jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2003/2/13 8ObA98/02y

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 13.02.2003

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Prof. Dr. Elmar Peterlunger und Robert Hauser als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Peter D*****, vertreten durch Dr. Günther Niebauer, Dr. Karl-Hans Schaumüller, Rechtsanwälte in Wien wider die beklagte Partei A***** GesmbH, *****, vertreten durch Lansky & Partner Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen Rechnungslegung, Zahlung und Feststellung (Streitwert EUR 21.801,85) über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 13. Dezember 2001, GZ 7 Ra 285/01z-26, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 23. März 2001, GZ 4 Cga 322/00a-20, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird teilweise Folge gegeben.

Die Entscheidungen der Vorinstanzen werden dahin abgeändert, dass sie

zu lauten haben.

"Das Hauptbegehren

Die beklagte Partei ist dem Kläger gegenüber schuldig, den Kläger in

die Pensionskassenregelung einzubeziehen und

1. dem Kläger ein Pensionskonto bei der Pensionskasse gemäß den Bestimmungen des 'Kollektivvertrags betreffend die Überleitung des Altersversorgungszuschusses in eine Pensionskasse' einzurichten;

2. dem Kläger über das Deckungserfordernis der Pensionszusage nach Anhang 1 dieses Kollektivvertrages Rechnung zu legen,

3. den sich nach Rechnungslegung ergebenden Betrag, dessen ziffernmäßige Angabe bis nach Rechnungslegung vorbehalten wird, und die laufenden Beiträge auf das für den Kläger gemäß Punkt 1 des Urteilsbegehrens einzurichtende Pensionskonto einzubezahlen; wird abgewiesen.

Die beklagte Partei ist schuldig, den Kläger - entsprechend dem Eventualbegehren - in die Pensionskassenregelung einzubeziehen und

1. dem Kläger ein Pensionskonto bei der Pensionskasse gemäß den Bestimmungen des 'Kollektivvertrags betreffend die Überleitung des Altersversorgungszuschusses in eine Pensionskasse' einzurichten;

2. dem Kläger über den Arbeitgeberanteil für das Deckungserfordernis der Pensionszusage nach Anhang 1 dieses Kollektivvertrags Rechnung zu legen,

3. den sich nach Rechnungslegung ergebenden Betrag dessen ziffernmäßige Angabe bis nach Rechnungslegung vorbehalten wird, und die laufenden Beiträge auf das für den Kläger gemäß Punkt 1 des Urteilsbegehrens einzurichtende Pensionskonto einzubezahlen."

Die beklagte Partei ist schuldig dem Kläger die

a. mit 2.803,34 EUR (darin 446,69 EUR an USt. und 3,19 EUR an Barauslagen) für das erstgerichtliche Verfahren

b. mit 2.155,40 EUR (darin 230,81 EUR an USt. und 770,33 EUR an Barauslagen) für das Berufungsverfahren und

c. mit 2.250 EUR (darin 198,24 EUR USt. und 1.061 EUR an Barauslagen) für das Revisionsverfahren

bestimmten Kosten binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger ist seit dem Jahre 1974 Angestellter der Beklagten bzw ihrer Rechtsvorgänger. Auf sein Arbeitsverhältnis kam früher der Kollektivvertrag für die beim Bundesamt für Zivilluftfahrt beschäftigten Bediensteten zur Anwendung, dessen zweiter Teil einen "Altersversorgungszuschuss" behandelt. Dieser wurde mit dem 33. Nachtrag vom Juni 1987 zum Kollektivvertrag als Teil 2 - Altersversorgungszuschuss - angefügt. Gemäß Art I dieses Teiles 2 erwerben eine Anwartschaft auf Altersversorgungszuschuss unter anderem jene Bediensteten, die eine anrechenbare Dienstzeit von 10 Jahren aufweisen und an einer Flugsicherungsstelle Dienst versehen. Die Höhe des Altersversorgungszuschusses beträgt gemäß Art IV des KV bei einer Bemessungszeit von 10 Jahren 5 % des letzten monatlichen Bruttogehaltes und erhöht sich stufenweise für längere Dienstzeiten.Der Kläger ist seit dem Jahre 1974 Angestellter der Beklagten bzw ihrer Rechtsvorgänger. Auf sein Arbeitsverhältnis kam früher der Kollektivvertrag für die beim Bundesamt für Zivilluftfahrt beschäftigten Bediensteten zur Anwendung, dessen zweiter Teil einen "Altersversorgungszuschuss" behandelt. Dieser wurde mit dem 33. Nachtrag vom Juni 1987 zum Kollektivvertrag als Teil 2 - Altersversorgungszuschuss - angefügt. Gemäß Art römisch eins dieses Teiles 2 erwerben eine Anwartschaft auf Altersversorgungszuschuss unter anderem jene Bediensteten, die eine anrechenbare Dienstzeit von 10 Jahren aufweisen und an einer Flugsicherungsstelle Dienst versehen. Die Höhe des Altersversorgungszuschusses beträgt gemäß Art römisch IV des KV bei einer Bemessungszeit von 10 Jahren 5 % des letzten monatlichen Bruttogehaltes und erhöht sich stufenweise für längere Dienstzeiten.

Art VI des KV hatte folgenden Wortlaut:Art römisch VI des KV hatte folgenden Wortlaut:

"(1) Der Bedienstete hat vom Tage des Dienstantrittes, frühestens jedoch vom Tag der Vollendung des 18. Lebensjahres an, neben seinem Beitrag zur gesetzlichen Pensionsversicherung einen zusätzlichen Beitrag sowie einen Beitrag von jeder Sonderzahlung und von jenem Teil des monatlichen Bruttogehaltes zu entrichten, der über der jeweils geltenden Höchstbeitragsgrundlage in der Pensionsversicherung nach dem ASVG liegt.

(2) Der zusätzliche Beitrag hat ab dem 1. 1. 1986 eine Höhe von 3,26 % ab dem 1. 1. 1987 eine Höhe von 3,45 % der Beitragsgrundlage gemäß Abs 1.(2) Der zusätzliche Beitrag hat ab dem 1. 1. 1986 eine Höhe von 3,26 % ab dem 1. 1. 1987 eine Höhe von 3,45 % der Beitragsgrundlage gemäß Absatz eins,

(3) Erhöht sich das Ausmaß des Pensionsbeitrages der Bundesbeamten nach dem 1. 1. 1987, so ändern sich die Höhe des zusätzlichen Beitrages im selben Verhältnis mit derselben Wirksamkeit.

(4) Die Beiträge sind im Abzugsweg einzubehalten. Der Abzug erstreckt sich nicht auf Zeiten, die vor dem 1. 1. 1986 liegen.

(5) Für Zeiten, in denen der Bedienstete wegen 1. Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz (§ 15) oder 2. Präsenz- und Zivildienst keinen Anspruch auf Gehalt hat, ist kein Beitrag zu entrichten.(5) Für Zeiten, in denen der Bedienstete wegen 1. Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz (Paragraph 15,) oder 2. Präsenz- und Zivildienst keinen Anspruch auf Gehalt hat, ist kein Beitrag zu entrichten.

(6) Eine Minderung der Höhe des Gehaltes aufgrund von krankheitsbedingter Dienstverhinderung wirkt sich auf die Höhe der Beitragsleistung nicht aus.

(7) Rechtmäßig entrichtete Beiträge sind nicht zurückzuzahlen."

Die Einhebung der Zusatzbeträge erfolgte, beginnend mit 1. Dezember 1989, monatlich; die seit 1. Jänner 1986 aushaftenden Beträge wurden in 36 Monatsraten einbehalten. Auch vom Gehalt des Klägers wurden Pensionsbeiträge einbehalten.

