen auszubezahlen, trotz eines an und für sich noch positiven Betriebsergebnisses. Das Betriebsergebnis der Beklagten wurde nach Ausscheiden des Klägers und Umsetzung der Vorschläge der Beratungsfirma deutlich besser.

Im Jahre 1992 betrug das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit der Beklagten S 27.472.000,- und es wurde dem Kläger eine Tantieme von 1 1/2 Bruttomonatsgehältern ausgezahlt. Im Jahr 1993 schrumpfte das Ergebnis auf S 24.681.000,- und es wurde die Tantieme auf 1 Bruttomonatsgehalt gekürzt. Im Jahr 1994 erzielte die Beklagte ein positives Ergebnis von S 28.138.000,-; dieses Ergebnis hätte jedoch bei Ausschöpfung des gegebenen Verbesserungspotentials deutlich höher liegen können.

In rechtlicher Hinsicht führte das Erstgericht aus, nach dem Dienstvertrag und dem sonst erkennbaren Willen der Parteien sei die Gehaltsvalorisierung an das jeweilige tatsächliche Gehaltsniveau der Bereichsleiter der A***** gebunden gewesen. Der Kläger sei auch hinsichtlich seiner Betriebspensionsansprüche und sonstigen Reallohnansprüche (zB Freiflüge) den Bereichsleitern der A***** gleichgestellt gewesen. Wie bei jeder Wertsicherungsklausel habe der Begünstigte kein wie immer geartetes Recht bzw keine Möglichkeit, die Wertbestimmungsparameter zu überprüfen und für sich abzuändern. Es sei dem Kläger daher verwehrt, Spekulationen darüber anzustellen, ob und aus welchen Gründen Bereichsleiter der A***** auch 1992 hätten Gehaltserhöhungen durchsetzen können.

Hinsichtlich der Tantiemen sei kein klagbarer Rechtsanspruch vereinbart, sondern eine freiwillige Leistung in unbestimmter Höhe bei nicht näher ausgeführter besonderer Leistung in Aussicht gestellt worden. Selbst wenn man jedoch einen Rechtsanspruch auf Tantiemenzahlung annehme, wäre für den Kläger nichts gewonnen, da die

Voraussetzung besonderer Leistungen für das Jahr 1994 angesichts des von einer Unternehmensberatungsfirma festgestellten, vom Kläger als Geschäftsführer nicht genutzten Verbesserungspotentials bei der beklagten Partei nicht vorlägen.

