jusline®
»» Recht. Schnell

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

# TE OGH 2006/1/25 9ObA57/05f

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 25.01.2006

**Kopf**

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden, durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling und Dr. Hopf sowie durch die fachkundigen Laienrichter Dr. Carl Hennrich und ADir. Reg. Rat Winfried Kmenta als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Doris W*****, Pensionistin, *****, vertreten durch Dr. Norbert Moser, Rechtsanwalt in Klagenfurt, gegen die beklagte Partei H***** AG, *****, vertreten durch Dr. F. Müller-Strobl ua, Rechtsanwälte in Klagenfurt, wegen Feststellung (Streitwert EUR 36.336,42), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 24. November 2004, GZ 8 Ra 60/04m-24, womit das Urteil des Landesgerichts Klagenfurt als Arbeits- und Sozialgericht vom 26. Jänner 2004, GZ 34 Cga 58/03k-20, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

**Spruch**

Der Revision wird Folge gegeben.

Das angefochtene Urteil wird dahin abgeändert, dass das Ersturteil wiederhergestellt wird.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit EUR 2.438,40 (darin EUR 406,40 USt) bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens und die mit EUR 1.754,82 (darin EUR 292,47 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

**Text**

Entscheidungsgründe:

Die am 7. 12. 1946 geborene Klägerin war seit 3. 12. 1973 als Angestellte der Beklagten, zuletzt im Bereich des Backoffice, beschäftigt. Seit Ende der 50er-Jahre wurden bei der Beklagten Partei Ruhe- und Versorgungsgenüsse der definitiv (dh unkündbar) gestellten Angestellten durch Betriebsvereinbarungen iSd § 13 des Kollektivvertrags für die Angestellten der österreichischen Landeshypothekenbanken geregelt. Zum Zeitpunkt der Definitivstellung der Klägerin mit 3. 12. 1985 stand die Betriebsvereinbarung vom 1. 1. 1980 (im Folgenden BV 1980) in Geltung, die in ihrem Abschnitt III die Ruhe- und Versorgungsgenüsse näher regelte. Gemäß § 14 BV 1980 gebührte dem Angestellten im unkündbaren Dienstverhältnis „bei Versetzung in den Ruhestand" ein Ruhegenuss (und seinen Hinterbliebenen ein Versorgungsgenuss) gleich einem öffentlichen Beamten des Landes mit den in den Abs 2 bis 7 näher festgelegten Abweichungen. Vom Ruhe- und Versorgungsgenuss wurden allerdings jene Ansprüche in Abzug gebracht, die der Angestellte bei ordnungsgemäßer Versicherung in der gesetzlichen Pensions- und Unfallversicherung zum Tag seines Ausscheidens aus den Diensten der Beklagten erworben hatte. Die Beklagte hatte somit den Unterschiedsbetrag zwischen der von ihr zugesicherten Pension und der anrechenbaren gesetzlichen Pension zur Auszahlung zu bringen. Unabhängig von der gesetzlichen Entwicklung in diesem Bereich erhielt der Angestellte somit immer die ihm von der Beklagten zugesicherte Pension. Ein allfälliges durch nicht absehbare künftige gesetzliche Entwicklungen in diesem

Bereich sich ergebendes „ASVG-Risiko" war zur Gänze von der Beklagten zu tragen. Ein Einzelvertrag über einen Ruhe- und Versorgungsgenuss wurde mit der Klägerin nicht geschlossen.Die am 7. 12. 1946 geborene Klägerin war seit 3. 12. 1973 als Angestellte der Beklagten, zuletzt im Bereich des Backoffice, beschäftigt. Seit Ende der 50er-Jahre wurden bei der Beklagten Partei Ruhe- und Versorgungsgenüsse der definitiv (dh unkündbar) gestellten Angestellten durch Betriebsvereinbarungen iSd Paragraph 13, des Kollektivvertrags für die Angestellten der österreichischen Landeshypothekenbanken geregelt. Zum Zeitpunkt der Definitivstellung der Klägerin mit 3. 12. 1985 stand die Betriebsvereinbarung vom 1. 1. 1980 (im Folgenden BV 1980) in Geltung, die in ihrem Abschnitt römisch III die Ruhe- und Versorgungsgenüsse näher regelte. Gemäß Paragraph 14, BV 1980 gebührte dem Angestellten im unkündbaren Dienstverhältnis „bei Versetzung in den Ruhestand" ein Ruhegenuss (und seinen Hinterbliebenen ein Versorgungsgenuss) gleich einem öffentlichen Beamten des Landes mit den in den Absatz 2 bis 7 näher festgelegten Abweichungen. Vom Ruhe- und Versorgungsgenuss wurden allerdings jene Ansprüche in Abzug gebracht, die der Angestellte bei ordnungsgemäßer Versicherung in der gesetzlichen Pensions- und Unfallversicherung zum Tag seines Ausscheidens aus den Diensten der Beklagten erworben hatte. Die Beklagte hatte somit den Unterschiedsbetrag zwischen der von ihr zugesicherten Pension und der anrechenbaren gesetzlichen Pension zur Auszahlung zu bringen. Unabhängig von der gesetzlichen Entwicklung in diesem Bereich erhielt der Angestellte somit immer die ihm von der Beklagten zugesicherte Pension. Ein allfälliges durch nicht absehbare künftige gesetzliche Entwicklungen in diesem Bereich sich ergebendes „ASVG-Risiko" war zur Gänze von der Beklagten zu tragen. Ein Einzelvertrag über einen Ruhe- und Versorgungsgenuss wurde mit der Klägerin nicht geschlossen.

Auf Grund von Betriebsverlusten Anfang der Neunzehnneunzigerjahre wurden 33 % der Anteile der Beklagten verkauft und ein Sanierungskurs durch Kapitalerhöhung, Neustrukturierung des Kreditportefeuilles, Wertberichtigung, Refinanzierung und Reduktion der Personalkosten eingeleitet. Auch die Betriebspensionsleistungen der Beklagten laut BV 1980 sollten reduziert werden. Konkursgefahr bestand bei der Beklagten nicht.