In Rahmen eines Vorverfahrens zu 9 ObA 115/91 wurde nicht nur dem auf Rückstattung der Pensionsbeiträge gerichteten Zahlungsbegehren, sondern auch dem Feststellungsbegehren des Klägers Folge gegeben. Danach ist die beklagte Partei nicht berechtigt, aus dem Titel eines Altersversorgungszuschusses Abzüge vorzunehmen, weil die Kollektivvertragsparteien mit der Verpflichtung der Arbeitnehmer zur Leistung von Beiträgen zur Altersversorgung die ihnen mit § 2 Abs 2 ArbVG übertragene Rechtssetzungskompetenz überschritten haben und daher dieser Regelung nicht die Normwirkung nach § 11 Abs 1 ArbVG zukommt.In Rahmen eines Vorverfahrens zu 9 ObA 115/91 wurde nicht nur dem auf Rückstattung der Pensionsbeiträge gerichteten Zahlungsbegehren, sondern auch dem Feststellungsbegehren des Klägers Folge gegeben. Danach ist die beklagte Partei nicht berechtigt, aus dem Titel eines Altersversorgungszuschusses Abzüge vorzunehmen, weil die Kollektivvertragsparteien mit der Verpflichtung der Arbeitnehmer zur Leistung von Beiträgen zur Altersversorgung die ihnen mit Paragraph 2, Absatz 2, ArbVG übertragene Rechtssetzungskompetenz überschritten haben und daher dieser Regelung nicht die Normwirkung nach Paragraph 11, Absatz eins, ArbVG zukommt.

Nach dieser Entscheidung wurde den Dienstnehmern von der Beklagten die Möglichkeit eingeräumt, sich durch eine individuelle Unterstellungserklärung zur Zahlung der Arbeitnehmerbeiträge zu verpflichten. Der Kläger machte aber davon, ebenso wie andere Arbeitnehmer der Beklagten nicht Gebrauch.

Die Bestimmung des Art VI über die Beiträge der Arbeitnehmer wurde in den folgenden Nachträgen im Grundsatz aufrechterhalten. Mit 1. 2. 1998 wurde durch den Kollektivvertrag betreffend die Überleitung des Altersversorgungszuschusses in eine Pensionskasse (im folgenden Überleitungs-KV) die nach den Bestimmungen des Teiles 2 des Kollektivvertrages vorgesehene direkte Altersversorgung in der am 31. 1. 1998 geltenden Fassung in eine Pensionskassenregelung übergeleitet. Nunmehr sollen sich die Leistungsansprüche ausschließlich an die Pensionskasse richten. Gemäß Artikel 3 des Überleitungs-KV ist die Beklagte verpflichtet, das Deckungserfordernis für die bis dahin erworbenen Anwartschaften und Leistungen an die Pensionskasse zu übertragen. Darin sind auch die bisher von den Dienstnehmern geleisteten Beiträge enthalten. Weiters ist die Beklagte zu laufenden Beitragszahlungen verpflichtet und es ist vorgesehen, dass sich die Dienstnehmer zur eigenen Beitragsleistung im näher bestimmten Umfang in einer gesonderten Erklärung verpflichten sollen. Der Kläger hat auch nach diesem Überleitungs-KV keine Verpflichtungserklärung unterzeichnet. Nach Artikel 2 dieses Überleitungs-KV sollen alle mit 1. 2. 1998 beschäftigten Bediensteten erfasst sein, auf die zum 31. 1. 1998 Teil 2 des ersten Kollektivvertrages für die bei der A***** GmbH beschäftigten Bediensteten anzuwenden war und die bisher die vorgesehenen Beiträge zum Altersversorgungszuschuss geleistet haben, sowie jene ehemalige Bediensteten oder deren Hinterbliebene, die bereits im Genuss von Versorgungsleistungen gemäß dessen Teil 2 standen, oder mit 1. 2. 1998 zum Kreis der Versorgungsberechtigten gehört hätten.Die Bestimmung des Art römisch VI über die Beiträge der Arbeitnehmer wurde in den folgenden Nachträgen im Grundsatz aufrechterhalten. Mit 1. 2. 1998 wurde durch den Kollektivvertrag betreffend die Überleitung des Altersversorgungszuschusses in eine Pensionskasse (im folgenden Überleitungs-KV) die nach den Bestimmungen des Teiles 2 des Kollektivvertrages vorgesehene direkte Altersversorgung in der am 31. 1. 1998 geltenden Fassung in eine Pensionskassenregelung übergeleitet. Nunmehr sollen sich die Leistungsansprüche ausschließlich an die Pensionskasse richten. Gemäß Artikel 3 des Überleitungs-KV ist die Beklagte verpflichtet, das Deckungserfordernis für die bis dahin erworbenen Anwartschaften und Leistungen an die Pensionskasse zu übertragen. Darin sind auch die bisher von den Dienstnehmern geleisteten Beiträge enthalten. Weiters ist die Beklagte zu laufenden Beitragszahlungen verpflichtet und es ist vorgesehen, dass sich die Dienstnehmer zur eigenen Beitragsleistung im näher bestimmten Umfang in einer gesonderten Erklärung verpflichten sollen. Der Kläger hat auch nach diesem Überleitungs-KV keine Verpflichtungserklärung unterzeichnet. Nach Artikel 2 dieses Überleitungs-KV sollen alle mit 1. 2. 1998 beschäftigten Bediensteten erfasst sein, auf die zum 31. 1. 1998 Teil 2 des ersten Kollektivvertrages für die bei der A***** GmbH beschäftigten Bediensteten anzuwenden war und die bisher die vorgesehenen Beiträge zum Altersversorgungszuschuss geleistet haben, sowie jene ehemalige Bediensteten oder deren Hinterbliebene, die bereits im Genuss von Versorgungsleistungen gemäß dessen Teil 2 standen, oder mit 1. 2. 1998 zum Kreis der Versorgungsberechtigten gehört hätten.

Als Anhang wurde im Wesentlichen die bisherige Pensionsregelung übernommen (vgl Art I Z 4 des Überleitungs-KV)Als Anhang wurde im Wesentlichen die bisherige Pensionsregelung übernommen vergleiche Art römisch eins Ziffer 4, des Überleitungs-KV).

Mit seiner Klage erhob der Kläger das aus dem Spruch ersichtliche Haupt- und Eventualbegehren sowie ein Eventualfeststellungsbegehren und machte geltend, dass er von der ihm eingeräumten Möglichkeit Gebrauch gemacht habe, keine Beiträge zum Altersversorgungszuschuss zu bezahlen. Dies könne nicht zur Folge haben, dass ihm nun auch die vom Arbeitgeber in diesem Zusammenhang zu erbringenden Leistungen vorenthalten würden. Der Kläger erfülle alle Voraussetzungen, um dem anspruchsberechtigten Personenkreis zugerechnet zu werden. Die Ansicht, dass Arbeitgeberleistungen nur jenen zukommen sollten, die auch zu Eigenbeiträgen bereit seien, widerspreche dem Gleichbehandlungsgebot und greife in die wohlerworbenen Rechte des Klägers ein. Wenn die Kollektivvertragsparteien die Aufnahme in das Pensionskassensystem und die Zahlung von Arbeitgeberbeiträgen von der Zahlung von Arbeitnehmerbeiträgen abhängig machten würde damit die Verpflichtung zur Leistung von Eigenbeiträgen der Arbeitnehmer defacto beibehalten werden. Sei aber die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Leistung von Beiträgen für seine Altersversorgung in einem Kollektivvertrag unwirksam, so müsse auch eine Kollektivvertragsbestimmung, wonach diese Beitragsleistungen Bedingung für die Aufnahme in eine Pensionskassengemeinschaft sei, unwirksam sein. Die Beklagte habe sich geweigert, Berechnungen für die Person des Klägers betreffend die Pensionskasse vornehmen zu lassen. Dem Kläger sei daher eine Bezifferung des von der Beklagten zu erbringenden Deckungsbeitrages nicht möglich.

