jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1979/5/8 4Ob35/79

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 08.05.1979

Norm

ABGB §6
ABGB §7
ABGB §863
ABGB §1152
Arbeitsverfassungsgesetz §11

Kopf

SZ 52/76

Spruch

Begrundet der Arbeitgeber durch regelmäßiges, vorbehaltsloses Gewähren bestimmter Leistungen an die Gesamtheit seiner Arbeitnehmer eine betriebliche Übung, die seinen Willen, sich insoweit auch für die Zukunft zu verpflichten, unzweideutig zum Ausdruck bringt, dann wird diese Übung durch die - gleichfalls schlüssige (§ 863 ABGB) - Zustimmung der Arbeitnehmer zum Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge. Eine regelmäßig gewährte Zuwendung, mit welcher die Arbeitnehmer rechnen können, begrundet dann einen Anspruch auf Zahlung, wenn mangels ausdrücklicher Betonung ihres freiwilligen, unverbindlichen und jederzeit widerruflichen Charakters ein Entgeltanspruch als stillschweigend vereinbart oder nach Ortsgebrauch bestehend angenommen werden kann

Erfüllt der Arbeitgeber - für die Arbeitnehmer bei sorgfältiger Prüfung erkennbar - mit der Gewährung einer bestimmten Zulage eine bloß vermeintlich bestehende Pflicht, ohne daß Anhaltspunkte dafür bestehen, daß er damit freiwillig eine Verbindlichkeit zu einer zusätzlichen Leistung übernehmen, wolle, dann können die Arbeitnehmer aus dem tatsächlichen dem erklärten Parteiwillen widersprechenden Gewähren dieser Leistung nicht auf eine Rechtsbindung für die Zukunft schließen

OGH 8. Mai 1979, 4 Ob 35/79 (LG Salzburg 31 Cg 54/78; ArbG Salzburg Cr 100/78)

Text

Der Kläger begehrt von der beklagten Kongregation die Zahlung eines Betrages von 6364.28 S samt Anhang als Differenz zwischen den von ihm tatsächlich empfangenen Sonderzahlungen und den ihm unter Einrechnung der Leistungszulage gebührenden Sonderzahlungen. Auf das zwischen ihm und der beklagten Partei abgeschlossene und aufrecht bestehende Arbeitsverhältnis komme der Kollektivvertrag vom 1. Jänner 1973 samt der einen integrierenden Bestandteil bildenden Zulagenordnung des Landeskrankenhauses Salzburg zur Anwendung. Dieser Kollektivvertrag sei zwischen der Gewerkschaft für Handel, Transport und Verkehr einerseits und dem Kardinal Schwarzenberg'schen öffentlichen Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern des Heiligen Vinzenz von Paul abgeschlossen worden. Auf Grund dieser Zulagenordnung erhalte der Kläger neben anderen Zulagen monatlich die "kleine Erschwerniszulage" und die Leistungszulage. Bis zum Juni 1975 seien diese beiden Zulagen in die Berechnungsgrundlage von Urlaubsgeld

und Weihnachtsremuneration neben der Verwaltungszulage und der Haushaltszulage einbezogen worden. Diese Sonderzahlungen stunden allen Arbeitnehmern jährlich in der Höhe je eines Monatsgrundbezuges "plus Pauschale", zahlbar in vier gleichen Teilen, jeweils zum Ende eines Quartals zu. Die vorerwähnte Einbeziehung sei sowohl beim Kläger als auch bei allen anderen Arbeitnehmern erfolgt. Ab Juli 1975 seien Erschwernis- und Leistungszulage mit der Begründung nicht mehr in die Sonderzahlungen eingerechnet worden, daß eine solche Einbeziehung auch im Landeskrankenhaus Salzburg nicht erfolgte. (Da der Kläger das Klagebegehren um die auf die Erschwerniszulage entfallenden Teilbeträge eingeschränkt hat, wird diese Zulage in der Folge nicht mehr erwähnt.)

