

# TE OGH 2000/12/21 8ObA170/00h

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 21.12.2000

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Erwin Blazek und Dr. Klaus Hajek als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ing. Karl S\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\* vertreten durch Dr. Reinhard Tögl, Rechtsanwalt in Graz, wider die beklagte Partei S\*\*\*\*\*, AG, \*\*\*\*\* vertreten durch Dr. Bernhard Hainz, Rechtsanwalt in Wien, wegen Feststellung (Streitwert S 52.000,-), infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz vom 22. März 2000, GZ 8 Ra 24/00m-27, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Graz vom 7. Juni 1999, GZ 24 Cga 71/97v-22, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

## Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die Entscheidungen der Vorinstanzen werden aufgehoben und die Rechtssache an das Erstgericht zur neuerlichen Entscheidung nach Verfahrensergänzung zurückverwiesen.

Die Kosten des Revisionsverfahrens sind Kosten des weiteren Verfahrens.

## Text

Begründung:

Beim beklagten Energieversorgungsunternehmen bestanden verschiedenste Arten der Pensionszusagen und Pensionsformen. Insbesondere gab es eine aus dem Jahr 1976 stammende Pensionsregelung, der nach 25 % der Mitarbeiter über eine rechtsverbindliche Pensionszusage verfügten. Das waren jene ab der Verwendungsgruppe IV (und höher) im Ausmaß von 80 % des letzten ruhegeldfähigen Bruttomonatsbezuges. Bei diesen Pensionszusagen bestand auch keine Widerrufsmöglichkeit, während 75 % der Mitarbeiter nur freiwillige, jederzeit widerrufbare Pensionszusagen hatten. Die Beklagte hatte ein erhebliches Interesse an der Vereinheitlichung der Pensionszusagen da die Befürchtung bestand, dass wegen der Unübersichtlichkeit durch verschiedene Querverweise eine "Superpension" entstehen könnte, während das Interesse des Zentralbetriebsrates bei der Beklagten darin lag, allen Dienstnehmern eine gesicherte Pensionszusage zu verschaffen. So kam es dann im Jahre 1987 zwischen dem Vorstand der Beklagten und dem Zentralbetriebsrat zu Verhandlungen, die in eine nicht "Betriebsvereinbarung" mündeten, wonach die Mitarbeiter nach einer Richtlinie vom 23. 11. 1987 (im Folgenden RL 1987) und einem entsprechenden Zusatzprotokoll vom gleichen Tag rechtsverbindliche Pensionszusagen bekommen sollten. In diesem Zusatzprotokoll

wurde dies dann noch dahin präzisiert, dass nur jene Mitarbeiter erfasst sind, die vor dem 1. 1. 1987 in einem Dienstverhältnis standen und auch weitere Übergangsregelungen für die bereits bisher pensionsberechtigten Mitarbeiter getroffen. Der Zentralbetriebsrat verzichtete auf seine Klagerechte und sicherte dem Unternehmen seine Unterstützung bei der Verwirklichung der Richtlinien zu, wobei auch eine Gesprächsbereitschaft über die Kürzung der Pensionen bei nachhaltigen, im Einzelnen definierten wirtschaftlichen Verschlechterungen (drei Jahre hintereinander kein positiver cashflow) festgehalten wurde. Nach den Verhandlungen sollte aber wie bisher die Gewährung der Pensionen durch einen vom Vorstand beschlossenen Pensionsbrief erfolgen, weil die Richtlinie einen integrierenden Bestandteil sowohl des Pensionsbriefes als auch der Betriebsvereinbarung darstellte. Durch die konstitutive Rechtswirkung des Pensionsbriefes sollte auch unter steuerlichen Gesichtspunkten auf die Belastbarkeit der Beklagten Rücksicht genommen werden. Nach den Ergebnisprotokollen waren sowohl die frühere Regelung aus dem Jahr 1976 als auch die getroffene Vereinbarung als Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 ArbVG anzusehen. Allerdings hatte die Pensionsgewährung dann durch den Pensionsbrief zu erfolgen. Änderungen der Richtlinien sollten nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat möglich sein, aber dann für alle betroffenen Dienstnehmer gelten. Die Belegschaft wurde aber weder über das Zusatzprotokoll informiert, noch wurde ihnen mitgeteilt, dass die RL 87 jederzeit abgeändert werden könnte. Allerdings lagen die Betriebsvereinbarung und die RL 87 beim Betriebsrat oder in der Personalabteilung auf. Es konnte aber nicht festgestellt werden, ob die Betriebsvereinbarung bzw das Zusatzprotokoll zusammen mit der Arbeitsordnung im Betrieb ausgehängt waren. Die Betriebsvereinbarung selbst hatte nur folgenden Wortlaut: Beim beklagten Energieversorgungsunternehmen bestanden verschiedenste Arten der Pensionszusagen und Pensionsformen. Insbesondere gab es eine aus dem Jahr 1976 stammende Pensionsregelung, der nach 25 % der Mitarbeiter über eine rechtsverbindliche Pensionszusage verfügten. Das waren jene ab der Verwendungsgruppe römisch IV (und höher) im Ausmaß von 80 % des letzten ruhegeldfähigen Bruttomonatsbezuges. Bei diesen Pensionszusagen bestand auch keine Widerrufsmöglichkeit, während 75 % der Mitarbeiter nur freiwillige, jederzeit widerrufbare Pensionszusagen hatten. Die Beklagte hatte ein erhebliches Interesse an der Vereinheitlichung der Pensionszusagen da die Befürchtung bestand, dass wegen der Unübersichtlichkeit durch verschiedene Querverweise eine "Superpension" entstehen könnte, während das Interesse des Zentralbetriebsrates bei der Beklagten darin lag, allen Dienstnehmern eine gesicherte Pensionszusage zu verschaffen. So kam es dann im Jahre 1987 zwischen dem Vorstand der Beklagten und dem Zentralbetriebsrat zu Verhandlungen, die in eine nicht "Betriebsvereinbarung" mündeten, wonach die Mitarbeiter nach einer Richtlinie vom 23. 11. 1987 (im Folgenden RL 1987) und einem entsprechenden Zusatzprotokoll vom gleichen Tag rechtsverbindliche Pensionszusagen bekommen sollten. In diesem Zusatzprotokoll wurde dies dann noch dahin präzisiert, dass nur jene Mitarbeiter erfasst sind, die vor dem 1. 1. 1987 in einem Dienstverhältnis standen und auch weitere Übergangsregelungen für die bereits bisher pensionsberechtigten Mitarbeiter getroffen. Der Zentralbetriebsrat verzichtete auf seine Klagerechte und sicherte dem Unternehmen seine Unterstützung bei der Verwirklichung der Richtlinien zu, wobei auch eine Gesprächsbereitschaft über die Kürzung der Pensionen bei nachhaltigen, im Einzelnen definierten wirtschaftlichen Verschlechterungen (drei Jahre hintereinander kein positiver cashflow) festgehalten wurde. Nach den Verhandlungen sollte aber wie bisher die Gewährung der Pensionen durch einen vom Vorstand beschlossenen Pensionsbrief erfolgen, weil die Richtlinie einen integrierenden Bestandteil sowohl des Pensionsbriefes als auch der Betriebsvereinbarung darstellte. Durch die konstitutive Rechtswirkung des Pensionsbriefes sollte auch unter steuerlichen Gesichtspunkten auf die Belastbarkeit der Beklagten Rücksicht genommen werden. Nach den Ergebnisprotokollen waren sowohl die frühere Regelung aus dem Jahr 1976 als auch die getroffene Vereinbarung als Betriebsvereinbarung im Sinne des Paragraph 97, ArbVG anzusehen. Allerdings hatte die Pensionsgewährung dann durch den Pensionsbrief zu erfolgen. Änderungen der Richtlinien sollten nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat möglich sein, aber dann für alle betroffenen Dienstnehmer gelten. Die Belegschaft wurde aber weder über das Zusatzprotokoll informiert, noch wurde ihnen mitgeteilt, dass die RL 87 jederzeit abgeändert werden könnte. Allerdings lagen die Betriebsvereinbarung und die RL 87 beim Betriebsrat oder in der Personalabteilung auf. Es konnte aber nicht festgestellt werden, ob die Betriebsvereinbarung bzw das Zusatzprotokoll zusammen mit der Arbeitsordnung im Betrieb ausgehängt waren. Die Betriebsvereinbarung selbst hatte nur folgenden Wortlaut:

"Die Gewährung von rechtsverbindlichen Pensionszuschüssen an ehemalige Dienstnehmer der STEWEAG erfolgt nach den diesbezüglichen Richtlinien in ihrer jeweiligen Fassung, deren erste Fassung das Datum vom 23. 11. 1987 trägt und die ein integrierender Bestandteil dieser Vereinbarung sind. Das Gleiche gilt auch für das Zusatzprotokoll vom 23. 11. 1987."

Der bereits seit 1958 bei der Beklagten beschäftigte Kläger, der auch seit 1964 bereits der Verwendungsgruppe IV angehörte, also jenen Arbeitnehmern die regelmäßig eine Pensionszusage erhielten, bekam am 22. 8. 1989 von der Beklagten einen sogenannten "Pensionsbrief" mit dem Ersuchen übermittelt, den Gegenbrief zu unterfertigen und an die Beklagte zurückzusenden, was er auch tat. Der Pensionsbrief hatte folgenden Wortlaut: Der bereits seit 1958 bei der Beklagten beschäftigte Kläger, der auch seit 1964 bereits der Verwendungsgruppe römisch IV angehörte, also jenen Arbeitnehmern die regelmäßig eine Pensionszusage erhielten, bekam am 22. 8. 1989 von der Beklagten einen sogenannten "Pensionsbrief" mit dem Ersuchen übermittelt, den Gegenbrief zu unterfertigen und an die Beklagte zurückzusenden, was er auch tat. Der Pensionsbrief hatte folgenden Wortlaut:

"Pensionsbrief

Mit Beschluss des Vorstandes unserer Gesellschaft vom 11. Mai 1989 wird Ihnen rechtsverbindlich die Zusage auf einen Pensionszuschuss gewährt.

1.) Rechte und Pflichten richten sich ausschließlich nach den Richtlinien für die Gewährung von rechtsverbindlichen Pensionszuschüssen vom 23. 11. 1987 in der jeweils geltenden Fassung, welche einen integrierenden Bestandteil dieser Pensionszusage darstellen und dieser beigeschlossen sind.

2.) Mit der Versetzung in den dauernden Ruhestand haben Sie nach Beendigung der Zeit, für die die Abfertigung gewährt wurde, Anspruch auf ein Ruhegeld. Dieses Ruhegeld beträgt gemäß Punkt 5.1 und 7 der Richtlinien vom 23. 11. 1987 nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von 10 Jahren 40 %, für jedes weitere volle Dienstjahr bis zum vollendeten 25. Dienstjahr 2 % und von da ab für jedes weitere volle Dienstjahr 1 % bis höchstens 79,5 % des ruhegeldfähigen Monatsbruttobezuges.

Dementsprechend beträgt es am 31. 08. 1989 gemäß Ihrer bei uns effektiv verbrachten Dienstzeit von 31 Jahren

76 % (in Worten: sechsundsiebzig von Hundert) des nach Punkt 5.3. ermittelten ruhegeldfähigen Monatsbruttobezuges.

3.) Die Gewährung aller dieser in diesem Schreiben gemachten Zusagen wird an die Voraussetzung geknüpft, dass Sie innerhalb von 14 Tagen die Kenntnisnahme dieses Schreibens auf beiliegendem Durchschlag bestätigen."