Die Beklagte beantragt die Abweisung der Klagebegehren und wendet ein, dass die Voraussetzungen für die Einbringung einer Stufenklage nach Art XLII EG ZPO nicht gegeben seien. Der Kläger habe gegenüber der Beklagten keine Rechnungslegungsansprüche. Außerdem hätten die Kollektivvertragsparteien in zulässiger Weise vorgesehen, dass die Arbeitgeberleistungen im Zusammenhang mit einer Altersvorsorge von der Beteiligung der einzelnen Bediensteten abhängig sein sollten. Die Arbeitgeberleistungen sollten nur jenen zukommen, die auch zu einer angemessenen Selbstvorsorge bereit seien. Das System der Direktzusagen stehe in Übereinstimmung mit dem klaren Gesetzeswortlaut des BPG. Im Zuge der Umstellung des Pensionssystems von einer Direktpensionszusage in eine Pensionskassenzusage sollten nur diejenigen Arbeitnehmer von der Pensionszusage betroffen werden, die auch bisher bereit gewesen seien, Eigenbeträge zu leisten und diese auch geleistet hätte. Im System der Pensionskassenzusagen enthalte das BPG keine ausdrückliche Regelung dafür, ob und inwieweit Arbeitgeberbeiträge von der Leistung von Arbeitnehmerbeiträgen abhängig gemacht werden dürften. Das BPG sehe lediglich vor, dass Arbeitnehmerbeiträge auch eingestellt werden könnten. Die Beklagte vertrete die Ansicht, dass ein Dienstgeber, der an sich überhaupt nicht zu Pensionszusagen verpflichtet werden könne, diese, wenn er sie schon freiwillig übernehme, an bestimmte Bedingungen knüpfen könne. Diese Regelung stehe auch nicht mit § 18 BGP in Widerspruch, da die Differenzierungen nicht willkürlich sei. Da der Ausschluss des Klägers aus dem Direktzusagesystem jedenfalls zulässig gewesen sei, könne selbst für den Fall, dass das derzeit vorgesehene System der Eigenbeteiligung der Dienstnehmer am Pensionskassensystem unzulässig sei, ein Anwartschaftserwerb nur für den Zeitraum ab dem 1. 2. 1998, also der Einführung des Pensionskassensystems in Frage kommen. Das Erstgericht wies das Hauptbegehren und sämtliche Eventualbegehren ab. Es folgerte rechtlich, dass die Kollektivvertragspartner ein Modell gewählt hätten, bei welchem die Beitragsleistung der Dienstnehmer Voraussetzung sei. Die Teilfinanzierung der Betriebspension durch den Dienstnehmer mittels individueller Vereinbarung sei möglich und durchaus legitim. Jene Bediensteten, die keine eigenen Zahlungen leisten wollten, würden von einem Zuschuss ausgeschlossen. Da die von einer Willenserklärung jedes Dienstnehmers abhänge, könne jeder einzelne entscheiden, ob er eine Zusatzpension wolle oder nicht. Der Kläger sei weder sachfremd noch willkürlich schlechter behandelt worden. Gemäß Art 5 Abs 3 der Übergangs- und Schlussabstimmungen sei das Betriebspensionsgesetz auf Leistungszusagen, die vor Inkrafttreten des Gesetzes gemacht worden seien, auch nur hinsichtlich der nach seinem Inkrafttreten erworbenen Anwartschaften anzuwenden.Die Beklagte beantragt die Abweisung der Klagebegehren und wendet ein, dass die Voraussetzungen für die Einbringung einer Stufenklage nach Art XLII EG ZPO nicht gegeben seien. Der Kläger habe gegenüber der Beklagten keine Rechnungslegungsansprüche. Außerdem hätten die Kollektivvertragsparteien in zulässiger Weise vorgesehen, dass die Arbeitgeberleistungen im Zusammenhang mit einer Altersvorsorge von der Beteiligung der einzelnen Bediensteten abhängig sein sollten. Die Arbeitgeberleistungen sollten nur jenen zukommen, die auch zu einer angemessenen Selbstvorsorge bereit seien. Das System der Direktzusagen stehe in Übereinstimmung mit dem klaren Gesetzeswortlaut des BPG. Im Zuge der Umstellung des Pensionssystems von einer Direktpensionszusage in eine

Pensionskassenzusage sollten nur diejenigen Arbeitnehmer von der Pensionszusage betroffen werden, die auch bisher bereit gewesen seien, Eigenbeträge zu leisten und diese auch geleistet hätte. Im System der Pensionskassenzusagen enthalte das BPG keine ausdrückliche Regelung dafür, ob und inwieweit Arbeitgeberbeiträge von der Leistung von Arbeitnehmerbeiträgen abhängig gemacht werden dürften. Das BPG sehe lediglich vor, dass Arbeitnehmerbeiträge auch eingestellt werden könnten. Die Beklagte vertrete die Ansicht, dass ein Dienstgeber, der an sich überhaupt nicht zu Pensionszusagen verpflichtet werden könne, diese, wenn er sie schon freiwillig übernehme, an bestimmte Bedingungen knüpfen könne. Diese Regelung stehe auch nicht mit Paragraph 18, BGP in Widerspruch, da die Differenzierungen nicht willkürlich sei. Da der Ausschluss des Klägers aus dem Direktzusagesystem jedenfalls zulässig gewesen sei, könne selbst für den Fall, dass das derzeit vorgesehene System der Eigenbeteiligung der Dienstnehmer am Pensionskassensystem unzulässig sei, ein Anwartschaftserwerb nur für den Zeitraum ab dem 1. 2. 1998, also der Einführung des Pensionskassensystems in Frage kommen. Das Erstgericht wies das Hauptbegehren und sämtliche Eventualbegehren ab. Es folgerte rechtlich, dass die Kollektivvertragspartner ein Modell gewählt hätten, bei welchem die Beitragsleistung der Dienstnehmer Voraussetzung sei. Die Teilfinanzierung der Betriebspension durch den Dienstnehmer mittels individueller Vereinbarung sei möglich und durchaus legitim. Jene Bediensteten, die keine eigenen Zahlungen leisten wollten, würden von einem Zuschuss ausgeschlossen. Da die von einer Willenserklärung jedes Dienstnehmers abhänge, könne jeder einzelne entscheiden, ob er eine Zusatzpension wolle oder nicht. Der Kläger sei weder sachfremd noch willkürlich schlechter behandelt worden. Gemäß Artikel 5, Absatz 3, der Übergangs- und Schlussabstimmungen sei das Betriebspensionsgesetz auf Leistungszusagen, die vor Inkrafttreten des Gesetzes gemacht worden seien, auch nur hinsichtlich der nach seinem Inkrafttreten erworbenen Anwartschaften anzuwenden.

Das Berufungsgericht gab der gegen dieses Urteil erhobenen Berufung des Klägers nicht Folge.

Der Kläger habe niemals eine eigene Beitragspflichtig im Sinne des § 3 Abs 4 1. Satz BPG übernommen. Aus der dem Dienstnehmer eingeräumten Möglichkeit - etwa mit Rücksicht auf wirtschaftliche Gründe - von der Fortzahlung seiner Beiträge Abstand zu nehmen, könne aber nicht eine Verpflichtung des Dienstgebers abgeleitet werden, in eine Pensionskassenregelung, die Beitragszahlungen von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite vorsieht, bedingungslos auch all jene Arbeitnehmer einzubeziehen, die keinen Arbeitnehmerbeitrag leisten. § 3 Abs 4 BPG solle nur einen bereits in das Pensionskassensystem eingebundenen Arbeitnehmer von einer allenfalls nachträglich eintretenden wirtschaftlichen Drucksituation befreien. Das Gleichbehandlungsgebot des § 18 BPG erfordere bei Leistungszulagen gemäß Abschnitt 2, also bei Pensionskassenregelung, den Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen des Betriebes eine ausgewogene, willkürliche und sachfremde Differenzierungen ausschließende Beteiligung am Pensionskassensystem zu ermöglichen. Dem Wortlaut des § 18 Abs 2 BPG sei aber nicht zu entnehmen, dass allen Arbeitnehmern eine Pensionskassenzusage erteilt werden müsse, sodass eine Pensionskassenzusage wahlweise der gesamten Belegschaft oder auch nur Teilen davon angeboten werden könne. Verboten sei nur eine willkürliche oder sachfremde Differenzierung zwischen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen. Dadurch, dass darauf abgestellt werde, ob ein Dienstnehmer im Rahmen der bisherigen Altersversorgung in der am 31. 1. 1998 geltenden Fassung Arbeitnehmerbeiträge geleistet habe, werde weder sachfremd noch willkürlich differenziert. Es entspreche nicht dem Gedanken, ein Pensionskassensystem aufzubauen, dass es grundsätzlich allen Dienstnehmern ungeachtet einer allfälligen Bereitschaft zur Beitragsleistung, offentstehen müsse.Der Kläger habe niemals eine eigene Beitragspflichtig im Sinne des Paragraph 3, Absatz 4, 1. Satz BPG übernommen. Aus der dem Dienstnehmer eingeräumten Möglichkeit - etwa mit Rücksicht auf wirtschaftliche Gründe - von der Fortzahlung seiner Beiträge Abstand zu nehmen, könne aber nicht eine Verpflichtung des Dienstgebers abgeleitet werden, in eine Pensionskassenregelung, die Beitragszahlungen von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite vorsieht, bedingungslos auch all jene Arbeitnehmer einzubeziehen, die keinen Arbeitnehmerbeitrag leisten. Paragraph 3, Absatz 4, BPG solle nur einen bereits in das Pensionskassensystem eingebundenen Arbeitnehmer von einer allenfalls nachträglich eintretenden wirtschaftlichen Drucksituation befreien. Das Gleichbehandlungsgebot des Paragraph 18, BPG erfordere bei Leistungszulagen gemäß Abschnitt 2, also bei Pensionskassenregelung, den Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen des Betriebes eine ausgewogene, willkürliche und sachfremde Differenzierungen ausschließende Beteiligung am Pensionskassensystem zu ermöglichen. Dem Wortlaut des Paragraph 18, Absatz 2, BPG sei aber nicht zu entnehmen, dass allen Arbeitnehmern eine Pensionskassenzusage erteilt werden müsse, sodass eine Pensionskassenzusage wahlweise der gesamten Belegschaft oder auch nur Teilen davon angeboten werden könne. Verboten sei nur eine willkürliche oder sachfremde Differenzierung zwischen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen. Dadurch, dass darauf abgestellt werde, ob ein Dienstnehmer im Rahmen der bisherigen Altersversorgung in der am 31. 1. 1998 geltenden Fassung