Das Berufungsgericht gab der Berufung des Klägers teilweise Folge, indem es die beklagte Partei zur Zahlung von S 57.000,- brutto samt 4 % Zinsen seit 17.3.1995 verpflichtete und die Abweisung des Mehrbegehrens von S 348.332,85 brutto sA sowie des Feststellungsbegehrens bestätigte. Es erachtete die Einwände des Klägers gegen diverse Feststellungen als unberechtigt und die vom Kläger begehrten ergänzenden Feststellungen (über die Beratungskosten und die Ausweitung der Geschäftstätigkeit der beklagten Partei im Jahr 1995) als entbehrlich. In rechtlicher Hinsicht führte es aus, die Valorisierung im Dienstvertrag sei nach der Parteiabsicht mit der Entwicklung des Gehaltsniveaus der leitenden Angestellten der A***** (Bereichs-, Departement- und Stadtstellenleiter) und nicht der übrigen Angestellten verknüpft. Der Kläger sei daher nicht befugt gewesen, unter Berufung auf eine nicht erfolgte Beschlußfassung sich die aus einer Valorisierung ergebende Beträge nachzahlen zu lassen (sodaß der Abzug des sich daraus ergebenden Überbezuges berechtigt erfolgt sei). Hingegen sei der Anspruch des Klägers auf Tantieme für das Jahr 1994 teilweise berechtigt. Die unklare Regelung im Vertrag - ob nämlich ein Rechtsanspruch des Klägers auf die Tantieme ausgeschlossen sei oder ob der Beklagten lediglich ein nach billigem Ermessen auszuübendes Gestaltungsrecht vorbehalten worden sei - sei gemäß § 915 (ergänze: zweiter Halbsatz) ABGB zu Lasten der beklagten Partei auszulegen. Im Ergebnis sei also davon auszugehen, daß dann, wenn bereits im Vertrag eine auf einen in einem bestimmten Zeitraum unter Mitwirkung des Arbeitnehmers erzielten wirtschaftlichen Erfolg abstellende Entgeltleistung in Aussicht gestellt werde, jedoch andererseits festgehalten werde, daß kein Rechtsanspruch eingeräumt und dann durch zwei Jahre hindurch diese Geldleistung jeweils entsprechendem wirtschaftlichen Erfolg erbracht werde, der Arbeitgeber zwar für die Zukunft durch regelmäßige Klarstellung das Entstehen einer Rechtsposition ausschließen könne, nicht mehr jedoch für abgelaufene Zeiträume. Andererseits werde durch diese Klausel aber wirksam zum Ausdruck gebracht, daß sich der Arbeitgeber ein weites Gestaltungsermessen vorbehalte. Dem Kläger sei für jedes Jahr seiner Geschäftsführertätigkeit eine Tantieme ausgezahlt worden. Selbst als im Jahr das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit von 27,4 Mio S auf 24,6 Mio S schrumpfte, sei eine von bisher 1,5 auf 1 Monatsgehalt gekürzte Tantieme ausgezahlt worden. Daraus sei abzuleiten, daß Motiv des Arbeitgebers für die Auszahlung der Tantieme ein Anreiz zur Leistungssteigerung gewesen sei und - solange das Dienstverhältnis aufrecht war - das Ergebnis der Geschäftstätigkeit in unmittelbarer Relation zur Höhe der Tantieme gestellt worden sei. Im Jahr 1994 sei das positive Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftsfähigkeit von 24,6 Mio S auf 27,1 Mio S gestiegen. Wenn auch nach der Überprüfung durch eine Schweizer Unternehmensberatung ein deutlich höheres Verbesserungspotential vorgelegen sein möge und das Betriebsergebnis im folgenden Jahr auf das Doppelte angestiegen sei, habe der Kläger nach der bis dahin geübten Vorgangsweise darauf vertrauen dürfen, daß bei einem positiven Jahresabschluß eine Tantieme gewährt werde. Die Vorgangsweise der Beklagten, trotz Steigerung des Betriebsergebnisses die Entscheidung der Generalversammlung durch Unterlassung eines Antrages zu vereiteln, müsse als willkürlich angesehen werden. Liege die Erfüllung von Anspruchsvoraussetzungen nur scheinbar in der Ingerenz des Arbeitnehmers, könne aber vom Arbeitgeber durch eine in seiner Willkür gelegenen Handlungsweise beeinflußt werden, bestehe eine grobe Äquivalenzstörung zugunsten des Arbeitgebers, die sittenwidrig im Sinne des § 879 ABGB sei. Unter Anwendung des § 273 ZPO sei daher die Gewährung einer Tantieme in der Höhe von ca einem halben Monatsgehalt angemessen. Das Berufungsgericht gab der Berufung des Klägers teilweise Folge, indem es die beklagte Partei zur Zahlung von S 57.000,- - brutto samt 4 % Zinsen seit 17.3.1995 verpflichtete und die Abweisung des Mehrbegehrens von S 348.332,85 brutto sA sowie des Feststellungsbegehrens bestätigte. Es erachtete die Einwände des Klägers gegen diverse Feststellungen als unberechtigt und die vom Kläger begehrten ergänzenden Feststellungen (über die Beratungskosten und die Ausweitung der Geschäftstätigkeit der beklagten Partei im Jahr 1995) als entbehrlich. In rechtlicher Hinsicht führte es aus, die Valorisierung im Dienstvertrag sei nach der Parteiabsicht mit der Entwicklung des Gehaltsniveaus der leitenden Angestellten der A***** (Bereichs-, Departement- und Stadtstellenleiter) und nicht der übrigen Angestellten verknüpft. Der Kläger sei daher nicht befugt gewesen, unter Berufung auf eine nicht erfolgte Beschlußfassung sich die aus einer Valorisierung ergebende Beträge nachzahlen zu lassen (sodaß der Abzug des sich daraus ergebenden Überbezuges berechtigt erfolgt sei). Hingegen sei der Anspruch des Klägers auf Tantieme für das Jahr 1994 teilweise berechtigt. Die unklare Regelung im Vertrag - ob nämlich ein Rechtsanspruch des Klägers auf die Tantieme ausgeschlossen sei oder ob der Beklagten lediglich ein nach billigem Ermessen auszuübendes Gestaltungsrecht vorbehalten worden sei - sei gemäß Paragraph 915, (ergänze: zweiter Halbsatz) ABGB zu Lasten der beklagten Partei

