

# TE OGH 2010/9/3 9ObA132/09s

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 03.09.2010

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Hradil und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Paul Kunsky und Helmut Tomek als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Dr. Alexandra L\*\*\*\*\*\*, vertreten durch Korn Rechtsanwälte OG, Wien, gegen die beklagte Partei Austrian Airlines AG, Office Park 2, 1300 Wien-Flughafen, vertreten durch Jarolim Flitsch, Rechtsanwälte GmbH, Wien, wegen Feststellung (Streitwert 56.000 EUR), über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 24. Juli 2009, GZ 7 Ra 5/09w-12, womit das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 17. Juni 2008, GZ 7 Cga 60/08f-8, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit 2.014,74 EUR (darin 335,79 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin begeht die Feststellung, dass sie gegenüber der Beklagten ab Erhalt einer ASVG-Pension einen Anspruch auf einen Pensionszuschuss in Höhe von 7 % ihres letzten Bruttomonatsgehalts, das bei der Berechnung der Sonderzahlung bei Austritt zu Grunde gelegt wurde, zahlbar in vierzehn Monatsraten, davon zwölf fällig monatlich im Nachhinein und je eine Sonderzahlung für Juni und September, wobei die Summe der ASVG-Leistung und des Zuschusses bei Pensionsantritt 80 % des letzten Bruttomonatsgehalts nicht übersteigen darf, habe. Dieser Anspruch stehe ihr aufgrund der Betriebsvereinbarung vom 1. 5. 1979 zu. Nach ihrem Ausscheiden sei dieser Anspruch ein individueller geworden. Da sie mindestens fünfzehn Jahre lang ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zur Beklagten gestanden sei, dem der Kollektivvertrag für das Bordpersonal zu Grunde gelegen sei, habe sie nunmehr, nach Erreichen der Voraussetzungen für eine ASVG-Alterspension, Anspruch auf die Zuschusspension.

Die Beklagte bestritt dies im Wesentlichen mit dem Einwand, dass eine solche Zuschusspension nur denjenigen Dienstnehmern aus dem Kabinenpersonal zukomme, die zumindest fünfzehn Jahre als Bordpersonal beschäftigt worden seien und an deren Dienstverhältnis unmittelbar die Pension anschließe. Dies sei bei der Klägerin, die bereits 1988 aus dem Dienststand ausgeschieden sei, nicht der Fall.

Von folgenden Feststellungen ist auszugehen:

Die am 5. 5. 1949 geborene Klägerin war vom 10. 1. 1972 bis 31. 12. 1988 bei der Beklagten als Flugbegleiterin (frühere

Bezeichnung „Air-Hostess“) beschäftigt und unterlag somit dem Kollektivvertrag für das Bordpersonal der Austrian Airlines. Vom 2. 2. 1986 bis zu ihrem Ausscheiden hatte sie überdies die Funktion einer Betriebsrätin inne. Das Dienstverhältnis endete durch Kündigung seitens der Klägerin. Bei Beendigung ihres Dienstverhältnisses erhielt die Klägerin das Fünfzehnfache des letzten Monatsgehalts als (erhöhte) Abfertigung. Seit 1. 6. 2008 bezieht die Klägerin eine ASVG-Alterspension bei langer Versicherungsdauer.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen stellen sich wie folgt dar:

Nach der Betriebsvereinbarung vom 30. 8. 1974 („Altersgrenze Air-Hostessen“) endete das Dienstverhältnis einer Air-Hostess, ohne dass es hiezu einer vorangehenden Kündigung bedurfte, mit dem Ende des Kalenderjahres, in welchem die Air-Hostess das 36. Lebensjahr bzw. bei Dienstnehmerinnen, die vor dem 1. 9. 1974 eingetreten sind, das 39. Lebensjahr vollendet. Infolge des Erreichens der Altersgrenze bzw. bei Selbstkündigung ab dem 33. Lebensjahr ausscheidende Air-Hostessen erhielten nach zehn Jahren eine erhöhte Abfertigung im Umfang des Zwölffachen des letzten Monatsentgelts, nach fünfzehn Dienstjahren des Fünfzehnfachen des letzten Monatsentgelts (berechnet aus Grundgehalt, Funktionszulage, aliquotem Anteil an Sonderzahlungen und Provisionen aus dem Bordverkauf). Die Austrian Airlines erklärten sich in dieser Betriebsvereinbarung bereit, allen Air-Hostessen, die aufgrund dieser Vereinbarung aus dem Dienstverhältnis ausschieden, eine Anstellung im Rahmen des Kollektivvertrags für die kaufmännisch-technischen Angestellten der Austrian Airlines zumindest mit dem Grundbezug der Verwendungsgruppe 04 anzubieten. Im Falle des Abschlusses eines Dienstverhältnisses nach dem Kollektivvertrag für die kaufmännisch-technischen Angestellten sollte in Bezug auf Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung sowie Jubiläumsgeld die gesamte bei AUA zugebrachte Dienstzeit angerechnet werden.

Der am 1. 3. 1976 mit Wirkung vom 1. 4. 1976 abgeschlossene Kollektivvertrag (KollV-Bord) sah unter anderem folgende Regelungen für das Kabinenpersonal vor:

§ 13 („Kündigung oder vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses“):

„....

5) Air-Hostessen werden vom Dienstgeber - unbeschadet früherer Kündigungsmöglichkeiten ... - grundsätzlich zum Ende des Kalenderjahres gekündigt, in das die Vollendung des 36. Lebensjahres fällt. Die Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt.“

§ 14 („Abfertigung“):

„.... III Z 3: Da das Dienstverhältnis einer Air-Hostess infolge Kündigung durch den Dienstgeber gemäß § 13 Abs 5 oder in der Zeit zwischen Vollendung des 33. und Vollendung des 36. Lebensjahres infolge Kündigung seitens der Angestellten endet, so gebührt der Angestellten eine erhöhte Abfertigung, in der die gesetzliche Abfertigung mit enthalten ist. Die erhöhte Abfertigung wird bemessen

a) bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach Vollendung des zehnten Dienstjahres in Höhe des Zwölffachen, b) bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach Vollendung des fünfzehnten Dienstjahres in Höhe des Fünfzehnfachen des letzten Bruttomonatsentgelts (Grundgehalt plus Flugzulage, Funktionszulage und Provisionen aus dem Bordverkauf), vermehrt um zeitanteilige Sonderzahlungen.“

Diese Kollektivvertragsbestimmungen standen beim Ausscheiden der Klägerin immer noch in Geltung (zusätzlich enthielt § 14 III Z 3 Abfertigungs-Zwischenstufen bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach Vollendung des dreizehnten Dienstjahrs in Höhe des Dreizehnfachen und bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach Vollendung des vierzehnten Dienstjahrs in der Höhe des Vierzehnfachen des letzten Bruttomonatsgehalts).

Am 2. 11. 1977 wurde erneut eine Betriebsvereinbarung („Altersgrenze Air-Hostessen“) abgeschlossen, die auch die im Kollektivvertrag genannte Weiterbeschäftigung regelt. Darin heißt es unter anderem:

„1. Weiterbeschäftigung als Air-Hostess

Air-Hostessen, die an einer Fortsetzung ihres Dienstverhältnisses als Air-Hostess über die kollektivvertragliche bzw. durch Betriebsvereinbarung festgelegte Altersgrenze hinaus interessiert sind, können einen diesbezüglichen Antrag an die Geschäftsleitung richten. Die Entscheidung über einen solchen Antrag, der spätestens zwölf Monate vor Erreichen

der Altersgrenze einzureichen ist, erfolgt durch die Geschäftsleitung nach Beratung mit dem Betriebsrat-Bord. Dem Antrag wird stattgegeben, wenn die Antragstellerin während ihrer gesamten bisherigen Dienstzeit eine überwiegend sehr gute Dienstbeschreibung hatte. ...."