Arbeitnehmerbeiträge geleistet habe, werde weder sachfremd noch willkürlich differenziert. Es entspreche nicht dem Gedanken, ein Pensionskassensystem aufzubauen, dass es grundsätzlich allen Dienstnehmern ungeachtet einer allfälligen Bereitschaft zur Beitragsleistung, offentstehen müsse.

Rechtliche Beurteilung

Die gegen dieses Urteil erhobene Revision des Klägers ist gemäß§ 36 Abs 3 Z 3 ASGG zulässig und teilweise auch berechtigt. Vorweg ist auf die von der Beklagten bestrittene Zulässigkeit der Stufenklage hinsichtlich des von der Beklagten an die Pensionskasse zu leistenden Deckungserfordernisses einzugehen.Die gegen dieses Urteil erhobene Revision des Klägers ist gemäß Paragraph 36, Absatz 3, Ziffer 3, ASGG zulässig und teilweise auch berechtigt. Vorweg ist auf die von der Beklagten bestrittene Zulässigkeit der Stufenklage hinsichtlich des von der Beklagten an die Pensionskasse zu leistenden Deckungserfordernisses einzugehen.

Der durch Art XLII EGZPO gewährte Anspruch steht grundsätzlich jedem zu, der gegen einen ihm entweder aufgrund ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung oder aufgrund eines Vertrages zur Auskunftserteilung Verpflichteten ein bestimmtes Leistungsbegehren nur mit erheblichen Schwierigkeiten, die durch eine solche Abrechnung beseitigt werden, können, erheben kann, wenn dem Verpflichteten diese Auskunft nach redlicher Verkehrsübung zumutbar ist (vgl zuletzt etwa OGH 18. 12. 2002 9 ObA 255/01v mwN = 8 Ob 257/92 = SZ 65/165; Fucik/Rechberger in Rechberger ZPO2, Art XLII EGZPO Rz 2). Der Arbeitgeber ist nun bei direkten Leistungszusagen gemäß § 17 Abs 1 BPG verpflichtet, dem Arbeitnehmer jährlich auf Verlangen Auskunft über das Ausmaß der Anwartschaften zum Bilanzstichtag sowie die Höhe der Leistungen bei Eintritt des Leistungsfalles zu erteilen. Bei Pensionskassenzusagen trifft diese Verpflichtung zufolge Abs 2 des § 17 BPG die Pensionskasse. Im Zusammenhang mit der Umwandlung einer direkten Leistungszusage in eine Pensionskassenzusage und der Übertragung des Deckungserfordernisses vom Arbeitgeber auf die Pensionskasse (vgl auch § 48 Pensionskassengesetz) geht es aber hier im Wesentlichen noch um die sich aus der bisherigen direkten Leistungszusage ergebenden Anwartschaften. Hier ist also grundsätzlich noch von der Zuordnung der Auskunftspflichten zum Arbeitgeber auszugehen. Für den Arbeitnehmer ist nun die Ermittlung des Deckungserfordernisses ohne eine entsprechende Abrechnung durch den Arbeitgeber mit erheblichen Schwierigkeiten im Sinne der oben dargestellten Rechtsprechung verbunden, während dem Arbeitgeber die Erstellung dieser Abrechnung zumutbar ist.Der durch Art XLII EGZPO gewährte Anspruch steht grundsätzlich jedem zu, der gegen einen ihm entweder aufgrund ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung oder aufgrund eines Vertrages zur Auskunftserteilung Verpflichteten ein bestimmtes Leistungsbegehren nur mit erheblichen Schwierigkeiten, die durch eine solche Abrechnung beseitigt werden, können, erheben kann, wenn dem Verpflichteten diese Auskunft nach redlicher Verkehrsübung zumutbar ist vergleiche zuletzt etwa OGH 18. 12. 2002 9 ObA 255/01v mwN = 8 Ob 257/92 = SZ 65/165; Fucik/Rechberger in Rechberger ZPO2, Art XLII EGZPO Rz 2). Der Arbeitgeber ist nun bei direkten Leistungszusagen gemäß Paragraph 17, Absatz eins, BPG verpflichtet, dem Arbeitnehmer jährlich auf Verlangen Auskunft über das Ausmaß der Anwartschaften zum Bilanzstichtag sowie die Höhe der Leistungen bei Eintritt des Leistungsfalles zu erteilen. Bei Pensionskassenzusagen trifft diese Verpflichtung zufolge Absatz 2, des Paragraph 17, BPG die Pensionskasse. Im Zusammenhang mit der Umwandlung einer direkten Leistungszusage in eine Pensionskassenzusage und der Übertragung des Deckungserfordernisses vom Arbeitgeber auf die Pensionskasse vergleiche auch Paragraph 48, Pensionskassengesetz) geht es aber hier im Wesentlichen noch um die sich aus der bisherigen direkten Leistungszusage ergebenden Anwartschaften. Hier ist also grundsätzlich noch von der Zuordnung der Auskunftspflichten zum Arbeitgeber auszugehen. Für den Arbeitnehmer ist nun die Ermittlung des Deckungserfordernisses ohne eine entsprechende Abrechnung durch den Arbeitgeber mit erheblichen Schwierigkeiten im Sinne der oben dargestellten Rechtsprechung verbunden, während dem Arbeitgeber die Erstellung dieser Abrechnung zumutbar ist.

In der Sache selbst ist nun vorweg auf die Grundlage der Ansprüche des Klägers einzugehen und dann der Umfang der Ansprüche nach dem alten KV sowie die Umwandlung der alten KV-Regelung über die direkte Leistungszusage in eine Pensionskassenzusage nach den neuen KV-Bestimmungen zu behandeln.

