

# TE OGH 1992/5/27 9ObA82/92

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.05.1992

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.-Prof.Dr.Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Hon.-Prof.Dr.Gamerith und Dr.Petrag sowie die fachkundigen Laienrichter Dr.Robert Göstl und Franz Murmann als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Gemeinsamer Betriebsrat des F\*\*\*\*\* K\*\*\*\*\*, I\*\*\*\*\* F\*\*\*\*\* V\*\*\*\*\*, vertreten durch \*\*\*\*\*, Rechtsanwalt \*\*\*\*\*, wider die beklagte Partei F\*\*\*\*\* K\*\*\*\*\*, Institut \*\*\*\*\*, vertreten durch \*\*\*\*\*, Rechtsanwalt \*\*\*\*\*, wegen Feststellung (Streitwert 480.000 S), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgerichtes in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 18.Dezember 1991, GZ 31 Ra 114/91-13, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 23.April 1991, GZ 23 Cga 503/90-7, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Das angefochtene Urteil wird dahin abgeändert, daß die Entscheidung des Erstgerichtes wiederhergestellt wird.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit 18.387 S bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin 3.064,50 S Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

Die Streitteile schlossen mit Wirkung vom 1.Jänner 1985 eine "Betriebsvereinbarung" ab, in der sich unter anderem folgende Regelungen finden:

"....

### VI. Gehaltstafel und Gehaltsvorrückung

Die Gehaltstafel liegt dieser Vereinbarung bei.

Die Angestellten rücken nach beiliegendem Gehaltsschema alle zwei Jahre in die nächsthöhere Gehaltsstufe vor. Vorrückungstermin ist das Datum des Eintritts.

### VII. Gehaltsautomatik mit dem Kollektivvertrag der Handelsangestellten

Die Gehälter und Zulagen der Angestellten werden immer um den Mittelwert jenes Prozentsatzes bzw Schilling-Betrages angehoben, um den die Gehälter der Gehaltstafel a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel des Kollektivvertrages der Handelsangestellten Österreichs erhöht wurde. Die Gehaltserhöhung tritt am selben Tag in Kraft wie die Gehaltserhöhung für die Handelsangestellten. ..."

Die Gehälter der Angestellten der beklagten Partei und der Mittelwert der Gehaltstafel a) des Kollektivvertrages der Handelsangestellten Österreichs entwickelten sich wie folgt:

Jahr	Erhöhung laut KV	tatsächliche Gehaltserhöhung
1985	5,7 %	5 %
1986	5,78 %	3 %
1987	3,5 %	2 %
1988	2 %	3,5 %
1989	3,7 %	2,5 %
1990	5,9 %	3 %

Die klagende Partei forderte für die 13 Arbeitnehmer der beklagten Partei von deren Geschäftsführung für das Jahr 1990 eine Gehaltserhöhung um 5,9 %.

Die "Betriebsvereinbarung" wurde im Betrieb nicht angeschlagen, sondern vom Betriebsrat jedem einzelnen Arbeitnehmer ausgefolgt. Die beklagte Partei schloß mit Wirkung vom 1.Jänner 1985 mit allen Arbeitnehmern schriftlich neue Verträge. Darin nahm die beklagte Partei auf die in den Gehaltstafeln zur Betriebsvereinbarung genannten Beschäftigungsgruppen, auf die in der Betriebsvereinbarung und den Gehaltstafeln genannten Gehaltsstufen sowie Vorrückungen Bezug und führte die Betriebsvereinbarung auch noch ausdrücklich im Zusammenhang mit der Gehaltsregelung an ("das Bruttogehalt beträgt laut Betriebsvereinbarung ..."). Ferner legte die beklagte Partei den neuen Dienstverträgen die im Rahmen der "Betriebsvereinbarung" ausgehandelten Gehaltstafeln bei.