Die Z 2 der Betriebsvereinbarung lautet:

„2. Errichtung eines Dienstverhältnisses nach dem Kollektivvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten

Air-Hostessen, die nach Vollendung des 33. Lebensjahres in einer anderen Funktion bei Austrian Airlines tätig sein wollen, können bis spätestens zwölf Monate vor Erreichen der Altersgrenze die Errichtung eines Dienstverhältnisses nach dem Kollektivvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten beantragen. Die Entscheidung über einen solchen Antrag erfolgt durch die Geschäftsleitung nach Beratung mit dem Betriebsrat-Bord. Voraussetzung für die Genehmigung des Antrags ist eine überwiegend sehr gute Dienstbeschreibung der Antragstellerin während ihrer gesamten bisherigen Dienstzeit. Der Antragstellerin wird bei Vorliegen der für eine ausgeschriebene freie Stelle geforderten Qualifikation gegenüber firmenfremden Bewerbern Priorität eingeräumt. Im Falle der Antragsgenehmigung wird das nach Kollektivvertrag-Bord bestehende Dienstverhältnis der Antragstellerin bei voller kollektivvertraglicher Abfertigung einvernehmlich aufgelöst. Danach wird mit der Antragstellerin ein neues Dienstverhältnis im Rahmen des Kollektivvertrags für die kaufmännischen und technischen Angestellten und zwar mindestens mit dem Grundgehalt der Verwendungsgruppe 04 begründet, wobei die gesamte Vordienstzeit als Air-Hostess für die Bemessung des Urlaubsanspruchs, für die Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung und für die Zahlung des Jubiläumsgelds, jedoch nicht für die Bemessung der Abfertigung, angerechnet wird. Zwischen der Beendigung des Dienstverhältnisses muss ein Zeitraum von mindestens einem Monat liegen.“

Z 3 der Betriebsvereinbarung lautet:

„In allen anderen Fällen endet die Beschäftigung bei Austrian Airlines wegen Erreichens der Altersgrenze gemäß § 13 Abs 5 KollIV-Bord.“

Eine weitere Regelung der Betriebsvereinbarung betrifft die vor dem 1. 9. 1974 eingetretenen Air-Hostessen:

„Altersgrenze für Air-Hostessen:

Jene Air-Hostessen, die vor dem Stichtag 1. 9. 1974 bei Austrian Airlines eingetreten sind, werden unter Außerachtlassung des § 13 Abs 5 erster Satz des Kollektivvertrags für das Bordpersonal vom Dienstgeber - unbeschadet früherer Kündigungsmöglichkeiten ... - grundsätzlich zum Ende jenes Kalenderjahres gekündigt, in das die Vollendung des 39. Lebensjahres fällt. Im Übrigen finden die Bestimmungen des Kollektivvertrags für das Bordpersonal Anwendung.“

In der Folge wurde mit Wirksamkeit vom 1. 5. 1979 die Betriebsvereinbarung „über die Gewährung eines Pensionszuschusses für die Mitglieder des Kabinenpersonals der Austrian Airlines“ abgeschlossen. Darin heißt es:

„1. Grundsatz

Austrian Airlines, im Folgenden kurz Austrian genannt, erklären sich grundsätzlich bereit, den Mitgliedern des Kabinenpersonals im Sinn von § 1 des Kollektivvertrags für das Bordpersonal der Austrian eine Zuschussleistung zur ASVG-Pension zu gewähren. Diese Leistung erfolgt freiwillig und ist jederzeit widerruflich, sofern die wirtschaftlichen Verhältnisse der Austrian dies bedingen.

2. Begünstigte

In den Genuss einer Pensionszuschussleistung kommen alle jene Mitglieder des Kabinenpersonals, dienach Beendigung eines mindestens fünfzehn-jährigen ununterbrochenen, nach den Bestimmungen des Kollektivvertrags für das Bordpersonal der Austrian abgeschlossenen Dienstverhältnisses in den dauernden Ruhestand treten und eine Pensionsleistung nach dem ASVG erhalten (Hervorhebung durch das erkennende Gericht).

3. Bemessungszeit

Für die Bemessung der Zuschussleistung werden alle im Rahmen eines nach dem Kollektivvertrag für das Bordpersonal der Austrian abgeschlossenen Dienstverhältnisses zurückgelegten Dienstjahre, einschließlich jener Vordienstzeit herangezogen, die auf den Abfertigungsanspruch ausdrücklich bei Anstellung angerechnet wurden.