Am 31. 12. 1995 schlossen der Vorstand der Beklagten und der Betriebsrat der Angestellten nach langen Verhandlungen - der Beklagten ging es zu diesem Zeitpunkt wirtschaftlich bereits wieder besser (unstrittig) - eine neue Betriebsvereinbarung (im Folgenden BV 1995) ab, die an die Stelle der bisherigen BV 1980 treten sollte und durch die die Anwartschaftsrechte der definitiv gestellten Dienstnehmer der Beklagten auf eine Pensionskasse übertragen werden sollten. Allen an den Verhandlungen Beteiligten war nicht zuletzt auf Grund des von der Beklagten für die Übertragung der Anwartschaftsrechte bereit gestellten Betrags von „nur" ATS 36,5 Mill (EUR 2.652.558,45) klar, dass die Neuregelung eine geringere Pensionsleistung für die betroffenen definitiv gestellten Dienstnehmer zur Folge haben werde. Dies wurde jedoch in Kauf genommen, denn durch die neue Betriebsvereinbarung sollten in Hinkunft alle Dienstnehmer - also nicht bloß die definitiv gestellten - in den Genuss einer betrieblichen Altersversorgung gelangen. Ende 1995 waren von ca 290 Dienstnehmern der Beklagten lediglich 67 definitiv gestellt. Ein besseres Verhandlungsergebnis war für den Betriebsrat auf Grund der Haltung des Vorstands nicht erreichbar. Die neue Regelung kam unter Beiziehung externer Fachkräfte und Unterstützung des Betriebsrats durch die Gewerkschaft der Privatangestellten und Einholung mehrerer Gutachten zustande. Sowohl in Informationsveranstaltungen des Vorstands als auch des Betriebsrats wurde das neue Pensionsmodell erörtert. Dabei wurde auch ausgeführt, dass es sich um eine Risikoveranlagung (im Rahmen des Pensionskassengesetzes) handle. Dass es zu einer Kürzung der künftigen Betriebspension der definitiv gestellten Dienstnehmer um bis zu 40 % kommen werde, wurde nicht konkret ausgesprochen. Nach der BV 1995 ergibt sich die Höhe der (vorzeitigen) Alterspension aus der Verrentung des Guthabens des Dienstnehmers zum Zeitpunkt des Anfalls gemäß dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse. Die Versorgungsleistungen werden seit 1. 1. 1996 durch Arbeitgeberbeiträge in der Höhe von 3 % der Jahresbemessungsgrundlage bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage finanziert. Dazu kam die Übertragung bestimmter Beiträge an die B***** AG (im Folgenden B*****). Konkret wurden die Anwartschaftsrechte der definitiv gestellten Dienstnehmer nach versicherungsmathematischen Aspekten kapitalisiert und als Überzahlungsbeträge (Einmalerläge) in die Pensionskasse eingezahlt. Im Fall der Klägerin betrug diese Übertragungszahlung ATS 914.135 (EUR 66.432,78). An Vorteilen gab es für die definitiv gestellten Dienstnehmer auf Grund der BV 1995 die Unverfallbarkeit der Betriebspension bei einem Arbeitgeberwechsel, steuerliche Vorteile bei der Erbringung von Eigenleistungen sowie die Auszahlung der Betriebspension gleich bei Pensionsantritt und nicht erst nach Ablauf des Abfertigungszeitraums.

Die Beklagte legte den betroffenen Dienstnehmern Ende 1995 auch eine „Erklärung über die Änderung der Pensionsregelung" zur Unterfertigung vor. Dabei hieß es, wer die Neuregelung nicht akzeptiere, möge sich einen

Rechtsbeistand nehmen; die Klagemöglichkeit stehe offen. Die zu unterfertigende Erklärung lautete im Fall der Klägerin wie folgt (Beil./5):

„Die Dienstnehmerin und die HYPO kommen überein, dass die zwischen ihnen bestehende Pensionsregelung mit Wirkung ab 1. 1. 1996 abgeändert wird.

An die Stelle der bis dahin geltenden Bestimmungen der Betriebsvereinbarung vom 1. 1. 1980 Abschnitt I § 5 Abs 3 letzter Satz und Abschnitt III zu § 13 KV vom 18. 11. 1983 in der ab 1. 2. 1995 geltenden Fassung treten die Regelungen der per 31. 12. 1995 abgeschlossenen Betriebsvereinbarung über den Beitritt zu einer überbetrieblichen Pensionskasse.An die Stelle der bis dahin geltenden Bestimmungen der Betriebsvereinbarung vom 1. 1. 1980 Abschnitt römisch eins Paragraph 5, Absatz 3, letzter Satz und Abschnitt römisch III zu Paragraph 13, KV vom 18. 11. 1983 in der ab 1. 2. 1995 geltenden Fassung treten die Regelungen der per 31. 12. 1995 abgeschlossenen Betriebsvereinbarung über den Beitritt zu einer überbetrieblichen Pensionskasse.

Mit der Höhe der von der HYPO zu leistenden Übertragungszahlung im Ausmaß von ATS 914.114,08, die ab sofort als unverfallbar gilt, erklärt sich die Dienstnehmerin einverstanden. Mit diesem Betrag sind alle bis zum 31. 12. 1995 erworbenen Anwartschaften abgegolten. Die Dienstnehmerin und die HYPO erklären, in Hinkunft aus diesem Titel keine weiteren Ansprüche gegeneinander geltend zu machen. Im Übrigen werden die wechselseitigen Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis nicht berührt."

Die Klägerin hatte zwar bei den Informationsveranstaltungen mitbekommen, dass sich die Pensionsregelung ändern werde; sie überblickte die Sache jedoch nicht. Sie hatte eine kranke Mutter zu pflegen und kümmerte sich nicht um eine weitere Aufklärung. Am 29. 12. 1995 unterfertigten die Klägerin und der Vorstand der Beklagten die vorstehende Erklärung. Einige Dienstnehmer unterfertigten die Erklärung hingegen nicht oder zumindest nicht gleich. Dass sie deshalb irgendwelchen Repressalien von Beklagtenseite ausgesetzt gewesen wären, konnte nicht festgestellt werden. Die Klägerin maß den erhaltenen Kontoauszügen in der Folge keine besondere Bedeutung bei. Dass sie bis Ende 1995 in Form von Pensionsversicherungsbeiträgen Eigenleistungen erbracht hatte, ab 1996 jedoch nicht mehr, war ihr nicht bewusst.

Die Klägerin hatte stets die Absicht gehabt, mit 55 Jahren in Pension zu gehen. Auf Grund gesetzlicher Änderungen endete ihr Dienstverhältnis letztlich aber erst zum 31. 12. 2002 infolge Antritts der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer. Zuvor unterfertigte sie noch am 7. 10. 2002 die folgende ihr von der Beklagten vorgelegte Vereinbarung (Beil./15):

„Das Dienstverhältnis wird zwischen der Dienstnehmerin und der Dienstgeberin durch Pensionsantritt per 31. 12. 2002 aufgelöst. Die Dienstnehmerin wird in der Zeit vom [...] freigestellt. Die Dienstnehmerin befindet sich vom [..] auf Kur. Weiters wird sie [...] Urlaubstage konsumieren, sodass mit Dienstende kein offener Urlaubsanspruch besteht.

Anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses erhält die Dienstnehmerin nachstehend angeführte Entgeltleistungen: gesetzliche Abfertigung EUR 50.465,20 brutto.

Die Dienstnehmerin erklärt, nach Erhalt der laufenden Bezüge für die Monate November bis Dezember, sowie oben ausgewiesener Entgeltleistungen, keine wie immer gearteten Forderungen und Ansprüche aus dem Dienstverhältnis mehr zu stellen sowie über die Bedeutung der Verzichtserklärung umfassend aufgeklärt worden zu sein. Sie wird mit 31. 12. 2001 [...] abgemeldet. Weiters wird die Dienstgeberin die B*****-Pensionskasse von der Beendigung des Dienstverhältnisses verständigen, welche hinsichtlich der weiteren Behandlung des Pensionsguthabens mit der Dienstnehmerin Kontakt aufnehmen wird.

Im Übrigen wird auf die Geheimhaltung bzw Verschwiegenheitspflicht der Dienstnehmerin [...] verwiesen. ...."