auszulegen. Im Ergebnis sei also davon auszugehen, daß dann, wenn bereits im Vertrag eine auf einen in einem bestimmten Zeitraum unter Mitwirkung des Arbeitnehmers erzielten wirtschaftlichen Erfolg abstellende Entgeltleistung in Aussicht gestellt werde, jedoch andererseits festgehalten werde, daß kein Rechtsanspruch eingeräumt und dann durch zwei Jahre hindurch diese Geldleistung jeweils entsprechendem wirtschaftlichen Erfolg erbracht werde, der Arbeitgeber zwar für die Zukunft durch regelmäßige Klarstellung das Entstehen einer Rechtsposition ausschließen könne, nicht mehr jedoch für abgelaufene Zeiträume. Andererseits werde durch diese Klausel aber wirksam zum Ausdruck gebracht, daß sich der Arbeitgeber ein weites Gestaltungsermessen vorbehalte. Dem Kläger sei für jedes Jahr seiner Geschäftsführertätigkeit eine Tantieme ausgezahlt worden. Selbst als im Jahr das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit von 27,4 Mio S auf 24,6 Mio S schrumpfte, sei eine von bisher 1,5 auf 1 Monatsgehalt gekürzte Tantieme ausgezahlt worden. Daraus sei abzuleiten, daß Motiv des Arbeitgebers für die Auszahlung der Tantieme ein Anreiz zur Leistungssteigerung gewesen sei und - solange das Dienstverhältnis aufrecht war - das Ergebnis der Geschäftstätigkeit in unmittelbarer Relation zur Höhe der Tantieme gestellt worden sei. Im Jahr 1994 sei das positive Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftsfähigkeit von 24,6 Mio S auf 27,1 Mio S gestiegen. Wenn auch nach der Überprüfung durch eine Schweizer Unternehmensberatung ein deutlich höheres Verbesserungspotential vorgelegen sein möge und das Betriebsergebnis im folgenden Jahr auf das Doppelte angestiegen sei, habe der Kläger nach der bis dahin geübten Vorgangsweise darauf vertrauen dürfen, daß bei einem positiven Jahresabschluß eine Tantieme gewährt werde. Die Vorgangsweise der Beklagten, trotz Steigerung des Betriebsergebnisses die Entscheidung der Generalversammlung durch Unterlassung eines Antrages zu vereiteln, müsse als willkürlich angesehen werden. Liege die Erfüllung von Anspruchsvoraussetzungen nur scheinbar in der Ingerenz des Arbeitnehmers, könne aber vom Arbeitgeber durch eine in seiner Willkür gelegenen Handlungsweise beeinflusst werden, bestehe eine grobe Äquivalenzstörung zugunsten des Arbeitgebers, die sittenwidrig im Sinne des Paragraph 879, ABGB sei. Unter Anwendung des Paragraph 273, ZPO sei daher die Gewährung einer Tantieme in der Höhe von ca einem halben Monatsgehalt angemessen.

Gegen dieses Urteil richten sich die Revisionen beider Streitteile jeweils aus dem Grunde der unrichtigen rechtlichen Beurteilung und zwar

1. die des Klägers gegen den abweisenden Teil mit dem Antrag, es im Sinne einer gänzlichen Stattgebung des Klagebegehrens abzuändern und
2. die der beklagten Partei gegen den stattgebenden Teil mit dem Antrag, es im Sinne einer gänzlichen Abweisung des Klagebegehrens abzuändern; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Überdies beantragen beide Streitteile, jeweils der Revision der Gegenseite nicht Folge zu geben.

