jusline®
»» Recht. Schnell

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

# TE OGH 1975/12/16 4Ob60/75

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 16.12.1975

**Norm**

ABGB §1152
Angestelltengesetz §16

**Kopf**

SZ 48/135

**Spruch**

Dem Dienstgeber steht es grundsätzlich frei, freiwillige Zuwendungen an seine Dienstnehmer an bestimmte Bedingungen zu knüpfen und auf bestimmte Gruppen von Dienstnehmern zu beschränken, solange er dabei nicht willkürlich und sachfremd differenziert und damit gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt

Der Dienstgeber kann Angestellte, die an einem bestimmten Stichtag seinem Betrieb nicht mehr angehören oder bereits in gekundigter Stellung sind, durch eine generelle, im voraus erlassene Regelung vom Genuß einer freiwilligen Zuwendung ausschließen

OGH 16. Dezember 1975, 4 Ob 60/75 (LG Klagenfurt 3 Cg 12/74; ArbG Klagenfurt Cr 198/73)

**Text**

Der Kläger war vom 16. August 1968 bis zum 30. September 1971 Angestellter der Beklagten. Er war in der Filiale Klagenfurt als selbständiger Kreditsachbearbeiter tätig. Am 1. Jänner 1969 wurde ihm die Handlungsvollmacht für diese Filiale erteilt. Das Dienstverhältnis wurde vom Kläger durch Kündigung zum 30. September 1971 beendet.

Im vorliegenden Rechtsstreit verlangt der Kläger von der Beklagten die Zahlung von 5622 S samt Anhang. Die Beklagte zahle alljährlich im April an sämtliche Angestellten eine Gratifikation in der ungefähren Höhe eines Monatsgehaltes für das jeweils vergangene Geschäftsjahr; auch der Kläger habe im April 1971 eine solche Gratifikation für 1970 erhalten. Für das Jahr 1971 sei ihm jedoch nichts mehr ausgezahlt worden, obgleich er in diesem Jahr neun Monate lang als Funktionär der Beklagten gearbeitet habe. Die Beklagte sei zur Zahlung verpflichtet, weil sie seit mehr als zehn Jahren allen Angestellten solche Gratifikationen gewährt habe; sie habe wohl den (unerheblichen) Vorbehalt der Freiwilligkeit gemacht, vom Kläger aber keine Bestätigung der Unverbindlichkeit und Widerruflichkeit ihrer Leistung verlangt. Dem Kläger gebühre daher auf Grund des Gleichbehandlungsgrundsatzes und der §§ 16, 40 AngG, ein aliquoter Teil der Gratifikation für 1971 in der Höhe des eingeklagten Betrages.

Die Beklagte hat die Klageforderung der Höhe nach außer Streit gestellt, im übrigen aber ihre Zahlungspflicht bestritten und die Abweisung des Klagebegehrens beantragt. Die von ihr alljährlich gezahlten Gratifikationen seien dem Gründe und der Höhe nach freiwillige Leistungen, welche vom Vorstand der Beklagten in jedem Jahr neu beschlossen würden. Dieser Umstand werde den Angestellten der Beklagten bei der jeweiligen Auszahlung schriftlich zur Kenntnis gebracht und von ihnen durch ihre Unterschrift bestätigt. Auch der Kläger habe ein solches Schreiben der

Beklagten durch seine Unterschrift zustimmend zur Kenntnis genommen und damit den Vorbehalt der Freiwilligkeit dieser Leistung anerkannt. Auf Grund der Richtlinien der Beklagten sei die Auszahlung der Gratifikation an bestimmte Voraussetzungen gebunden, insbesondere an eine zweijährige Wartezeit; die Gratifikation werde überdies dann nicht gewährt, wenn ein Dienstnehmer am 1. März des Folgejahres nicht mehr im aktiven Dienstverhältnis stehe oder sich bereits im Kündigungsstadium befinde.

Demgegenüber hat sich der Kläger darauf berufen, daß ihm die von der Beklagten angeführten betriebsinternen Richtlinien nie zur Kenntnis gebracht worden und daher unbekannt gewesen seien.