Die beklagte Partei habe später die Verpflichtung zur Einrechnung anerkannt. Davon abgesehen, stehe dem Kläger ein solcher Anspruch aber auch nach § 16 des erwähnten Kollektivvertrages (arg: "plus Pauschale") sowie auf Grund der Tatsache zu, daß die beklagte Partei von 1973 bis Juni 1975 ohne jeden Vorbehalt die Leistungszulage in die Sonderzahlungen eingerechnet und ausgezahlt habe. Die beklagte Partei berufe sich zu Unrecht auf die Verfallsbestimmung des § 21 Kollektivvertrag, weil diese Vorschrift eine taxative Aufzählung der von ihr betroffenen Entgeltansprüche enthalte, in der jedoch Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsremuneration) nicht aufscheinen. Der Kläger begehre daher für die Jahre 1975 bis 1977 die - nach Jahren aufgeschlüsselten und der Höhe nach außer Streit stehenden - Beträge von insgesamt 5758.43 S brutto samt Anhang.

Die beklagte Partei beantragte Klagsabweisung. Sie gab zunächst zu daß der vorerwähnte Kollektivvertrag auf das Arbeitsverhältnis der Streitteile anzuwenden sei. Da im Kollektivvertrag nur ein einziges Pauschale, nämlich das Überstundenpauschale, erwähnt werde, umfasse der in § 16 erwähnte Ausdruck "Monatsgrundbezug plus Pauschale" keinerlei Zulagen; diese seien daher nur 12 mal im Jahr auszuzahlen. Die beklagte Partei habe in der Zeit von Jänner 1973 bis März 1975 nur infolge eines Irrtums diese Zulage 14mal im Jahr ausgezahlt. In der Folge sei sie ohne Widerspruch und zumindest, mit konkludenter Zustimmung des Betriebsrates und der betroffenen Arbeitnehmer nur noch 12 mal im Jahr ausgezahlt worden. Ein Anerkenntnis sei nicht erfolgt. Im übrigen werde Verfall im Sinne des § 21 des Kollektivvertrages hinsichtlich jener Ansprüche eingewendet, die sich auf einen vor dem 14. November 1977 liegenden Zeitraum beziehen.

Im späteren Prozeßverlauf bestritt die beklagte Partei die Anwendbarkeit des erwähnten Kollektivvertrages auf das zwischen den Prozeßparteien bestehende Arbeitsverhältnis, weil dieser für die Arbeitgeberseite mangels Vorliegen einer Vertretungsbefugnis nicht rechtswirksam unterfertigt worden sei. Die von der beklagten Partei ab 1973 gezahlte Leistungszulage sei auf Grund einer mündlich getroffenen Vereinbarung der durch den Betriebsrat vertretenen Belegschaft des Krankenhauses und dessen Verwaltung gewährt worden. Nach dieser Vereinbarung sollte den Arbeitnehmern die Zulage nach der für die Bediensteten an den Salzburger Landeskrankenanstalten geltenden Zulagenordnung zustehen.

Außer Streit steht, daß die Leistungszulage, solange sie insgesamt 14mal pro Jahr ausgezahlt wurde, mit den Sonderzahlungen jeweils am 1. April, 1. Juli, 1. Oktober und 15. Dezember eines jeden Jahres im nachhinein ausgezahlt wurde. Ab April 1975 wurde sie nur noch 12mal jährlich ausgezahlt.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es traf folgende wesentliche Feststellungen: Der Kläger ist seit 17 Jahren als Schlosser (Arbeiter) im Krankenhaus der beklagten Partei in S beschäftigt; seit 1965 ist er Mitglied des Betriebsrates. Die Bediensteten des Landes Salzburg, darunter auch jene der Salzburger Landeskrankenanstalten, erhalten seit 1. Dezember 1972 12 mal im Jahr eine in einem bestimmten Prozentsatz des Gehaltsansatzes 5/2 fixierte allgemeine Leistungszulage. Rechtsgrundlage ist ein Beschluß der Salzburger Landesregierung; die Zulage ist im Zulagenkatalog für Salzburger Landesbedienstete enthalten.

