jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1987/5/20 14ObA26/87

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 20.05.1987

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Hofrat des Obersten Gerichtshofes Hon.-Prof. Dr. Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Gamerith und Dr. Maier sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Reinhard Drössler und Mag. Ernst Löwe als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Maria W***, Pensionistin, 1160 Wien, Baumeistergasse 78/3/1/5, vertreten durch Dr. Georg Grießer, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei A***-G*** Gesellschaft mbH, 1150 Wien, Mariahilferstraße 198, vertreten durch Dr. Volkmar Schicker, Rechtsanwalt in Wien, wegen S 36.617,40 brutto samt Anhang, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Landesgerichtes für ZRS Wien als Berufungsgerichtes in arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten vom 23.Oktober 1986, GZ 44 Cg 137/86-22, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeitsgerichtes Wien vom 16.April 1986, GZ 6 Cr 84/85-16, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Das angefochtene Urteil wird unter Wiederherstellung des Urteils des Erstgerichtes dahin abgeändert, daß auch der im Berufungsverfahren neu geltend gemachte Teil des Klagebegehrens, die beklagte Partei sei schuldig, der klagenden Partei weitere S 9.493,40 brutto samt 4 % Zinsen seit 24.Oktober 1986 binnen 14 Tagen zu zahlen, abgewiesen wird.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 4.751,70 (darin S 36,- Barauslagen und S 428,70 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens und die mit S 5.329,75 (darin S 257,25 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin war bis 31.Dezember 1983 Angestellte der beklagten Partei und hatte zuletzt ein monatliches Bruttogehalt von S 10.620. Nunmehr bezieht sie eine Alterspension von S 6.077,80 brutto pro Monat. Von der beklagten Partei erhält sie zusätzlich eine Firmenzuschußpension von S 1.062 brutto 14 mal jährlich. Nachdem die beklagte Partei schon vorher im Einzelfall ihren Arbeitnehmern Pensionszuschüsse nach 15jähriger Firmenangehörigkeit gewährt hatte, kam es am 30.September 1975 über Drängen des Betriebsrates zu einer schriftlichen Betriebsvereinbarung, deren § 3 Z 2 a lautet:

"Die Firma hat sich bereit erklärt, allen Arbeitnehmern auf Grund des Treueverhältnisses nach 15jähriger Firmenangehörigkeit einen Pensionszuschuß zu gewähren. Der Pensionszuschuß ist an bestimmte erfüllbare Voraussetzungen gebunden, die einem beim Betriebsrat aufliegenden Mustervertrag zu entnehmen sind. Für jene Arbeitnehmer, deren Gehalt bei Erreichung des Pensionsalters (Männer 65, Frauen 60) unter der Höchstbemessungsgrundlage des ASVG liegt, beträgt der Pensionszuschuß 10 % des Letztbezuges."

Mit der am 7.Mai 1985 eingebrachten Klage verlangt die Klägerin in erster Instanz S 27.124 brutto samt Anhang von der beklagten Partei als fälliger Differenz zwischen der zugesagten und der tatsächlich ausbezahlten Zusatzpension. Sie brachte vor, daß sie nach dem Pensionsvertrag Anspruch auf eine monatliche Firmenzuschußpension von S 2.418,20 brutto 14 mal jährlich habe. Ihr stehe nämlich 80 % des Unterschiesbetrages zwischen dem letzten pensionsfähigen Monatsbezug und der im Zeitpunkt des Pensionsanfalles gültigen gesetzlichen Pensionshöchstbemessungsgrundlage zu, wobei die Firmenpension und die gesetzliche Pension 80 % des letzten pensionsfähigen Gehalts nicht übersteigen dürften.

Die beklagte Partei beantragte, das Klagebegehren abzuweisen. Sie wendete ein, daß der Pensionsvertrag für den Fall einer negativen Differenz zwischen dem letzten Gehalt und der Pensionshöchstbemessungsgrundlage ausschließlich eine Zuschußpension von mindestens 10 % des pensionsfähigen Monatsbezuges vorsehe. Negative Unterschiedsbeträge könnten überhaupt keine positive Pension bewirken, da sonst die Firmenzuschußpension um so höher ausfallen müßte, je geringer das Gehalt gewesen sei. Derartiges sei nicht beabsichtigt gewesen und auch nie gehandhabt worden. Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es traf im wesentlichen noch folgende Festsstellungen:

Nach 15jähriger Unternehmenszugehörigkeit erhielt die Klägerin eine mit 22.Dezember 1976 datierte schriftliche "Pensionszusicherung". Es handelte sich dabei um ein von der Firmenleitung gefertigtes, mit Schreibmaschine vorgeschriebenes Formular, das für alle Dienstnehmer verwendet wurde und in dem jeweils lediglich Namen, Beträge und Daten eingesetzt wurden. Gemäß Punkt I dieser Pensionszusicherung bilden die Pensionsbemessungsgrundlage 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem letzten pensionsfähigen Monatsbezug und der im Zeitpunkt des Pensionsanfalls gültigen monatlichen Pensionshöchstbemessungsgrundlage nach dem ASVG; dies entsprach einem Betrag von S 21.695 brutto.