#### 4. Bemessungsgrundlage

Als Bemessungsgrundlage wird das letzte Bruttomonatsgehalt herangezogen, das der Berechnung der Sonderzahlung bei Austrian zu Grunde gelegt wurde.

#### 5. Höhe der Zuschussleistung

Für die ersten fünfzehn Dienstjahre 7,00 %

Für jedes weitere vollendete Dienstjahr 0,50 %

insgesamt jedoch höchstens 15,00 %

der Bemessungsgrundlage, wobei die Summe der ASVG-Leistung und des Zuschusses bei Pensionsantritt 80 % des letzten Bruttomonatsgehalts nicht übersteigen dürfen.

#### 6. Fälligkeit

Der Pensionszuschuss wird monatlich im Nachhinein gezahlt. Je ein zusätzlicher Pensionszuschuss wird für Juni und für November als Sonderzahlung gewährt; bei Pensionsantritt bzw -ende erfolgt aliquote Abrechnung.

#### 7. Wertsicherung

Austrian erklären ihre Absicht, die Pensionszuschüsse unter der Voraussetzung, dass die wirtschaftlichen Verhältnisse dies ermöglichen, immer dann zur Berücksichtigung der gestiegenen Lebenshaltungskosten zu valorisieren, wenn allgemeine Gehaltserhöhungen für die aktiven Dienstnehmer erfolgen.

#### 8. Leistungsdauer

Die Gewährung des Pensionszuschusses beginnt mit dem Ablauf des Abfertigungszeitraums (§ 23 Abs 1 AngG) und endet mit dem Monat, in dem der Begünstigte verstirbt, sowie auch dann, wenn Austrian vom Recht auf Widerruf Gebrauch machen.“ Es folgen dann Sonderbestimmungen für Berufsunfähigkeit, Ruhensbestimmungen, Melde- und Steuerpflichten.

Das Erstgericht gab dem Feststellungsbegehren statt. Es vertrat die Rechtsauffassung, dass die letztgenannte Betriebsvereinbarung nicht nur solche Dienstnehmer aus dem Kabinenpersonal umfasst, die nach Beendigung einer mindestens fünfzehnjährigen ununterbrochenen Dienstzeit unmittelbar die Alterspension in Anspruch nehmen, sondern auch auf diejenigen ehemaligen Mitglieder des Kabinenpersonals anzuwenden ist, die - wie die Klägerin - zumindest fünfzehn Jahre ununterbrochen nach den Bestimmungen des Kollektivvertrags-Bord beschäftigt waren, dann aus dem Dienstverhältnis zur Beklagten ausgeschieden sind und nunmehr die Voraussetzungen für den Bezug einer ASVG-Alterspension erfüllen.

#### **Rechtliche Beurteilung**

Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung. Es hat dabei die Frage eines Pensionszuschussanspruchs der Klägerin zutreffend bejaht. Es kann daher auf die Richtigkeit der eingehenden Begründung des Berufungsgerichts verwiesen werden (§ 510 Abs 3 ZPO).

Lediglich ergänzend ist den Argumenten der Revisionswerberin entgegenzuhalten:

Den Parteien einer Betriebsvereinbarung kann so wie Kollektivvertragsparteien grundsätzlich unterstellt werden, dass sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen wollten. Bei mehreren in Betracht kommenden Auslegungsmöglichkeit ist daher jener der Vorzug zu geben, die diesen Anforderungen am meisten entspricht (RIS-Justiz RS0008828 uva). Zutreffend haben die Vorinstanzen bereits darauf hingewiesen, dass es dabei nicht auf das interne Verständnis der vertragschließenden Teile, sondern auf dasjenige ankommt, das der objektive Leser eines Kollektivvertrags oder einer Betriebsvereinbarung aus dem Wortlaut gewinnen muss. Zunächst ergibt sich aus dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung über den Pensionszuschuss nicht, dass die fünfzehnjährige ununterbrochene Dienstzeit als Flugbegleiter unmittelbar in die Alterspension übergehen muss. Darüber hinaus muss den Parteien der Pensionszuschuss-Betriebsvereinbarung die Kenntnis unterstellt werden, dass sowohl der Kollektivvertrag-Bord als auch die Betriebsvereinbarung vom 2. 11. 1977 von der Regel ausgingen, dass Flugbegleiterinnen in dem Kalenderjahr ausscheiden, in dem sie das 36. Lebensjahr bzw (wenn sie vor dem 1. 9. 1974 eingetreten sind) das 39. Lebensjahr