Angeschlossen war die RL 87, auf deren näheren Inhalt im Einzelnen festgestellt wurde und auf die dann noch beim Vergleich mit der späteren Regelung eingegangen wird. Der Kläger, der den Gegenbrief unterfertigte und an die Beklagte rückmittelte, wurde nicht auf die Möglichkeit einer Änderung der RL 1987 hingewiesen. Ebenso wenig der mit der Beklagten verhandelnde Zentralbetriebsrat. Dem Kläger waren auch die Hintergründe des Zustandekommens der RL 1987 nicht bekannt. Er vertraute darauf, dass ihm die Pension entsprechend der RL 1987 gewährt werde.

Im Jahre 1997 kam es jedoch dann nach Verhandlungen zwischen dem Zentralbetriebsrat und der Beklagten zum Abschluss einer neuen Richtlinie für die Gewährung von rechtsverbindlichen Versorgungsleistungen (im Folgenden RL 1997). Diese sollte nach Festlegung über den zeitlichen Wirkungsbereich die bisherige Richtlinie vom 23. 11. 1987 - RL 1987 - ablösen und an ihre Stelle treten und für alle Mitarbeiter der Beklagten gelten, die vor dem 1. 1. 1987 - also wie bei der RL 1987 - bereits beschäftigt waren. Mit einer weiteren Vereinbarung vom 7. 10. 1997 zwischen dem Zentralbetriebsrat und dem Vorstand der Beklagten wurden dann noch weitere Klarstellungen getroffen. Der Geschäftserfolg der Beklagten war auch im Jahre 1997 trotz eines leichten Rückgangs beim EGT 1997 beim Zuwachs des Jahresüberschusses mit 405 % positiv und ergab einen Bilanzgewinn von 203 Mio S.

Der Kläger wurde von der Beklagten aufgefordert, das Angebot auf die neue Firmenpension unter Einbeziehung einer Pensionskasse anzunehmen und auch die Bereitschaft zur Übertragung auf die Pensionskasse zu erklären. Er war aber dazu nicht bereit, und vertrat den Rechtsstandpunkt, dass die RL 1987 Bestandteil seines Einzelvertrages sei.

Schließlich endete das Dienstverhältnis des Klägers mit 28. 2. 1999 und seine Pension fiel mit 1. 9. 1999 an, wobei sie sich auf Grundlage der RL 1987 mit S 46.873 auf Grundlage der RL 1997 mit S

47.303 errechnet. Für den Kläger war die Altersversorgung schon bei seinem Einstieg bei der Beklagten ein wesentlicher Aspekt für die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses

Hinsichtlich des Vergleiches der RL 1987 und der RL 1997 wird auf die zur Gänze in die Feststellungen des Erstgerichtes aufgenommenen Richtlinien verwiesen. Hervorzuheben ist hier nur, dass in der RL 1987 eine Aufwertung der Betriebspensionen zur Gänze nach der jeweiligen KV-Erhöhung erfolgte, während dies in der RL 1997 nur für den

unmittelbar von der Beklagten zu bezahlenden Anteil der Betriebspension stattzufinden hat und der von der Pensionskasse zu leistende Teil der Betriebspension nur in Höhe der ASVG-Pensionen aufzuwerten ist. Dies lag in der Vergangenheit im Mittel etwa 0,43 % unter der KV-Erhöhung.

Auch hat nach der RL 1987 nur eine Anrechnung der tatsächlich geleisteten ASVG-Pensionen zu erfolgen, während die RL 1997 zum Stichtag eine solche Anrechnung auf Grundlage einer "fiktiven" ASVG-Pension auf Basis des Verhältnisses von Höchstbeitragsgrundlage und Höchstbemessungsgrundlage im Jahre 1996 vorsieht. Schließlich sieht die RL 1997 in Verbindung mit der Ergänzung vom 7. 10. 1997 auch noch vor, dass bei den Direktleistungen die Wertsicherung eingeschränkt oder ausgesetzt werden kann, wenn der Weiterbestand des Unternehmens gefährdet ist, mindestens drei Monate davor eine Beratung mit dem Betriebsrat erfolgte und ein entsprechendes Gutachten eines unabhängigen Wirtschaftsprüfers, der im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bestellt wurde, dies nachweist.

Teilweise enthält die RL 1997 aber gegenüber der RL 1987 auch Verbesserungen hinsichtlich der möglichen Hinterbliebenenpensionen (RL 1987 Pkt 6.3 100 %, RL 1997 Pkt 9.4 maximal 110 %) oder auch der Berufsunfähigkeitsversorgung (RL 1987 nur effektive Anwartschaften, RL 1997 Hochrechnung bis zum 56. Lebensjahr Pkt 7.3.2) oder auch bei der konkreten Berechnung der Pension, wie sie sich etwa auch aus dem Beispiel des Klägers ergibt.

Der Kläger begehrt zuletzt (AS 149, 229) die Feststellung, dass ihm die Pensionszusage gemäß dem Pensionsbrief vom 26. 7. 1989 in Verbindung mit der RL 1987 zustehe und auf sein Vertragsverhältnis nicht die RL 1997 zur Anwendung komme; in eventu beehrte er die Feststellung, dass ihm eine rechtsverbindliche Pensionszusage nach der Beilage./L gebühre.