Am 1. August 1970 wurde zwischen dem streitgegenständlichen Krankenhaus und der Gewerkschaft Handel, Transport und Verkehr ein Kollektivvertrag abgeschlossen, der beim Einigungsamt Wien hinterlegt und in der Wiener Zeitung kundgemacht wurde. Der persönliche Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages erstreckte sich auf alle Angestellten und Arbeiter (ausgenommen Ärzte und geistliches Personal) der allgemeinen öffentlichen Krankenanstalten Salzburgs, deren Träger römisch - katholische Orden oder Kongregationen sind. Ein zwischen den vorgenannten Parteien abgeschlossener späterer Kollektivvertrag ist beim Einigungsamt Wien nicht registriert.

Im Jahr 1973 wurde ein neuer Kollektivvertrag zwischen den vorgenannten Parteien mit demselben persönlichen Geltungsbereich abgeschlossen. Für den Arbeitgeber wurde dieser Kollektivvertrag von der Verwalterin des Krankenhauses S. Romana E, unterfertigt. Für den Vertragsabschluß war das Bestreben der Arbeitnehmerseite

maßgebend, eine Bezahlung wie nach dem Zulagenkatalog 1972 für Salzburger Landesbedienstete zu erreichen. Gemäß § 16 dieses Kollektivvertrages gebührt allen Arbeitnehmern jährlich ein Urlaubsgeld und eine Weihnachtsremuneration in der Höhe "je eines Monatsbezuges plus Pauschale", zahlbar in vier gleichen Teilen, jeweils am Ende eines Quartals. Der Kollektivvertrag sollte mit 1. Jänner 1973 in Kraft treten. Nach § 21 dieses Kollektivvertrages müssen Ansprüche auf Zahlung von Zuschlägen, Zulagen und Lohn oder Gehalt bei sonstigem Verfall innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit bei der Anstaltsleitung schriftlich geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstermin gilt der Auszahlungstag jener Gehalts- oder Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind bei sonstigem Ausschluß binnen drei Monaten geltend zu machen. Die Zulagenordnung des Landeskrankenhauses Salzburg bildet einen integrierenden Bestandteil des Kollektivvertrages, der weder hinterlegt, noch kundgemacht wurde. Zwischen den Parteien, die diesen Kollektivvertrag abgeschlossen hatten, wurde nunmehr auf Grund des erwähnten Zulagenkataloges 1972 eine Vereinbarung über die Zulagen getroffen. Hiebei wurde die Zulagenordnung auf die Bediensteten des gegenständlichen Krankenhauses zugeschnitten. Nach § 18 dieser Zulagenordnung erhalten alle Bediensteten des genannten Krankenhauses eine Leistungszulage, die jedoch zum Unterschied vom Zulagenkatalog nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt wurde. Nach dem § 25 der vereinbarungsgemäß mit 1. Jänner 1973 in Kraft tretenden Zulagenordnung gebühren die laufenden monatlichen Zahlungen 12mal im Jahr. Die Bestimmungen des vorerwähnten Kollektivvertrages und der Zulagenordnung stellten die Arbeitnehmer des Krankenhauses im gesamten besser, als dies vor dem 1. Jänner 1973 der Fall war. Kollektivvertrag und Zulagenordnung wurden den Arbeitsverhältnissen der Bediensteten des Krankenhauses, darunter auch dem Arbeitsverhältnis des Klägers, zugrundegelegt und auf sie angewendet. Auf Grund des im Krankenhaus aufgelegten Kollektivvertrages sowie der Zulagenordnung erhielten die Bediensteten des Krankenhauses ab 1973 zum Grundlohn die Familien-, Verwaltungsdienst- und Leistungszulage. Vor diesem Zeitpunkt hatten sie nur Grundlohn und Familienzulage erhalten. Trotz der entgegenstehenden Vereinbarung (§ 25 der Zulagenordnung) erhielten die Bediensteten des Krankenhauses vorerst die Leistungszulage 14mal jährlich, bzw. wurde sie bei der Berechnung der Sonderzahlungen berücksichtigt. Es war der erklärte Wille der Streitteile, daß der Inhalt der Vereinbarung über den Kollektivvertrag und die Zulagenordnung auf das Arbeitsverhältnis der Streitteile angewendet werden solle.