Nach Punkt II Z 1 erreichte die Pension der Klägerin mit Ende des Jahres 1983 100 % der Bemessungsgrundlage.

Gemäß Punkt VI Z 2 darf die vertraglich geregelte Zuschußpension zuzüglich der gesetzlichen Pension sowie allfälliger sonstiger Ruhe- bzw. Versorgungsgenüsse 80 % des letzten pensionsfähigen Gehaltsbezugs nicht übersteigen. Nach Punkt II Z 2 muß die monatliche Zuschußpension jedoch mindestens 10 % des letzten pensionsfähigen Monatsbezuges betragen.

Mit dieser Pensionszusicherung wollte die Geschäftsführung der beklagten Partei erreichen, daß 80 % jenes Betrages, um den der Letztbezug die Höchstbemessungsgrundlage übersteigt, zur Pensionsbemessungsgrundlage werden. Dadurch wäre allerdings den meisten Dienstnehmern keine Zuschußpension zugestanden. Für sie wurde daher die Untergrenze des Punktes II Z 2 in die Pensionszusicherung aufgenommen.

Zur Zeit des Abschlusses der Betriebsvereinbarung war die lückenlose Anwendung dieser Regelung, die von allen anderen Dienstnehmern akzeptiert worden war, so selbstverständlich, daß sie unverändert in die Betriebsvereinbarung aufgenommen und in dieser wiederum auf die schon vorher verwendeten Musterverträge betreffend die Pensionszusicherung verwiesen wurde. Auf die Höhe des jeweiligen Gehalts hatte die künftige Firmenzuschußpension keinen Einfluß. Rechtlich meinte das Erstgericht, daß unter Geldbeträgen immer nur positive Beträge verstanden würden. Ein Zusatz zur Regelung im Punkt I Z 1 der Zusicherung, daß die zu ermittelnde Differenz positiv sein müsse, sei daher entbehrlich. Für die Dienstnehmer mit negativen Unterschiedsbeträgen zwischen Endbezug und Höchstbemessungsgrundlage sehe Punkt II Z 2 der Zusicherung eine 10 %ige Mindestpension vor; eine solche beziehe die Klägerin ohnehin. Das Berufungsgericht gab der Berufung der Klägerin Folge und sprach ihr den im Berufungsverfahren auf S 36.617,40 brutto samt Anhang ausgedehnten Klagsbetrag zu. Es verhandelte die Rechtssache gemäß § 25 Abs 1 Z 3 ArbGG von neuem, ergänzte die Feststellungen durch wörtliche Wiedergabe der in Betracht kommenden und bereits vom Erstgericht berücksichtigten Bestimmungen der Pensionszusicherung und wies überdies noch auf folgende Regelungen hin:

"I. ....2) Pensionsfähiger Bezug ist der reine Gehaltsbezug. Nicht pensionsfähig sind Remunerationen aller Art, Abschlußgelder sowie sonstige Bezüge, die einmal oder laufend neben den festen Gehaltsbezügen von der Gesellschaft gewährt werden.

3) Der pensionsfähige Monatsbezug darf jedoch den Betrag von

S 23.500 nicht übersteigen, andernfalls hat es bei S 23.500 als pensionsfähigem Monatsbezug zu bewenden."

Im übrigen übernahm es die Feststellungen des Erstgerichts und vertrat die Rechtsauffassung, daß nach Punkt I Z 1 der Pensionszusicherung nicht zwischen positiven und negativen Unterschiedsbeträgen unterschieden werden dürfe. Es sei denkbar, daß etwa nach dem Vorbild einer Ausgleichszulage die nach dem ASVG gewährte Pension durch eine Firmenpension bis zu einem bestimmten, einem Richtsatz vergleichbaren Betrag aufgefüllt werde. Da die Pensionszusicherung einem Mustervertrag entspreche und daher zwischen den Streitteilen nicht ausgehandelt worden sei, könne für deren Auslegung nur der objektive Wortlaut herangezogen werden. Die bisherige Übung, welche der Klägerin nicht habe bekannt sein müssen, sei unbeachtlich. Aus der Betriebsvereinbarung sei schon deshalb nichts zu gewinnen, weil diese auf den Mustervertrag verweise und lediglich die Regelung des Punktes II Z 2 wiederhole. Da der Pensionsvertrag auch eine Auslegung im Sinne des Vorbringens der Klägerin zulasse, müsse die beklagte Partei dessen objektiven Wortlaut gegen sich gelten lassen.