Er stützte sein Hauptbegehren darauf, dass ihm die Pension nach der RL 1987 durch Einzelvertrag konstitutiv zugesagt worden sei und dies durch die Beklagte nicht abänderbar sei. Die neue RL 1997 enthalte verschiedene Verschlechterungen, etwa bei der Anrechnung fiktiver ASVG-Pensionen oder dem geringeren Valorisierungsfaktor und der Widerruflichkeit der Zusage. Der Kläger habe sich damit nie einverstanden erklärt. Dass die RL 1987 unverrückbarer Bestandteil seiner Pensionszusage sei, ergebe sich auch aus der Formulierung des Pensionsbriefes. Insgesamt sei daraus keine dynamische Verweisung auf allfällige spätere Richtlinien ableitbar. Die wirtschaftliche Situation der Beklagten sei 1997 auch positiv gewesen, sodass kein Anlass bestanden habe, zu Lasten der Arbeitnehmer diese Veränderungen vorzunehmen. Diesen stünden auch die Regelungen des Betriebspensionsgesetzes entgegen, die für die Übertragung der Zeiten auf die Pensionskasse die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderten. Auch das Schweigen der Beklagten auf die Ablehnung des Klägers zu den vorgeschlagenen Änderungen sei ja als Zustimmung zur Aufrechterhaltung der RL 1987 zu werten.

Die Beklagte bestritt, beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wandte ein, dass 1987 eine Betriebsvereinbarung geschlossen worden sei. Nach der Pensionszusage sei ausdrücklich auf die "jeweils geltende Fassung" der Richtlinie abgestellt worden sei. Damit bestehe ein Änderungsvorbehalt zugunsten der Beklagten. Die Abänderungen seien im Hinblick auf Bedenken des Rechnungshofes in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat vorgenommen worden und auch als maßvoll zu beurteilen. Es sei durchaus zulässig, auch in Einzelverträgen einen dahingehenden Vorbehalt zu setzen. Die Veränderungen hätten teilweise auch Verbesserungen ergeben, so bei den Mindestpensionen, den Hinterbliebenenpensionen, den Berufsunfähigkeitspensionen oder der früheren Festlegung der Pensionen und würden sich auch insgesamt im Gestaltungsspielraum bewegen.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Es folgerte rechtlich aus dem einleitend zusammengefassten dargestellten Sachverhalt, dass der Pensionsbrief als Einzelvereinbarung zu qualifizieren sei, da nicht die Betriebsvereinbarung schon als solche Grundlage der Ansprüche sein sollte. Die RL 1987 sei als Vertragsschablone Inhalt des Einzelvertrags geworden. Die hier vorliegende Individualzusage sei nach den Regelungen der §§ 914 f ABGB auszulegen, wobei aber auch entsprechend den §§ 6, 7 ABGB der Bedeutungszusammenhang und die Systematik zu erforschen seien. Unter Berücksichtigung des Gesamtzusammenhanges der Gespräche vor Errichtung der Betriebsvereinbarung sei davon auszugehen, dass die Formulierung nur dazu dienen sollte, auf die vorweg nicht von der Regelung betroffenen Arbeitnehmergruppen die neue Richtlinie in der jeweiligen Fassung im Sinn einer Stichtagsregelung zur Anwendung kommen zu lassen. Das entspreche auch der Formulierung des Pensionsbriefes, der die RL 1987 zu einem integrierenden Bestandteil erklärte und auch auf Details dieser Regelung Bezug nahm. Es sei auch die Formulierung "in der jeweils geltenden Fassung" nicht im Sinne einer dynamischen Verweisung zu beurteilen.

Generell habe eine strenge Auslegung bei der Möglichkeit der Eingriffe in Pensionsleistungen zu erfolgen. In der Überleitung einer Direktzusage auf eine Pensionskasse sei jedenfalls auch eine Änderung des Arbeitsvertrages zu sehen, die nicht ohne Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers erfolgen könne. Die neue Betriebsvereinbarung könne auf die Einzelvereinbarungen nur insoweit einwirken, als dies günstiger für die Arbeitnehmer sei. Dies treffe aber auf die RL 1997 im Verhältnis zur RL 1987 nicht zu, da im Bereich des ASVG Verschlechterungen zu erwarten seien und die RL 1997 überhaupt bestimmte Einschränkungen ermögliche. Entsprechend Art V Abs 3 des Betriebspensionsgesetzes sei dieses auch auf die nach dem Inkrafttreten des Gesetzes erworbenen Anwartschaften anzuwenden. Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Es folgerte rechtlich aus dem einleitend zusammengefassten dargestellten Sachverhalt, dass der Pensionsbrief als Einzelvereinbarung zu qualifizieren sei, da nicht die Betriebsvereinbarung schon als solche Grundlage der Ansprüche sein sollte. Die RL 1987 sei als Vertragsschablone Inhalt des Einzelvertrags geworden. Die hier vorliegende Individualzusage sei nach den Regelungen der Paragraphen 914, f ABGB auszulegen, wobei aber auch entsprechend den Paragraphen 6,, 7 ABGB der Bedeutungszusammenhang und die Systematik zu erforschen seien. Unter Berücksichtigung des Gesamtzusammenhanges der Gespräche vor Errichtung der Betriebsvereinbarung sei davon auszugehen, dass die Formulierung nur dazu dienen sollte, auf die vorweg nicht von der Regelung betroffenen Arbeitnehmergruppen die neue Richtlinie in der jeweiligen Fassung im Sinn einer Stichtagsregelung zur Anwendung kommen zu lassen. Das entspreche auch der Formulierung des Pensionsbriefes, der die RL 1987 zu einem integrierenden Bestandteil erklärte und auch auf Details dieser Regelung Bezug nahm. Es sei auch die Formulierung "in der jeweils geltenden Fassung" nicht im Sinne einer dynamischen Verweisung zu beurteilen. Generell habe eine strenge Auslegung bei der Möglichkeit der Eingriffe in Pensionsleistungen zu erfolgen. In der Überleitung einer Direktzusage auf eine Pensionskasse sei jedenfalls auch eine Änderung des Arbeitsvertrages zu sehen, die nicht ohne Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers erfolgen könne. Die neue Betriebsvereinbarung könne auf die Einzelvereinbarungen nur insoweit einwirken, als dies günstiger für die Arbeitnehmer sei. Dies treffe aber auf die RL 1997 im Verhältnis zur RL 1987 nicht zu, da im Bereich des ASVG Verschlechterungen zu erwarten seien und die RL 1997 überhaupt bestimmte Einschränkungen ermögliche. Entsprechend Art römisch fünf Absatz 3, des Betriebspensionsgesetzes sei dieses auch auf die nach dem Inkrafttreten des Gesetzes erworbenen Anwartschaften anzuwenden.