Wesentlich ist es, einleitend klarzustellen, dass für die Beurteilung der früher unmittelbar gegenüber seinem Dienstgeber bestehenden Ansprüche des Klägers die Regelungen des hier schon der Entscheidung des Obersten Gerichtshofes zu 9 ObA 115/01 (= SZ 64/112 = RdW 1991, 366 = WBl 1992, 20 = Arb 10965 = ZAS 1993, 1 [Strasser]) zugrundegelegten 2. Teiles des Kollektivvertrages für die beim Bundesamt für Zivilluftfahrt beschäftigten Bediensteten entscheidend sind. Allfälligen einzelvertraglichen Erklärungen des Arbeitgebers, wonach etwa nur jene Arbeitnehmer in

diese Altersversorgung einzubeziehen sind, die sich selbst zur Beitragszahlung verpflichten, kann schon im Hinblick auf § 3 ArbVG zum Nachteil des Arbeitnehmers keine Beachtlichkeit zukommen. Dies könnte nur dann Relevanz haben, wenn der Kollektivvertrag selbst wieder darauf abstellt. Wie der Oberste Gerichtshof erst jüngst ausgeführt hat (vgl OGH 21. 12. 2000Wesentlich ist es, einleitend klarzustellen, dass für die Beurteilung der früher unmittelbar gegenüber seinem Dienstgeber bestehenden Ansprüche des Klägers die Regelungen des hier schon der Entscheidung des Obersten Gerichtshofes zu 9 ObA 115/01 (= SZ 64/112 = RdW 1991, 366 = WBl 1992, 20 = Arb 10965 = ZAS 1993, 1 [Strasser]) zugrundegelegten 2. Teiles des Kollektivvertrages für die beim Bundesamt für Zivilluftfahrt beschäftigten Bediensteten entscheidend sind. Allfälligen einzelvertraglichen Erklärungen des Arbeitgebers, wonach etwa nur jene Arbeitnehmer in diese Altersversorgung einzubeziehen sind, die sich selbst zur Beitragszahlung verpflichten, kann schon im Hinblick auf Paragraph 3, ArbVG zum Nachteil des Arbeitnehmers keine Beachtlichkeit zukommen. Dies könnte nur dann Relevanz haben, wenn der Kollektivvertrag selbst wieder darauf abstellt. Wie der Oberste Gerichtshof erst jüngst ausgeführt hat vergleiche OGH 21. 12. 2000

8 ObA 170/00h = DRdA 2001/44 [Runggaldier] = ZAS 2001/19 [Risak] =

ASoK 2001, 196 = RdW 2001/513) ist es auch zulässig, Regelungen über

Betriebspensionen zu treffen, bei denen die Zuerkennung der einzelnen Betriebspensionen von einem weiteren Akt des Arbeitgebers abhängig ist und nur inhaltlich einer normativen Ausgestaltung erfolgt. Dazu findet sich aber in dem Kollektivvertrag, wie er schon der Entscheidung 9 ObA 115/91 (= SZ 64/112 = RdW 1991, 366 = WBl 1992, 20 = Arb 10965 = ZAS 1993/1) zugrundegelegt wurde keine Bestimmung. Entscheidend ist damit vielmehr, welche Konsequenzen sich aus dieser Entscheidung für den Umfang der aus dem Kollektivvertrag ableitbaren Recht ergeben.

Konkret wurde in dieser Entscheidung betont, dass sich die Regelungsbefugnisse der Kollektivvertragsparteien nur auf die in dem einschränkend auszulegenden § 2 Abs 1 ArbVG eingeräumte gesetzliche Ermächtigung gründen und nur der typische, wesentliche oder regelmäßig wiederkehrende Inhalt eines Arbeitsverhältnisses einer kollektivvertraglichen Regelung unterworfen werden kann. Die Kritik von Strasser (ZAS 1993/1) und Runggaldier (RdW 1991, 361) an dieser Entscheidung bezog sich einerseits auf den Grundsatz der "einschränkenden Auslegung" und wurde insoweit von Strasser auch aufrechterhalten (vgl auch Strasser ArbVG Kommentar § 2 Rz 20). Andererseits wurde - und dies ist hier entscheidend - das konkrete Auslegungsergebnis kritisiert. Da es sich jedoch um das Vorverfahren zwischen den identen Parteien handelt, ist vorweg schon auf die Rechtskraft der Vorentscheidung zu verweisen. Hervorzuheben ist auch, dass die Frage, wie ein Arbeitnehmer sein Entgelt verwendet (etwa ob er andere - möglicherweise später steuerlich geförderte - Formen der Altersvorsorge für attraktiver hält) grundsätzlich nicht von der Regelungskompetenz der Kollektivvertragsparteien umfasst ist. Dem kann auch nicht entgegengehalten werden, dass im Rahmen der Regelung von Disziplinarverfahren auch Geldstrafen vorgesehen werden könnten (vgl Strasser aaO), weil dabei ja nicht die Verwendung des Entgeltes, sondern die Pflichtwidrigkeit im Rahmen des Arbeitsverhältnisses und die Aufrechterhaltung der Disziplin im Betrieb den maßgeblichen Anknüpfungspunkt bietet (vgl auch § 102 ArbVG). Dem Argument, dass es sich im Ergebnis nur um eine zulässige Auszahlungsmodalität im Sinne einer verspäteten Auszahlung des Entgeltes handle (Runggaldier aaO), ist schon entgegenzuhalten, dass sich etwa aus der zwingenden Bestimmung des § 15 AngG ergibt, dass die Gehälter spätestens am Schluss eines Kalendermonats bezahlt werden müssen, wovon - jedenfalls in diesem Ausmaß - auch der Kollektivvertrag nicht abweichen kann (vgl allgemein RIS-Justiz RS0029931 mwN zuletzt 9 ObA 224/00g). Insbesondere bei einzelvertraglich vereinbarten Gehältern wäre in der kollektivvertraglichen Anordnung, Gehaltsbestandteile nicht am Monatsletzten, sondern viele Jahre später ab der Erreichung des Ruhestandes in Form einer Pension auszubezahlen, auch ein massiver Eingriff in die Vereinbarung zu sehen.Konkret wurde in dieser Entscheidung betont, dass sich die Regelungsbefugnisse der Kollektivvertragsparteien nur auf die in dem einschränkend auszulegenden Paragraph 2, Absatz eins, ArbVG eingeräumte gesetzliche Ermächtigung gründen und nur der typische, wesentliche oder regelmäßig wiederkehrende Inhalt eines Arbeitsverhältnisses einer kollektivvertraglichen Regelung unterworfen werden kann. Die Kritik von Strasser (ZAS 1993/1) und Runggaldier (RdW 1991, 361) an dieser Entscheidung bezog sich einerseits auf den Grundsatz der "einschränkenden Auslegung" und wurde insoweit von Strasser auch aufrechterhalten vergleiche auch Strasser ArbVG Kommentar Paragraph 2, Rz 20). Andererseits wurde - und dies ist hier entscheidend - das konkrete Auslegungsergebnis kritisiert. Da es sich jedoch um das Vorverfahren zwischen den identen Parteien handelt, ist vorweg schon auf die Rechtskraft der Vorentscheidung zu verweisen. Hervorzuheben ist auch, dass die Frage, wie ein Arbeitnehmer sein Entgelt verwendet (etwa ob er andere - möglicherweise später steuerlich geförderte - Formen der

Altersvorsorge für attraktiver hält) grundsätzlich nicht von der Regelungskompetenz der Kollektivvertragsparteien umfasst ist. Dem kann auch nicht entgegengehalten werden, dass im Rahmen der Regelung von Disziplinarverfahren auch Geldstrafen vorgesehen werden könnten vergleiche Strasser aaO), weil dabei ja nicht die Verwendung des Entgeltes, sondern die Pflichtwidrigkeit im Rahmen des Arbeitsverhältnisses und die Aufrechterhaltung der Disziplin im Betrieb den maßgeblichen Anknüpfungspunkt bietet vergleiche auch Paragraph 102, ArbVG). Dem Argument, dass es sich im Ergebnis nur um eine zulässige Auszahlungsmodalität im Sinne einer verspäteten Auszahlung des Entgeltes handle (Runggaldier aaO), ist schon entgegenzuhalten, dass sich etwa aus der zwingenden Bestimmung des Paragraph 15, AngG ergibt, dass die Gehälter spätestens am Schluss eines Kalendermonats bezahlt werden müssen, wovon - jedenfalls in diesem Ausmaß - auch der Kollektivvertrag nicht abweichen kann vergleiche allgemein RIS-Justiz RS0029931 mwN zuletzt 9 ObA 224/00g). Insbesondere bei einzelvertraglich vereinbarten Gehältern wäre in der kollektivvertraglichen Anordnung, Gehaltsbestandteile nicht am Monatsletzten, sondern viele Jahre später ab der Erreichung des Ruhestandes in Form einer Pension auszubezahlen, auch ein massiver Eingriff in die Vereinbarung zu sehen.