Über die Pensionsregelung der Klägerin wurde anlässlich der Unterfertigung vom 7. 10. 2002 nicht gesprochen; daran dachte auch keiner der Beteiligten.

Die BV 1995 brachte der Klägerin insofern eine Schlechterstellung, als sie um 9,41 % weniger Gesamtpension als nach der BV 1980 erhält. Hätte die Klägerin ab 1996 „ihre Eigenleistung" erbracht, würde die Differenz nur 8,55 % betragen. Die Betriebspension, die die Klägerin auf Grund der BV 1995 erhält, ist um 39,83 % geringer als jene nach der alten Regelung. Bei Erbringung der „entsprechenden Eigenleistung" würde die Differenz „nur" 36,19 % betragen.

Die Klägerin begehrt mit der vorliegenden Klage die Feststellung, dass ihr gegenüber der Beklagten ab dem sich aus

der BV 1980 ergebenden Zeitpunkt ein Rechtsanspruch auf Ruhe- und Versorgungsgenüsse auf Grundlage dieser Betriebsvereinbarung (Abschnitt III) zustehe; dies unter Einrechnung allfälliger Leistungen durch die B*****. Sie brachte dazu vor, dass die neue Pensionsregelung erheblich in ihre Rechts- und Vertrauensposition eingreife. An die Zulässigkeit einer verschlechternden Betriebsvereinbarung sei ein strenger Maßstab anzulegen. Da keine Übergangsvorschrift aufgenommen worden sei, sei die BV 1995 auf sie nicht anwendbar. Am 29. 12. 1995 habe sie nur deshalb zugestimmt, weil sie von der Beklagten unter Druck gesetzt worden sei. Der Verzicht auf zwingende Ansprüche sei jedoch unwirksam. Im Übrigen handle es sich um unzulässige Verschlechterungsvereinbarung, die schon gemäß § 31 Abs 3 ArbVG unwirksam sei. Die Beklagte habe nur die Vorteile der neuen Regelung angepriesen; die Risiken hingegen bagatellisiert bzw überhaupt verschwiegen.Die Klägerin begehrt mit der vorliegenden Klage die Feststellung, dass ihr gegenüber der Beklagten ab dem sich aus der BV 1980 ergebenden Zeitpunkt ein Rechtsanspruch auf Ruhe- und Versorgungsgenüsse auf Grundlage dieser Betriebsvereinbarung (Abschnitt römisch III) zustehe; dies unter Einrechnung allfälliger Leistungen durch die B*****. Sie brachte dazu vor, dass die neue Pensionsregelung erheblich in ihre Rechts- und Vertrauensposition eingreife. An die Zulässigkeit einer verschlechternden Betriebsvereinbarung sei ein strenger Maßstab anzulegen. Da keine Übergangsvorschrift aufgenommen worden sei, sei die BV 1995 auf sie nicht anwendbar. Am 29. 12. 1995 habe sie nur deshalb zugestimmt, weil sie von der Beklagten unter Druck gesetzt worden sei. Der Verzicht auf zwingende Ansprüche sei jedoch unwirksam. Im Übrigen handle es sich um unzulässige Verschlechterungsvereinbarung, die schon gemäß Paragraph 31, Absatz 3, ArbVG unwirksam sei. Die Beklagte habe nur die Vorteile der neuen Regelung angepriesen; die Risiken hingegen bagatellisiert bzw überhaupt verschwiegen.

Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete ein, dass sich ihre wirtschaftliche Situation Anfang der Neunzehnneunzigerjahre sukzessive verschlechtert habe, sodass das bisherige Pensionssystem auf Grund des geschätzten Gesamtaufwands - die Rückstellungen zum 31. 12. 1995 hätten sich bereits mit ca ATS 642 Mill (EUR 46,66 Mill) errechnet - nicht mehr finanzierbar gewesen. Auch der Grundsatz der Gleichbehandlung aller - und nicht bloß der definitiv gestellten - Mitarbeiter habe eine Neuregelung des Betriebspensionssystems geboten. Diese Neuregelung habe die Klägerin nicht erst kurz vor Pensionsantritt getroffen. Von einer Drucksituation für die Klägerin bei Unterfertigung der Vereinbarung vom 29. 12. 1995 könne keine Rede sein.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren unter Zugrundelegung der vorstehenden Feststellungen statt. Rechtlich führte es aus, dass die Kürzung der den ASVG-Teil übersteigenden Pension um mehr als 39 % nicht mehr bloß als geringfügig bezeichnet werden könne. Die Klägerin sei zum 31. 12. 1995 bereits seit 22 Jahren bei der Beklagten beschäftigt gewesen; seit 10 Jahren habe sie sich im alten Pensionssystem befunden. Die Neuregelung habe überraschend in ihre Vertrauensposition eingegriffen. Der einzige Vorteil des Pensionsbezugs auch schon für den Abfertigungszeitraum wiege die Störung des Vertrauensschutzes nicht auf. Da die Klägerin kurz vor der Verdichtung ihrer Anwartschaften zum Vollrecht gestanden sei, hätte es eine Übergangsregelung geben müssen. Da diese jedoch gefehlt habe, sei die Neuregelung auf die Klägerin nicht anzuwenden. Die Vereinbarung vom 29. 12. 1995 sei als gegenüber der BV 1980 ungünstigere Regelung nicht wirksam. Gleiches gelte für die Vereinbarung vom 7. 10. 2002, bei der es sich um keinen Vergleich mit Bereinigungswirkung handle; sie habe bloß deklarative Wirkung. Das Berufungsgericht änderte über Berufung der Beklagten das Ersturteil iSd Abweisung des Klagebegehrens ab. Es übernahm die erstgerichtlichen Feststellungen als unbedenklich. Rechtlich gelangte es zwar auch zur Unverhältnismäßigkeit der neuen Pensionsregelung für die Klägerin, erblickte jedoch - anders als das Erstgericht - in der Vereinbarung vom 29. 12. 1995 keinen unwirksamen Verzicht der Klägerin auf unabdingbare Ansprüche. Wenn die Übertragung von auf Einzelvertrag beruhenden Betriebspensionsansprüchen an Pensionskassen durch Einzelvertrag zulässig sei, sei kein Grund ersichtlich, weshalb die nach entsprechender Information über die damit verbundenen Vor- und Nachteile abgegebene Zustimmungserklärung eines Dienstnehmers zur Übertragung seiner bisherigen auf Betriebsvereinbarung beruhenden Pensionsansprüche an eine Pensionskasse rechtsunwirksam sein solle. Dass sich die Klägerin über die Auswirkungen der neuen Betriebsvereinbarung nicht im Klaren gewesen sei, könne der Beklagten nicht zur Last fallen. Angesichts der keineswegs unbeachtlichen Vorteile der Neuregelung - etwa Pensionsauszahlung bereits ab Pensionsantritt im Fall einer insgesamt nur kurzen Dauer des Ruhegenusses - sei in der Zustimmung der Klägerin keine unter wirtschaftlichen Druck des Dienstgebers abgegebene Verzichtserklärung eines Dienstnehmers zu erblicken. Der Klägerin stünden daher keine Ansprüche aus der BV 1980 zu. Die ordentliche Revision sei wegen Vorliegens einer erheblichen Rechtsfrage nach § 502 Abs 1 ZPO zuzulassen, weil zur Frage der Wirksamkeit einer einzelvertraglichen Zustimmung eines Dienstnehmers zu einer Betriebsvereinbarung, die mangels ausreichender

