jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1997/11/27 8ObA2349/96s

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 27.11.1997

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr.Petrag als Vorsitzenden sowie die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr.Langer und Dr.Rohrer und die fachkundigen Laienrichter OSR Dr.Franz Zörner und Dr.Vera Moczarski als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Josef O*****, vertreten durch Frischenschlager & Gallistl, Rechtsanwälte in Linz, wider die beklagte Partei V***** GesmbH, *****, vertreten durch Dr.Ernst Eypeltauer ua, Rechtsanwälte in Linz, wegen (eingeschränkt) S 8.376,07 brutto sA (Revisionsstreitwert S 3.733,15 brutto sA), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 17.September 1996, GZ 12 Ra 212/96z-13, mit dem infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Linz als Arbeits- und Sozialgericht vom 28.März 1996, GZ 8 Cga 228/95g-9, bestätigt wurde, zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die Entscheidungen der Vorinstanzen werden dahin abgeändert, daß das Urteil unter Einbeziehung des mangels Anfechtung unberührt gebliebenen Teiles lautet:

"Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei S 3.733,15 brutto samt 4 % Zinsen seit 1.Juli 1994 binnen 14 Tagen bei Exekution zu bezahlen.

Hingegen wird das Mehrbegehren der klagenden Partei, ihr weitere S 4.642,92 brutto samt 4 % Zinsen seit 1.Juli 1994 zu bezahlen, abgewiesen.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 2.786,51 (einschließlich S 464,42 USt) bestimmten Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Die beklagte Partei ist hingegen schuldig, der Gewerkschaft der Privatangestellten, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, den mit S 3.600,-- pauschalierten Aufwand des zweitinstanzlichen Verfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen."

Die beklagte Partei ist weiters schuldig, der klagenden Partei die mit S 2.031,36 (einschließlich S 338,56 USt) bestimmten Kosten der Revisionsbeantwortung binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war bei der beklagten Partei vom 1.4.1980 bis 30.6.1994 als technischer Angestellter am Standort Linz beschäftigt. Das Dienstverhältnis endete durch einvernehmliche Auflösung.

Bei den im Jahre 1993 für den Bereich der eisen- und metallverarbeitenden Industrie, dem die beklagte Partei

angehört, stattgefundenen Kollektivvertragsverhandlungen wurde eine sogenannte Öffnungsklausel vereinbart. Danach konnte anstelle der Ist-Gehaltserhöhung durch Betriebsvereinbarung eine abweichende Regelung getroffen werden. Eine solche Betriebsvereinbarung hatte ausdrückliche Bestimmungen über die anderweitige beschäftigungsfördernde Verwendung der Ist-Gehaltserhöhung zu enthalten.

Am 29.10.1993 wurde zwischen der beklagten Partei und deren Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Anwendung der Öffnungsklausel bei der beklagten Partei abgeschlossen. In dieser Betriebsvereinbarung wurde der Entfall der Ist-Gehaltserhöhung 1993 gegen Leistung eines Beitrages zur Realisierung des mittelfristigen Investitionsprogrammes des Unternehmens, insbesondere unter dem Aspekt der Erhöhung des Veredelungsgrades der Produkte, vereinbart. Weiters wurde in dieser Betriebsvereinbarung die Absichtserklärung abgegeben, auf der Grundlage des Entfalls der Ist-Gehaltserhöhung zweckgewidmet für solche Investitionen ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell zu realisieren.

Mit einer am 29.3.1994 zwischen der beklagten Partei und dem Angestelltenbetriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarung wurde diese Mitarbeiterbeteiligung für den Bereich der Angestellten der beklagten Partei am Standort Linz näher festgelegt. Danach erfolgt die Einbringung jener Beträge, die auf die Ist-Gehaltserhöhung entfallen wären, in eine Privatstiftung, wobei die Mittel aus der Mitarbeiterbeteiligung in Form von Partizipationskapital veranlagt werden. Die treuhändige Verwaltung der Mitarbeiterbeteiligung erfolgt durch die VÖEST Alpine Stahl Linz-Arbeitnehmer-Privatstiftung, deren Organe vom Unternehmen und von der Belegschaftsvertretung beschickt werden. Für die Beschlußfassung gilt der Grundsatz der Einstimmigkeit.

