jusline®
»» Recht. Schnell

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

# TE OGH 1997/11/26 9ObA2264/96y

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 26.11.1997

**Kopf**

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr.Maier als Vorsitzenden und den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr.Petrag, den Hofrat des Obersten Gerichtshofes Dr.Bauer sowie die fachkundigen Laienrichter Dr.Edith Söllner und Dr.Klaus Hajek als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Andreas R*****, Student, ***** vertreten durch Dr.Ilse Korenjak, Rechtsanwältin in Wien, wider die beklagte Partei R*****-Versicherung AG, ***** vertreten durch Dr.Josef Bock, Rechtsanwalt in Wien, wegen 159.583 S brutto sA, infolge außerordentlicher Revision des Klägers gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 5.Juli 1996, GZ 10 Ra 104/96d-18, womit infolge Berufung des Klägers das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 13.Jänner 1995, GZ 3 Cga 89/94t-8, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

**Spruch**

Der außerordentlichen Revision wird teilweise Folge gegeben.

Das angefochtene Urteil wird teils bestätigt, teils dahin abgeändert, daß es insgesamt zu lauten hat:

"Die beklagte Partei ist schuldig, dem Kläger einen Betrag von 20.734 S samt 4 % Zinsen seit 1.August 1994 binnen 14 Tagen bei Exekution zu bezahlen.

Das Mehrbegehren von 138.849 S samt 4 % Zinsen aus 159.583 S vom 16. Oktober 1993 bis 30.Juli 1994 und aus 138.849 S seit 1.August 1994 wird abgewiesen.

Der Kläger ist schuldig, der beklagten Partei zu Handen ihres Vertreters die mit 10.524,75 S (darin 1.744,13 S Umsatzsteuer und 60 S Barsauslagen) bestimmten Kosten des Verfahrens erster Instanz und die mit 10.492,50 S (darin 1.743,75 S Umsatzsteuer und 30 S Barauslagen) bestimmten Kosten des Verfahrens zweiter Instanz binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen."

Der Kläger ist weiters schuldig, der beklagten Partei zu Handen ihres Vertreters die mit 6.277,50 S (darin 1.046,25 S Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Der Antrag, eine mündliche Verhandlung anzuberaumen, wird abgewiesen (§ 509 Abs 1 ZPO).Der Antrag, eine mündliche Verhandlung anzuberaumen, wird abgewiesen (Paragraph 509, Absatz eins, ZPO).

**Text**

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war vom 1.Februar 1992 bis 15.Oktober 1993 bei der beklagten Partei als EDV-Organisationsprogrammierer beschäftigt. Nach dem Gehaltsschema des Kollektivvertrages für Angestellte des Innendienstes der Versicherungsunternehmen (KVI) betrug das Grundgehalt in der Bezugsklasse für Büroangestellte in der Stufe VI C bis 31.März 1992 33.680 S, vom 1.April 1992 bis 31.März 1993 35.450 S, vom 1.April 1993 bis 31.März 1994 37.020 S und ab

1.April 1994Der Kläger war vom 1.Februar 1992 bis 15.Oktober 1993 bei der beklagten Partei als EDV-Organisationsprogrammierer beschäftigt. Nach dem Gehaltsschema des Kollektivvertrages für Angestellte des Innendienstes der Versicherungsunternehmen (KVI) betrug das Grundgehalt in der Bezugsklasse für Büroangestellte in der Stufe römisch VI C bis 31.März 1992 33.680 S, vom 1.April 1992 bis 31.März 1993 35.450 S, vom 1.April 1993 bis 31.März 1994 37.020 S und ab 1.April 1994

38.380 S. Der Kläger erhielt bis März 1992 ein Grundgehalt von 30.000 S, ab April 1993 ein solches von 32.000 S. Die Tätigkeit des Klägers als Organisationsprogrammierer war von einer Datenverarbeitungsanlage abhängig. Hinsichtlich der Einstufung des Klägers wurde seitens der beklagten Partei nicht mit dem Betriebsrat verhandelt.