Im März 1975 nahm Schwester Romana E, die das Krankenhaus leitete, als sie die Zulagenordnung mit der tatsächlichen Auszahlung verglich, wahr, daß die tatsächliche Auszahlung der Leistungszulage mit dem Inhalt der Zulagenordnung nicht übereinstimmte; sie stellte mit 1. April 1975 die Einrechnung der Leistungszulage in die Sonderzahlungen ein. Davon setzte sie den Betriebsratsobmann in Kenntnis. Im Jahr 1973 hatte sie der die Lohnverrechnung durchführenden Arbeitnehmerin lediglich aufgetragen, die Zulagenordnung anzuwenden; sie hatte ihr nicht gesagt, wie oft die Leistungszulage gezahlt werden sollte. Die Lohnverrechnung wurde der Krankenhausleiterin immer vorgelegt und hätte von ihr kontrolliert werden müssen.

Im Sommer 1977 wurde der Sekretär der Landesstelle Salzburg der zuständigen Gewerkschaft von einem Kontrollorgan der Salzburger Gebietskrankenkasse darauf aufmerksam gemacht, daß ab April 1975 die Leistungszulage bei der Berechnung der Sonderzahlungen nicht berücksichtigt worden sei. Der Gewerkschaftssekretär teilte hierauf der Schwester Klara L, die nach dem September 1975 die Leitung des Krankenhauses übernommen hatte, mit, daß die von der beklagten Partei gewährte Leistungszulage mit der den Salzburger Landesbediensteten zustehenden Leistungszulage nichts zu tun habe. Schwester L hatte nämlich als Grund für die Änderung der Auszahlung angegeben, daß auch die Salzburger Landeskrankenanstalten die Leistungszulage in die Sonderzahlungen nicht einrechneten. Nach diesem Gespräch war die genannte Schwester unschlüssig und teilte der Lohnverrechnerin mit, sie solle bei der nächsten Auszahlung der Sonderzahlungen (1. Oktober 1977 für den Zeitraum Juli bis September 1977) die Leistungszulage bei den Sonderzahlungen berücksichtigen. Als sie wegen dieser Anweisung von ihrer Vorgesetzten eine Rüge erhielt, war die Sonderzahlung schon ausgezahlt. Bei der nächsten Auszahlung (15. Dezember 1977) wurde der auf die Leistungszulage entfallende Teilbetrag der Sonderzahlungen wieder rückverrechnet.

Am 5. Dezember 1977 war in einer Besprechung dem Gewerkschaftssekretär mitgeteilt worden, daß die vorgenannte Zahlung wieder zurückgefordert werde, weil ein Anspruch nicht bestehe. Hierauf wurde der Kläger dazu ausersehen, einen "Musterprozeß" zu führen. Er hat seine Ansprüche erstmals mit der gegenständlichen, am 14. Feber 1978 eingebrachten Klage geltend gemacht.

In rechtlicher Hinsicht vertrat das Erstgericht die Auffassung, der Klageanspruch sei im Kollektivvertrag und in der

Zulagenordnung nicht begrundet. Unter dem in § 16 des Kollektivvertrages enthaltenen Ausdruck "Pauschale" sei nur ein Überstundenpauschale, nicht aber die Leistungszulage zu verstehen. Der Anspruch sei aber auch in der behaupteten Betriebsübung nicht begrundet. Die beklagte Partei habe sich nämlich nur im Umfang des Kollektivvertrages und der Zulagenordnung verpflichten wollen, die Grundlage des Einzelvertrages geworden seien. Da dem Kläger der Inhalt dieser beiden Beilagen bekannt gewesen sei, habe er ungeachtet der langen Auszahlungsdauer nicht darauf vertrauen dürfen, daß die beklagte Partei über den vereinbarten Kollektivvertrag hinaus Zahlungen erbringen wolle. In der im Jahr 1977 erfolgten einmaligen Zahlung könne ein konstitutives Anerkenntnis im Hinblick auf den festgestellten Sachverhalt nicht erblickt werden. Im übrigen wäre der größte Teil der Ansprüche ohnehin verfallen.

Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung. Im Berufungsverfahren dehnte der Kläger das Klagebegehren um einen Betrag von 605.85 S brutto samt Anhang an Differenzbeträgen für den Zeitraum 1. Juli 1978 bis 1. Oktober 1978 aus. Dieser neu geltend gemachte Betrag wurde vom Berufungsgericht abgewiesen. Der Kläger brachte überdies neuerungsweise vor, er sei in seiner Annahme, daß ihm nach dem Kollektivvertrag der Anspruch auf Berücksichtigung der Leistungszulage bei der Berechnung der Sonderzahlungen zustehe, noch dadurch bestärkt worden, daß er die Leistungszulage und die Verwaltungsdienstzulage für das erste Quartal 1973 nicht am 1. April 1973, sondern erst am 1. Juli 1973 erhalten habe; gerade diese Nachzahlung habe den Eindruck vermittelt, die beklagte Partei habe die Einrechnung am 1. April 1973 übersehen oder sei unschlüssig gewesen und habe nach Prüfung des Anspruches die Nachzahlung veranlaßt.

Das Berufungsgericht führte das Verfahren gemäß § 25 Abs. 1 Z. 3 ArbGG neu durch und gelangte zu den gleichen Feststellungen wie das Erstgericht, dessen rechtliche Beurteilung es im übrigen teilte.

Der Oberste Gerichtshof gab der Revision des Klägers nicht Folge.

Rechtliche Beurteilung

Aus den Entscheidungsgründen:

Den Untergerichten ist darin beizustimmen, daß der Anspruch des Klägers aus dem Kollektivvertrag und der Zulagenordnung nicht abgeleitet werden kann, wobei es in diesem Zusammenhang rechtlich bedeutungslos ist, ob der Kollektivvertrag als unmittelbar rechtsverbindliche Norm im Sinne des § 11 Abs. 1 ArbVG oder mit Rücksicht auf die unterlassene Hinterlegung (vgl. dazu Strasser in Floretta - Strasser, HdKomm. z. ArbVG, 107) und auf die zwischen den Streitteilen getroffene Vereinbarung, diesen Kollektivvertrag und die einen integrierenden Bestandteil bildende Zulagenordnung auf ihr Arbeitsverhältnis anzuwenden, für die Prozeßparteien als lex contractus zu gelten hat. Nach § 25 der Zulagenordnung gebühren die Zulagen jedenfalls 12mal im Jahr, und nach § 16 des Kollektivvertrages gebühren Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration in der Höhe je eines Monatsgrundbezuges "plus Pauschale". Schon der allgemeine Sinn des Wortes "Pauschale" als der eines geschätzten Gesamtbetrages rechtfertigt nicht die Annahme, die Kollektivvertragsparteien hätten darunter auch Zulagen verstanden. Dazu kommt aber, daß im Kollektivvertrag, wie die Untergerichte richtig erkannt haben, dieser Ausdruck sonst nur als "Überstundenpauschale" verwendet wird, so daß der im konkreten Fall maßgebliche spezifische Wortsinn ebenfalls der Auffassung des Klägers entgegensteht. Mit diesem Ergebnis der Auslegung steht auch die vorerwähnte Bestimmung des § 25 der Zulagenordnung im Einklang, wonach alle Zulagen 12mal im Jahr zu gewähren sind. Der Frage, ob das Überstundenpauschale beim Kläger und bei anderen Arbeitnehmern der beklagten Partei in die Sonderzahlungen tatsächlich eingerechnet wurde, kommt keinerlei prozeßentscheidende Bedeutung zu, so daß die vom Kläger diesbezüglich vermißten Feststellungen entbehrlich waren. Der in diesem Zusammenhang gerügte Verfahrensmangel liegt daher nicht vor.