Übergangsbestimmungen auf ihn nicht anzuwenden wäre, keine höchstgerichtliche Rechtsprechung vorliege. Gegen das Urteil des Berufungsgerichts richtet sich die Revision der Klägerin wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung mit dem Antrag, die angefochtene Entscheidung iSd Wiederherstellung des klagestattgebenden Ersturteils abzuändern; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.Das Erstgericht gab dem Klagebegehren unter Zugrundelegung der vorstehenden Feststellungen statt. Rechtlich führte es aus, dass die Kürzung der den ASVG-Teil übersteigenden Pension um mehr als 39 % nicht mehr bloß als geringfügig bezeichnet werden könne. Die Klägerin sei zum 31. 12. 1995 bereits seit 22 Jahren bei der Beklagten beschäftigt gewesen; seit 10 Jahren habe sie sich im alten Pensionssystem befunden. Die Neuregelung habe überraschend in ihre Vertrauensposition eingegriffen. Der einzige Vorteil des Pensionsbezugs auch schon für den Abfertigungszeitraum wiege die Störung des Vertrauensschutzes nicht auf. Da die Klägerin kurz vor der Verdichtung ihrer Anwartschaften zum Vollrecht gestanden sei, hätte es eine Übergangsregelung geben müssen. Da diese jedoch gefehlt habe, sei die Neuregelung auf die Klägerin nicht anzuwenden. Die Vereinbarung vom 29. 12. 1995 sei als gegenüber der BV 1980 ungünstigere Regelung nicht wirksam. Gleiches gelte für die Vereinbarung vom 7. 10. 2002, bei der es sich um keinen Vergleich mit Bereinigungswirkung handle; sie habe bloß deklarative Wirkung. Das Berufungsgericht änderte über Berufung der Beklagten das Ersturteil iSd Abweisung des Klagebegehrens ab. Es übernahm die erstgerichtlichen Feststellungen als unbedenklich. Rechtlich gelangte es zwar auch zur Unverhältnismäßigkeit der neuen Pensionsregelung für die Klägerin, erblickte jedoch - anders als das Erstgericht - in der Vereinbarung vom 29. 12. 1995 keinen unwirksamen Verzicht der Klägerin auf unabdingbare Ansprüche. Wenn die Übertragung von auf Einzelvertrag beruhenden Betriebspensionsansprüchen an Pensionskassen durch Einzelvertrag zulässig sei, sei kein Grund ersichtlich, weshalb die nach entsprechender Information über die damit verbundenen Vor- und Nachteile abgegebene Zustimmungserklärung eines Dienstnehmers zur Übertragung seiner bisherigen auf Betriebsvereinbarung beruhenden Pensionsansprüche an eine Pensionskasse rechtsunwirksam sein solle. Dass sich die Klägerin über die Auswirkungen der neuen Betriebsvereinbarung nicht im Klaren gewesen sei, könne der Beklagten nicht zur Last fallen. Angesichts der keineswegs unbeachtlichen Vorteile der Neuregelung - etwa Pensionsauszahlung bereits ab Pensionsantritt im Fall einer insgesamt nur kurzen Dauer des Ruhegenusses - sei in der Zustimmung der Klägerin keine unter wirtschaftlichen Druck des Dienstgebers abgegebene Verzichtserklärung eines Dienstnehmers zu erblicken. Der Klägerin stünden daher keine Ansprüche aus der BV 1980 zu. Die ordentliche Revision sei wegen Vorliegens einer erheblichen Rechtsfrage nach Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zuzulassen, weil zur Frage der Wirksamkeit einer einzelvertraglichen Zustimmung eines Dienstnehmers zu einer Betriebsvereinbarung, die mangels ausreichender Übergangsbestimmungen auf ihn nicht anzuwenden wäre, keine höchstgerichtliche Rechtsprechung vorliege. Gegen das Urteil des Berufungsgerichts richtet sich die Revision der Klägerin wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung mit dem Antrag, die angefochtene Entscheidung iSd Wiederherstellung des klagestattgebenden Ersturteils abzuändern; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

**Rechtliche Beurteilung**

Die Revision ist zulässig und berechtigt.

Der Senat hatte sich bereits zu 9 ObA 106/00d, DRdA 2001/25 (Runggaldier) = ZAS 2001/12 (Tomandl) = RdW 2001/243 (Kreil), mit dem gleichlautenden Feststellungsbegehren eines anderen Dienstnehmers der Beklagten auseinanderzusetzen. Im Sachverhalt unterscheidet sich der Vorprozess vom vorliegenden Fall - abgesehen von bestimmten nicht ins Gewicht fallenden zeitlichen Parametern - nur dadurch, dass sich der Kläger des Vorprozesses weigerte, eine besondere Zustimmungserklärung anlässlich der Vereinbarung der BV 1995 zu unterfertigen. Die Vereinbarung einer Generalklausel anlässlich der Beendigung seines Dienstverhältnisses war offenbar bei ihm kein Thema.

Betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen sind gemäß § 97 Abs 1 Z

18 bzw Z 18a ArbVG zulässiger Inhalt von Betriebsvereinbarungen. Es

entspricht der ständigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs,

dass Betriebsvereinbarungen, die Betriebspensionen regeln, auch zu

Lasten der Dienstnehmer des Betriebs abgeändert werden können, dass

die Partner der Betriebsvereinbarung dabei aber verschiedene Grenzen

der Sachlichkeit und der Verhältnismäßigkeit beachten müssen. Dies

fußt nach ständiger Rechtsprechung auf der mittelbaren Drittwirkung der Grundrechte (Eigentumsschutz und Gleichheitssatz), die im Weg der Konkretisierung der Generalklausel des § 879 ABGB auch auf den normativen Teil von Betriebsvereinbarungen einwirken. Wie schon im Vorprozess ist daher auch hier davon auszugehen, dass eine ablösende Betriebsvereinbarung gegenüber aktiven Dienstnehmern im Vergleich zur früher geltenden Betriebsvereinbarung grundsätzlich eine Verschlechterung des Entgelts und der Pensionsanwartschaften wirksam vornehmen kann, sofern diese dem Sachlichkeitsgebot und der Verhältnismäßigkeit genügt (vgl 8 ObA 2200/96d; 8 ObA 20/99w, DRdA 2000/22 [Runggaldier]; 9 ObA 106/00d, DRdA 2001/25 [Runggaldier] = ZAS 2001/12 [Tomandl] = RdW 2001/243 [Kreil]; RIS-Justiz RS0038552 ua).