Es bleibt also festzuhalten, dass die Verpflichtung des Arbeitnehmers, Beiträge zu einer betrieblichen Altersversorgung zu leisten, nicht durch den Kollektivvertrag festgelegt werden kann. Durch die Festlegung von Beiträgen des Arbeitnehmers zur Altersversorgung haben also die Kollektivvertragsparteien ihre Regelungsbefugnis überschritten. Dieser Regelung kommt also keine normative Wirkung zu.

Entscheidend wird damit, in welchem Umfang sich dies auf die sonstigen Regelungen über die Altersversorgung im 2. Teil des Kollektivvertrages auswirkt.

Fraglich ist also, von welchem Umfang Regelungen eines Kollektivvertrages auch dann weiter Bestand haben, wenn die Kollektivvertragsparteien in bestimmten Fragen ihre Regelungsbefugnis überschritten haben.

Der Oberste Gerichtshof hat sich nun mit einem vergleichbaren Problem bereits in den Fällen befasst, in denen es darum ging, dass die Kollektivvertragsparteien Mitwirkungsrechte der Belegschaft, insbesondere im Zusammenhang mit Kündigungen und Entlassungen, regelten. Der Oberste Gerichtshof ging auch in diesem Zusammenhang davon aus, dass es den Kollektivvertragsparteien an einer Gestaltungsbefugnis fehlt. Da der Schutzzweck der Normen über die Rechtsetzungsbefugnis der KV-Parteien sowie der absolut zwingenden Normen des Betriebsverfassungsrechtes weder für noch gegen eine Rechtsgültigkeit bzw gänzliche Unwirksamkeit der damals entscheidenden Kollektivvertragsbestimmungen sprach, stellte der Oberste Gerichtshof auf den hypothetischen Parteiwillen ab, ob die anderen Bestimmungen teilweise aufrecht bleiben sollten oder nicht (vgl OGH 15. 9. 1994 8 ObA 276/04 = Arb 11.258 = ZAS 1996/2 [zust Kürner]).Der Oberste Gerichtshof hat sich nun mit einem vergleichbaren Problem bereits in den Fällen befasst, in denen es darum ging, dass die Kollektivvertragsparteien Mitwirkungsrechte der Belegschaft, insbesondere im Zusammenhang mit Kündigungen und Entlassungen, regelten. Der Oberste Gerichtshof ging auch in diesem Zusammenhang davon aus, dass es den Kollektivvertragsparteien an einer Gestaltungsbefugnis fehlt. Da der Schutzzweck der Normen über die Rechtsetzungsbefugnis der KV-Parteien sowie der absolut zwingenden Normen des Betriebsverfassungsrechtes weder für noch gegen eine Rechtsgültigkeit bzw gänzliche Unwirksamkeit der damals entscheidenden Kollektivvertragsbestimmungen sprach, stellte der Oberste Gerichtshof auf den hypothetischen Parteiwillen ab, ob die anderen Bestimmungen teilweise aufrecht bleiben sollten oder nicht vergleiche OGH 15. 9. 1994 8 ObA 276/04 = Arb 11.258 = ZAS 1996/2 [zust Kürner]).

Schima hat nun in seiner im Wesentlichen zustimmenden Anmerkung zu dieser Entscheidung (Zustimmungsrechte des Betriebsrates nach dem "KVI" rechtsunwirksam RdW 1995, 101 ff) grundsätzlich zutreffend darauf hingewiesen, dass die Frage, ob Gesamt- oder Teilnichtigkeit bei "Unerlaubtheit" vorliegt, grundsätzlich davon abhängt, welchen Schutzzweck die Verbotsnorm verfolgt (vgl Krejci in Rummel ABGB3 § 879 Rz 250; ebenso Apathy in Schwimann ABGB § 879 Rz 37 jeweils mwN). Es geht jedoch im Wesentlichen darum, dass es den Kollektivvertragsparteien schon an einer "Kompetenz" zur Regelung dieser Fragen mangelt, also um die Frage der Möglichkeit einer Regelung (vgl § 878 ABGB) und nicht nur darum, das Ergebnis auf seiner "Erlaubtheit" im Sinne des § 879 ABGB zu prüfen. Ist doch anerkannt, dass auch die rechtliche Unmöglichkeit in den Anwendungsbereich des § 878 ABGB fällt (Rummel in Rummel aaO § 878 Rz 2; Apathy aaO § 878 Rz 4 jeweils mwN). Dem Umstand, dass sich aus der Festlegung der Regelungsbefugnis der Kollektivvertragsparteien in § 2 ArbVG auch Gründe ergeben können, unter dem Aspekt der "Erlaubtheit" den Umfang der Nichtigkeit abzugrenzen hat der Oberste Gerichtshof ja schon durch seine einleitenden Ausführungen, wonach der Schutzzweck der Normen über die Rechtssetzungsbefugnis der KV-Parteien sowie der absolut zwingenden Normen des

Betriebsverfassungsrechtes keine Argumente zur Frage der Rechtsgültigkeit beiträgt, berücksichtigt. In § 878 2. Satz ABGB ist der Grundsatz festgelegt, dass dann, wenn aus dem Vertrag nichts anderes hervorgeht, der von der Unmöglichkeit nicht betroffene Teil des Vertrages aufrecht bleibt. Dabei ist zuerst ausgehend vom tatsächlichen bzw subsidiär dem hypothetischen Parteienwillen zu ermitteln ist, ob die Parteien auch ohne den unmöglichen Teil kontrahiert hätten, und wenn sich dies nicht feststellen lässt und der verbleibende Teil als selbständiges Rechtsgeschäft denkbar ist, von der Restgültigkeit auszugehen (Rummel aaO Rz 4; Apathy aaO Rz 7 jeweils mwN). Diese Regeln auch hier heranzuziehen scheint umso gerechtfertigter als sie regelmäßig auch auf andere Fälle der Teilnichtigkeit erstreckt werden, soweit es sich nicht eben um Fragen der Unerlaubtheit im Sinne des § 879 ABGB handelt (vgl Rummel aaO; Apathy aaO Rz 8 jeweils mwN). Sobald aber klar ist, in welchem Umfang der Kollektivvertrag mangels Kompetenz der KV-Parteien unwirksam ist, geht es bei der Frage der Beurteilung der Gültigkeit des Restes ja nicht mehr darum, der Willensbildung der Vertragsparteien aus Gründen der "Erlaubtheit" entgegenzutreten, sondern nur noch festzustellen, ob ermittelbar ist, dass die Aufrechterhaltung des Restes - wegen des Wegfalles der anderen Regelungen - dem Parteiwillen nicht entspricht.Schima hat nun in seiner im Wesentlichen zustimmenden Anmerkung zu dieser Entscheidung (Zustimmungsrechte des Betriebsrates nach dem "KVI" rechtsunwirksam RdW 1995, 101 ff) grundsätzlich zutreffend darauf hingewiesen, dass die Frage, ob Gesamt- oder Teilnichtigkeit bei "Unerlaubtheit" vorliegt, grundsätzlich davon abhängt, welchen Schutzzweck die Verbotsnorm verfolgt vergleiche Krejci in Rummel ABGB3 Paragraph 879, Rz 250; ebenso Apathy in Schwimann ABGB Paragraph 879, Rz 37 jeweils mwN). Es geht jedoch im Wesentlichen darum, dass es den Kollektivvertragsparteien schon an einer "Kompetenz" zur Regelung dieser Fragen mangelt, also um die Frage der Möglichkeit einer Regelung vergleiche Paragraph 878, ABGB) und nicht nur darum, das Ergebnis auf seiner "Erlaubtheit" im Sinne des Paragraph 879, ABGB zu prüfen. Ist doch anerkannt, dass auch die rechtliche Unmöglichkeit in den Anwendungsbereich des Paragraph 878, ABGB fällt (Rummel in Rummel aaO Paragraph 878, Rz 2; Apathy aaO Paragraph 878, Rz 4 jeweils mwN). Dem Umstand, dass sich aus der Festlegung der Regelungsbefugnis der Kollektivvertragsparteien in Paragraph 2, ArbVG auch Gründe ergeben können, unter dem Aspekt der "Erlaubtheit" den Umfang der Nichtigkeit abzugrenzen hat der Oberste Gerichtshof ja schon durch seine einleitenden Ausführungen, wonach der Schutzzweck der Normen über die Rechtssetzungsbefugnis der KV-Parteien sowie der absolut zwingenden Normen des Betriebsverfassungsrechtes keine Argumente zur Frage der Rechtsgültigkeit beiträgt, berücksichtigt. In Paragraph 878, 2. Satz ABGB ist der Grundsatz festgelegt, dass dann, wenn aus dem Vertrag nichts anderes hervorgeht, der von der Unmöglichkeit nicht betroffene Teil des Vertrages aufrecht bleibt. Dabei ist zuerst ausgehend vom tatsächlichen bzw subsidiär dem hypothetischen Parteienwillen zu ermitteln ist, ob die Parteien auch ohne den unmöglichen Teil kontrahiert hätten, und wenn sich dies nicht feststellen lässt und der verbleibende Teil als selbständiges Rechtsgeschäft denkbar ist, von der Restgültigkeit auszugehen (Rummel aaO Rz 4; Apathy aaO Rz 7 jeweils mwN). Diese Regeln auch hier heranzuziehen scheint umso gerechtfertigter als sie regelmäßig auch auf andere Fälle der Teilnichtigkeit erstreckt werden, soweit es sich nicht eben um Fragen der Unerlaubtheit im Sinne des Paragraph 879, ABGB handelt vergleiche Rummel aaO; Apathy aaO Rz 8 jeweils mwN). Sobald aber klar ist, in welchem Umfang der Kollektivvertrag mangels Kompetenz der KV-Parteien unwirksam ist, geht es bei der Frage der Beurteilung der Gültigkeit des Restes ja nicht mehr darum, der Willensbildung der Vertragsparteien aus Gründen der "Erlaubtheit" entgegenzutreten, sondern nur noch festzustellen, ob ermittelbar ist, dass die Aufrechterhaltung des Restes - wegen des Wegfalles der anderen Regelungen - dem Parteiwillen nicht entspricht.