Da der Kläger in seinen Rechtsmittelausführungen auf den Rechtsgrund des (konstitutiven) Anerkenntnisses nicht mehr zurückkommt, genügt es, auf die zutreffenden Ausführungen der Untergerichte zu verweisen.

Die zur betrieblichen Übung vorgetragenen Revisionsausführungen sind ebenfalls verfehlt: Wenn der Arbeitgeber durch Regel vorbehaltslose Gewährung bestimmter Leistungen an die Gesamtheit seiner Arbeitnehmer eine betriebliche Übung begrundet, die seinen Willen, sich diesbezüglich auch für die Zukunft zu verpflichten, unzweideutig zum Ausdruck bringt, wird diese Übung durch die - gleichfalls schlüssige (§ 863 ABGB) - Zustimmung der Arbeitnehmer zum Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge (vgl. dazu Mayer - Maly, Österr. Arbeitsrecht 64; Bydlinski, Privatautonomie und objektive Grundlagen des verpflichtenden Rechtsgeschäftes 21; Spielbüchler in Arbeitsrecht I 46, 121 ff; Adler - Höller in Klang[2] V 253). Eine regelmäßig gewährte Zuwendung, mit welcher der Arbeitnehmer rechnen kann, verliert dann den Charakter der Freiwilligkeit und begrundet einen Anspruch auf Zahlung, wenn mangels ausdrücklicher

Betonung des freiwilligen, unverbindlichen und jederzeit widerruflichen Charakters der Zuwendung ein Entgeltanspruch als stillschweigend vereinbart oder nach Ortsgebrauch als bestehend angenommen werden kann (Arb. 9427 mit weiteren Nachweisen). Entscheidend ist hiebei, welchen Eindruck die Arbeitnehmer von dem schlüssigen Verhalten des Arbeitgebers haben mußten, nicht aber das tatsächliche Vorhandensein eines Erklärungswillens auf der Seite des Arbeitgebers (Arb. 9430; SZ 46/9; MietSlg. 24 080; ZAS 1967, 139 u. v. a.). Es kommt darauf an, was der Partner bei sorgfältiger Würdigung dem Erklärungsverhalten entnehmen kann (Bydlinski a. a. O.). Im allgemeinen kann aus der rechtsgrundlosen, nicht vorbehaltlosen Erbringung wiederholter Leistungen allein nicht auch schon der Wille des Leistenden entnommen werden, daß er sich auch in Zukunft zu einer solchen Leistung verpflichten wolle; entscheidend ist die rechtsgeschäftliche Wirkung der in der vorbehaltlosen, wiederholten Leistung liegenden konkludenten Willenserklärung (Bydlinski a. a. O., 21, 23).