Die beklagte Partei wurde von der Gewerkschaft der Privatangestellten regelmäßig unter Hinweis auf die Gehaltsautomatik von der durchschnittlichen Erhöhung der Kollektivvertragsgehälter informiert. Die Gespräche über die jährliche Gehaltserhöhung wurden vom Betriebsrat mit Wissen und Billigung der Arbeitnehmer geführt.

Im ersten Jahr wurde die sich aus dem Kollektivvertrag der Handelsangestellten ergebende durchschnittliche Erhöhung nicht voll eingefordert, weil man davon ausging, daß diese bereits teilweise in den Gehaltstafeln der "Betriebsvereinbarung" berücksichtigt war. In den Jahren 1986 und 1989 wurde im Hinblick auf die schlechte wirtschaftliche Lage der beklagten Partei nicht die volle Erhöhung laut Kollektivvertrag eingefordert. Für die Jahre 1987 und 1988 einigte man sich auf einen Tausch der Prozentsätze der Erhöhung.

Die "Betriebsvereinbarung" wurde von der beklagten Partei mit 30. Oktober 1990 zum 31.Jänner 1991 aufgekündigt.

Die klagende Partei begehrt in ihrer auf den § 54 Abs 1 ASGG gestützten Klage die Feststellung, daß die beklagte Partei aufgrund Punkt VII der zwischen den Streitteilen abgeschlossenen Vereinbarung vom 1.Jänner 1985 verpflichtet sei, die Gehälter und Zulagen der Angestellten immer um den Mittelwert jenes Prozentsatzes bzw Schillingbetrages anzuheben, um den die Gehälter der Gehaltstafel a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel des Kollektivvertrages der Handelsangestellten Österreichs erhöht wird, dies dergestalt, daß die Gehaltserhöhung am selben Tag in Kraft tritt wie die Gehaltserhöhung für die Handelsangestellten. Die klagende Partei stützt ihr Begehren auf die "freie Betriebsvereinbarung" und § 881 ABGB sowie darauf, daß diese Regelung Inhalt der Einzelarbeitsverträge der betroffenen Arbeitnehmer geworden sei.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und brachte vor, daß die Gehaltserhöhungen ihrer Angestellten nicht an die Erhöhungen laut Kollektivvertrag der Handelsangestellten gekoppelt gewesen seien und es zu keiner Betriebsübung im Sinne einer automatischen Erhöhung nach diesem Kollektivvertrag gekommen sei. Bei den Verhandlungen über die Betriebsvereinbarung seien sich die Parteien dem Grunde nach einig gewesen, doch habe die beklagte Partei die Gehaltserhöhungen an den französischen Index, die klagende Partei an den Kollektivvertrag der Handelsangestellten binden wollen. Da es sich um den letzten strittigen Punkt gehandelt habe, sei die Betriebsvereinbarung von der beklagten Partei "mit diesem Vorbehalt" unterfertigt worden. Beide Parteien seien von der Unverbindlichkeit der Regelung als Betriebsvereinbarung ausgegangen; die beklagte Partei habe lediglich die Absicht bekunden wollen, die Gehälter jährlich zu erhöhen.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren mit der Maßgabe statt, daß es feststellte, daß die beklagte Partei verpflichtet