Das Berufungsgericht gab der Berufung der Beklagten gegen dieses Urteil nicht Folge. Es beurteilte den einleitend dargestellten Sachverhalt dahin, dass eine einzelvertragliche Pensionszusage vorliege, bei der die RL 1987 zum einzelvertraglichen Bestandteil geworden sei. Diese habe auch selbst darauf abgestellt, dass allen Arbeitnehmern, die vor dem 1. 1. 1987 eingestellt wurden, ein Anspruch auf die Betriebspension zustehe. Die Pensionszusage selbst habe auch auf die RL 1987 Bezug genommen. Über das Zustandekommen der RL 1987 habe der Kläger nicht Bescheid gewusst. Er sei auch weder über das Zusatzprotokoll noch die Betriebsvereinbarung informiert worden. Die RL 1987 sei als solches als Vorstandsbeschluss auch überhaupt nicht geändert worden. Der Kläger habe auch kein Eingriffsrecht in seine einzelvertragliche Pension eingeräumt. Die Schlechterstellung durch die RL 1997 liege insbesondere in der Risikoverschiebung. Die Beklagte könne sich nunmehr auch nicht mehr darauf berufen, dass bereits vorweg die Betriebspension auf Basis einer Betriebsvereinbarung gewährt worden sei.

### **Rechtliche Beurteilung**

Die gegen dieses Urteil gerichtete Revision der beklagten Partei ist zulässig und auch im Sinne des subsidiär im Abänderungsantrag enthaltenen Aufhebungsantrages auch berechtigt.

Vorweg ist zu klären, auf welcher Rechtsgrundlage die hier vom Kläger geltend gemachten Pensionsansprüche beruhen.

Dazu ist einleitend im Wesentlichen zusammenzufassen, dass es bereits vor dem Jahre 1987 - nach Ansicht der Beklagten und des Zentralbetriebsrates auf Betriebsvereinbarung beruhende - Pensionsregelungen gab, die von der Betriebsvereinbarung von 1987, die ausdrücklich auf die RL 1987 und das Zusatzprotokoll verwies, abgelöst werden sollten. Die Betriebsvereinbarung und die RL 1987 lagen beim Betriebsrat oder der Personalabteilung auf, für das Zusatzprotokoll kann dies - sowie allgemein eine weitere Kundmachung - nicht festgestellt werden.

Nach der Betriebsvereinbarung und der in diese als integrierender Bestandteil aufgenommenen RL 1987 sowie dem Zusatzprotokoll erfolgte die Gewährung der Betriebspensionen durch eine eigene rechtsverbindliche Pensionszusage (vgl so Punkt 4 des Zusatzprotokolls aber auch Punkt 2 der Richtlinie), die aber nur nach den "steuerlichen und

wirtschaftlichen Gegebenheiten" jeweils für die entsprechenden Geburtsjahrgänge gewährt werden sollte und wobei der Beklagten ausdrücklich freigehalten wurde, von dem Zeitplan für die Gewährung abzurücken. Nach der Betriebsvereinbarung und der in diese als integrierender Bestandteil aufgenommenen RL 1987 sowie dem Zusatzprotokoll erfolgte die Gewährung der Betriebspensionen durch eine eigene rechtsverbindliche Pensionszusage (vergleiche so Punkt 4 des Zusatzprotokolls aber auch Punkt 2 der Richtlinie), die aber nur nach den "steuerlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten" jeweils für die entsprechenden Geburtsjahrgänge gewährt werden sollte und wobei der Beklagten ausdrücklich freigehalten wurde, von dem Zeitplan für die Gewährung abzurücken.

Der Kläger erhielt dann im Jahre 1989 eine solche Zusage in Form des "Pensionsbriefes", in dem auf die RL 1987 "in der jeweils geltenden Fassung" und den entsprechenden Beschluss des Vorstandes über die Gewährung der rechtsverbindlichen Zusage des Pensionszuschusses verwiesen wurde, aber die Gewährung von der "Kenntnisnahme" abhängig gemacht wurde. Der Kläger unterfertigte den "Gegenbrief" und sandte diesen der Beklagten zurück. Im Jahre 1997 wurde dann zwischen dem Zentralbetriebsrat und der Beklagten die RL 1997 samt Anhang ausgehandelt. Die Frage, inwieweit diese Richtlinie im Betrieb aufgelegt ist bzw kundgemacht wurde, wurde bisher nicht erörtert.

Betriebspensionen sind seit dem ArbVG 1974 durch dessen § 97 Z 18 ein zulässiger Regelungsgegenstand von Betriebsvereinbarungen (8 ObA 20/99w mwN; EvBl 1998/136). Betriebspensionen sind seit dem ArbVG 1974 durch dessen Paragraph 97, Ziffer 18, ein zulässiger Regelungsgegenstand von Betriebsvereinbarungen (8 ObA 20/99w mwN; EvBl 1998/136).

Die Besonderheiten liegen nun hier einerseits darin, dass hinsichtlich der Kundmachung der Betriebsvereinbarung 1987 einschließlich der RL 1987 nur festgestellt wurde, dass diese beim Betriebsrat oder im Personalbüro aufgelegt sind bzw hinsichtlich des Zusatzprotokolls selbst dies nicht festgestellt werden konnte, sowie andererseits darin, dass die Betriebsvereinbarung selbst nach der jedenfalls aus dem Zusatzprotokoll ersichtlichen Absicht nicht unmittelbar einen Anspruch auf die Betriebspensionen für bestimmte Arbeitnehmer schaffen, sondern die erst bei Zuerkennung durch den Arbeitgeber mittels eines Pensionsbriefes zu gewährende Betriebspension inhaltlich regeln wollte.