Die sachliche Rechtfertigung der Änderung des betrieblichen Pensionssystems erblickt die Beklagte - wie schon im Vorprozess - darin, dass damit die Einbeziehung aller Dienstnehmer und nicht nur der unkündbaren in das betriebliche Versorgungssystems gewährleistet wurde und auch kaufmännische Gesichtspunkte die Änderung der Pensionsregelung erforderlich machten. Die Ausweitung des Kreises der Anspruchsberechtigten einerseits und ein wirtschaftlicher Sanierungskurs andererseits können durchaus berücksichtigungswürdigen erheblichen Interessen der Gesamtheit der Dienstnehmer des Betriebs entsprechen, was für die Sachlichkeit einschränkender Maßnahmen spricht. Diese Beurteilung ist auch darin begründet, dass das neue Pensionssystem nicht auf einer einseitigen Maßnahme des Arbeitgebers, sondern auf einer Betriebsvereinbarung beruht, bei der die Interessen der Belegschaft und des Betriebs und die Sachlichkeit der Maßnahmen grundsätzlich durch die mitwirkende Belegschaftsvertretung eingehend berücksichtigt werden, zumal die Parteien der Betriebsvereinbarung naturgemäß die besten Kenntnisse der Verhältnisse im Betrieb besitzen.

Wenn es auch kein Grundrecht auf Wahrung wohl erworbener Rechte gibt (RIS-JustizRS0008687 ua), ist dennoch bei der Minderung erworbener Rechte unter dem Gesichtspunkt des Gleichheitsgebots auch der Vertrauensschutz zu berücksichtigen (VfSlg 11.309; 8ObA220/95&SkipToDocumentPage=True&SucheNachRechtssatz=False&SucheNachText=True" target="_blank">8 ObA 220/95, ZAS 1995/21 [Tomandl, ZAS 1995, 181] = DRdA 1996/13 [Resch]; 8ObA20/99w&SkipToDocumentPage=True&SucheNachRechtssatz=False&SucheNachText=True" target="_blank">8 ObA 20/99w, DRdA 2000/22 [Runggaldier]; 9ObA68/04x&SkipToDocumentPage=True&SucheNachRechtssatz=False&SucheNachText=True" target="_blank">9 ObA 68/04x ua). Eine schematische Gleichbehandlung der von der plötzlichen Kürzung der Ruhegeldanwartschaften Betroffenen ohne Rücksicht auf die Dauer der Berufsausübung und die dadurch bedingten unterschiedlichen Vertrauenspositionen widerspricht schon grundsätzlich dem Gleichheitsgrundsatz. Es ist vielmehr eine Differenzierung nach der Dauer der erworbenen Beitragszeiten geboten (9 ObA 602/92, RdW 1993, 78 [Runggaldier] = DRdA 1993/45 [Resch] = ZAS 1995/1 [Schrammel]; 9 ObA 106/00d, DRdA 2001/25 [Runggaldier] = ZAS 2001/12 [Tomandl] = RdW 2001/243 [Kreil]; 8 ObA 236/01s, DRdA 2003/21 [Runggaldier] ua). Ein wesentlicher Aspekt liegt dabei in der schutzwürdigen Erwartung, durch die in der Aktivzeit erwirtschaftete Betriebspension den Standard der Lebensführung auch in der Pension halten zu können (vgl RIS-Justiz RS0021545 ua).Wenn es auch kein Grundrecht auf Wahrung wohl erworbener Rechte gibt (RIS-Justiz RS0008687 ua), ist dennoch bei der Minderung erworbener Rechte unter dem Gesichtspunkt des Gleichheitsgebots auch der Vertrauensschutz zu berücksichtigen (VfSlg 11.309; 8ObA220/95&SkipToDocumentPage=True&SucheNachRechtssatz=False&SucheNachText=True" target="_blank">8 ObA 220/95, ZAS 1995/21 [Tomandl, ZAS 1995, 181] = DRdA 1996/13 [Resch]; 8ObA20/99w&SkipToDocumentPage=True&SucheNachRechtssatz=False&SucheNachText=True" target="_blank">8 ObA 20/99w, DRdA 2000/22 [Runggaldier];

9ObA68/04x&SkipToDocumentPage=True&SucheNachRechtssatz=False&SucheNachText=True" target="_blank">9 ObA 68/04x ua). Eine schematische Gleichbehandlung der von der plötzlichen Kürzung der Ruhegeldanwartschaften Betroffenen ohne Rücksicht auf die Dauer der Berufsausübung und die dadurch bedingten unterschiedlichen Vertrauenspositionen widerspricht schon grundsätzlich dem Gleichheitsgrundsatz. Es ist vielmehr eine Differenzierung nach der Dauer der erworbenen Beitragszeiten geboten (9 ObA 602/92, RdW 1993, 78 [Runggaldier] = DRdA 1993/45 [Resch] = ZAS 1995/1 [Schrammel]; 9 ObA 106/00d, DRdA 2001/25 [Runggaldier] = ZAS 2001/12 [Tomandl] = RdW 2001/243 [Kreil]; 8 ObA 236/01s, DRdA 2003/21 [Runggaldier] ua). Ein wesentlicher Aspekt liegt dabei in der schutzwürdigen Erwartung, durch die in der Aktivzeit erwirtschaftete Betriebspension den Standard der Lebensführung auch in der Pension halten zu können vergleiche RIS-Justiz RS0021545 ua).

Die Verhältnismäßigkeit des Eingriffs ist bei kollektivrechtlichen

Änderungen - vor allem bei Fehlen substanziierter Gegenbehauptungen -

in aller Regel zu vermuten, weil sie im Fall von

Betriebsvereinbarungen nur unter Mitwirkung des zur Wahrung der

Interessen der Dienstnehmer berufenen Betriebsrats erfolgen können

(vgl 9 ObA 602/92, RdW 1993, 78 [Runggaldier] = DRdA 1993/45 [Resch]

= ZAS 1995/1 [Schrammel]; 9 ObA 106/00d, DRdA 2001/25 [Runggaldier] =

ZAS 2001/12 [Tomandl] = RdW 2001/243 [Kreil]; 8 ObA 52/03k, DRdA

2005/18 [Runggaldier]; RIS-Justiz RS0038552 ua). Bei der vom Gericht

zu prüfenden Verhältnismäßigkeit des durch erhebliche Gründe sachlich

gerechtfertigten Eingriffs ist daher grundsätzlich davon auszugehen,

dass die generellen Interessen der Dienstnehmer durch ihre

Belegschaftsvertretung ausreichend vertreten werden und von dieser

nicht weitergehende Eingriffe in die Anwartschaften hingenommen

werden, als es das Wohl des Betriebs und der Dienstnehmer unbedingt

erfordern (vgl 8 ObA 220/95, ZAS 1995/21 [Tomandl, ZAS 1995, 181] =

DRdA 1996/13 [Resch]; 9 ObA 106/00d, DRdA 2001/25 [Runggaldier] = ZAS

2001/12 [Tomandl] = RdW 2001/243 [Kreil] ua). Hiezu brachte die

Klägerin allerdings vor, dass die neue Regelung Dienstnehmer wie sie, die knapp vor der Pensionierung gestanden seien, mit unverhältnismäßiger Härte treffe.