ist, die Gehälter und Zulagen ihrer Angestellten immer um den Mittelwert jenes Prozentsatzes bzw Schillingbetrages anzuheben, um den die Gehälter der Gehaltstafel a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel des Kollektivvertrages der Handelsangestellten Österreichs erhöht wird, dies dergestalt, daß die Gehaltserhöhung am selben Tag in Kraft tritt wie die Gehaltserhöhung für die Handelsangestellten. Es vertrat die Rechtsauffassung, daß die vorliegende "Betriebsvereinbarung" nicht eine Materie betroffen habe, deren Regelung den Betriebsparteien durch das ArbVG zugewiesen sei, so daß ihr keine normative Wirkung gemäß § 29 ArbVG zukomme. Es stehe aber den Arbeitsvertragsparteien frei, die in dieser "Betriebsvereinbarung" getroffenen Regelungen inhaltsgleich auch im jeweiligen Arbeitsvertrag zu vereinbaren. Ziehe man in Betracht, daß den Arbeitnehmern von der beklagten Partei im Zusammenhang mit den neuen Arbeitsverträgen die Gehaltstafeln übergeben und die Betriebsvereinbarung vom Betriebsrat an sämtliche Arbeitnehmer verteilt worden sei, dann sei der Passus des Dienstvertrages "das Bruttogehalt beträgt laut Betriebsvereinbarung ..." als Verweisung auf die Betriebsvereinbarung anzusehen, so daß diese zumindest bezüglich der Gehaltsregelungen auch Inhalt der Arbeitsverträge geworden sei. Allfällige Vorbehalte der beklagten Partei bezüglich der Gehaltsregelungen seien nicht gegenüber den Partnern des Arbeitsvertrages gemacht worden. Außerdem sei der beklagten Partei - wie sich aus ihrem Vorbringen ergebe - die Unverbindlichkeit der Betriebsvereinbarung bewußt gewesen, so daß aus der Aufnahme in die Einzelarbeitsverträge ihr Wille zu erschließen sei, die Gehaltsregelung rechtsverbindlich zu machen. Der Umstand, daß die Arbeitnehmer der beklagten Partei die ihnen nach dieser Regelung zustehenden Gehaltserhöhungen nicht immer vollständig geltend gemacht haben, sei nicht als schlüssige Veränderung des Inhalts der Arbeitsverträge zu werten, weil dieses Verhalten nur durch die schlechte wirtschaftliche Situation der beklagten Partei im jeweiligen Jahr bedingt gewesen sei. Die beklagte Partei habe nicht davon ausgehen dürfen, daß ein derartiger Verzicht auch für die Zukunft gelten solle. Die Kündigung der Betriebsvereinbarung durch die beklagte Partei könne am Inhalt der Einzelarbeitsverträge der Arbeitnehmer der beklagten Partei nichts ändern.

Das Berufungsgericht gab der Berufung der beklagten Partei Folge, änderte das Ersturteil im Sinne der Abweisung des Klagebegehrens ab und sprach - entgegen der Bestimmung des § 45 Abs 4 ASGG - aus, daß der Wert des Streitgegenstandes 50.000 S übersteige. Es vertrat die Rechtsauffassung, daß in den Dienstverträgen lediglich auf die damit verbundene Gehaltstafel hingewiesen worden sei, welche die Dynamisierung nicht enthalte. In der Folge habe die beklagte Partei auch nicht die der Dynamisierung entsprechenden Beträge geleistet, so daß es auch nicht zu einer Verpflichtung durch vorbehaltlose Leistung gekommen sei.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der klagenden Partei aus dem Revisionsgrund der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, das angefochtene Urteil im Sinne der Wiederherstellung des Ersturteils abzuändern; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

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

Die Revision ist berechtigt.

### **Rechtliche Beurteilung**

Der Gesetzgeber hat Betriebsvereinbarungen nur in den durch Gesetz oder Kollektivvertrag bestimmten Angelegenheiten zugelassen und in den §§ 96, 96 a und 97 ArbVG einen umfangreichen Katalog aufgestellt. Daß sich der Gesetzgeber der Problematik der unzulässigen Betriebsvereinbarung bewußt war, ergibt sich aus den EB zur RV 840 BlgNR 13. GP, 66 f, in denen ausgeführt wird: Die sogenannten "freien Betriebsvereinbarungen", also schuldrechtliche Vereinbarungen mit dem Betriebsinhaber, die an sich fähig sind, auf den Arbeitsvertrag einzuwirken, hat der Entwurf nicht besonders geregelt. Solchen Vereinbarungen kommt daher nicht die Rechtswirkung einer Betriebsvereinbarung zu; sie sind sowohl hinsichtlich ihres Zustandekommens als auch hinsichtlich ihrer Rechtswirkungen ausschließlich nach allgemeinen bürgerlich-rechtlichen Grundsätzen zu beurteilen.