Die Revision der beklagten Partei ist berechtigt, nicht aber die des Klägers.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist gemäß § 46 Abs 2 Z 3 ASGG jedenfalls zulässig, denn zu einem erheblichen Teil des Anspruches betrifft der Streitgegenstand den vertraglichen Ruhegenuß des Klägers. Hinsichtlich der Nachzahlungen aus der unstrittigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers (durch Nichtverlängerung des befristeten Geschäftsführervertrages zum 15.2.1995) und der Tantieme des Klägers (für das Geschäftsjahr 1994) wäre die Zulässigkeit der Revision von einem gemäß § 45 Abs 1 ASGG nachzutragenden Zulässigkeitsausspruch des Berufungsgerichtes abhängig. Da aber hinsichtlich der Tantieme der Streitgegenstand S 50.000,- übersteigt, in der Revision der beklagten Partei das Vorliegen einer "grundsätzlichen" Rechtsfrage (gemeint wohl im Sinne des § 46 Abs 1 ASGG) dargelegt wird und der Kläger in seiner Revisionsbeantwortung zur maßgeblichen Rechtsfrage ausführlich Stellung nimmt, ohne jedoch ausdrücklich die Unzulässigkeit der Revision der beklagten Partei geltend zu machen, ist ein Auftrag an das Berufungsgericht, den ohnedies nicht bindenden Ausspruch nachzutragen, entbehrlich. Die Revision ist gemäß Paragraph 46, Absatz 2, Ziffer 3, ASGG jedenfalls zulässig, denn zu einem erheblichen Teil des Anspruches betrifft der Streitgegenstand den vertraglichen Ruhegenuß des Klägers. Hinsichtlich der Nachzahlungen aus der unstrittigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers (durch Nichtverlängerung des befristeten Geschäftsführervertrages zum 15.2.1995) und der Tantieme des Klägers (für das Geschäftsjahr 1994) wäre die Zulässigkeit der Revision von einem gemäß Paragraph 45, Absatz eins, ASGG nachzutragenden Zulässigkeitsausspruch des Berufungsgerichtes abhängig. Da aber hinsichtlich der Tantieme der Streitgegenstand S 50.000,- übersteigt, in der Revision der beklagten Partei das Vorliegen einer "grundsätzlichen" Rechtsfrage (gemeint wohl im Sinne des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG) dargelegt wird und

der Kläger in seiner Revisionsbeantwortung zur maßgeblichen Rechtsfrage ausführlich Stellung nimmt, ohne jedoch ausdrücklich die Unzulässigkeit der Revision der beklagten Partei geltend zu machen, ist ein Auftrag an das Berufungsgericht, den ohnedies nicht bindenden Ausspruch nachzutragen, entbehrlich.

1) Zur Revision des Klägers genügt es, auf die zutreffenden Ausführungen des Berufungsgerichtes zu verweisen (§ 510 Abs 3 ZPO), wonach nach dem erkennbaren Parteiwillen die Aufwertung des Gehaltes des Klägers mit der Entwicklung der den Angestellten der A***** in gehobener Position tatsächlich gewährten Gehälter verknüpft werden sollte. Ergänzend ist darauf zu verweisen, daß sowohl die hypothetische Vertragsauslegung für den Fall der zunächst nicht vorhergesehenen Differenzierung der Angestellten der A***** in solche mit deutlich überkollektivvertraglichen Entgelten bzw in einer gehobenen Position und den übrigen, als auch die Vergleichbarkeit der Entgelthöhe des Klägers mit den Gehältern jener Personengruppe ebenso wie auch die Vergleichbarkeit der Funktionen dieses Ergebnis rechtfertigt. Die Unklarheitenregel des § 915 zweiter Halbsatz ABGB ist bei diesem eindeutigen Auslegungsergebnis nicht anzuwenden (SZ 40/57, SZ 45/20, ZAS 1977/19, JBI 1978, 387; JBI 1986, 782; JBI 1989, 37; DRdA 1994/24 [Schrammel]; zuletzt 8 ObA 330/94). 1) Zur Revision des Klägers genügt es, auf die zutreffenden Ausführungen des Berufungsgerichtes zu verweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO), wonach nach dem erkennbaren Parteiwillen die Aufwertung des Gehaltes des Klägers mit der Entwicklung der den Angestellten der A***** in gehobener Position tatsächlich gewährten Gehälter verknüpft werden sollte. Ergänzend ist darauf zu verweisen, daß sowohl die hypothetische Vertragsauslegung für den Fall der zunächst nicht vorhergesehenen Differenzierung der Angestellten der A***** in solche mit deutlich überkollektivvertraglichen Entgelten bzw in einer gehobenen Position und den übrigen, als auch die Vergleichbarkeit der Entgelthöhe des Klägers mit den Gehältern jener Personengruppe ebenso wie auch die Vergleichbarkeit der Funktionen dieses Ergebnis rechtfertigt. Die Unklarheitenregel des Paragraph 915, zweiter Halbsatz ABGB ist bei diesem eindeutigen Auslegungsergebnis nicht anzuwenden (SZ 40/57, SZ 45/20, ZAS 1977/19, JBI 1978, 387; JBI 1986, 782; JBI 1989, 37; DRdA 1994/24 [Schrammel]; zuletzt 8 ObA 330/94).

Eine Auseinandersetzung mit der Gültigkeit des "Verzichtes" des Klägers auf Gehaltserhöhung erübrigt sich, da er zufolge Verweisung auf die den leitenden Angestellten der A***** (tatsächlich) gewährten Gehälter ohnehin keinen Anspruch auf Erhöhung hatte.