Was nun die Frage der Kundmachung der Betriebsvereinbarung anlangt, so ist diese nach einheitlicher Rechtsprechung und Lehre (vgl 9 ObA 95, 96/95; DRdA 1992/16; InfAs 1989, A 85; Strasser in Floretta/Strasser ArbVG § 30 Rz 2; Tomandl/Schrammel Arbeitsrecht 4, 173; anders zu § 77 des deutschen BetrVG - Schaub, Arbeitsrechtshandbuch 8, 1871) Voraussetzung für deren normative Wirkung für die Arbeitnehmer, da sie doch nur dadurch die Möglichkeit haben, davon Kenntnis zu erlangen. Nach § 30 ArbVG reicht es aber dafür schon aus, wenn die Betriebsvereinbarung vom Betriebsinhaber oder dem Betriebsrat im Betrieb "aufgelegt" wurde. Die Lehre fordert auch, dass die Arbeitnehmer dann durch Anschlag darauf hingewiesen werden müssen (vgl Strasser/Jabornegg MGA ArbVG 3 § 30 Anm 1c). Dies entspricht nun den allgemeinen Publikationserfordernissen für generell wirkende Normen (vgl im Zusammenhang § 2 Abs 6 BundesgesetzblattG). Allerdings dürfen die Formerfordernisse, insbesondere aber die Anforderungen an den späteren Nachweis ihrer Einhaltung auch nicht überspannt werden. Es ist zu berücksichtigen, dass hier ja der unmittelbar verhandelnde Betriebsrat das Organ der gesamten "normunterworfenen" Belegschaft, wenn auch nicht rechtsgeschäftlicher Vertreter jedes einzelnen Arbeitnehmers ist (vgl im Zusammenhang OGH 6.9.2000 9 ObA 159/00y). Auch können später in den Betrieb eingetretene Arbeitnehmer, auch wenn früher ein Aushang der Betriebsvereinbarung erfolgte, praktisch ohnehin zumeist nur durch den Betriebsrat davon Kenntnis erlangen. Die konkret erforderliche Form ergibt sich jeweils aus den Bedürfnissen des jeweiligen Betriebes (vgl dazu auch Wachter, Gedanken zur Publikation arbeitsrechtlicher Vorschriften im Betrieb ZAS 1976, 168). Steht jedoch fest, dass grundsätzlich eine nach dem Inhalt, der generellen Eignung der Vertragspartner - Gegenteiliges im Einzelfall müsste vorgebracht werden - und deren Willen als Betriebsvereinbarung wirksame schriftliche Vereinbarung vorliegt und auch weiters, dass diese "aufgelegt wurde", so ist auch von einer normativ wirksamen Betriebsvereinbarung auszugehen. Dies gilt, solange nicht behauptet und bewiesen wird, dass die Form der Kundmachung - etwa wegen mangelnder Hinweise im Betrieb - nicht ausreichend war. Andernfalls wäre es Jahrzehnte später häufig auch schwierig, die normative Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung nachzuweisen. Für den Arbeitnehmer liegt es ja nahe, bei solchen Regelungen, an deren Entstehung er gar nicht unmittelbar beteiligt war, das Vorliegen einer Betriebsvereinbarung anzunehmen und dies mit dem Betriebsrat zu erörtern. Verweist eine als kundgemacht anzusehende Betriebsvereinbarung selbst wieder auf bestimmte Richtlinien, so ist auch dies mangels gegenteiliger Behauptungen als Nachweis für deren "Kundmachung" ausreichend, solange sich nicht herausstellt, dass den Arbeitnehmern der Zugang dazu verwehrt war. Was nun die Frage der Kundmachung der Betriebsvereinbarung

anlangt, so ist diese nach einheitlicher Rechtsprechung und Lehre vergleiche 9 ObA 95, 96/95; DRdA 1992/16; Infas 1989, A 85; Strasser in Floretta/Strasser ArbVG Paragraph 30, Rz 2; Tomandl/Schrammel Arbeitsrecht4 1, 173; anders zu Paragraph 77, des deutschen BetrVG - Schaub, Arbeitsrechtshandbuch8, 1871) Voraussetzung für deren normative Wirkung für die Arbeitnehmer, da sie doch nur dadurch die Möglichkeit haben, davon Kenntnis zu erlangen. Nach Paragraph 30, ArbVG reicht es aber dafür schon aus, wenn die Betriebsvereinbarung vom Betriebsinhaber oder dem Betriebsrat im Betrieb "aufgelegt" wurde. Die Lehre fordert auch, dass die Arbeitnehmer dann durch Anschlag darauf hingewiesen werden müssen vergleiche Strasser/Jabornegg MGA ArbVG3 Paragraph 30, Anmerkung 1c). Dies entspricht nun den allgemeinen Publikationserfordernissen für generell wirkende Normen vergleiche im Zusammenhang Paragraph 2, Absatz 6, BundesgesetzblattG). Allerdings dürfen die Formerfordernisse, insbesondere aber die Anforderungen an den späteren Nachweis ihrer Einhaltung auch nicht überspannt werden. Es ist zu berücksichtigen, dass hier ja der unmittelbar verhandelnde Betriebsrat das Organ der gesamten "normunterworfenen" Belegschaft, wenn auch nicht rechtsgeschäftlicher Vertreter jedes einzelnen Arbeitnehmers ist vergleiche im Zusammenhang OGH 6.9.2000 9 ObA 159/00y). Auch können später in den Betrieb eingetretene Arbeitnehmer, auch wenn früher ein Aushang der Betriebsvereinbarung erfolgte, praktisch ohnehin zumeist nur durch den Betriebsrat davon Kenntnis erlangen. Die konkret erforderliche Form ergibt sich jeweils aus den Bedürfnissen des jeweiligen Betriebes vergleiche dazu auch Wachter, Gedanken zur Publikation arbeitsrechtlicher Vorschriften im Betrieb ZAS 1976, 168). Steht jedoch fest, dass grundsätzlich eine nach dem Inhalt, der generellen Eignung der Vertragspartner - Gegenteiliges im Einzelfall müsste vorgebracht werden - und deren Willen als Betriebsvereinbarung wirksame schriftliche Vereinbarung vorliegt und auch weiters, dass diese "aufgelegt wurde", so ist auch von einer normativ wirksamen Betriebsvereinbarung auszugehen. Dies gilt, solange nicht behauptet und bewiesen wird, dass die Form der Kundmachung - etwa wegen mangelnder Hinweise im Betrieb - nicht ausreichend war. Andernfalls wäre es Jahrzehnte später häufig auch schwierig, die normative Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung nachzuweisen. Für den Arbeitnehmer liegt es ja nahe, bei solchen Regelungen, an deren Entstehung er gar nicht unmittelbar beteiligt war, das Vorliegen einer Betriebsvereinbarung anzunehmen und dies mit dem Betriebsrat zu erörtern. Verweist eine als kundgemacht anzusehende Betriebsvereinbarung selbst wieder auf bestimmte Richtlinien, so ist auch dies mangels gegenteiliger Behauptungen als Nachweis für deren "Kundmachung" ausreichend, solange sich nicht herausstellt, dass den Arbeitnehmern der Zugang dazu verwehrt war.