Die wesentlichen Bestimmungen des zwischen den Streitteilen am 23. November 1991 abgeschlossenen Dienstvertrages lauten:

"4. Rechtsgrundlagen:

Auf das vorliegende Dienstverhältnis sind die Bestimmungen des

Angestelltengesetzes 1921 in der jeweils geltenden Fassung

anzuwenden. Ausgeschlossen wird jedoch die Geltung des

Kollektivvertrages für Versicherungsangestellte/Innendienst. Es wird

ausdrücklich festgehalten, daß dieser Dienstvertrag gemäß § 1 (2)

lit. b des Kollektivvertrages für Angestellte der

Versicherungsunternehmungen/Innendienst nicht in den persönlichen

Geltungsbereich des genannten Kollektivvertrages fällt.....

6. Gehalt

6.1. Das monatliche Bruttogehalt beträgt S 30.000 (dreißigtausend)

und wird ab 1.März 1993 um S 2.000 (zweitausend) erhöht.....

Eine Bilanzremuneration wird in dem Umfange ausbezahlt, wie sie generell für die Angestellten der R*****-Versicherung AG festgelegt wird.

6.2. Aus Anlaß genereller Gehaltsänderungen für Angestellte der Versicherungswirtschaft sich ergebende Bezugsänderungen wirken sich auf die in diesem Vertrag geregelten Bezüge mit jenem prozentuellen Veränderungssatz aus, der sich aus dem kollektivvertraglichen Höchstbezug der besonderen Bezugsklasse des Kollektivvertrages/Innendienst ergibt, mindestens jedoch in der Höhe der Inflationsrate (Verbraucherpreisindex 1986).

Diese Regelung gilt jedoch erst ab dem Jahre 1994. .....

14. Verfall von Ansprüchen

Es wird vereinbart, daß Ansprüche aus dem gegenständlichen Dienstverhältnis, bei sonstigem Verfall, innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit beim Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden müssen. ...."

Am 21.Juni 1993 verlautbarte die beklagte Partei in ihrem Betrieb mit einem als "Rundlauf Nr 187" bezeichneten Schreiben folgendes:

"Betrifft: Erfolgsprämie

Der Vorstand hat im Hinblick auf die sehr gute Geschäftsentwicklung im Jahr 1992 und aufgrund der Erreichung des dritten Rangplatzes in der Lebensversicherung beschlossen, allen Angestellten des Innendienstes und den Lehrlingen im Bereich der Zentrale, deren Dienstverhältnis am 1.Juli 1993 aufrecht und ungekündigt ist, eine Erfolgsprämie, fällig am 1.August 1993, in folgender Höhe zu gewähren:

1. Jeder Angestellte und Lehrling im Bereich der Zentrale, dessen Dienstverhältnis während des gesamten Jahres 1992 voll aufrecht war, erhält eine Erfolgsprämie von 75 % seines laufendes Bezuges (inkl. Kinderzulage, aber ohne Haushalts- und Schichtzulage).

War das Dienstverhältnis während des Jahres 1992 nur teilweise aufrecht, erhält der Angestellte bzw der Lehrling einen aliquoten Teil von 75 %. Begonnene Monate werden voll gerechnet. ....

4. Die Zusage für 1992 erfolgt freiwillig und unverbindlich; es können daraus keine Ansprüche für die folgenden Jahre abgeleitet werden."

Am 20.Juni 1994 verlautbarte die beklagte Partei eine gleichartige als "Rundlauf Nr 188" bezeichnete Zusage für das Jahr 1993 für die Angestellten, deren Dienstverhältnisse am 1.Juli 1994 aufrecht und ungekündigt waren, wobei die Erfolgsprämie für das Jahr 1993 gleichfalls 75 % des laufenden Bezuges betrug und am 1.August 1994 fällig war.

Der KVI enthält unter anderem folgende Bestimmungen:

"§ 1 Geltungsbereich

.....

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht

....

b) .....für Mitarbeiter mit Spezialkenntnissen, deren Tätigkeit vom Einsatz einer Datenverarbeitungsanlage unmittelbar abhängig ist (wie zB Systemingenieure, Programmierer, Analytiker) mit einem über der jeweils höchsten Stufe der besonderen Bezugsklasse liegenden Grundgehalt, wenn ein Sondervertrag besteht, oder sobald ein solcher abgeschlossen wird....