Entgegen der Auffassung des Revisionswerbers verstieß der Verzicht dieser leitenden Angestellten der A***** auf die Gehaltserhöhung schon mangels kollektivvertraglicher Rechtsgrundlage dieses Anspruches nicht gegen § 3 Abs 1 ArbVG. Zwar gilt der Kollektivvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten der A***** gemäß seinem § 1 für sämtliche Angestellte, auf die das Angestelltengesetz ex lege oder ex contractu anzuwenden ist (mit hier nicht in Betracht kommenden Ausnahmen, wie Bordpersonal, Angestellte mit Dienstsitz im Ausland, Ferialpraktikanten und Volontäre), doch finden sich in den gleiche Ansätze in den Gehaltstabellen aufweisenden Abänderungen dieses Kollektivvertrages vom 30.6.1992 und 11.2.1993 (mit Gültigkeit ab 1.5.1991) ebenso wie in dem diese Regelungen mit Wirkung ab 1.2.1994 abändernden Kollektivvertrag vom 21.12.1994 keine Bestimmungen über die Erhöhung der tatsächlich gezahlten Gehälter im Sinne von schlichten oder gar qualifizierten Ist-Lohn-Klauseln (vgl dazu Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht6, 97 ff; Cerny in Cerny/Haas-Laßnigg/Schwarz, Arbeitsverfassungsrecht II, 47; Strasser in Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht II3, 134; Tomandl, Arbeitsrecht I3, 132 ff; Marhold in Mayer-Maly/Marhold, Österreichisches Arbeitsrecht II, 77 f; DRdA 1985/21 [Eypeltauer]; Jabornegg, Grenzen kollektivvertraglicher Rechtsetzung und richterliche Kontrolle, JBI 1990, 205 [212]; Grillberger, Kollektivvertragliche Ist-Lohn-Erhöhungen und einzelvertragliche Anrechnungsklauseln, DRdA 1992, 431 ff; Schrank, Anrechnungsvereinbarungen auf kollektivvertragliche Ist-Lohn-Erhöhungen, insbesondere Ist-Biennalsprünge? RdW 1992, 309 ff; sowie Vogt, Ist-Lohn-"Klausel" nein - Ist-Lohn-"Erhöhung" ja! ZAS 1993, 41 ff). Lediglich durch Vergleich der ziffernmäßigen Ansätze für die Grundgehälter in den jeweiligen Gehaltstabellen läßt sich ermitteln, daß mit Wirkung ab 1.5.1991 eine Erhöhung dieser Mindestgehälter um 4 % (gegenüber den Sätzen laut Kollektivvertrag vom 18.6.1990) und mit Wirkung ab 1.2.1994 eine Erhöhung um einen Fixbetrag von S 800,-- erfolgte. Einen Anspruch auf Erhöhung ihrer überkollektivvertraglichen Ist-Gehälter konnten daher die leitenden Angestellten der A***** - wie dies der Kläger auf Seite 2 der Klage zutreffend vorbrachte - nicht unmittelbar aus dem Kollektivvertrag, sondern nur aus einer an die kollektivvertraglichen Regelungen anknüpfenden dienstvertraglichen Valorisierungsklausel und damit aus ihrem Einzelarbeitsvertrag ableiten. Eine einvernehmliche Änderung des Einzelvertrages durch Aussetzung einer vereinbarten Valorisierung ist aber - schon im Hinblick auf die Möglichkeit einer Änderungskündigung - grundsätzlich zulässig, sofern wie hier die kollektivvertragliche Mindestentlohnung nicht unterschritten wird. Entgegen der Auffassung des