Das Erstgericht erkannte im Sinne des Klagebegehrens und ging dabei von der Erwägung aus, daß die Gratifikationszahlungen der Beklagten einer langjährigen innerbetrieblichen Übung entsprächen. Die Angestellten der Beklagten müßten zwar bei der Auszahlung eine Erklärung unterschreiben, in der sie den freiwilligen Charakter dieser Sonderzahlung zur Kenntnis nehmen, doch habe diese Erklärung mangels eines Hinweises auf die Unverbindlichkeit und jederzeitige Widerruflichkeit der Zahlung das Entstehen eines Remunerationsanspruches für die Zukunft nicht ausschließen können. Die Auszahlungsrichtlinien der Beklagten seien dem Kläger - mit Ausnahme der zweijährigen Wartezeit - weder am Beginn noch während der Dauer des Dienstverhältnisses bekannt gewesen. Der Ausschluß des Klägers von der Gratifikation für das Jahr 1971 widerspreche im übrigen auch dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, welchem sich die Beklagte nicht durch den Hinweis auf interne, ihren Dienstnehmern unbekannte Auszahlungsrichtlinien entziehen könne.

Infolge Berufung der Beklagten wies das Berufungsgericht das Klagebegehren ab. Es führte die Verhandlung gemäß § 25 Abs. 1 Z. 3 ArbGG von neuem durch und kam dabei zu folgenden Sachverhaltsfeststellungen:

Vor seinem Eintritt bei der Beklagten war der Kläger bei der Gewerbebank in K beschäftigt gewesen. Für seinen Arbeitsplatzwechsel war auch der Umstand bestimmend gewesen, daß ihm der Filialdirektor Dr. G bei den Besprechungen über die Bedingungen seines Arbeitsvertrages eine Gratifikation in Aussicht gestellt hatte. Durch die Hoffnung auf diese Gratifikation war das Dienstverhältnis für den Kläger attraktiv geworden; sie bildet für ihn - neben dem Umstand, daß bei der Gewerbebank die anderen Mitarbeiter nicht ganz seinem Geschmack entsprochen hatten - die Motivation für den Wechsel des Arbeitsplatzes.

Dr. G hatte dem Kläger anläßlich dieser Erörterung erklärt, daß die in Rede stehende Gratifikation eine an gewisse Voraussetzungen geknüpfte freiwillige Leistung der Beklagten sei, deren Höhe alljährlich vom Vorstand der Beklagten mit dem Zentralbetriebsrat ausgehandelt werde. Wie es sich mit dieser Leistung im Fall einer Beendigung des Dienstverhältnisses verhalte, wurde damals nicht besprochen; dem Kläger war aber bekannt, daß die Gratifikation erst nach einer Wartezeit von zwei Jahren ausgezahlt werde. Während der Tätigkeit des Klägers für die Beklagte wurde das Dienstverhältnis eines Angestellten namens F beendet, welcher seinen Anspruch auf die Gratifikation verloren hatte. Der Fall wurde mit dem Kläger, welcher praktisch Stellvertreter des Filialdirektors Dr. G war, besprochen, so daß der Kläger über die Bestimmungen aus Anlaß der Beendigung des Dienstverhältnisses Kenntnis hatte, weil er sich mit Dr. G über diesen Fall unterhalten hatte.

Der Vorstand der Beklagten setzt die Höhe der Gratifikation alljährlich auf Grund des Geschäftserfolges neu fest. Das geschah auch im Jahr 1972, allerdings nach längerdauernden, harten Verhandlungen mit dem Betriebsrat.

Anläßlich der Auszahlung der Gratifikation für das Geschäftsjahr 1970 hatte der Kläger am 31. März 1971 folgendes Schreiben der Beklagten vom selben Tag "zustimmend zur Kenntnis genommen":

"Betrifft: Gratifikation für das Geschäftsjahr 1970.

Unser Institut konnte im vergangenen Geschäftsjahr wieder ein günstiges Ergebnis erzielen, wozu Sie als Funktionär beigetragen haben.