Die Verzinsung der Mittel aus der Mitarbeiterbeteiligung erfolgt bis 31.12.1994 mit einem Basiszinssatz von 6,5 % pro Jahr und ab 1.1.1995 von 6 % pro Jahr.

Künftige kollektivvertragliche Erhöhungen der Ist-Gehälter während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung werden ausgehend von jener Basis errechnet, die sich ohne Anwendung der Öffnungsklausel zum 1.11.1993 ergeben hätte.

Die Bindungszeit der eingebrachten Mittel beträgt jeweils fünf volle Kalenderjahre nach Ablauf des Jahres der Einbringung; danach werden die eingebrachten Mittel an die Arbeitnehmer ausgezahlt.

Bei Ausscheiden eines Mitarbeiters aus dem Unternehmen der beklagten Partei wird ihm das Guthaben aus der Mitarbeiterbeteiligung ohne Rücksicht auf die Mindestbindungsfrist nach Beendigung des Dienstverhältnisses ausbezahlt.

Diese Betriebsvereinbarung gilt auf unbestimmte Zeit. Für den Fall der Beendigung der Betriebsvereinbarung (durch Kündigung) ist vorgesehen, daß die Disposition der von der Öffnungsklausel erfaßten Ist-Gehaltserhöhung vom 1.11.1993 bei den Vertragspartnern verbleibt, somit diese darüber entscheiden, was nach der Beendigung der Betriebsvereinbarung mit den der Öffnungsklausel unterliegenden Beträgen geschehen soll.

Das dargestellte Genußrechtsmodell hatte für die beklagte Partei den Vorteil, daß Gelder für Investitionen zur Verfügung standen und nicht aufgebracht werden mußten, daß Lohnnebenkosten gespart werden konnten und daß die "gesparten Gelder" nach Auffassung der beklagten Partei für die Berechnung der Abfertigung, der Urlaubsentschädigung und der Jubiläumsgelder nicht herangezogen werden mußten. Für die Arbeitnehmer war dieses Genußrechtsmodell insofern von Vorteil, als es sich um eine beschäftigungsfördernde Maßnahme handelte, sich die Arbeitnehmer mehr mit dem Unternehmen identifizieren konnten und jährliche steuerfreie Beträge ausgenützt werden konnten.

Die Vertragspartner der Betriebsvereinbarung gingen davon aus, daß sich aufgrund des Genußrechtsmodells die Abfertigungsbemessungsgrundlage um die Beiträge aus der Mitarbeiterbeteiligung reduzieren werden, was auch der Grund dafür war, daß der Arbeiterbetriebsrat einer derartigen Vereinbarung nicht zustimmte.

Der Kläger erhielt nach seinem Ausscheiden insgesamt einen Betrag von S 8.518.10 ausbezahlt. Dieser Betrag beinhaltet Zinsen in Höhe von S 156,70 und es ist in diesem Betrag auch die Kapitalertragssteuer in Höhe von S 34,50 betragsmindernd berücksichtigt. Jener Betrag, der dem Kläger als Einmalbetrag ausbezahlt wurde und der dem Betrag entspricht, der sich aus der Nichtdurchführung der Ist-Gehaltserhöhung 1993 ergibt, beträgt S 8.395,90. Dieser setzt sich aus der nicht erfolgten Erhöhung des Grundgehaltes von monatlich S 650,-- sowie den dadurch bedingten, entsprechend niedrigeren Zulagen- und Zuschlagsanteilen zusammen. In diesem Betrag ist bereits berücksichtigt, daß das Gehalt des Klägers vierzehnmal jährlich zur Auszahlung kommt.

Strittig war im Berufungsverfahren und ist im Revisionsverfahren nur mehr die vom Kläger begehrte Differenz an Abfertigung in Höhe von S 3.033,33 brutto sA und die Differenz an Urlaubsentschädigung von S 699,82 brutto sA, zusammen also S 3.733,15 brutto sA.