§ 38 Erlöschen (Wegfall) von AnsprüchenParagraph 38, Erlöschen (Wegfall) von Ansprüchen

Ansprüche aus den diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnissen sind bei sonstigem Ausschluß innerhalb von sechs Monaten ab Beendigung des Dienstverhältnisses, im Zweifel also nach Ablauf der Kündigungsfrist, gerichtlich geltend zu machen, soweit nicht kürzere Ausschlußfristen im Gesetz oder in diesem Kollektivvertrag festgesetzt sind."

Im Anhang zum Gehaltsschema des KVI, Titel II Punkt 2 wurde über die Einreihung in die besondere Bezugsklasse bestimmt:Im Anhang zum Gehaltsschema des KVI, Titel römisch II Punkt 2 wurde über die Einreihung in die besondere Bezugsklasse bestimmt:

"Die Einreihung in die besondere Bezugsklasse erfolgt durch die Direktion im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, entweder nach Absolvierung der allgemeinen Bezugsklasse oder auch früher, jedoch soll in beiden Fällen die Beförderung in die besondere Bezugsklasse nur jenen Angestellten zuteil werden, die bei vorzüglicher Fähigkeit und Verwendbarkeit ihren Obliegenheiten mit außergewöhnlichem Eifer und Fleiß, hervorragendem Verständnis, musterhafter Ordnung und exakter Befolgung der Instruktionen nachgekommen sind, einen besonderen Grad von Vertrauenswürdigkeit an den Tag gelegt haben und über die Bezüge der letzten Stufe des Zeitbeförderungsschemas hinausgehoben werden sollen."

Der Kläger begehrt letztlich einen Betrag von 159.583 S brutto sA. In dem mit ihm abgeschlossenen Sondervertrag sei die Geltung des KVI ausdrücklich ausgeschlossen worden. Dies impliziere, daß das Grundgehalt des Klägers jeweils über der höchsten Stufe der besonderen Bezugsklasse liegen müsse. Die Entlohnung des Klägers sei jedoch deutlich darunter gelegen. Er mache daher die Differenzbeträge zwischen seiner Entlohnung und einem über den Bezugsansätzen der besonderen Bezugsklasse liegenden Gehalt für den Zeitraum ab Februar 1992 im Gesamtbetrag von 135.833 S geltend, ferner die Erfolgsprämie für 1993 von 23.750 S anteilig bis zu seinem Ausscheiden am 15. Oktober 1993.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. § 1 Abs 2 lit b KVI regle den persönlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages nur unter den dort genannten Voraussetzungen. Habe der Kläger einen geringeren als den dort genannten Verdienst erhalten, sei der KVI auf sein Dienstverhältnis anzuwenden; zu einem höheren Gehalt wäre mit dem Kläger keinesfalls kontrahiert worden. Weiters seien die Ansprüche des Klägers nach Punkt 14 des Dienstvertrages verfallen. Die Erfolgsprämie 1993 stünde dem Kläger nur anteilig zu, doch sei auch sie sowohl nach dem Kollektivvertrag als auch nach dem Dienstvertrag verfallen. Im übrigen erfülle der Kläger die Voraussetzung für ihre Zuerkennung nicht.Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Paragraph eins, Absatz 2, Litera b, KVI regle den persönlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages nur unter den