Revisionswerbers verstieß der Verzicht dieser leitenden Angestellten der A***** auf die Gehaltserhöhung schon mangels kollektivvertraglicher Rechtsgrundlage dieses Anspruches nicht gegen Paragraph 3, Absatz eins, ArbVG. Zwar gilt der Kollektivvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten der A***** gemäß seinem Paragraph eins, für sämtliche Angestellte, auf die das Angestelltengesetz ex lege oder ex contractu anzuwenden ist (mit hier nicht in Betracht kommenden Ausnahmen, wie Bordpersonal, Angestellte mit Dienstsitz im Ausland, Ferialpraktikanten und Volontäre), doch finden sich in den gleiche Ansätze in den Gehaltstabellen aufweisenden Abänderungen dieses Kollektivvertrages vom 30.6.1992 und 11.2.1993 (mit Gültigkeit ab 1.5.1991) ebenso wie in dem diese Regelungen mit Wirkung ab 1.2.1994 abändernden Kollektivvertrag vom 21.12.1994 keine Bestimmungen über die Erhöhung der tatsächlich gezahlten Gehälter im Sinne von schlichten oder gar qualifizierten Ist-Lohn-Klauseln vergleiche dazu Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht⁶, 97 ff; Cerny in Cerny/Haas-Laßnigg/Schwarz, Arbeitsverfassungsrecht römisch II, 47; Strasser in Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht II3, 134; Tomandl, Arbeitsrecht I3, 132 ff; Marhold in Mayer-Maly/Marhold, Österreichisches Arbeitsrecht römisch II, 77 f; DRdA 1985/21 [Eypeltauer]; Jabornegg, Grenzen kollektivvertraglicher Rechtsetzung und richterliche Kontrolle, JBl 1990, 205 [212]; Grillberger, Kollektivvertragliche Ist-Lohn-Erhöhungen und einzelvertragliche Anrechnungsklauseln, DRdA 1992, 431 ff; Schrank, Anrechnungsvereinbarungen auf kollektivvertragliche Ist-Lohn-Erhöhungen, insbesondere Ist-Biennalsprünge? RdW 1992, 309 ff; sowie Vogt, Ist-Lohn-"Klausel" nein - Ist-Lohn-"Erhöhung" ja! ZAS 1993, 41 ff). Lediglich durch Vergleich der ziffernmäßigen Ansätze für die Grundgehälter in den jeweiligen Gehaltstabellen läßt sich ermitteln, daß mit Wirkung ab 1.5.1991 eine Erhöhung dieser Mindestgehälter um 4 % (gegenüber den Sätzen laut Kollektivvertrag vom 18.6.1990) und mit Wirkung ab 1.2.1994 eine Erhöhung um einen Fixbetrag von S 800,- erfolgte. Einen Anspruch auf Erhöhung ihrer überkollektivvertraglichen Ist-Gehälter konnten daher die leitenden Angestellten der A***** - wie dies der Kläger auf Seite 2 der Klage zutreffend vorbrachte - nicht unmittelbar aus dem Kollektivvertrag, sondern nur aus einer an die kollektivvertraglichen Regelungen anknüpfenden dienstvertraglichen Valorisierungsklausel und damit aus ihrem Einzelarbeitsvertrag ableiten. Eine einvernehmliche Änderung des Einzelvertrages durch Aussetzung einer vereinbarten Valorisierung ist aber - schon im Hinblick auf die Möglichkeit einer Änderungskündigung - grundsätzlich zulässig, sofern wie hier die kollektivvertragliche Mindestentlohnung nicht unterschritten wird.

2) Zur Revision der beklagten Partei:

Deutlicher als im Geschäftsführer- und Dienstvertrag des Klägers vom 5.9.1990 läßt sich ein Rechtsanspruch auf eine Tantieme nicht mehr ausschließen (§ 5 Z 3: Bei positivem Jahresabschluß entscheidet die Generalversammlung des Dienstgebers über die Gewährung einer jährlichen Tantieme im Höchstausmaß von 1 1/2 Bruttomonatsgehältern. Ein Rechtsanspruch auf Gewährung einer Tantieme besteht nicht). In den vorgegangenen Jahren wurde diese Vertragsregelung auch so gehandhabt, daß der Kläger aufgrund eines unterlassenen Widerrufsvorbehaltes bei der Auszahlung nach redlicher Verkehrssitte nicht schon berechtigten Schluß ziehen durfte, die beklagte Partei wolle ihm 15,5 Gehälter pro Jahr zahlen; insbesondere stünde dem entgegen, daß schon im Jahr 1993 nur ein einfaches Monatsgehalt als Tantieme gewährt wurde. Die Bestimmung dessen, was als "positiver Jahresabschluß" redlicherweise zu verstehen ist, steht laut Vertrag der Generalversammlung zu. Durch die Beschlußfassung sowie durch die Gestaltungsbefugnis bis zum Höchstausmaß von 1,5 Gehältern wird eine "Automatik" im Falle eines positiven Jahresabschlusses ausgeschlossen. Käme es nur auf die Bilanz an, wäre eine Beschlußfassung und eine Differenzierung der Höhe nach entbehrlich, wenn überdies die verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten zur "Verschönerung" einer Bilanz berücksichtigt werden. Deutlicher als im Geschäftsführer- und Dienstvertrag des Klägers vom 5.9.1990 läßt sich ein Rechtsanspruch auf eine Tantieme nicht mehr ausschließen (Paragraph 5, Ziffer 3 :, Bei positivem Jahresabschluß entscheidet die Generalversammlung des Dienstgebers über die Gewährung einer jährlichen Tantieme im Höchstausmaß von 1 1/2 Bruttomonatsgehältern. Ein Rechtsanspruch auf Gewährung einer Tantieme besteht nicht). In den vorgegangenen Jahren wurde diese Vertragsregelung auch so gehandhabt, daß der Kläger aufgrund eines unterlassenen Widerrufsvorbehaltes bei der Auszahlung nach redlicher Verkehrssitte nicht schon berechtigten Schluß ziehen durfte, die beklagte Partei wolle ihm 15,5 Gehälter pro Jahr zahlen; insbesondere stünde dem entgegen, daß schon im Jahr 1993 nur ein einfaches Monatsgehalt als Tantieme gewährt wurde. Die Bestimmung dessen, was als "positiver Jahresabschluß" redlicherweise zu verstehen ist, steht laut Vertrag der Generalversammlung zu. Durch die Beschlußfassung sowie durch die Gestaltungsbefugnis bis zum Höchstausmaß von 1,5 Gehältern wird eine "Automatik" im Falle eines positiven Jahresabschlusses ausgeschlossen. Käme es nur auf die Bilanz an, wäre eine Beschlußfassung und eine Differenzierung der Höhe nach entbehrlich, wenn überdies die verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten zur "Verschönerung" einer Bilanz berücksichtigt werden.