Wir danken Ihnen für Ihre erfolgreiche Mitarbeit und bringen - in Anerkennung Ihrer Tätigkeit - über Beschluß des Vorstandes eine Gratifikation, deren Höhe Sie aus dem Gehaltsstreifen (Pos. 01) ersehen, an Sie zur Auszahlung; bekanntlich stellt diese Gratifikation eine freiwillige Leistung dar, deren Ausmaß und Auszahlung alljährlich neu beschlossen wird. Personalabteilung

....."

Rechtlich war das Berufungsgericht der Ansicht, daß die Beklagte durch das Schreiben vom 31. März 1971 die

Freiwilligkeit ihrer Leistung hinlänglich betont und damit ihre Dispositionsbefugnis voll gewahrt habe; eine konkludente Verpflichtung der Beklagten zur regelmäßigen Auszahlung solcher Gratifikationen sei damit nicht entstanden. Handle es sich aber um eine freiwillige Leistung der Beklagten, dann stehe es ihr frei, die Gewährung der Gratifikation auch an bestimmte Bedingungen zu knüpfen. Der Kläger habe diese Bedingungen zumindest seit Beendigung des Dienstverhältnisses des Angestellten F gekannt und auch dem Schreiben Beilage ./I zweifelsfrei entnehmen müssen, daß ihm kein Recht auf Zahlung der Gratifikation zustand; er könne sich daher auch nicht auf § 16 AngG berufen. Von einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch willkürliche oder sachfremde Schlechterstellung des Klägers könne bei dieser Sachlage keine Rede sein.

Der Oberste Gerichtshof gab der Revision des Klägers Folge, hob das angefochtene Urteil auf und wies die Rechtssache zur neuerlichen Entscheidung nach Ergänzung des Verfahrens an das Berufungsgericht zurück.

**Rechtliche Beurteilung**

Aus der Begründung:

Bei der rechtlichen Beurteilung des festgestellten Sachverhalts ist zunächst auf die ständige Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes zu verweisen, wonach eine regelmäßig in gleicher Höhe gewährte Remuneration, mit welcher der Dienstnehmer rechnen kann, dann den Charakter einer freiwilligen Zuwendung verliert und einen Anspruch auf Zahlung begrundet, wenn mangels ausdrücklicher Betonung des freiwilligen, unverbindlichen und jederzeit widerruflichen Charakters der Zuwendung ein Entgeltanspruch als stillschweigend vereinbart oder nach Ortsgebrauch bestehend angenommen werden kann

(SZ 7/205; SZ 25/187; Arb. 5533; Arb. 5810; Arb. 7294 = SozM IAe,

406; Arb. 7534 = EvBl. 1962/394 = SozM IAe 449 u. a.; vgl. dazu auch

Mayer - Maly, Österreichisches Arbeitsrecht, 40, 81; Mayer - Maly,

Die Weihnachtsremuneration, JBl. 1956, 196; Martinek - Schwarz, AngG[2], 221 § 16 Anm. 1). Das alljährliche Herantreten der Dienstnehmer an den Dienstgeber wegen Auszahlung einer solchen Remuneration macht dabei für sich allein die Zuwendung noch nicht zu einer freiwilligen Leistung, dies vor allem dann, wenn ein derartiges regelmäßiges Ansuchen nur den Zweck verfolgt, die

rechtzeitige Auszahlung der Zuschüsse zu gewährleisten (Arb. 6512 =

SozM IAe 188; Arb. 7427 = JBl. 1962, 216). Der in diesem Zusammenhang von den Untergerichten ausführlich erörterten, vom Erstgericht verneinten, vom Berufungsgericht aber bejahten Frage, ob das vom Kläger "zustimmend zur Kenntnis genommene" Schreiben der Beklagten vom 31. März 1971 einen hinlänglich deutlichen Vorbehalt der Freiwilligkeit, Unverbindlichkeit und jederzeitigen Widerruflichkeit der Zuwendung enthalten hatte, kommt jedoch im vorliegenden Fall aus nachstehenden Erwägungen vorerst keine entscheidungswesentliche Bedeutung zu:

Unbestritten steht fest, daß die Beklagte die in Rede stehende Gratifikation - wenn auch auf Grund einer jährlich wiederkehrenden besonderen Beschlußfassung ihres Vorstandes - schon seit mehr als zehn Jahren regelmäßig an ihre Angestellten auszahlt. Daß eine solche (vom Kläger als "Bilanzgeld" bezeichnete) Sonderzuwendung auch für das Jahr 1971 gewährt wurde, haben die Untergerichte zwar nicht ausdrücklich festgestellt, ist aber auf Grund des Schreibens des Angestellten-Zentralbetriebsrates der Beklagten vom 4. Feber 1972 anzunehmen und im übrigen vom Kläger selbst in seiner Parteiaussage vor dem Berufungsgericht als richtig zugestanden worden. Der Streit geht also nicht um die Frage, ob die Beklagte im Frühjahr 1972 auf Grund regelmäßiger Vorbehalte in den vergangenen Jahren berechtigt gewesen wäre, die Auszahlung der Gratifikation für 1971 ganz oder teilweise zu verweigern - was sie gar nicht getan hat -, sondern ausschließlich darum, ob sie sich dem Kläger gegenüber mit Erfolg auf ihre internen, dem Kläger zwar nicht bei Begründung des Dienstverhältnisses, wohl aber während dessen Dauer bekanntgewordenen Richtlinien berufen konnte, wonach die Gratifikation nur solchen Angestellten gewährt wird, die am 1. März des jeweils folgenden Jahres noch in einem aktiven, ungekundigten Dienstverhältnis zur Beklagten stehen.

Bei der Beurteilung dieser Frage ist davon auszugehen, daß der Kläger erst am 16. August 1968 und damit zu einem Zeitpunkt in die Dienste der Beklagten getreten ist, in welchem die Angestellten der Beklagten schon seit mehreren Jahren alljährlich im Frühjahr eine Gratifikation für das jeweils vorangegangene Geschäftsjahr erhalten hatten; die Aussicht auf diese Sonderzuwendung - welche von Dr. G als eine "an gewisse Voraussetzungen geknüpfte freiwillige

Leistung" der Beklagten bezeichnet worden war - war für den Kläger ein wesentlicher Beweggrund seines Wechsels von der Gewerbebank zur Beklagten gewesen. Mangels einer abweichenden Vereinbarung konnte also der Kläger durch seinen Eintritt in das Unternehmen der Beklagten dieser gegenüber nur dann einen Rechtsanspruch auf die jährliche Gratifikation erwerben, wenn und soweit ein solcher Anspruch entweder den anderen Dienstnehmern der Beklagten schon damals zugestanden war (vgl. dazu EvBl. 1965/400 = SozM III E 313; ähnlich auch LG für ZRS Wien in Arb. 5595) oder überhaupt erst in der Folgezeit - etwa durch Unterlassen eines bis dahin regelmäßig gemachten Freiwilligkeitsvorbehaltes - begrundet wurde.

In diesem Zusammenhang ist aber festzuhalten, daß es dem Dienstgeber grundsätzlich freistehen muß, freiwillige Zuwendungen an seine Dienstnehmer an bestimmte Bedingungen zu knüpfen und auf bestimmte Gruppen von Dienstnehmern zu beschränken, solange er dabei nicht willkürlich und sachfremd differenziert und damit gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt. Dabei kann er insbesondere auch solche Angestellte, die an einem bestimmten Stichtag seinem Betrieb nicht mehr angehören oder bereits in gekundigter Stellung sind, durch eine generelle, im voraus erlassene Regelung vom Genuß einer freiwilligen Zuwendung ausschließen (vgl. Mayer - Maly, Die Weihnachtsremuneration, JBl. 1956, 196, (200)). War also die hier in Rede stehende Gratifikation in jenem Zeitpunkt, in welchem ihre Auszahlung erstmals auf die am 1. März des folgenden Jahres im ungekundigten Aktivstand befindlichen Dienstnehmer eingeschränkt wurde, noch eine freiwillige, jederzeit widerrufliche Zuwendung der Beklagten an ihre Angestellten - was naturgemäß insbesondere dann zuträfe, wenn die Beklagte die Gewährung dieser Zuwendung von Anbeginn an diese Voraussetzung geknüpft hätte -, dann wäre damit der Annahme eines Rechtsanspruches auch solcher Dienstnehmer, die - wie der Kläger - die genannte Voraussetzung nicht erfüllen, von vornherein der Boden entzogen. Auch ein allenfalls zu einem späteren Zeitpunkt mangels regelmäßiger Betonung des freiwilligen Charakters der Leistung begrundeter Rechtsanspruch der Dienstnehmer auf die jährliche Gratifikation könnte in diesem Fall nicht über die bisherigen Leistungen der Beklagten hinausgehen und wäre daher den gleichen Beschränkungen unterworfen wie die bis