dort genannten Voraussetzungen. Habe der Kläger einen geringeren als den dort genannten Verdienst erhalten, sei der KVI auf sein Dienstverhältnis anzuwenden; zu einem höheren Gehalt wäre mit dem Kläger keinesfalls kontrahiert worden. Weiters seien die Ansprüche des Klägers nach Punkt 14 des Dienstvertrages verfallen. Die Erfolgsprämie 1993 stünde dem Kläger nur anteilig zu, doch sei auch sie sowohl nach dem Kollektivvertrag als auch nach dem Dienstvertrag verfallen. Im übrigen erfülle der Kläger die Voraussetzung für ihre Zuerkennung nicht.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Aus Punkt II 2 des Anhanges zum Gehaltsschema ergebe sich, daß eine Einreihung in die besondere Bezugsklasse nur bei laufenden Dienstverhältnissen und nicht bei deren Begründung erfolgen könne. Daraus sei zu folgern, daß § 1 Abs 2 lit b KVI nur in Fällen angewendet werden dürfe, in welchen keine Einreihung in die besondere Bezugsklasse erfolge. Für Dienstverträge der in § 1 Abs 2 lit b KVI genannten Arbeitnehmer, in denen kein höheres Gehalt als das der besonderen Bezugsklasse vereinbart worden sei, gälten daher die Mindestentgeltsätze des KVI. Punkt 4 des Dienstvertrages des Klägers sei daher nichtig. Da der Kläger nicht einmal behauptet habe, daß seine Bezüge nicht den Sätzen des KVI entsprächen, habe er keinen Anspruch auf die geltend gemachten Entgeltdifferenzen. Überdies seien diese Ansprüche mangels schriftlicher Geltendmachung binnen drei Monaten verfallen. Ein Anspruch des Klägers auf eine Erfolgsprämie 1993 sei nie entstanden, zumal die Zusage durch Rundlauf Nr 187 erst im Juni 1994 erfolgt sei; zu diesem Zeitpunkt habe das Dienstverhältnis des Klägers nicht mehr aufrecht bestanden.Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Aus Punkt römisch II 2 des Anhanges zum Gehaltsschema ergebe sich, daß eine Einreihung in die besondere Bezugsklasse nur bei laufenden Dienstverhältnissen und nicht bei deren Begründung erfolgen könne. Daraus sei zu folgern, daß Paragraph eins, Absatz 2, Litera b, KVI nur in Fällen angewendet werden dürfe, in welchen keine Einreihung in die besondere Bezugsklasse erfolge. Für Dienstverträge der in Paragraph eins, Absatz 2, Litera b, KVI genannten Arbeitnehmer, in denen kein höheres Gehalt als das der besonderen Bezugsklasse vereinbart worden sei, gälten daher die Mindestentgeltsätze des KVI. Punkt 4 des Dienstvertrages des Klägers sei daher nichtig. Da der Kläger nicht einmal behauptet habe, daß seine Bezüge nicht den Sätzen des KVI entsprächen, habe er keinen Anspruch auf die geltend gemachten Entgeltdifferenzen. Überdies seien diese Ansprüche mangels schriftlicher Geltendmachung binnen drei Monaten verfallen. Ein Anspruch des Klägers auf eine Erfolgsprämie 1993 sei nie entstanden, zumal die Zusage durch Rundlauf Nr 187 erst im Juni 1994 erfolgt sei; zu diesem Zeitpunkt habe das Dienstverhältnis des Klägers nicht mehr aufrecht bestanden.

Das Berufungsgericht bestätigte das Urteil des Erstgerichtes und sprach aus, daß die Revision nicht zulässig sei. Es teilte im wesentlichen die rechtliche Beurteilung des Erstgerichtes; bezüglich des Verfalles habe das Erstgericht zwar keine "Feststellungen" zu den Verfallsfristen des Kollektivvertrages getroffen, der Kläger habe aber im erstinstanzlichen Verfahren niemals eine zeitgerechte Geltendmachung behauptet.

Gegen dieses Urteil richtet sich die außerordentliche Revision des Klägers aus den Revisionsgründen der Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens und der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, das angefochtene Urteil im Sinne einer vollen Klagestattgebung abzuändern; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

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

Die Revision ist zulässig, weil die Vorinstanzen sowohl bei Beurteilung des vom Kläger geltend gemachten Anspruches auf aliquote Prämie für das Jahr 1993 als auch bei Beurteilung der Gültigkeit der einzelvertraglich vereinbarten Verfallsklausel von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes abgewichen sind.

Die Revision ist nur teilweise berechtigt.

Die behauptete Mangelhaftigkeit liegt nicht vor (§ 510 Abs 3 ZPO).Die behauptete Mangelhaftigkeit liegt nicht vor (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Die Rechtsrüge ist teilweise berechtigt.