Die Prüfungsschritte umfassen also zuerst die Frage des Umfanges der Unwirksamkeit der KV-Bestimmungen aufgrund der mangelnden Kompetenz der Kollektivvertragsparteien. Dabei ist die Abgrenzung des Umfanges der Unwirksamkeit, ausgehend von den Kompetenzgrundlagen, jeweils nach den in unmittelbaren sachlichen Zusammenhang stehenden trennbaren Bereichen vorzunehmen. Dann ist die Frage, inwieweit ermittelbar ist, dass die Kollektivvertragsparteien den Rest des Kollektivvertrages nicht geschlossen hätten, zu beurteilen. Geht man nun davon aus, dass den Kollektivvertragsparteien die Kompetenz zur Festlegung eines auf kollektivvertraglicher Verpflichtung beruhenden Arbeitnehmerbeiträgen Systems der Altersversorgung fehlt, so umfasst die Unwirksamkeit im Sinne der obigen Ausführungen sowohl die Beitragsverpflichtung als auch die daraus resultierenden Pensionsansprüche. Geht doch schon aus den Regelungen des BPG hervor, dass diese jeweils eine untrennbare Einheit bilden.

Es wäre aber nun an der Beklagten gelegen, nachzuweisen, aus welchen Bestimmungen des der Vorentscheidung zugrundeliegenden Kollektivvertrages der Parteiwille abzuleiten wäre, dass dann auch die übrige, vom Arbeitgeber zur tragende Altersversorgung nicht vereinbart worden wäre.

Dies ist jedoch nicht erfolgt.

Es ist daher davon auszugehen, dass dem Kläger bis zur Umwandlung durch den Kollektivvertrag betreffen die Überleitung des Altersversorgungszuschusses in eine Pensionskasse mit Wirksamkeit vom 1. 2. 1998 ein auf dem früheren Kollektivvertrag beruhender Anspruch aus einer direkten Leistungszusage gegenüber seinem Arbeitgeber zustand. Es handelte sich um eine leistungsorientierte Direktzusage, bei der naturgemäß "Arbeitgeberbeiträge" vorweg nicht festgelegt wurden, sondern nur die Leistungen und - unwirksam - die vom Arbeitnehmer zu leistenden Beträge. Daher war bei der Berechnung der Leistungshöhe der auf die nicht wirksam festgelegten Arbeitnehmerbeiträge entfallende Teil in Abzug zu bringen. In diesem Umfang hatte der Kläger aber bis zur Vereinbarung des Überleitungs-KV Anwartschaftszeiten erworben.

Eindeutig ist, dass der Überleitungs-KV die alte Pensionsregelung zur Gänze aufheben und sämtliche Arbeitnehmer bei der Beklagten erfassen soll. Entsprechend Art I Z 4 des Überleitungs-KV tritt auch die alte Regelung mit dem Inkrafttreten des Überleitungs-KV außer Kraft. Indem nun der Überleitungs-KV für die Einbeziehung in das neue Pensionskassensystem darauf abstellt, dass die betroffenen Bediensteten bisher die vorgesehenen Beiträge tatsächlich geleistet haben, bewirkt er, dass jene Arbeitnehmer, auf die das nicht zutrifft, plötzlich auch sämtliche Anwartschaftsrechte verlören, die vom Arbeitgeber zu tragen sind.Eindeutig ist, dass der Überleitungs-KV die alte Pensionsregelung zur Gänze aufheben und sämtliche Arbeitnehmer bei der Beklagten erfassen soll. Entsprechend Art römisch eins Ziffer 4, des Überleitungs-KV tritt auch die alte Regelung mit dem Inkrafttreten des Überleitungs-KV außer Kraft. Indem nun der Überleitungs-KV für die Einbeziehung in das neue Pensionskassensystem darauf abstellt, dass die betroffenen Bediensteten bisher die vorgesehenen Beiträge tatsächlich geleistet haben, bewirkt er, dass jene Arbeitnehmer, auf die das nicht zutrifft, plötzlich auch sämtliche Anwartschaftsrechte verlören, die vom Arbeitgeber zu tragen sind.

Bei Beurteilung der durch den Überleitungskollektivvertrag geschaffenen Änderung ist die sogenannte mittelbare Drittwirkung der Grundrecht, denen im Wege der Konkretisierung der Generalklausel des § 879 ABGB Bedeutung zukommt, zu berücksichtigen. Bei einem Eingriff in auf KollV beruhenden Anwartschaften kommen vor allem das Eigentumsrecht und der Gleichheitssatz in Betracht. Der Verfassungsgerichtshof geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass zwar keine Verfassungsvorschrift den Schutz wohlerworbener Rechte gewährleistet und es daher dem Gesetzgeber (den Kollektivvertragsparteien) im Rahmen des rechtspolitischen Gestaltungsspielraums zukommt, eine einmal geschaffene Rechtsposition auch zu Lasten des Betroffenen zu verändern, dass aber die Aufhebung oder Abänderung von Rechten, die der Gesetzgeber zunächst eingeräumt hat, sachlich begründbar sein müsse, weil ohne solche Rechtfertigung der Eingriff den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz widerspricht (vgl auch zur Bedachtnahme auf Vertrauenspositionen etwa RIS-Justiz RS00038552, RIS-Justiz RS0008687 jeweils mwN etwa SZ 65/163; OGH 21. 12. 2000 8 ObA 170/00h = DRdA 2001/44 [Runggaldier] = ZAS 2001/19 [Risak] = ASoK 2001, 196 = RdW 2001/513; DRdA 2001/25 [Runggaldier]). Eine sachliche Rechtfertigung für den plötzlichen Verlust aller bisher erworbenen Anwartschaftsrechte durch den Überleitungs-KV ist jedoch nicht zu erblicken. Selbst wenn man im Zusammenhang mit der Schaffung neuer Betriebssysteme davon ausginge, dass es zulässig wäre, die Einbeziehung von der Bereitschaft des Arbeitnehmer abhängig zu machen, selbst Beiträge zu leisten (vgl dazu auch unten), so könnte dies jedenfalls nicht den Verfall bereits erworbener unverfallbarer Anwartschaftsrechte rechtfertigen.Bei Beurteilung der durch den Überleitungskollektivvertrag geschaffenen Änderung ist die sogenannte mittelbare Drittwirkung der Grundrecht, denen im Wege der Konkretisierung der Generalklausel des Paragraph 879, ABGB Bedeutung zukommt, zu berücksichtigen. Bei einem Eingriff in auf KollV beruhenden Anwartschaften kommen vor allem das Eigentumsrecht und der Gleichheitssatz in Betracht. Der Verfassungsgerichtshof geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass zwar keine Verfassungsvorschrift den Schutz wohlerworbener Rechte gewährleistet und es daher dem Gesetzgeber (den Kollektivvertragsparteien) im Rahmen des rechtspolitischen Gestaltungsspielraums zukommt, eine einmal geschaffene Rechtsposition auch zu Lasten des Betroffenen zu verändern, dass aber die Aufhebung oder Abänderung von Rechten, die der Gesetzgeber zunächst eingeräumt hat, sachlich begründbar sein müsse, weil ohne solche Rechtfertigung der Eingriff den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz widerspricht vergleiche auch zur Bedachtnahme auf Vertrauenspositionen etwa RIS-Justiz RS00038552, RIS-Justiz RS0008687 jeweils mwN etwa SZ 65/163; OGH 21. 12. 2000 8 ObA 170/00h = DRdA 2001/44 [Runggaldier] = ZAS 2001/19 [Risak] = ASoK 2001, 196 = RdW 2001/513; DRdA 2001/25 [Runggaldier]). Eine sachliche Rechtfertigung für den plötzlichen Verlust aller bisher erworbenen Anwartschaftsrechte durch den Überleitungs-KV ist jedoch nicht zu erblicken. Selbst wenn man im Zusammenhang mit