Zur Berechtigung seines im Revisionsverfahren noch strittigen Anspruches brachte der Kläger vor, daß, wenn nicht die oben dargestellte Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden wäre, er mit 1.11.1993 einen Anspruch auf eine kollektivvertragliche Gehaltserhöhung von monatlich S 650,-- gehabt hätte, welche auch bei der Berechnung seines Anspruches auf Abfertigung und Urlaubsentschädigung zu berücksichtigen gewesen wäre. Diese Ansprüche seien unabdingbar.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wandte zusammengefaßt ein, daß es sich bei der Mitarbeiterbeteiligung nicht um ein Entgelt im arbeitsrechtlichen Sinn handle, weil jene Beträge, die den Ist-Gehaltserhöhungen 1993 entsprochen hätten, der Disposition der Arbeitnehmer vollständig entzogen worden seien, indem diesen Beträgen entsprechende Summen in eine Privatstiftung eingebracht und in Form von Partizipationskapital veranlagt worden seien.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren zur Gänze ab.

Das Berufungsgericht gab der Berufung des Klägers, der nur die Abweisung der sich aus der nicht berücksichtigten Gehaltserhöhung von S 650,-- monatlich ergebende Differenz an Abfertigung und Urlaubsentschädigung im Gesamtbetrag von S 3.733,15 brutto sA bekämpfte, nicht Folge und sprach aus, daß die Revision zulässig sei, weil oberstgerichtliche Rechtsprechung zu einem vergleichbaren Sachverhalt fehle.

In rechtlicher Hinsicht führte es zusammen aus, daß es zwar zutreffend sei, daß der arbeitsrechtliche Entgeltbegriff jede Leistung umfasse, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber dafür bekomme, daß er ihm seine Arbeitskraft zur Verfügung stelle. Dieser weitgespannte, allgemeine Entgeltbegriff erfahre jedoch in § 23 Abs 1 AngG eine Einschränkung. Nach dieser Bestimmung sei die Bemessungsgrundlage für die Abfertigung das dem Angestellten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt, wobei hier auf einen Durchschnittsverdienst abzustellen sei. Ein vereinbarungsgemäß erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Kläger zur Auszahlung gelangende Guthaben aus der Mitarbeiterbeteiligung stelle schon deshalb kein Entgelt iSd § 23 Abs 1 AngG dar, weil es dadurch nicht zum Zufließen eines entsprechend erhöhten Entgelts noch während des aufrechten Arbeitsverhältnisses gekommen sei (vgl WBl 1988, 308); überdies habe es sich bei dieser bloß einmaligen Zahlung um keine regelmäßig wiederkehrende Leistung gehandelt (vgl Arb 9942 ua). Da schon aufgrund dieser Erwägungen die im Rahmen der Mitarbeiterbeteiligung in Höhe der Ist-Gehaltserhöhungen 1993 in die Privatstiftung eingebrachten Beträge nicht als Entgelt iSd § 23 Abs 1 AngG zu qualifizieren seien, erübrige sich ein weiteres Eingehen auf die in diesem Zusammenhang noch vorgebrachten Argumente.In rechtlicher Hinsicht führte es zusammen aus, daß es zwar zutreffend sei, daß der arbeitsrechtliche Entgeltbegriff jede Leistung umfasse, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber dafür bekomme, daß er ihm seine Arbeitskraft zur Verfügung stelle. Dieser weitgespannte, allgemeine Entgeltbegriff erfahre jedoch in Paragraph 23, Absatz eins, AngG eine Einschränkung. Nach dieser Bestimmung sei die Bemessungsgrundlage für die Abfertigung das dem Angestellten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt, wobei hier auf einen Durchschnittsverdienst abzustellen sei. Ein vereinbarungsgemäß erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Kläger zur Auszahlung gelangende Guthaben aus der Mitarbeiterbeteiligung stelle schon deshalb kein Entgelt iSd Paragraph 23, Absatz eins, AngG dar, weil es dadurch nicht zum Zufließen eines entsprechend erhöhten Entgelts noch während des aufrechten Arbeitsverhältnisses gekommen sei vergleiche WBl 1988, 308); überdies habe es sich bei dieser bloß einmaligen Zahlung um keine regelmäßig wiederkehrende Leistung gehandelt vergleiche Arb 9942 ua). Da schon aufgrund dieser Erwägungen die im Rahmen der Mitarbeiterbeteiligung in Höhe der Ist-Gehaltserhöhungen 1993 in die Privatstiftung eingebrachten Beträge nicht als Entgelt iSd Paragraph 23, Absatz eins, AngG zu qualifizieren seien, erübrige sich ein weiteres Eingehen auf die in diesem Zusammenhang noch vorgebrachten Argumente.