**Rechtliche Beurteilung**

Zu Unrecht wendet sich der Revisionswerber gegen die Auffassung der Vorinstanzen, mangels Erfüllung der im § 1 Abs 2 lit b KVI normierten Voraussetzungen für den Ausschluß von dessen persönlichem Geltungsbereich sei der Ausschluß der Geltung des KVI in Punkt 4 des Dienstvertrages (teil)nichtig und nicht der übrige Vertragsinhalt durch Zubilligung einer nicht vereinbarten Entlohnung soweit zu ändern, daß die Voraussetzungen für den Ausschluß des Klägers vom persönlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages erfüllt seien.Zu Unrecht wendet sich der Revisionswerber gegen die Auffassung der Vorinstanzen, mangels Erfüllung der im Paragraph eins, Absatz 2, Litera b, KVI normierten

Voraussetzungen für den Ausschluß von dessen persönlichem Geltungsbereich sei der Ausschluß der Geltung des KVI in Punkt 4 des Dienstvertrages (teil)nichtig und nicht der übrige Vertragsinhalt durch Zubilligung einer nicht vereinbarten Entlohnung soweit zu ändern, daß die Voraussetzungen für den Ausschluß des Klägers vom persönlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages erfüllt seien.

Da das Arbeitsverhältnis des Klägers nach dem Inhalt des Dienstvertrages unter den persönlichen Geltungsbereich des KVI fiel, verstieß die in Punkt 4 des Dienstvertrages getroffene Regelung gegen § 11 Abs 1 ArbVG, wonach die Bestimmungen des Kollektivvertrages, soweit sie nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien regeln, innerhalb seines sachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich sind. Ist eine Vertragsbestimmung gesetzwidrig, ist primär der Normzweck dafür maßgeblich, ob der gesamte Vertrag nichtig ist oder die Restgültigkeit des übrigen Vertrages anzunehmen ist. Hiebei ist der Restgültigkeit möglichst der Vorzug zu geben; die Nichtigkeit von Nebenabreden hat dann nicht die Ungültigkeit des Gesamtvertrages zur Folge, wenn der Vertrag auch ohne diese Nebenabreden bestehen könnte (siehe Rummel und Krejci in Rummel, ABGB2 § 878 Rz 5 und § 879 Rz 250; Apathy in Schwimann, ABGB2 § 879 Rz 37; Illedits, Teilnichtigkeit im Privatrecht, 37 ff sowie 111).Da das Arbeitsverhältnis des Klägers nach dem Inhalt des Dienstvertrages unter den persönlichen Geltungsbereich des KVI fiel, verstieß die in Punkt 4 des Dienstvertrages getroffene Regelung gegen Paragraph 11, Absatz eins, ArbVG, wonach die Bestimmungen des Kollektivvertrages, soweit sie nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien regeln, innerhalb seines sachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich sind. Ist eine Vertragsbestimmung gesetzwidrig, ist primär der Normzweck dafür maßgeblich, ob der gesamte Vertrag nichtig ist oder die Restgültigkeit des übrigen Vertrages anzunehmen ist. Hiebei ist der Restgültigkeit möglichst der Vorzug zu geben; die Nichtigkeit von Nebenabreden hat dann nicht die Ungültigkeit des Gesamtvertrages zur Folge, wenn der Vertrag auch ohne diese Nebenabreden bestehen könnte (siehe Rummel und Krejci in Rummel, ABGB2 Paragraph 878, Rz 5 und Paragraph 879, Rz 250; Apathy in Schwimann, ABGB2 Paragraph 879, Rz 37; Illedits, Teilnichtigkeit im Privatrecht, 37 ff sowie 111).

Zieht man in Betracht, daß gemäß § 3 Abs 1 ArbVG günstigere

Einzelvereinbarungen aufrecht bleiben und die

arbeitsverfassungsrechtlichen Vorschriften über die normative Wirkung

des Kollektivvertrages dem Schutz des Arbeitnehmers dienen, dann kann

es keinem Zweifel unterliegen, daß nicht der gesamte Arbeitsvertrag

nichtig ist, sondern die Nichtigkeit auf die gegen die zwingenden

Vorschriften des Arbeitsverfassungsrechtes verstoßende Klausel über

den Ausschluß der Geltung des KVI und auf Abweichungen des

Dienstvertrages vom KVI zum Nachteil des Klägers beschränkt ist. Der Anspruch des Klägers auf die geltend gemachte Entlohnungsdifferenz wurde daher von den Vorinstanzen zu Recht verneint.