Im vorliegenden Fall hat die beklagte Partei wohl die Leistungszulage durch einen Zeitraum von 2 1/4 Jahren an insgesamt neun Fälligkeitsterminen in die Sonderzahlungen eingerechnet und damit diese Zulage statt 12mal, 14mal im Jahr an die Arbeitnehmer gezahlt. Nach den Feststellungen war es aber der erklärte Wille der Streitteile, daß der Inhalt des Kollektivvertrages und der mehrfach erwähnten Zulagenordnung auf das Arbeitsverhältnis der Streitteile angewendet werden sollte. Da die Leiterin des Krankenhauses der Lohnverrechnerin lediglich aufgetragen hatte, die Zulagenordnung anzuwenden, ohne ihr aber zu sagen, wie oft sie die Leistungszulage auszahlen solle, die Lohnverrechnerin jedoch, ohne daß die Leiterin des Krankenhauses während der 2 1/4 Jahre davon Kenntnis genommen hätte, die Zulagen entgegen der Bestimmung des § 25 der Zulagenordnung nicht 12mal, sondern insgesamt 14mal im Jahr ausgezahlt hatte, erfolgte diese Zahlung infolge einer unrichtigen Anwendung des Kollektivvertrages und der Zulagenordnung. Es wurde somit in einer für die Arbeitnehmer und damit auch für den Kläger bei sorgfältiger Prüfung erkennbaren Weise eine bloß vermeintlich bestehende Pflicht erfüllt. Anhaltspunkte für einen Willen der beklagten Partei, freiwillig darüber hinaus eine zusätzliche Leistung zu gewähren und eine derartige Verbindlichkeit zu übernehmen, waren somit nicht erkennbar, so daß die Arbeitnehmer bloß aus der tatsächlichen Gewährung, die mit dem erklärten Parteiwillen in Widerspruch stand, auf eine Rechtsbindung zu dieser Leistung auch für die Zukunft nicht zu schließen berechtigt waren. Die Vorbehaltslosigkeit der neun einzelnen Leistungen hat daher hier keine rechtliche Bedeutung im Sinne einer Konkludenz. Das gleiche gilt für den Umstand, daß die beklagte Partei auch die Haushaltszulage und die Verwaltungsdienstzulage in die Berechnungsgrundlage der Sonderzahlungen einbezog und daß sie nach dem Vorbringen des Klägers die erste durch die Einbeziehung der Leistungszulage erhöhte Sonderzahlung nicht schon am 1. April 1973, sondern am nächsten Fälligkeitstag, dem 1. Juli 1973, ausgezahlt hat. Auch hier ist der vorerwähnte Umstand entscheidend, daß nur eine vermeintlich zustehende, dem erklärten Parteiwillen jedoch widersprechende Verpflichtung von der beklagten Partei erfüllt wurde. In dem Verhalten der beklagten Partei kommt ein anderer Wille zum Ausdruck als der, eine von ihr (irrtümlich) vorausgesetzte Schuld zu erfüllen (vgl. Bydlinski a. a. O. und ZAS 1976, 83 ff, insbesonders 91 ff; Steininger in ZAS 1966, 46 ff, insbesonders 52 ff.). Andere Umstände, die auf eine über den Parteiwillen hinausreichende Verpflichtung zur Leistung schließen ließen, wurden weder behauptet noch festgestellt.

Zusammenfassend ist daher zu sagen, daß im Hinblick auf den festgestellten, mehrfach erwähnten erklärten Parteiwillen aus der von der beklagten Partei in Verkennung der wahren Rechtslage erfolgten Überzahlung nicht in einer den strengen Regeln des § 863 ABGB entsprechenden Weise auf einen unzweideutigen Willen der beklagten Partei, sich zu einer solchen Überzahlung - über den wirklichen Ausspruch hinaus - verpflichten zu wollen, geschlossen werden konnte. Daran vermochte auch die auf Intervention eines Gewerkschaftssekretärs erfolgte einmalige Wiederholung dieser Überzahlung im Jahr 1977 nichts zu ändern, zumal die beklagte Partei sofort nach der Auszahlung den entgegengesetzten Willen ausdrücklich bekundet hat. Daß darin ein konstitutives Anerkenntnis nicht erblickt werden kann, wurde bereits dargelegt und wird in der Revision auch gar nicht mehr releviert. Daraus folgt, daß dem Kläger die geltend gemachten höheren Sonderzahlungen nicht zustehen, so daß auf die Frage des Verfalles, wie die Untergerichte richtig erkannt haben, nicht mehr einzugehen ist. In der Unterlassung von Beweisaufnahmen und von Feststellungen zu dieser Frage kann daher schon aus diesem Gründe ein Verfahrensmangel nicht erblickt werden.

Anmerkung

Z52076

Schlagworte

betriebliche Übung, freiwillige Zuwendungen des Arbeitgebers

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1979:0040OB00035.79.0508.000

Dokumentnummer

JJT_19790508_OGH0002_0040OB00035_7900000_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