In der eine Gewinnbeteiligung betreffenden Entscheidung (ZAS 1991/9, 60 = RdW 1990, 90) wurde es als sittenwidrig angesehen, dem Arbeitnehmer durch eine Arbeitgeberkündigung bereits verdientes Entgelt zu entziehen (ähnlich auch SZ 63/78). Ein Rechtsanspruch stand aber dem Kläger nicht zu, weiters hatte sich der Arbeitgeber dem Grunde und der Höhe nach ein nach Billigkeit auszuübendes Gestaltungsermessen (JBI 1997, 473; ZAS 1995/21 [mit Besprechungsaufsatz Tomandl ZAS 1995, 181] = DRdA 1996/13 [zust Resch]) vorbehalten. Im Rahmen dieses Ermessens ist es keine grobe Äquivalenzstörung, die Sittenwidrigkeit im Sinne des § 879 Abs 1 ABGB bedingt, wenn der Arbeitgeber mehr auf die ungenutzt gebliebenen Verbesserungspotentiale als auf den in Relation zu diesen mäßigen Unternehmenserfolg achtet. In der eine Sonderzulage, Ertragsprämien der eine Gewinnbeteiligung betreffenden Entscheidung (ZAS 1991/9, 60 = RdW 1990, 90) wurde es als sittenwidrig angesehen, dem Arbeitnehmer durch eine Arbeitgeberkündigung bereits verdientes Entgelt zu entziehen (ähnlich auch SZ 63/78). Ein Rechtsanspruch stand aber dem Kläger nicht zu, weiters hatte sich der Arbeitgeber dem Grunde und der Höhe nach ein nach Billigkeit auszuübendes Gestaltungsermessen (JBI 1997, 473; ZAS 1995/21 [mit Besprechungsaufsatz Tomandl ZAS 1995, 181] = DRdA 1996/13 [zust Resch]) vorbehalten. Im Rahmen dieses Ermessens ist es keine grobe Äquivalenzstörung, die Sittenwidrigkeit im Sinne des Paragraph 879, Absatz eins, ABGB bedingt, wenn der Arbeitgeber mehr auf die ungenutzt gebliebenen Verbesserungspotentiale als auf den in Relation zu diesen mäßigen Unternehmenserfolg achtet. In der eine Sonderzulage, Ertragsprämie