Gegen das Urteil des Berufungsgerichtes richtet sich die Revision des Klägers wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung mit dem Antrag, dem Klagebegehren im noch streitverfangenen Umfang von S 3.733,15 sA stattzugeben; hilfsweise stellt er einen Aufhebungsantrag.

Die beklagte Partei beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Die Revision ist berechtigt.

Rechtliche Beurteilung

Der Revisionswerber bringt ua vor, daß es sich bei der Mitarbeiterbeteiligung sehr wohl um Entgelt handle. Der einzelne Dienstnehmer habe eine Ist-Gehaltserhöhung bekommen, die Entgelt darstelle, die er in der weiteren Folge dem Dienstgeber aufgrund der vereinbarten Öffnungsklausel zur Verfügung gestellt habe. Es sei nicht auf das dem Dienstnehmer ausbezahlte, sondern auf das ihm "gebührende" Entgelt abzustellen; "rechtlich" sei ihm dieses zugeflossen; dieses habe er in der Folge einem Dritten, nämlich seinem Dienstgeber zur Verfügung gestellt. Ob das Partizipationskapital vor oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses an ihn zur Auszahlung gelangt sei, sei gleichgültig. Im übrigen läge eine sittenwidrige Umgehung Abfertigungsberechnungsbasis vor, wenn die Betriebsvereinbarung dahingehend zu interpretieren wäre, daß als Abfertigungsbasis nur jener Betrag heranzuziehen sei, der sich ohne die Erhöhung der Ist-Gehälter ergebe.

Diesen Ausführungen kommt im Ergebnis Berechtigung zu.

Dem Kläger wurde aufgrund der Betriebsvereinbarung ein der Ist-Lohnerhöhung entsprechender Betrag monatlich als Mitarbeiterbeteiligung "gutgeschrieben". Der Unterschied zur Ist-Lohnerhöhung bestand im wesentlichen darin, daß dieser Betrag nicht monatlich ausbezahlt wurde, sondern erst nach fünf Jahren oder - wie beim Kläger - bei einem früheren Ausscheiden aus dem Betrieb auszuzahlen war.

Diese Mitarbeiterbeteiligung hat Entgeltcharakter.

Nach herrschender Lehre und Rechtsprechung wird unter Entgelt jede Art von Leistung verstanden, die dem Arbeitnehmer für die Zurverfügungstellung seiner Arbeitskraft gewährt wird; der Begriff des Entgelt ist der allgemeinste und umfassendste Ausdruck für alle Lohnansprüche. Das Entgelt iSd § 6 AngG umfaßt neben dem eigentlichen Gehalt auch die übrigen regelmäßigen oder sonstigen ordentlichen oder außerordentlichen Zahlungen zusätzlicher Art, und zwar auch dann, wenn diese nicht in jedem Monat, sondern in größeren Abschnitten zur Auszahlung gelangen (Martinek/Schwarz/Schwarz AngG7 177 f, Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht6 306 f jeweils mwN). Es kann kein Zweifel daran bestehen, daß dem Kläger und den übrigen Angestellten die Mitarbeiterbeteiligung als Gegenleistung für die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft gewährt wurde. Für den Eltgeltcharakter spricht auch, daß die nächste Ist-Lohnerhöhung während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung ausgehend von jener Basis errechnet wurde, die sich ohne Anwendung der Öffnungsklausel, also unter Einbeziehung der Ist-Lohnerhöhung 1993 ergeben hätte.Nach herrschender Lehre und Rechtsprechung wird unter Entgelt jede Art von Leistung verstanden, die dem Arbeitnehmer für die Zurverfügungstellung seiner Arbeitskraft gewährt wird; der Begriff des Entgelt ist der allgemeinste und umfassendste Ausdruck für alle Lohnansprüche. Das Entgelt iSd Paragraph 6, AngG umfaßt neben dem eigentlichen Gehalt auch die übrigen regelmäßigen oder sonstigen ordentlichen oder außerordentlichen Zahlungen zusätzlicher Art, und zwar auch dann, wenn diese nicht in jedem Monat, sondern in größeren Abschnitten zur Auszahlung gelangen (Martinek/Schwarz/Schwarz AngG7 177 f, Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht6 306 f jeweils mwN). Es kann kein Zweifel daran bestehen, daß dem Kläger und den übrigen Angestellten die Mitarbeiterbeteiligung als Gegenleistung für die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft gewährt wurde. Für den Eltgeltcharakter spricht auch, daß die nächste Ist-Lohnerhöhung während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung ausgehend von jener Basis errechnet wurde, die sich ohne Anwendung der Öffnungsklausel, also unter Einbeziehung der Ist-Lohnerhöhung 1993 ergeben hätte.