Richtig ist, dass Eingriffe in wohl erworbene Rechte zwar prinzipiell gestattet sind, was aber nicht für Eingriffe jedweder Art und Intensität gilt (VfSlg 11.309 ua). Gerade im Fall von Einschnitten bei Versorgungsleistungen ist auf die Dauer der Zugehörigkeit zum Alterssicherungssystem Rücksicht zu nehmen. Je länger die Zugehörigkeit, desto maßvoller sollte der Eingriff sein (8 ObA 236/01s, DRdA 2003/21 [Runggaldier] ua). In diesem Zusammenhang sind daher - wie schon in 9 ObA 106/00d - Übergangsfristen zu fordern, damit nicht plötzlich und unerwartet in die Rechts- und Vertrauenspositionen eingegriffen wird (Resch in DRdA 1993/45, 377 und die darin zitierten Erkenntnisse des VfGH; 8 ObA 20/99w, DRdA 2000/22 [Runggaldier]; Aigner, ZAS 2000, 65 [69 f, 74] ua). Allgemein gültige Aussagen des Obersten Gerichtshofs, in welchem prozentuellen Ausmaß ein Eingriff in bestehende Rechtspositionen erfolgen kann, ohne unverhältnismäßig zu sein, sind nicht möglich. Die Verhältnismäßigkeit des Eingriffs hat auf Grund der Gegenüberstellung der Interessen der Arbeitnehmer mit den betrieblichen Interessen zu erfolgen und kann daher immer nur unter Beachtung der konkreten Umstände des Einzelfalls erfolgen (9 ObA 68/04x ua). Im konkreten Fall brachte die neue mit 31. 12. 1995 in Kraft getretene Regelung der Klägerin einen Kürzungsprozentsatz von 39,83 % (bzw 36,19 % im Fall „entsprechender Eigenleistung") des den ASVG-Teil übersteigenden Teils der Gesamtpension, sohin des der Versorgungsleistung der Beklagten entsprechenden Betriebspensionsteils. Bei Prüfung der Intensität des Eingriffs ist - wie schon in 9 ObA 106/00d - auf den Betriebspensionsteil abzustellen (Cerny in

Cerny/Gahleitner/Kundtner/Preiss/Schneller, ArbVG Bd $2^3$ § 29 Erl 5 und § 31 Erl 5). Die Einbeziehung auch der von der Betriebspensionsregelung unabhängigen Höhe der ASVG-Pension würde den Kürzungsprozentsatz verfälschen (zustimmend Kreil in RdW 2001/243, 224, die überzeugend darauf hinweist, dass sich der Arbeitgeber andernfalls gewissermaßen einen von der ASVG-"Versicherungsgemeinschaft" finanzierten ungerechtfertigten Sondervorteil in Form einer Ersparnis an Betriebspensionszahlungen herausholen könnte; das Sozialversicherungsrecht sei nicht dazu gedacht, dass sich Arbeitgeber mit seiner Hilfe ihrer Vertragspflichten entledigen). Bei der Prüfung der Verhältnismäßigkeit der Kürzung von Pensionsanwartschaften hat es daher nicht um die durch Betriebsvereinbarung nicht beeinflussbare gesetzliche Pension zu gehen, sondern darum, wie weit die auf Grund betrieblicher Zusage gewährte Pension in ihrem Bestand beeinflusst wird (vgl auch 8 ObA 236/01s. Gegen ein Abstellen auf das Verhältnis von ASVG-Anteil zum Anteil des Arbeitgebers und für eine Berücksichtigung der Auswirkungen der Neuregelung insgesamt, plädiert hingegen Tomandl in ZAS 2001/12, 115. Ebenfalls für ein Abstellen auf die Gesamtpension zumindest bei einer „relativ" hohen ASVG-Pension im Verhältnis zur Betriebsleistung tritt Runggaldier in DRdA 2003/21, 261 ein, wobei allerdings das von ihm angeführte Beispiel eine Betriebsleistung zugrundelegt, die nur rund 8 % der Gesamtpension ausmacht, während im vorliegenden Fall der Anteil laut den Berechnungen der Beklagten in ON 17 immerhin rund doppelt so hoch ist).Richtig ist, dass Eingriffe in wohl erworbene Rechte zwar prinzipiell gestattet sind, was aber nicht für Eingriffe jedweder Art und Intensität gilt (VfSlg 11.309 ua). Gerade im Fall von Einschnitten bei Versorgungsleistungen ist auf die Dauer der Zugehörigkeit zum Alterssicherungssystem Rücksicht zu nehmen. Je länger die Zugehörigkeit, desto maßvoller sollte der Eingriff sein (8 ObA 236/01s, DRdA 2003/21 [Runggaldier] ua). In diesem Zusammenhang sind daher - wie schon in 9 ObA 106/00d - Übergangsfristen zu fordern, damit nicht plötzlich und unerwartet in die Rechts- und Vertrauenspositionen eingegriffen wird (Resch in DRdA 1993/45, 377 und die darin zitierten Erkenntnisse des VfGH; 8 ObA 20/99w, DRdA 2000/22 [Runggaldier]; Aigner, ZAS 2000, 65 [69 f, 74] ua). Allgemein gültige Aussagen des Obersten Gerichtshofs, in welchem prozentuellen Ausmaß ein Eingriff in bestehende Rechtspositionen erfolgen kann, ohne unverhältnismäßig zu sein, sind nicht möglich. Die Verhältnismäßigkeit des Eingriffs hat auf Grund der Gegenüberstellung der Interessen der Arbeitnehmer mit den betrieblichen Interessen zu erfolgen und kann daher immer nur unter Beachtung der konkreten Umstände des Einzelfalls erfolgen (9 ObA 68/04x ua). Im konkreten Fall brachte die neue mit 31. 12. 1995 in Kraft getretene Regelung der Klägerin einen Kürzungsprozentsatz von 39,83 % (bzw 36,19 % im Fall „entsprechender Eigenleistung") des den ASVG-Teil übersteigenden Teils der Gesamtpension, sohin des der Versorgungsleistung der Beklagten entsprechenden Betriebspensionsteils. Bei Prüfung der Intensität des Eingriffs ist - wie schon in 9 ObA 106/00d - auf den Betriebspensionsteil abzustellen (Cerny in Cerny/Gahleitner/Kundtner/Preiss/Schneller, ArbVG Bd $2^3$ Paragraph 29, Erl 5 und Paragraph 31, Erl 5). Die Einbeziehung auch der von der Betriebspensionsregelung unabhängigen Höhe der ASVG-Pension würde den Kürzungsprozentsatz verfälschen (zustimmend Kreil in RdW 2001/243, 224, die überzeugend darauf hinweist, dass sich der Arbeitgeber andernfalls gewissermaßen einen von der ASVG-"Versicherungsgemeinschaft" finanzierten ungerechtfertigten Sondervorteil in Form einer Ersparnis an Betriebspensionszahlungen herausholen könnte; das Sozialversicherungsrecht sei nicht dazu gedacht, dass sich Arbeitgeber mit seiner Hilfe ihrer Vertragspflichten entledigen). Bei der Prüfung der Verhältnismäßigkeit der Kürzung von Pensionsanwartschaften hat es daher nicht um die durch Betriebsvereinbarung nicht beeinflussbare gesetzliche Pension zu gehen, sondern darum, wie weit die auf Grund betrieblicher Zusage gewährte Pension in ihrem Bestand beeinflusst wird vergleiche auch 8 ObA 236/01s. Gegen ein Abstellen auf das Verhältnis von ASVG-Anteil zum Anteil des Arbeitgebers und für eine Berücksichtigung der Auswirkungen der Neuregelung insgesamt, plädiert hingegen Tomandl in ZAS 2001/12, 115. Ebenfalls für ein Abstellen auf die Gesamtpension zumindest bei einer „relativ" hohen ASVG-Pension im Verhältnis zur Betriebsleistung tritt Runggaldier in DRdA 2003/21, 261 ein, wobei allerdings das von ihm angeführte Beispiel eine Betriebsleistung zugrundelegt, die nur rund 8 % der Gesamtpension ausmacht, während im vorliegenden Fall der Anteil laut den Berechnungen der Beklagten in ON 17 immerhin rund doppelt so hoch ist).