vollendet haben. Zwar bestand die Möglichkeit eines „Antrags auf Weiterbeschäftigung“ als Air-Hostess, doch regelt die Betriebsvereinbarung keine Dauer, insbesondere Mindestdauer einer solchen Weiterbeschäftigung. Für das Eingehen eines Dienstverhältnisses nach dem Kollektivvertrag für das kaufmännisch-technische Personal bestand - neben den Voraussetzungen einer ausgeschriebenen freien Stelle und der dafür erforderlichen Qualifikation - überhaupt nur die Zusage der Bevorzugung gegenüber unternehmensfremden Bewerbern. Unter diesen Prämissen kann aber den Parteien der Pensionszuschuss-Betriebsvereinbarung nicht zugemessen werden, dass sie dennoch davon ausgingen, dass Flugbegleiterinnen bis zur Erreichung des Pensionsalters bei der Beklagten tätig sein würden, um in den Genuss des Pensionszuschusses zu kommen. Im Rahmen der vorgenannten Interpretationsgrundsätze ist daher der schon von den Vorinstanzen getroffenen Auslegung der Vorzug zu geben. Der Umstand, dass die Pensionszuschuss-Betriebsvereinbarung für das kaufmännisch-technische Personal, wo vorzeitige Dienstbeendigungen nicht die Regel sind, einen ähnlichen Wortlaut hat, und vom Betriebsrat des Bordpersonals zum Vorbild genommen worden sein mag, ändert nichts an den vorgenannten Erwägungen. Auch die Bezahlung einer erhöhten Abfertigung im Falle einer Beendigung nach § 13 Abs 5 des Kollektivvertrags-Bord widerlegt die Absicht einer zusätzlichen Pensionszuschussgewährung nicht. So kann nicht übersehen werden, dass beispielsweise auch die Flugbegleiterinnen, die in ein neues Dienstverhältnis nach dem Kollektivvertrag für das kaufmännisch-technische Personal übernommen wurden, dennoch die kollektivvertragliche (= erhöhte, nicht bloß gesetzliche) Abfertigung erhalten sollten. Dass der erhöhten Abfertigung somit Surrogatsfunktion für den Verlust des Pensionszuschusses zukommen soll, ergibt sich daher weder aus dem Wortlaut noch aus der Genese der anzuwendenden Bestimmungen. Der Umstand, dass ASVG-Pensionsanpassungen bei einem frühen Ausscheiden einer Flugbegleiterin allenfalls die 80 % des letzten Bruttomonatsgehalts bei Pensionsantritt erreichen könnten, spricht ebenfalls nicht zwingend gegen die für die Klägerin günstigere Auslegung. Wenn der Beginn der Leistungsdauer auf den Ablauf des Abfertigungszeitraums abstellt, liegt auch darin kein zwingendes Argument für die Verneinung eines Pensionszuschussanspruchs ausgeschiedener Flugbegleiterinnen: Diese Bestimmung sollte offenbar dann Platz greifen, wenn der - nicht als Regelfall zu betrachtende - Umstand einer Weiterbeschäftigung bis zur Erreichung des Pensionsalters eintreten sollte.

Zusammenfassend ist daher der Revision keine Folge zu geben.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 Abs 1 ZPO.

#### **Schlagworte**

11 Arbeitsrechtssachen,

#### **Textnummer**

E95022

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

ECLI:AT:OGH0002:2010:009OBA00132.09S.0903.000

#### **Im RIS seit**

01.10.2010

#### **Zuletzt aktualisiert am**

14.03.2012

**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)