Bei Anwendung des KVI auf das Dienstverhältnis des Klägers kommt auch die Regelung des § 38 dieses Kollektivvertrages zum Tragen, wonach die Ansprüche aus den diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnissen bei sonstigem Ausschluß innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses gerichtlich geltend zu machen sind, soweit nicht kürzere Ausschlußfristen im Gesetz oder in diesem Kollektivvertrag festgesetzt sind. Die in Punkt 14 des Dienstvertrages getroffene, eine Verfallsfrist von nur drei Monaten vorsehende Regelung ist daher gemäß § 3 Abs 1 ArbVG nichtig (siehe auch 9 ObA 182/92 = ARD 4438/16/93; 9 ObA 87/94 = infas 1994 A 160). Da die Klage am 12.April 1994 bei Gericht eingelangt ist, hat der Kläger die Frist nach § 38 KVI für die gerichtliche Geltendmachung seiner Ansprüche eingehalten.Bei Anwendung des KVI auf das Dienstverhältnis des Klägers kommt auch die Regelung des Paragraph 38, dieses Kollektivvertrages zum Tragen, wonach die Ansprüche aus den diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnissen bei sonstigem Ausschluß innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses gerichtlich geltend zu machen sind, soweit nicht kürzere Ausschlußfristen im Gesetz oder in diesem Kollektivvertrag festgesetzt sind. Die in Punkt 14 des Dienstvertrages getroffene, eine Verfallsfrist von nur drei Monaten vorsehende Regelung ist daher gemäß Paragraph 3, Absatz eins, ArbVG nichtig (siehe auch 9 ObA 182/92 = ARD 4438/16/93; 9 ObA 87/94 = infas 1994 A 160). Da die Klage am 12.April 1994 bei Gericht eingelangt ist, hat der Kläger die Frist nach Paragraph 38, KVI für die gerichtliche Geltendmachung

seiner Ansprüche eingehalten.

Was die Erfolgsprämie für das Jahr 1993 betrifft, war der Irrtum des Klägers bezüglich der Jahreszahl - in der Klage war die "Erfolgsprämie 1992" geltend gemacht worden - für die beklagte Partei offensichtlich, weil sie die Prämie für das Jahr 1992 bereits gezahlt hatte (siehe Vorbringen der beklagten Partei AS 11). Der Kläger hat diesen Irrtum sodann zu Beginn der Tagsatzung vom 13.Jänner 1995 richtiggestellt, worauf die beklagte Partei zu der für das Jahr 1993 begehrten Erfolgsprämie auch inhaltlich dahin Stellung nahm, diese Prämie gebühre nicht, weil der Kläger bei Fälligkeit am 1.Juli 1994 nicht mehr bei der beklagten Partei beschäftigt gewesen sei, überdies würde ihm die Prämie nur anteilig gebühren, weil er am 15.Oktober 1993 aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden sei, schließlich sei die Prämie sowohl nach dem Kollektivvertrag als auch nach dem Vertrag verfallen (AS 21 und 23). Der Umstand, daß in der folgenden Erörterung der ziffernmäßigen Höhe der vom Kläger geltend gemachten Ansprüche an Hand der die unrichtige Jahreszahl enthaltenden Klagsschrift wieder ein Irrtum über die Jahreszahl unterlief (AS 25), ändert nichts daran, daß der Kläger für die beklagte Partei offensichtlich im Verfahren von Anfang an die Erfolgsprämie für das Jahr 1993 geltend machte.