Gegen dieses Urteil richtet sich die aus dem Grunde der Mangelhaftigkeit des Verfahrens und der unrichtigen rechtlichen Beurteilung erhobene Revision der beklagten Partei mit dem Antrag, das Urteil des Erstgerichtes wieder herzustellen und das Klagebegehren abzuweisen. Hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die Klägerin beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist berechtigt.

Gemäß § 31 Abs 1 ArbVG sind die Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, soweit sie nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien regeln, innerhalb ihres Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich. Die mit Betriebsvereinbarung vom 30.September 1975 von der beklagten Partei gemäß § 97 Abs 1 Z 18 ArbVG eingegangene Verpflichtung, betriebliche Pensionsleistungen zu erbringen, schuf somit objektives Recht. Es verschlägt dabei nichts, daß die für den Pensionszuschuß zu erfüllenden Voraussetzungen einem Mustervertrag zu entnehmen waren, da dessen unstrittiger Regelungsinhalt verbindlich übernommen werden sollte. Soweit vorher Pensionszuschüsse nur in Einzelfällen gewährt wurden, hat die Bestimmung, daß nunmehr allen jenen Arbeitnehmern, deren Gehalt bei Erreichung des Pensionsalters unte der Höchstbemessungsgrundlage des ASVG liegt, ein Pensionszuschuß von 10 % des Letztbezuges gebührt, insoferne eine normative Wirkung. Es handelt sich dabei entgegen der Ansicht der Klägerin nicht nur um eine bloße Wissenserklärung, sondern um Inhaltsnormen, weil den Arbeitnehmern der beklagten Partei vor dieser Betriebsvereinbarung trotz Vorliegens eines Mustervertrages generell kein Anspruch auf Zuschußpension zugestanden ist. Der in der Revisionsbeantwortung erstmals erhobene Einwand der Klägerin, der Mustervertrag sei nicht Inhalt der schriftlichen Betriebsvereinbarung gewesen und auch niemals angeschlagen worden, ist unbeachtlich (§ 504 ZPO). Auch wenn die Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung unmittelbar rechtsverbindlich sind, können Einzelvereinbarungen gemäß § 31 Abs 3 ArbVG dann Gültigkeit erlangen, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die durch Betriebsvereinbarungen nicht geregelt sind. In einem solchen Fall ist ein Günstigkeitsvergleich anzustellen (Strasser im ArbVG-Handkommentar 179 f; Schwarz-Löschnigg, Arbeitsrecht 47 f; Spielbüchler in Floretta-Spielbüchler-Strasser, Arbeitsrecht2 I 50 ff). Entgegen der Ansicht der Klägerin steht die Verwendung von Vertragsformblättern, die einer Mehrzahl von Verträgen als Gestaltungsmodell dienen, der Annahme eines - mit Hilfe dieser Formblätter abgeschlossenen - Individualvertrages nicht entgegen. Geht man daher in Übereinstimmung mit dem Vorbringen der Klägerin davon aus, daß mit ihr unter Verwendung des Mustervertrages eine individuelle Pensionsregelung getroffen wurde, ist vorerst die individuelle Vereinbarung so auszulegen, wie sie ein durchschnittlicher Angehöriger des angesprochenen Adressatenkreises (EvBl 1982/94; MietSlg 35.102) nach Treu und Glauben auffassen durfe (JBl 1986, 264; SZ 48/44 ua). Es kommt dabei stets auf den objektiven Erklärungswert und nicht auf die subjektive Auslegung des Erklärungsempfängers an (Koziol-Welser7 I 83 ff). Berücksichtigt man aber im Sinne der §§ 914 ff ABGB zunächst den Wortsinn in seiner gewöhnlichen Bedeutung und ferner die den Erklärungsempfängern erkennbare Absicht der beklagten Partei, ist für die Klägerin nichts gewonnen. Es ist vielmehr dem Erstgericht darin beizupflichten, daß die im Punkt I Z 1 der Pensionszusicherung erwähnte Differenz des Monatsbezugs zur Höchstbemessungsgrundlage nur einen allfälligen Mehrbezug der Arbeitnehmer betreffen kann, nicht aber einen darunter liegenden Minderbezug. Es entspricht schon den Grundsätzen des Pensionsversicherungsrechts, daß sich die Alterspension nach der Höhe des maßgeblichen und ruhegenußfähigen Einkommens richtet. Nur erzielte Einkommen wirken in der Regel pensionsschöpfend. Der vorliegenden Zusage der beklagten Partei über eine Firmenzuschußpension ist eindeutig der Sinn und Zweck zu entnehmen, daß diejenigen Arbeitnehmer, die ein die Pensionshöchstbemessungsgrundlage übersteigendes Einkommen haben, für ihre