Ausgehend davon stellt sich aber die Frage, inwieweit in einer Betriebspensionsvereinbarung zwar die inhaltliche Ausgestaltung der Betriebspension geregelt, deren Zuerkennung an die einzelnen Arbeitnehmer aber allein dem Arbeitgeber überlassen werden kann. Eine ähnliche Frage wurde im Zusammenhang mit der dispositiven Wirkung von Kollektivverträgen diskutiert und dabei darauf hingewiesen, dass der Effekt einer dispositiven Kollektivvertragsnorm auch dadurch erreicht werden könne, dass es den Kollektivvertragsparteien frei stehe, den persönlichen Geltungsbereich ihrer Regelung in der Form zu bestimmen, dass hinsichtlich des als dispositiv auszugestaltenden Bereiches nicht bereits eine arbeitsvertragliche Regelung oder eine Betriebsvereinbarung vorliege (vgl dazu Tomandl, Dispositive Kollektivvertragsbestimmungen in Österreich, in FS Floretta, 649). Die Rechtsprechung hat schließlich die Zulässigkeit von dispositiven Kollektivvertragsbestimmungen bejaht (vgl OGH 20. 12. 1987 ZAS). Ausgehend davon stellt sich aber die Frage, inwieweit in einer Betriebspensionsvereinbarung zwar die inhaltliche Ausgestaltung der Betriebspension geregelt, deren Zuerkennung an die einzelnen Arbeitnehmer aber allein dem Arbeitgeber überlassen werden kann. Eine ähnliche Frage wurde im Zusammenhang mit der dispositiven Wirkung von Kollektivverträgen diskutiert und dabei darauf hingewiesen, dass der Effekt einer dispositiven Kollektivvertragsnorm auch dadurch erreicht werden könne, dass es den Kollektivvertragsparteien frei stehe, den persönlichen Geltungsbereich ihrer Regelung in der Form zu bestimmen, dass hinsichtlich des als dispositiv auszugestaltenden Bereiches nicht bereits eine arbeitsvertragliche Regelung oder eine Betriebsvereinbarung vorliege vergleiche dazu Tomandl, Dispositive Kollektivvertragsbestimmungen in Österreich, in FS Floretta, 649). Die Rechtsprechung hat schließlich die Zulässigkeit von dispositiven Kollektivvertragsbestimmungen bejaht vergleiche OGH 20. 12. 1987 ZAS

1991/10, 63 [Resch]; OGH 14. 12. 1995 Arb 11.458 = WBI 1996, 369 =

DRdA 1996/49, 500 [Firlei] = RdW 1996, 543). Auch ergibt sich aus der Judikatur die Praxis, etwa die Frage der Zuerkennung des sogenannten "Definitivums" nur in obligatorischen Regelungen eines Kollektivvertrags auszugestalten (Arb 10.750 = DRdA 1989, 213), was aber wohl nichts daran ändert, dass die inhaltliche Ausgestaltung des "mit dem Definitivum" verbundenen Kündigungsschutzes durch den Kollektivvertrag selbst wieder normativen