dahin freiwillig gewährten Zuwendungen (vgl. Arb. 8806 = SozM I C

751 = ZAS 1971, 142; SozM I C, 795). Anders wäre die Rechtslage dann

zu beurteilen, wenn sich die Beklagte im Zeitpunkt der erstmaligen Anwendung der mehrfach erwähnten Anspruchsrichtlinien bereits durch regelmäßige, an keine Stichtage oder sonstige Beschränkungen gebundene Auszahlung der jährlichen Gratifikation ohne ausreichenden Vorbehalt der Freiwilligkeit und Widerruflichkeit dieser Leistung ihrer Dispositionsfreiheit begeben hätte; nur in diesem Fall wäre es der Beklagten verwehrt gewesen, das ihren Dienstnehmern durch dieses Verhalten bereits entstandene Recht auf uneingeschränkte Weitergewährung der regelmäßigen Zuwendung nachträglich durch Ausschluß bestimmter Gruppen von Dienstnehmern von Bezug der Gratifikation oder sonstige Bedingungen einseitig zu beschränken oder aufzuheben.

Um beurteilen zu können, ob die erstmalige Anwendung der in Rede stehenden Anspruchsrichtlinien einem zu diesem Zeitpunkt bereits erworbenen Recht der Dienstnehmer der Beklagten widersprochen hat, bedarf es also vor allem der - von den Untergerichten bisher nicht getroffenen - Feststellung, seit wann die Beklagte die Auszahlung der jährlichen Gratifikation tatsächlich von der Erfüllung der in den Richtlinien enthaltenen Voraussetzungen abhängig gemacht hat. Sollte sich dabei herausstellen, daß die Beklagte die jährliche Gratifikation von Anfang an nur solchen Dienstnehmern gewährt hat, die am 1. März des jeweils folgenden Jahres noch in einem aktiven, ungekundigten Dienstverhältnis standen, dann scheidet damit, wie oben ausgeführt, ein Rechtsanspruch des Klägers auf Zahlung der Gratifikation auch für das Jahr 1971 von vornherein aus. Hat die Beklagte aber die erwähnte Gruppe von Dienstnehmern erst später vom Genuß der - bis dahin ohne Beschränkung ausgezahlten - Gratifikation ausgeschlossen, dann wird es im Sinne der obigen Rechtsausführungen darauf ankommen, ob die Beklagte bis zu diesem Zeitpunkt durch regelmäßige Betonung des freiwilligen Charakters dieser Leistung ihre Dispositionsfreiheit gewahrt und damit das Entstehen eines Rechtsanspruches ihrer Dienstnehmer auf diese Zuwendung verhindert hatte.

Zur Behebung der aufgezeigten Mängel mußte das angefochtene Urteil aufgehoben und dem Berufungsgericht eine neuerliche, nach Verfahrensergänzung zu fällende Entscheidung aufgetragen werden.

**Anmerkung**

Z48135

**Schlagworte**

Dienstgeber kann Dienstnehmer von freiwilligen Zuwendungen ausschließen, Dienstnehmer, Dienstgeber kann - von freiwilligen Zuwendungen, ausschließen, Freiwillige Zuwendungen, Dienstgeber kann Dienstnehmer von -, ausschließen

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:1975:0040OB00060.75.1216.000

**Dokumentnummer**

JJT_19751216_OGH0002_0040OB00060_7500000_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