Unter Berücksichtigung der Eintrittszeitpunkts bei der Beklagten am 3. 12. 1973 war die Klägerin zur Zeit des In-Kraft-Tretens der neuen Pensionsregelung mit 31. 12. 1995 schon über 22 Jahre bei der Beklagten beschäftigt. Im Pensionssystem laut BV 1980 befand sie sich seit ihrer Definitivstellung zum 3. 12. 1985, sohin schon seit über 10 Jahren. Seither konnte sie mit einer Betriebspension nach der BV 1980 rechnen. Die neue Regelung griff überraschend und mit einer Kürzung der betrieblichen Zuschussleistung von 39,83 % (bzw 36,19 %) auch schwerwiegend und zusätzlich noch mit dem nach der Neuregelung von der Klägerin zu tragenden Risiko einer Kürzung der ASVG-Pension in ihre persönliche Vertrauensposition ein. Auf eine Reduktion der Kürzung der betrieblichen Zuschussleistung durch

Erbringung „entsprechender Eigenleistungen" braucht nicht näher eingegangen werden, weil auch in diesem Fall die Kürzung der betrieblichen Zuschussleistung mit 36,19 % beträchtlich wäre. Das Ausmaß der wirtschaftlichen Betroffenheit der Klägerin zeigt sich aber nicht nur an den relativen Größen; es wird auch durch die Berechnungen der Beklagten selbst dokumentiert, die eine absolute Differenz von rund EUR 3.380 jährlich zu Lasten der Klägerin ausweisen (ON 17).

Der einzige Vorteil des Pensionsbezugs (nach neuer Berechnung) auch schon für den Abfertigungszeitraum wiegt dem gegenüber die Störung des Vertrauensschutzes der Klägerin nicht auf. Das Berufungsgericht erachtete diesen Vorteil zwar als keineswegs unbeachtlich, wenn man etwa an den Fall einer insgesamt nur kurzen Dauer des Ruhegenusses denkt. Der Sonderfall geringer Lebenserwartung des betroffenen pensionierten Arbeitnehmers kann hier jedoch mangels irgendwelcher Anhaltspunkte nicht weiter verfolgt werden. Hier steht vielmehr fest, dass die Maßnahmen auf Grund der BV 1995 erheblich in die Rechts- und Vertrauensposition der Klägerin eingreifen. Es hätte daher im Sinne der zitierten Rechtsprechung - gerade bei Personen wie der Klägerin, die kurz vor der Verdichtung ihrer Anwartschaften zum Vollrecht stehen - jedenfalls mit einer Übergangsvorschrift vorgegangen werden müssen. Gerade das Beispiel privater Pensionsvorsorge zeigt deutlich, dass auch die Einräumung einer fünf- bis siebenjährigen Übergangsfrist gegen Ende des Erwerbslebens den Verlust durch eine nicht unerhebliche Reduzierung der Betriebspension nicht mehr auszugleichen in der Lage ist (8 ObA 236/01s, DRdA 2003/21 [Runggaldier]). Erörterungen über die Länge der Übergangsfrist können hier aber unterbleiben, weil von den Betriebsparteien überhaupt keine Übergangsregelung vorgesehen wurde. Es kann daher dahingestellt bleiben, ab welchem Zeitpunkt vor dem tatsächlichen Pensionseintritt dieser Schutz greifen sollte (vgl Runggaldier in DRdA 2000/22, 237 f). Da keine Übergangsregelung vorgesehen wurde und dem Obersten Gerichtshof kein Gestaltungsrecht zukommt, ist die neue Regelung wegen Nichtigkeit auf die Klägerin nicht anzuwenden. Ihr gegenüber trat daher die Neuregelung nicht wie von den Betriebsparteien vereinbart an die Stelle der BV 1980. Der Klägerin steht daher grundsätzlich weiterhin gegenüber der Beklagten (unter Einrechnung allfälliger Leistungen durch die B*****) ab dem sich aus der BV 1980 ergebenden Zeitpunkt ein Rechtsanspruch auf Ruhe- und Versorgungsgenüsse auf der Grundlage dieser Betriebsvereinbarung zu (vgl 9 ObA 106/00d, DRdA 2001/25 [Runggaldier] = ZAS 2001/12 [Tomandl] = RdW 2001/243 [Kreil]; 8 ObA 52/03k, DRdA 2005/18

[Runggaldier] ua).