oder Erfolgsprämie betreffenden Entscheidung (ZAS 1981/7 [Rummel] =

Arb 9832 = JBI 1980, 608) ging es zwar vornehmlich um eine

unzulässige Betriebsvereinbarung, jedoch wurde eine betriebswirtschaftliche Beurteilung des "ausreichenden Jahresgewinnes" (abzüglich allfälliger Gewinnvorträge) und einer dem Arbeitgeber im Rahmen seiner Geschäftsführung zustehenden Definitionsbefugnis des Gewinnbegriffes keineswegs als sittenwidrig beurteilt, wobei hier nochmals der Unterschied in der Stellung der Arbeitnehmer - der Kläger jenes Verfahrens war Stahlarbeiter, der Kläger dieses Verfahrens war leitender Angestellter - hinzuweisen ist. Mag auch die Betriebsübung im Falle eines freien Arbeitsverhältnisses eine Vertragsergänzung für eine Erfolgsprämie bewirken (Arb 11.226 = WBI 1994, 372 = eocolex 1994, 778 = RdW 1994, 356 zur wiederholten Gewährung einer "einmaligen" Prämie), so steht hier im Vordergrund, daß schon im Dienstvertrag des Klägers ein Rechtsanspruch auf die Tantieme ausgeschlossen ist, sodaß ein - als widersprüchlich unterstelltes - Erklärungsverhalten des Arbeitgebers bei der Gewährung der Tantieme gegenüber einer ausdrücklichen Vertragsbestimmung ein redliches Vertrauen des Klägers in eine gewünschte Novation zu seinen Gunsten nicht rechtfertigen kann, es sei auch schon ein Geschäftserfolg, wenn ein positives Betriebsergebnis erzielt wurde, obwohl erhebliche Verbesserungspotentiale ungenutzt blieben (vgl Krejci, Grenzen einseitiger Entgeltbestimmung durch den Arbeitgeber, ZAS 1983, 203 [210], wonach der Zweck eines derartigen Gestaltungsrechtes des Arbeitgebers auch darin gesehen werden kann, Einkommensentwicklungen hintanzuhalten, die mehr vom "Glück der Umstände" als vom persönlichen Einsatz des Arbeitnehmers abhängen). unzulässige Betriebsvereinbarung, jedoch wurde eine betriebswirtschaftliche Beurteilung des "ausreichenden Jahresgewinnes" (abzüglich allfälliger Gewinnvorträge) und einer dem Arbeitgeber im Rahmen seiner Geschäftsführung zustehenden Definitionsbefugnis des Gewinnbegriffes keineswegs als sittenwidrig beurteilt, wobei hier nochmals der Unterschied in der Stellung der Arbeitnehmer - der Kläger jenes Verfahrens war Stahlarbeiter, der Kläger dieses Verfahrens war leitender Angestellter - hinzuweisen ist. Mag auch die Betriebsübung im Falle eines freien Arbeitsverhältnisses eine Vertragsergänzung für eine Erfolgsprämie bewirken (Arb 11.226 = WBI 1994, 372 = eocolex 1994, 778 = RdW 1994, 356 zur wiederholten Gewährung einer "einmaligen" Prämie), so steht hier im Vordergrund, daß schon im Dienstvertrag des Klägers ein Rechtsanspruch auf die Tantieme ausgeschlossen ist, sodaß ein - als widersprüchlich unterstelltes - Erklärungsverhalten des Arbeitgebers bei der Gewährung der Tantieme gegenüber einer ausdrücklichen Vertragsbestimmung ein redliches Vertrauen des Klägers in eine gewünschte Novation zu seinen Gunsten nicht rechtfertigen kann, es sei auch schon ein Geschäftserfolg, wenn ein positives Betriebsergebnis erzielt wurde, obwohl erhebliche Verbesserungspotentiale ungenutzt blieben vergleiche Krejci, Grenzen einseitiger Entgeltbestimmung durch den Arbeitgeber, ZAS 1983, 203 [210], wonach der Zweck eines derartigen Gestaltungsrechtes des Arbeitgebers auch darin gesehen werden kann, Einkommensentwicklungen hintanzuhalten, die mehr vom "Glück der Umstände" als vom persönlichen Einsatz des Arbeitnehmers abhängen).

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 41, 50 ZPO. Da das Berufungsgericht trotz des teilweisen Obsiegens des Klägers im Berufungsverfahren diesen Teil als geringfügig im Sinne des § 43 Abs 1 ZPO ansah und der beklagten

Partei daher die gesamten Kosten zusprach, bleibt trotz des Revisionserfolges der beklagten Partei die Kostenentscheidung der zweiten Instanz ungeachtet der teilweisen Abänderung unverändert. Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 41,, 50 ZPO. Da das Berufungsgericht trotz des teilweisen Obsiegens des Klägers im Berufungsverfahren diesen Teil als geringfügig im Sinne des Paragraph 43, Absatz eins, ZPO ansah und der beklagten Partei daher die gesamten Kosten zusprach, bleibt trotz des Revisionserfolges der beklagten Partei die Kostenentscheidung der zweiten Instanz ungeachtet der teilweisen Abänderung unverändert.

Anmerkung

E50023 08B00808

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1998:008OBA00080.98T.0416.000

Dokumentnummer

JJT_19980416_OGH0002_008OBA00080_98T0000_000

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