Daß es sich bei dieser fünf Jahre bzw bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses "angesparten" und dann auf einmal ausbezahlten Beträgen um Entgelt handelt, bezweifelt auch das Berufungsgericht nicht (S 8 unten, 9 oben). Es meint jedoch unter Berufung auf die Entscheidung vom 27.1.1988, 9 ObA 198/87, Arb 10.699 = WBl 1988, 308 (dazu Martinek/Schwarz/Schwarz aaO 454), daß der Entgeltbegriff des § 23 Abs 1 AngG (dazu Martinek/Schwarz/Schwarz aaO 451 ff, Schwarz/Löschnigg aaO 326) enger sei, weil der Oberste Gerichtshof in dieser Entscheidung ausgesprochen habe, daß Betriebspensionen, die erst nach Entstehen des Abfertigungsanspruchs entstehen, Versicherungsprämien zur Deckung des durch die Betriebspension übernommenen Risikos sowie die zur Sicherung der Anwartschaftsrechte der Arbeitnehmer aus der Versorgungszusage erfolgende Zuführung von Mitteln zur Pensionsrücklage in die Berechnungsgrundlage für die Abfertigung nicht einzubeziehen seien. Dies müsse auch für die anstelle der Ist-Lohnerhöhung vereinbarte Mitarbeiterbeteiligung gelten, weil es sich um eine Einmalleistung handle, die dem Kläger nicht noch während des aufrechten Arbeitsverhältnisses zugekommen sei.Daß es sich bei dieser fünf Jahre bzw bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses "angesparten" und dann auf einmal ausbezahlten Beträgen um Entgelt handelt,

bezweifelt auch das Berufungsgericht nicht (S 8 unten, 9 oben). Es meint jedoch unter Berufung auf die Entscheidung vom 27.1.1988, 9 ObA 198/87, Arb 10.699 = WBl 1988, 308 (dazu Martinek/Schwarz/Schwarz aaO 454), daß der Entgeltbegriff des Paragraph 23, Absatz eins, AngG (dazu Martinek/Schwarz/Schwarz aaO 451 ff, Schwarz/Löschnigg aaO 326) enger sei, weil der Oberste Gerichtshof in dieser Entscheidung ausgesprochen habe, daß Betriebspensionen, die erst nach Entstehen des Abfertigungsanspruchs entstehen, Versicherungsprämien zur Deckung des durch die Betriebspension übernommenen Risikos sowie die zur Sicherung der Anwartschaftsrechte der Arbeitnehmer aus der Versorgungszusage erfolgende Zuführung von Mitteln zur Pensionsrücklage in die Berechnungsgrundlage für die Abfertigung nicht einzubeziehen seien. Dies müsse auch für die anstelle der Ist-Lohnerhöhung vereinbarte Mitarbeiterbeteiligung gelten, weil es sich um eine Einmalleistung handle, die dem Kläger nicht noch während des aufrechten Arbeitsverhältnisses zugekommen sei.