Der Oberste Gerichtshof hat daher der unzulässigen

Betriebsvereinbarung nicht jede Relevanz abgesprochen; er hat ihr

insofern rechtliche Bedeutung zugebilligt, als der dem einzelnen

Arbeitnehmer bekanntgegebene und von ihm stillschweigend zur

Kenntnis genommene oder der tatsächlich beachtete Inhalt einer

unzulässigen betriebsvereinbarung die Grundlage für einzelvertragliche Ergänzungen gemäß § 863 ABGB abgibt (siehe Arb 7745; Arb 8820 - gleichfalls zur Vereinbarung der Anwendung eines Kollektivvertrages durch die Betriebsparteien -; Arb 9812 = ZAS 1980, 178 (Mayer-Maly) = DRdA 1981, 42 (Spielbüchler); Arb 9832 = ZAS 1981, 53 (Rummel) = DRdA 1983, 85 (Steindl), Arb 9972 = SZ 54/75 = DRdA 1982, 191 (Strasser) = JBl 1982, 449 (Schrammel) = ZAS 1982, 10 (Tomandl); RdW 1989, 279). Auf die von Rummel in ZAS 1981, 55 ff aufgezeigten Schwächen der Konstruktion der schlüssigen Ergänzung der Einzelarbeitsverträge durch die Anwendung einer unzulässigen Betriebsvereinbarung ist im vorliegenden Fall schon deshalb nicht einzugehen, weil die Parteien des Einzelarbeitsvertrages hier bei Festlegung des Gehaltes ausdrücklich auf die "Betriebsvereinbarung" Bezug genommen haben.

Angeichts des Umstandes, daß der Inhalt der "Betriebsvereinbarung"

den Parteien der Einzelarbeitsverträge bekannt war, wurden durch diesen der Arbeitsgebersphäre zuzurechnenden Hinweis (siehe Strasser, Die vom Regelungsgegenstand her unzulässige Betriebsvereinbarung, RdA 1989, 258 ff (262)) nicht nur die den Einzelarbeitsverträgen angeschlossenen Gehaltstafeln zum Vertragsinhalt, sondern als übernommene

Vertragsschablone - zumindest was die Gehaltsregelung betrifft - auch der übrige Inhalt der Betriebsvereinbarung (vgl W.Schwarz in Konfusion um die "freie" Betriebsvereinbarung DRdA 1985, 173 ff (179 f); Schwarz-Löschnigg Arbeitsrecht4 113 f). Daraus, daß den Einzelarbeitsverträgen lediglich die Gehaltstafeln angeschossen wurden, deren Ziffern den Arbeitnehmern (anders als die sonstigen Regelungen der Betriebsvereinbarung beim Vertragsabschluß) nicht gewärtig sein konnten, kann entgegen der Auffassung des Berufungsgerichtes nicht darauf geschlossen werden, daß in den nach Abschluß der Betriebsvereinbarung mit allen Arbeitnehmern die beklagte Partei mit demselben Stichtag neu abgeschlossenen Einzelarbeitsverträgen nur auf diesen Teil der Gehaltsregelung der Betriebsvereinbarung verwiesen wurde. Sollte die beklagte Partei eine derartige Einschränkung beabsichtigt haben, hätte sie dies in dem von ihr stammenden Vertragsvordruck hinreichend deutlich zum Ausdruck bringen müssen.

Aus dem Umstand, daß sich die Arbeitnehmer der beklagten Partei in den Jahren 1986 und 1989 im Hinblick auf die schlechte wirtschaftliche Lage der beklagten Partei mit einer unter den Ansätzen des Kollektivvertrages liegenden Erhöhung ihrer Gehälter begnügten, kann ein genereller Verzicht auf die vereinbarte Dynamisierung, wie das Erstgericht zutreffend erkannt hat, nicht erschlossen werden.