Alterspension keine Nachteile erleiden sollen. Daß es der beklagten Partei wohl auf die Begrenzung der Höhe der Bemessungsgrundlage und somit auch auf die Geringhaltung einer möglichen (positiven) Differenz ankam, zeigen unter anderem die Aufzählung der nichtpensionsfähigen Leistungen im Punkt I Z 2 der Zusicherung und die Bestimmung, daß der pensionsfähige Monatsbezug den Betrag von S 23.500 nicht übersteigen dürfe. Nach Ansicht der Klägerin würde aber die Zuschußpension um so höher ausfallen, je weniger ein Arbeitnehmer ins Verdienen gebracht hätte. Eine solche Regelung wäre so außergewöhnlich, daß sie wohl ausdrücklich und unmißverständlich erfolgen hätte müssen. So wurde die Zusage einer Firmenzuschußpension von den Arbeitnehmern der beklagten Partei auch nie verstanden. Insoweit kommt den die Höhe der Zuschußpension betreffenden und den diesbezüglichen Inhalt des Mustervertrages wiederholenden Bestimmungen der Betriebsvereinbarung zumindest eine maßgebliche Bedeutung für die Auslegung der Individualvereinbarung zu, da sie die Ansicht des angesprochenen Adressatenkreises wiedergibt. Der Einwand der Klägerin, daß durch Punkt VI Z 2 der Zusicherung für die Ruhegenüsse ohnehin eine Höchstgrenze von 80 % des letzten Gehaltsbezuges vorgesehen sei, betrifft nicht die grundsätzliche und vorher zu lösende Frage der Bemessungsgrundlage, aus der sich nach ihrer eigenen Berechnung sogar eine Gesamtpension von monatlich S 14.937,80 brutto ergeben würde. Auch mit der Pensionshöchstgrenze von 80 % des letzten ruhegenußfähigen Einkommens sollte offenbar nur bewirkt werden, daß die besserverdienenden Arbeitnehmer zwar keinen Schaden aus der unter ihrem Einkommen liegenden Höchstbemessungsgrundlage erleiden, aber auch nicht mehr erhalten sollen als 80 % ihres letzten pensionsfähigen Einkommens. Der zusätzlichen Ankündigung in der Pensionszusicherung, daß die Klägerin mit 31.Dezember 1983 100 % der Bemessungsgrundlage erreichen werde, kommt in Anbetracht des Vorliegens eines schematisch ausgefüllten Vertragsformblattes ebensowenig Bedeutung zu wie der (überflüssigen) Begrenzung ihres pensionsfähigen Monatsbezuges auf S 23.500. Da sich aus dem Einkommen der Klägerin sohin kein für die Bemessung heranzuziehender Unterschiedsbetrag im Sinne des Punktes I Z 1 der Zusicherung ergibt, ist für sie allein die Bestimmung des Punktes II Z 2 maßgeblich, wonach ihre monatliche Zuschußpension mindestens 10 % des letzten pensionsfähigen Monatsbezuges betragen muß. Wenn aber das im Wege der Auslegung der schriftlichen Pensionszusicherung gefundene Ergebnis eindeutig ist, besteht für die Undeutlichkeitsregel des § 915 zweiter Halbsatz ABGB kein Raum mehr (Rummel in Rummel ABGB § 915 Rz 1; JBl 1978, 387; SZ 40/57 ua). Daraus folgt, daß sich die Klägerin nicht auf eine Einzelvereinbarung berufen kann, die für sie günstiger wäre als die Bestimmung des § 3 Z 2 a der Betriebsvereinbarung.

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

Anmerkung

E11134

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1987:014OBA00026.87.0520.000

Dokumentnummer

JJT_19870520_OGH0002_014OBA00026_8700000_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