Abgesehen davon, daß diese "Einmalleistung" nach fünf Jahren grundsätzlich während des aufrechten Dienstverhältnisses anfiel - lediglich ein früher ausgeschiedener Mitarbeiter erhielt sie bereits nach seinem Ausscheiden -, hat aber das Berufungsgericht verkannt, warum der Oberste Gerichtshof in der genannten Entscheidung die dort genannten Versicherungsprämien nicht in die Bemessungsgrundlage für die Abfertigung einbezogen hat. Der Grund hiefür war, daß Betriebspension und Abfertigung der Versorgung des Arbeitnehmers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dienen und damit eine ähnliche Funktion erfüllen. Folgerichtig wird es daher sogar als grundsätzlich zulässig angesehen, durch Vereinbarung - unter Wahrung des Günstigkeitsprinzips - eine Anrechnung der Pensionsleistung auf die Abfertigung zu vereinbaren. Versichert nun ein Arbeitgeber das durch eine Betriebspension übernommene Risiko, dann sind die von ihm dafür aufgewendeten Prämien ebensowenig Entgelt iSd § 23 Abs 1 AngG wie die Pensionsleistung selbst. Im Hinblick auf den Versorgungscharakter der Betriebspension würde eine gegenteilige Beurteilung zu einer sachlich ungerechtfertigten Doppelleistungspflicht führen.Abgesehen davon, daß diese "Einmalleistung" nach fünf Jahren grundsätzlich während des aufrechten Dienstverhältnisses anfiel - lediglich ein früher ausgeschiedener Mitarbeiter erhielt sie bereits nach seinem Ausscheiden -, hat aber das Berufungsgericht verkannt, warum der Oberste Gerichtshof in der genannten Entscheidung die dort genannten Versicherungsprämien nicht in die Bemessungsgrundlage für die Abfertigung einbezogen hat. Der Grund hiefür war, daß Betriebspension und Abfertigung der Versorgung des Arbeitnehmers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dienen und damit eine ähnliche Funktion erfüllen. Folgerichtig wird es daher sogar als grundsätzlich zulässig angesehen, durch Vereinbarung - unter Wahrung des Günstigkeitsprinzips - eine Anrechnung der Pensionsleistung auf die Abfertigung zu vereinbaren. Versichert nun ein Arbeitgeber das durch eine Betriebspension übernommene Risiko, dann sind die von ihm dafür aufgewendeten Prämien ebensowenig Entgelt iSd Paragraph 23, Absatz eins, AngG wie die Pensionsleistung selbst. Im Hinblick auf den Versorgungscharakter der Betriebspension würde eine gegenteilige Beurteilung zu einer sachlich ungerechtfertigten Doppelleistungspflicht führen.

Diese Prämissen sind mit der hier anstelle der Ist-Gehaltserhöhung vereinbarten Mitarbeiterbeteiligung nicht zu vergleichen. Die Mitarbeiterbeteiligung hat echte Entgeltfunktion und ist nicht wie die Betriebspension ein Abfertigungssurrugat; daß der monatlich als Forderung zufließende und zu verzinsende Betrag erst nach einiger Zeit (fünf Jahre) oder bei früherer Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dessen Beendigung aufeinmal ausbezahlt wird, ändert nichts am Entgeltcharakter. Diese Beträge wurden dem Arbeitgeber "gestundet", der sich auf diese Weise günstige Kreditmittel verschaffen konnte, während die Arbeitnehmer durch diese Art der Entgeltleistung steuerlich begünstigt waren.

Da daher die Mitarbeiterbeteiligung auch Entgelt im Sinn des § 23 Abs 1 AngG ist und die Bestimmungen über die Abfertigung zwingend sind (§ 40 AngG), ist auch dieser Entgeltbestandteil in die Bemessungsgrundlage für die Abfertigung einzubeziehen. Daran ändert der Umstand nichts, daß die beklagte Partei und die von ihr in dieser Form informierten Belegschaftsvertreter unrichtigerweise annahmen, daß diese Beträge bei der Berechnung der Abfertigung nicht berücksichtigt werden müssen. Diese unrichtige Annahme kann zwingendes Recht nicht außer Kraft setzen.Da daher die Mitarbeiterbeteiligung auch Entgelt im Sinn des Paragraph 23, Absatz eins, AngG ist und die Bestimmungen über die Abfertigung zwingend sind (Paragraph 40, AngG), ist auch dieser Entgeltbestandteil in die Bemessungsgrundlage für die Abfertigung einzubeziehen. Daran ändert der Umstand nichts, daß die beklagte Partei und die von ihr in dieser Form informierten Belegschaftsvertreter unrichtigerweise annahmen, daß diese Beträge bei der Berechnung der Abfertigung nicht berücksichtigt werden müssen. Diese unrichtige Annahme kann zwingendes Recht nicht außer Kraft setzen.