Das Erstgericht hat mit Recht der Kündigung der "Betriebsvereinbarung" durch die beklagte Partei keinen Einfluß auf die Inhalt der Einzelarbeitsverträge gewordene Gehaltsregelung zugebilligt. Legt man das Vorbringen der beklagten Partei zugrunde, beide Parteien seien davon ausgegangen, daß es sich um keine verbindliche Betriebsvereinbarung gehandelt habe, dann hat die beklagte Partei weder auf die Gültigkeit der Betriebsvereinbarung noch auf deren Folgen, insbesondere auf die Beendigungsmöglichkeiten, vertraut, so daß die Kündigung der unzulässigen Betriebsvereinbarung durch die beklagte Partei schon aus diesem Grund keine Wirkung auf die zum Inhalt der Einzelarbeitsverträge gewordene Gehaltsregelung haben kann (siehe Rummel, ZAS 1981, 56 f; Strasser, Ungültige Betriebsvereinbarung und Einzelarbeitsvertrag, DRdA 1988, 127 ff (131); derselbe RdA 1989, 263). Es erübrigt sich daher ebenso wie in der Entscheidung 9 Ob A 292/89 eine Auseinandersetzung mit der von Strasser (in DRdA 1988, 131 und RdA 1989, 263) vertretenen Auffassung, für den Fall des Vertrauens des Arbeitgebers auf die Zulässigkeit der Betriebsvereinbarung sei dieser zur gesamthaften Teilkündigung der auf der unzulässigen Betriebsvereinbarung beruhenden Einzelvertragsergänzungen berechtigt und der von W.Schwarz in Konfusion um die "freie" Betriebsvereinbarung DRdA 1985, 173 ff (175 f und 180) sowie in Schwarz-Löschnigg Arbeitsrecht4 115 vertretenen

Gegenposition, wonach die Beantwortung der Frage, ob die Beteiligten die Ungültigkeit der Betriebsvereinbarung kannten oder kennen mußten, grundsätzlich keine praktikable und judiziable Kategorie bilde und das prinzipielle Akzeptieren der als Richtlinienvertrag zu wertenden unzulässigen Betriebsvereinbarung mangels entsprechender Vorbehalte im Zweifel den Verpflichtungswillen des Arbeitgebers auch im Einzelarbeitsvertrag indiziere.

Soweit schließlich die Revisionsgegnerin ins Treffen führt, daß die klagende Partei ihr Begehren ausdrücklich aus der unzulässigen Betriebsvereinbarung abgeleitet habe, ist ihr zu erwidern, daß die klagende Partei in der Tagsatzung vom 31.Jänner 1991 das Feststellungsbegehren ausdrücklich darauf gestützt hat, daß die unzulässige Betriebsvereinbarung Bestandteil der Einzelarbeitsverträge geworden sei. Nach herrschender Lehre und Rechtsprechung sind die Gerichte verpflichtet, das Klagebegehren so zu verstehen, wie es im Zusammenhalt mit der Klageerzählung gemeint ist und dem Urteilsspruch eine vom förmlichen Wortlaut des Klagebegehrens abweichende, sinngemäße Fassung zu geben (siehe Fasching Kommentar ZPO III 646; SZ 37/28; SZ 48/55; SZ 61/149 ua).

Der Revision war daher im Sinne einer Wiederherstellung der erstgerichtlichen Entscheidung Folge zu geben.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens beruht auf den §§ 41, 50 ZPO.

#### **Anmerkung**

E29387

#### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:1992:009OBA00082.92.0527.000

#### **Dokumentnummer**

JJT\_19920527\_OGH0002\_009OBA00082\_9200000\_000

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

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)