der Schaffung neuer Betriebssysteme davon ausginge, dass es zulässig wäre, die Einbeziehung von der Bereitschaft des Arbeitnehmer abhängig zu machen, selbst Beiträge zu leisten vergleiche dazu auch unten), so könnte dies jedenfalls nicht den Verfall bereits erworbener unverfallbarer Anwartschaftsrechte rechtfertigen.

Der Überleitungs-KV geht offensichtlich auch selbst davon aus, dass diese Anordnung unwirksam sein könnte, weil er im Zusammenhang mit der Festlegung der Höhe der Versorgungsleistung im Art IV Z 3 auch festlegt, dass Bediensteten, auf die Annahme, dass sie die Eigenbeiträge leisten, nicht zutrifft, die Versorgungsleistungen nur verhältnismäßig gekürzt nach versicherungsmathematischen Grundsätzen zustehen.Der Überleitungs-KV geht offensichtlich auch selbst davon aus, dass diese Anordnung unwirksam sein könnte, weil er im Zusammenhang mit der Festlegung der Höhe der Versorgungsleistung im Art römisch IV Ziffer 3, auch festlegt, dass Bediensteten, auf die Annahme, dass sie die Eigenbeiträge leisten, nicht zutrifft, die Versorgungsleistungen nur verhältnismäßig gekürzt nach versicherungsmathematischen Grundsätzen zustehen.

Dies hat im Sinne der obigen Ausführungen also auch für die Zeiten im Rahmen der neuen Pensionskassenzusage zu gelten.

Im Ergebnis war daher zwar das offensichtliche auf die gesamte Pensionsleistung gerichtete Hauptbegehren abzuweisen, aber dem Eventualbegehren, das nur den Arbeitgeberanteil erfassen soll, Folge zu geben.

Auf die Frage, inwieweit es zulässig wäre, bei der Abgrenzung einer Betriebspensionsregelung nur jene Arbeitnehmer einzubeziehen, die auch bereit sind, selbst einen Beitrag zu leisten, ist daher gar nicht weiter einzugehen. Weder im alten Altersversorgesystem noch im neuen Pensionskassensystem wird eine solche Abgrenzung klar vorgenommen. Soweit sie sich aus der Übergangsregelung implizite ergibt, kommt dem schon deshalb keine Bedeutung zu, weil diese Beschränkung schon im Hinblick auf die plötzliche Beseitigung der erworbenen Anwartschaftszeiten unwirksam ist.

Es bedarf daher auch keiner weiteren Auseinandersetzung mit dem Umstand, dass das Gesetz selbst bei den verschiedenen Leistungszusagen von unterschiedlichen Ansatzpunkten auszugehen scheint. Bei Pensionskassenzusagen räumt § 3 Abs 4 BPG dem Arbeitnehmer unabdingbar (vgl § 19 BPG) das Recht ein, seine Beitragsleistung "jederzeit" (also nicht nur aus eigenen wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Sinne der Ausführungen des Berufungsgerichtes) einzustellen, hingegen sind die Gründe, aus denen der Arbeitgeber seine Beitragsleistung einstellen kann, eingeschränkt festlegt (vgl § 6 BPG); es erscheint daher fraglich inwieweit ein mittelbarer Druck zur Arbeitnehmerbeitragsleistung zulässigerweise vorgesehen werden kann (gegen die Zulässigkeit einer "Verkoppelung" Binder, Rechtsprobleme des Dreiecksverhältnisses zwischen Unternehmer, Pensionsbegünstigten und Pensionskasse ZAS 1991, 106 ff; für deren Zulässigkeit Tomandl Ungereimtheiten und Unzulänglichkeiten im neuen Betriebspensionsrecht ZAS 1991, 80 ff). Hingegen wird bei direkten Leistungszusagen ein § 3 Abs 4 BPG vergleichbares Recht des Arbeitnehmers nicht zwingend festgelegt, sondern in § 8 Abs 7 BPG nur das Recht des Arbeitnehmers vorgesehen, dann wenn der Arbeitgeber den Erwerb künftiger Anwartschaften einschränkt oder aussetzt auch seine eigenen Beiträge auszusetzen oder im selben Ausmaß einzuschränken. Insgesamt war der Revision teilweise Folge zu geben und waren die Entscheidungen der Vorinstanzen dahin abzuändern, dass dem Eventualbegehren Folge gegeben wird.Es bedarf daher auch keiner weiteren Auseinandersetzung mit dem Umstand, dass das Gesetz selbst bei den verschiedenen Leistungszusagen von unterschiedlichen Ansatzpunkten auszugehen scheint. Bei Pensionskassenzusagen räumt Paragraph 3, Absatz 4, BPG dem Arbeitnehmer unabdingbar vergleiche Paragraph 19, BPG) das Recht ein, seine Beitragsleistung "jederzeit" (also nicht nur aus eigenen wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Sinne der Ausführungen des Berufungsgerichtes) einzustellen, hingegen sind die Gründe, aus denen der Arbeitgeber seine Beitragsleistung einstellen kann, eingeschränkt festlegt vergleiche Paragraph 6, BPG); es erscheint daher fraglich inwieweit ein mittelbarer Druck zur Arbeitnehmerbeitragsleistung zulässigerweise vorgesehen werden kann (gegen die Zulässigkeit einer "Verkoppelung" Binder, Rechtsprobleme des Dreiecksverhältnisses zwischen Unternehmer, Pensionsbegünstigten und Pensionskasse ZAS 1991, 106 ff; für deren Zulässigkeit Tomandl Ungereimtheiten und Unzulänglichkeiten im neuen Betriebspensionsrecht ZAS 1991, 80 ff). Hingegen wird bei direkten Leistungszusagen ein Paragraph 3, Absatz 4, BPG vergleichbares Recht des Arbeitnehmers nicht zwingend festgelegt, sondern in Paragraph 8, Absatz 7, BPG nur das Recht des Arbeitnehmers vorgesehen, dann wenn der Arbeitgeber den Erwerb künftiger Anwartschaften einschränkt oder aussetzt auch seine eigenen Beiträge auszusetzen oder im selben Ausmaß einzuschränken. Insgesamt war der Revision teilweise Folge zu geben und waren die Entscheidungen der Vorinstanzen dahin abzuändern, dass dem Eventualbegehren Folge gegeben wird.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die§§ 2 ASGG, 50 und 41 ZPO.Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die Paragraphen 2, ASGG, 50 und 41 ZPO.

Anmerkung

E69136 8ObA98.02y

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2003:008OBA00098.02Y.0213.000

Dokumentnummer

JJT_20030213_OGH0002_008OBA00098_02Y0000_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