Gleiches gilt für die Berechnung der Urlaubsentschädigung (Schwarz/Löschnigg aaO 483 f). Auch hier sind die monatlich anstelle der Ist-Gehaltserhöhung zufließenden, vorerst jedoch nicht ausbezahlten Entgeltbestandteile in Form der Mitarbeiterbeteiligung infolge der insoweit zwingenden Regelung des § 12 iVm §§ 6 Abs 3 und 9 Abs 1 UrlG in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Urlaubsentschädigung einzubeziehen. Dem Kläger schadet auch nicht, daß er in seinen Revisionsausführungen - im Gegensatz zu seinen Berufungsausführungen - ausdrücklich immer nur auf die Abfertigung Bezug nimmt und die Urlaubsentschädigung nicht gesondert erwähnt; seine Ausführungen sollen offenkundig auch für die geltend gemachte Differenz an Urlaubsentschädigung gelten, da er auch diesen vom Berufungsgericht nicht zugesprochenen Betrag anficht und die für die Einbeziehung in die Berechnungsgrundlage maßgebenden Argumente die gleichen wie bei der Abfertigung sind.Gleiches gilt für die Berechnung der Urlaubsentschädigung (Schwarz/Löschnigg aaO 483 f). Auch hier sind die monatlich anstelle der Ist-Gehaltserhöhung zufließenden, vorerst jedoch nicht ausbezahlten Entgeltbestandteile in Form der Mitarbeiterbeteiligung infolge der insoweit zwingenden Regelung des Paragraph 12, in Verbindung mit Paragraphen 6, Absatz 3 und 9 Absatz eins, UrlG in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Urlaubsentschädigung einzubeziehen. Dem Kläger schadet auch nicht, daß er in seinen Revisionsausführungen - im Gegensatz zu seinen Berufungsausführungen - ausdrücklich immer nur auf die Abfertigung Bezug nimmt und die Urlaubsentschädigung nicht gesondert erwähnt; seine Ausführungen sollen offenkundig auch für die geltend gemachte Differenz an Urlaubsentschädigung gelten, da er auch diesen vom Berufungsgericht nicht zugesprochenen Betrag anficht und die für die Einbeziehung in die Berechnungsgrundlage maßgebenden Argumente die gleichen wie bei der Abfertigung sind.

Da dem Kläger der strittige Betrag aus den erwähnten Gründen zusteht, braucht auf seine übrigen Argumente nicht mehr eingegangen zu werden.

Die Entscheidung über die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens beruhen auf§ 43 Abs 1 ZPO. Der Kläger ist im ersten Verfahrensabschnitt (bis zum Einspruch) mit rund einem Drittel durchgedrungen und hat daher der beklagten Partei ein Drittel ihrer Kosten zu ersetzen; im zweiten Abschnitt (bis zur Einschränkung in der letzten Tagsatzung) war er mit dreiachtel erfolgreich und daher ein Viertel der Kosten zu ersetzen; ab der Einschränkung (letzte Stunde der Verhandlung) hat er mit rund 45 % obsiegt und daher nur mehr 10 % der Kosten zu ersetzen.Die Entscheidung über die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens beruhen auf Paragraph 43, Absatz eins, ZPO. Der Kläger ist im ersten Verfahrensabschnitt (bis zum Einspruch) mit rund einem Drittel durchgedrungen und hat daher der beklagten Partei ein Drittel ihrer Kosten zu ersetzen; im zweiten Abschnitt (bis zur Einschränkung in der letzten Tagsatzung) war er mit dreiachtel erfolgreich und daher ein Viertel der Kosten zu ersetzen; ab der Einschränkung (letzte Stunde der Verhandlung) hat er mit rund 45 % obsiegt und daher nur mehr 10 % der Kosten zu ersetzen.

Die Entscheidung über die Kosten des Berufungs- und Revisionsverfahrens beruht auf den §§ 41, 50 ZPODie Entscheidung über die Kosten des Berufungs- und Revisionsverfahrens beruht auf den Paragraphen 41,, 50 ZPO.

Anmerkung

E58895 08B23496

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1997:008OBA02349.96S.1127.000

Dokumentnummer

JJT_19971127_OGH0002_008OBA02349_96S0000_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