Auf diese Prämie bezieht sich, wie der Revisionswerber zutreffend ausführt, Punkt 6.1. letzter Satz des Dienstvertrages, wonach neben dem Anspruch auf 13. und 14.Monatsbezug ein Anspruch auf Bilanzremuneration in dem Umfang besteht, wie sie generell für die Angestellten der beklagten Partei festgelegt wird. Diese Remuneration wurde jeweils im Zuge der Veröffentlichung der Bilanzdaten der vergangenen Jahres für die im vergangenen Jahr geleisteten Dienste entsprechend der in diesem Jahr zurückgelegten Dienstzeit für alle Angestellten mit einem bestimmten Prozentsatz ihres laufenden Bezuges festgelegt. Es handelt sich dabei um eine periodische Remuneration im Sinne des § 16 Abs 1 AngG, deren aliquotes Entstehen nicht vom aufrechten Bestehen des Arbeitsverhältnisses an einem bestimmten Stichtag abhängig gemacht werden darf (RdW 1990, 25 sowie SZ 64/6). Die Bedingung des aufrechten Bestandes des Dienstverhältnisses am 1. Juli 1994 für den Anspruch auf Erfolgsprämie für das Jahr 1993 ist daher wegen Verstoßes gegen § 16 Abs 1 AngG nichtig. Soweit sich die Revisionsgegnerin auf die Freiwilligkeit und Unverbindlichkeit der Zusage beruft, ist ihr zu erwidern, daß es dem Arbeitgeber nicht freisteht, einzelne Arbeitnehmer von freiwilligen Begünstigungen, die allen übrigen Arbeitnehmern gewährt werden, auszuschließen (siehe zum Gleichbehandlungsgrundsatz Schwarz/Löschnigg, Arbeits- recht5 368 ff; Spielbüchler in Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht I3 240 f). Wurde daher allen übrigen Angestellten für das Jahr 1993 eine Prämie von 75 % ihres laufenden Bezuges gewährt, hat auch der Kläger Anspruch auf den aliquoten Teil dieser Prämie.Auf diese Prämie bezieht sich, wie der Revisionswerber zutreffend ausführt, Punkt 6.1. letzter Satz des Dienstvertrages, wonach neben dem Anspruch auf 13. und 14.Monatsbezug ein Anspruch auf Bilanzremuneration in dem Umfang besteht, wie sie generell für die Angestellten der beklagten Partei festgelegt wird. Diese Remuneration wurde jeweils im Zuge der Veröffentlichung der Bilanzdaten der vergangenen Jahres für die im vergangenen Jahr geleisteten Dienste entsprechend der in diesem Jahr zurückgelegten Dienstzeit für alle Angestellten mit einem bestimmten Prozentsatz ihres laufenden Bezuges festgelegt. Es handelt sich dabei um eine periodische Remuneration im Sinne des Paragraph 16, Absatz eins, AngG, deren aliquotes Entstehen nicht vom aufrechten Bestehen des Arbeitsverhältnisses an einem bestimmten Stichtag abhängig gemacht werden darf (RdW 1990, 25 sowie SZ 64/6). Die Bedingung des aufrechten Bestandes des Dienstverhältnisses am 1. Juli 1994 für den Anspruch auf Erfolgsprämie für das Jahr 1993 ist daher wegen Verstoßes gegen Paragraph 16, Absatz eins, AngG nichtig. Soweit sich die Revisionsgegnerin auf die Freiwilligkeit und Unverbindlichkeit der Zusage beruft, ist ihr zu erwidern, daß es dem Arbeitgeber nicht freisteht, einzelne Arbeitnehmer von freiwilligen Begünstigungen, die allen übrigen Arbeitnehmern gewährt werden, auszuschließen (siehe zum Gleichbehandlungsgrundsatz Schwarz/Löschnigg, Arbeits- recht5 368 ff; Spielbüchler in Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht I3 240 f). Wurde daher allen übrigen Angestellten für das Jahr 1993 eine Prämie von 75 % ihres laufenden Bezuges gewährt, hat auch der Kläger Anspruch auf den aliquoten Teil dieser Prämie.

Die Außerstreitstellung der rechnerischen Richtigkeit des - unter Zugrundelegung des vom Kläger begehrten, ihm aber nicht zuerkannten erhöhten Grundgehaltes errechneten - Klagebegehrens einschließlich einer Erfolgsprämie für das Jahr 1993 von S 23.750 brutto (AS 25) enthebt das Gericht nicht von der Prüfung der Höhe dieser Prämie auf Basis des dem Kläger tatsächlich zustehenden Gehaltes.