Abschließend ist jedoch noch zu prüfen, ob die Klägerin möglicherweise auf ihren Anspruch verzichtet hat. Dabei ist vorauszuschicken, dass die Betriebsvereinbarung eine vom Einzelvertrag unterschiedliche Rechtsquelle ist, die einem Gesetz vergleichbar - „normativ" - auf das Dienstverhältnis einwirkt (vgl 8 ObA 52/03k, DRdA 2005/18 [Runggaldier] mwN ua). Der Ansicht, dass die Übertragung von auf Betriebsvereinbarung beruhenden Betriebspensionen in eine Pensionskasse der Zustimmung der einzelnen Berechtigten bedürfe, ist der Oberste Gerichtshof bereits in 8 ObA 170/00h, DRdA 2001/44 (Runggaldier) = ZAS 2001/19 (Risak) entgegengetreten. Dies wird vom Berufungsgericht noch richtig erkannt. Verfehlt sind jedoch für den vorliegenden Fall seine Schlussfolgerungen auf der Basis der bloß einzelvertraglichen Übertragung einer bloß auf Einzelvertrag beruhenden Betriebspension auf eine Pensionskasse. Hält man nämlich grundsätzlich - wie der österreichische Gesetzgeber - die Rechtsform der Betriebsvereinbarung als Grundlage für die Leistung von Betriebspensionen als geeignet und sieht bei der Festlegung dieser Rechtsform keine Verbindung mit einzelvertraglichen Gestaltungsinstrumenten vor, so kann nicht davon ausgegangen werden, dass bestimmte Veränderungen nur in Verknüpfung mit einem anderen Regelungsinstrument - der einzelvertraglichen Zustimmung - vorgenommen werden können (8 ObA 52/03k, DRdA 2005/18 [Runggaldier] ua). Das ArbVG sieht auch keine „Bekräftigung" von Betriebsvereinbarungen durch Einzelvereinbarungen vor. Im Übrigen ist § 31 Abs 3 ArbVG zu beachten.Abschließend ist jedoch noch zu prüfen, ob die Klägerin möglicherweise auf ihren Anspruch verzichtet hat. Dabei ist vorauszuschicken, dass die Betriebsvereinbarung eine vom Einzelvertrag unterschiedliche Rechtsquelle ist, die einem Gesetz vergleichbar - „normativ" - auf das Dienstverhältnis einwirkt vergleiche 8 ObA 52/03k, DRdA 2005/18 [Runggaldier] mwN ua). Der Ansicht, dass die Übertragung von auf Betriebsvereinbarung beruhenden Betriebspensionen in eine Pensionskasse der Zustimmung der einzelnen Berechtigten bedürfe, ist der Oberste Gerichtshof bereits in 8 ObA 170/00h, DRdA 2001/44 (Runggaldier) = ZAS 2001/19 (Risak) entgegengetreten. Dies wird vom Berufungsgericht noch richtig erkannt. Verfehlt sind jedoch für den vorliegenden Fall seine Schlussfolgerungen auf der Basis der bloß einzelvertraglichen Übertragung einer bloß auf Einzelvertrag beruhenden Betriebspension auf eine Pensionskasse. Hält man nämlich grundsätzlich - wie der österreichische Gesetzgeber - die Rechtsform der Betriebsvereinbarung als Grundlage für die Leistung von Betriebspensionen als geeignet und sieht bei der Festlegung dieser Rechtsform keine Verbindung mit einzelvertraglichen Gestaltungsinstrumenten vor, so kann nicht davon ausgegangen werden, dass bestimmte Veränderungen nur in Verknüpfung mit einem anderen Regelungsinstrument - der einzelvertraglichen Zustimmung - vorgenommen werden können (8 ObA 52/03k, DRdA 2005/18 [Runggaldier] ua). Das ArbVG sieht auch keine „Bekräftigung" von Betriebsvereinbarungen durch Einzelvereinbarungen vor. Im Übrigen ist Paragraph 31, Absatz 3, ArbVG zu beachten.

Davon unbeirrt ließ sich die Beklagte, offenbar im Bestreben, die Betriebsvereinbarung mit allen Mitteln „abzusichern", am 29. 12. 1995 von der Klägerin eine „Erklärung über die Änderung der Pensionsregelung" (Beil./5) unterschreiben. Diese stellte darauf ab, dass die Klägerin mit der von der Beklagten zu leistenden Übertragungszahlung einverstanden sei, mit diesem Betrag alle bis zum 31. 12. 1995 erworbenen Anwartschaften abgegolten seien und beide Teile erklären, in Hinkunft aus diesem Titel keine weiteren Ansprüche gegeneinander geltend zu machen. Der richtige Hinweis, dass diese Erklärung überflüssig sei, wurde von der Beklagten nicht gegeben; stattdessen hieß es, dass jeder, der die Neuregelung nicht akzeptiere, sich einen Rechtsbeistand nehmen und klagen könne. Sieht man nun davon ab, dass die gegenständliche Veränderung keiner einzelvertraglichen Zustimmung bedurfte, ist aber auch festzustellen, dass sie - entgegen der aufrechten Annahme der Revisionsgegnerin - auch nichts bewirkte. Nach dem schon erwähnten § 31 Abs 3 ArbVG können nämlich die Bestimmungen in einer Betriebsvereinbarung durch Einzelvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden. Einzelvereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind (oder Angelegenheiten betreffen, die durch Betriebsvereinbarungen nicht geregelt sind). Dass die Einzelvereinbarung vom 29. 12. 1995 für die Klägerin beim anzustellenden Gruppenvergleich (vgl Strasser in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG-Komm § 31 Rz 8 mwN ua) günstiger als die BV 1980 war, behauptet (nachvollziehbar) nicht einmal die Beklagte. Detaillierte Überlegungen nach § 3 Abs 2 ArbVG brauchen daher hier nicht angestellt werden.Davon unbeirrt ließ sich die Beklagte, offenbar im Bestreben, die Betriebsvereinbarung mit allen Mitteln „abzusichern", am 29. 12. 1995 von der Klägerin eine „Erklärung über die Änderung der Pensionsregelung" (Beil./5) unterschreiben. Diese stellte darauf ab, dass die Klägerin mit der von der Beklagten zu leistenden Übertragungszahlung einverstanden sei, mit diesem Betrag alle bis zum 31. 12. 1995 erworbenen Anwartschaften abgegolten seien und beide Teile erklären, in Hinkunft aus diesem Titel keine weiteren Ansprüche gegeneinander geltend zu machen. Der richtige Hinweis, dass diese Erklärung überflüssig sei, wurde von der Beklagten nicht gegeben;

stattdessen hieß es, dass jeder, der die Neuregelung nicht akzeptiere, sich einen Rechtsbeistand nehmen und klagen könne. Sieht man nun davon ab, dass die gegenständliche Veränderung keiner einzelvertraglichen Zustimmung bedurfte, ist aber auch festzustellen, dass sie - entgegen der aufrechten Annahme der Revisionsgegnerin - auch nichts bewirkte. Nach dem schon erwähnten Paragraph 31, Absatz 3, ArbVG können nämlich die Bestimmungen in einer Betriebsvereinbarung durch Einzelvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden. Einzelvereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind (oder Angelegenheiten betreffen, die durch Betriebsvereinbarungen nicht geregelt sind). Dass die Einzelvereinbarung vom 29. 12. 1995 für die Klägerin beim anzustellenden Gruppenvergleich vergleiche Strasser in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG-Komm Paragraph 31, Rz 8 mwN ua) günstiger als die BV 1980 war, behauptet (nachvollziehbar) nicht einmal die Beklagte. Detaillierte Überlegungen nach Paragraph 3, Absatz 2, ArbVG brauchen daher hier nicht angestellt werden.

Die Beklagte ließ aber nicht locker, sondern ließ sich von der Klägerin auch noch am 7. 10. 2002, also kurz vor der Beendigung des Dienstverhältnisses zum 31. 12. 2002 infolge Antritts der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer, eine weitere Vereinbarung unterfertigen (Beil./15). Diese verpackte in eine Reihe von detaillierten Regelungen betreffend Dienstfreistellung, Urlaubsverbrauch restliches Entgelt, Abfertigung, Geheimhaltung und Verschwiegenheitspflicht eine Erklärung, dass die Klägerin keine „wie immer gearteten Forderungen und Ansprüche aus dem Dienstverhältnis" mehr stellen werde und ließ sich auch noch bestätigen, dass die Klägerin über die Bedeutung ihrer „Verzichtserklärung" umfassend aufgeklärt worden sei. Dass die Klägerin umfassend aufgeklärt wurde, ist widerlegt. Dass über die Pensionsregelung weder gesprochen noch auch nur an sie gedacht wurde, steht fest. Ein Verzicht des Dienstnehmers auf unabdingbare Ansprüche ist aber nach ständiger Rechtsprechung unwirksam, solange sich dieser - wie hier - wenn auch kurz vor der Beendigung des Dienstverhältnisses (vgl 9 ObA 33/91 ua) noch in der typischen Unterlegenheitsposition des Dienstnehmers bef

**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