Bemessungsgrundlage der Prämie ist der laufende Bezug, das heißt für die Prämie des Jahres 1993 der Bezug des Jahres 1994. Legt man Punkt

6.2. des Dienstvertrages des Klägers zugrunde, wonach sich generelle Gehaltsänderungen (ab dem Jahre 1994) auf den

Bezug des Klägers mit dem Prozentsatz auswirken, der sich aus dem kollektivvertraglichen Höchstbezug der besonderen Bezugsklasse des KVI ergibt, dann wäre das im Jahre 1993 gezahlte Gehalt von 32.000 S ab 1.April 1994 um denselben Prozentsatz zu erhöhen gewesen wie das Gehalt in Stufe VI c der besonderen Bezugsklasse für Büroangestellte. Dieses Gehalt wurde von 37.020 S auf 38.380 S und damit um rund 3,67 % erhöht. Erhöht man den Bezug des Klägers für das Jahr 1993 von 32.000 S um diesen Prozentsatz, ergäbe sich für das Jahr 1994 ein Bezug und damit eine Bemessungsgrundlage für die Erfolgsprämie für 1993 von 33.174,40 S. Für das ganze Jahr 1993 gebühren als Prämie 75 % dieser Bemessungsgrundlage, das ergibt für den Kläger 24.880,80 S. Da gemäß Punkt 1. vorletzter Satz der Prämienzusage begonnene Monate voll berücksichtigt werden, gebührt dem Kläger, dessen Dienstverhältnis am 15. Oktober 1993 endete, der aliquote Teil dieser Prämie für zehn Monate, das ergibt einen Betrag von 20.734 S. Da die Prämie erst am 1. August 1994 fällig wurde, waren Zinsen erst ab diesem Zeitpunkt zuzuerkennen.6.2. des Dienstvertrages des Klägers zugrunde, wonach sich generelle Gehaltsänderungen (ab dem Jahre 1994) auf den Bezug des Klägers mit dem Prozentsatz auswirken, der sich aus dem kollektivvertraglichen Höchstbezug der besonderen Bezugsklasse des KVI ergibt, dann wäre das im Jahre 1993 gezahlte Gehalt von 32.000 S ab 1.April 1994 um denselben Prozentsatz zu erhöhen gewesen wie das Gehalt in Stufe römisch VI c der besonderen Bezugsklasse für Büroangestellte. Dieses Gehalt wurde von 37.020 S auf 38.380 S und damit um rund 3,67 % erhöht. Erhöht man den Bezug des Klägers für das Jahr 1993 von 32.000 S um diesen Prozentsatz, ergäbe sich für das Jahr 1994 ein Bezug und damit eine Bemessungsgrundlage für die Erfolgsprämie für 1993 von 33.174,40 S. Für das ganze Jahr 1993 gebühren als Prämie 75 % dieser Bemessungsgrundlage, das ergibt für den Kläger 24.880,80 S. Da gemäß Punkt 1. vorletzter Satz der Prämienzusage begonnene Monate voll berücksichtigt werden, gebührt dem Kläger, dessen Dienstverhältnis am 15. Oktober 1993 endete, der aliquote Teil dieser Prämie für zehn Monate, das ergibt einen Betrag von 20.734 S. Da die Prämie erst am 1. August 1994 fällig wurde, waren Zinsen erst ab diesem Zeitpunkt zuzuerkennen.

Die Entscheidung über die Kosten sämtlicher Instanzen beruht auf§ 43 Abs 1 ZPO, wobei von einem Obsiegen des Klägers mit nur rund 1/8 der von ihm geltend gemachten Ansprüche auszugehen war.Die Entscheidung über die Kosten sämtlicher Instanzen beruht auf Paragraph 43, Absatz eins, ZPO, wobei von einem Obsiegen des Klägers mit nur rund 1/8 der von ihm geltend gemachten Ansprüche auszugehen war.

In der Sache des Klägers fanden sowohl in erster Instanz als auch im Berufungsverfahren mündliche Verhandlungen statt. Eine mündliche Revisionsverhandlung ist im Hinblick auf die geklärte Sach- und Rechtslage nicht mehr erforderlich (§ 509 Abs 2 ZPO).In der Sache des Klägers fanden sowohl in erster Instanz als auch im Berufungsverfahren mündliche Verhandlungen statt. Eine mündliche Revisionsverhandlung ist im Hinblick auf die geklärte Sach- und Rechtslage nicht mehr erforderlich (Paragraph 509, Absatz 2, ZPO).

**Anmerkung**

E48276 09B22646

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:1997:009OBA02264.96Y.1126.000

**Dokumentnummer**

JJT_19971126_OGH0002_009OBA02264_96Y0000_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