Inhalt hat. Weiters ist es auch durchaus denkbar, dass bestimmte kollektivvertragliche Ansprüche mit Positionen (etwa der Prokura) verbunden sind, deren Zuerkennung im freien Ermessen des Arbeitgebers steht oder von entsprechenden einzelvertraglichen Regelungen abhängig ist. Ähnliches scheint auch im Zusammenhang mit Betriebsvereinbarungen über Gleitzeit iSd § 4 b AZG oder leistungsbezogenen Entgelten iSd §§ 96 Abs 1 Z 4 ArbVG denkbar. Der Oberste Gerichtshof geht daher davon aus, dass es auch zulässig ist, Betriebsvereinbarungen über Betriebspensionen zu treffen, bei denen die Zuerkennung der einzelnen Betriebspensionen von einem weiteren - rechtsgestaltenden - Akt des Arbeitgebers - hier dem Pensionsbrief - abhängig ist. Dabei wird von einer normativen inhaltlichen Ausgestaltung auszugehen sein. Die Partner der Betriebsvereinbarung haben dies gewollt und sich ja auch die Änderung vorbehalten (vgl zur Abgrenzung allgemein Schwarz, obligatorische und normative Dimension der Betriebsvereinbarung, in FS Strasser 1983, 465 ff). Bei Ausübung des Gestaltungsrechtes des Arbeitgebers bei der Zuerkennung wird freilich der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ebenso wie jener des Betriebspensionsgesetzes nach § 18 BPG zu beachten sein. DRdA 1996/49, 500 [Firlei] = RdW 1996, 543). Auch ergibt sich aus der Judikatur die Praxis, etwa die Frage der Zuerkennung des sogenannten "Definitivums" nur in obligatorischen Regelungen eines Kollektivvertrags auszugestalten (Arb 10.750 = DRdA 1989, 213), was aber wohl nichts daran ändert, dass die inhaltliche Ausgestaltung des "mit dem Definitivum" verbundenen Kündigungsschutzes durch den Kollektivvertrag selbst wieder normativen Inhalt hat. Weiters ist es auch durchaus denkbar, dass bestimmte kollektivvertragliche Ansprüche mit Positionen (etwa der Prokura) verbunden sind, deren Zuerkennung im freien Ermessen des Arbeitgebers steht oder von entsprechenden einzelvertraglichen Regelungen abhängig ist. Ähnliches scheint auch im Zusammenhang mit Betriebsvereinbarungen über Gleitzeit iSd Paragraph 4, b AZG oder leistungsbezogenen Entgelten iSd Paragraphen 96, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG denkbar. Der Oberste Gerichtshof geht daher davon aus, dass es auch zulässig ist, Betriebsvereinbarungen über Betriebspensionen zu treffen, bei denen die Zuerkennung der einzelnen Betriebspensionen von einem weiteren - rechtsgestaltenden - Akt des Arbeitgebers - hier dem Pensionsbrief - abhängig ist. Dabei wird von einer normativen inhaltlichen Ausgestaltung auszugehen sein. Die Partner der Betriebsvereinbarung haben dies gewollt und sich ja auch die Änderung vorbehalten vergleiche zur Abgrenzung allgemein Schwarz, obligatorische und normative Dimension der Betriebsvereinbarung, in FS Strasser 1983, 465 ff). Bei Ausübung des Gestaltungsrechtes des Arbeitgebers bei der Zuerkennung wird freilich der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ebenso wie jener des Betriebspensionsgesetzes nach Paragraph 18, BPG zu beachten sein.

Ausgehend von einer wirksamen Betriebsvereinbarung über die inhaltliche Ausgestaltung der Betriebspensionsansprüche, bei der die Zuerkennung dem Arbeitgeber vorbehalten wird, stellt sich aber auch die vom Arbeitgeber in dem sogenannten "Pensionsbrief" unter Bezugnahme auf die RL 1987 in der jeweiligen Fassung vorgenommene Zuerkennung nicht als Zusage eines einzelvertraglich ausgestalteten Betriebspensionsanspruches dar. Der Arbeitnehmer kann diese Erklärung des Arbeitgebers bei objektiver Beurteilung vor dem Hintergrund der Betriebsvereinbarung nur als Zuerkennung einer Betriebspension im Sinne dieser Betriebsvereinbarung verstehen. Im konkreten Fall ist nicht nur davon auszugehen, dass dem Arbeitnehmer - der von Änderungen der Betriebsvereinbarung ja nur während seiner Zugehörigkeit zum Betrieb betroffen sein kann (vgl dazu im Folgenden) - die "kundgemachte" Betriebsvereinbarung hätte bekannt sein müssen, sondern er hatte auch aus der Formulierung der Zusage, dass die Pension nach der RL 1987 "in der jeweils geltenden Fassung" zuerkannt werde, genug Anhaltspunkte dafür, sich bei seinem Betriebsrat über den Inhalt der Richtlinie bzw die bevorstehende weitere Entwicklung zu erkundigen. Ausgehend von einer wirksamen Betriebsvereinbarung über die inhaltliche Ausgestaltung der Betriebspensionsansprüche, bei der die Zuerkennung dem Arbeitgeber vorbehalten wird, stellt sich aber auch die vom Arbeitgeber in dem sogenannten "Pensionsbrief" unter Bezugnahme auf die RL 1987 in der jeweiligen Fassung vorgenommene Zuerkennung nicht als Zusage eines einzelvertraglich ausgestalteten Betriebspensionsanspruches dar. Der Arbeitnehmer kann diese Erklärung des Arbeitgebers bei objektiver Beurteilung vor dem Hintergrund der Betriebsvereinbarung nur als Zuerkennung einer Betriebspension im Sinne dieser Betriebsvereinbarung verstehen. Im konkreten Fall ist nicht nur davon auszugehen, dass dem Arbeitnehmer - der von Änderungen der Betriebsvereinbarung ja nur während seiner Zugehörigkeit zum Betrieb betroffen sein kann vergleiche dazu im Folgenden) - die "kundgemachte" Betriebsvereinbarung hätte bekannt sein müssen, sondern er hatte auch aus der Formulierung der Zusage, dass die Pension nach der RL 1987 "in der jeweils geltenden Fassung" zuerkannt werde, genug Anhaltspunkte dafür, sich bei seinem Betriebsrat über den Inhalt der Richtlinie bzw die bevorstehende weitere Entwicklung zu erkundigen.

Geht man hier aber nun davon aus, dass die Betriebspension auf Grund einer zulässigen Betriebsvereinbarung zuerkannt wurde, so steht es den Betriebsparteien auch grundsätzlich frei, diese für die Arbeitnehmer des Betriebes wieder zu verändern. Dabei haben aber die Partner der Betriebsvereinbarung genauso wie die Kollektivvertragsparteien zu berücksichtigen, dass bei einmal geschaffenen Rechtspositionen der Gestaltungsspielraum unter der Einschränkung der sachlichen Begründbarkeit und Verhältnismäßigkeit steht, wobei die vom unmittelbar an die Grundrechte gebundenen Bundesgesetzgeber im ASVG und im Pensionsrecht der Beamten vorgenommenen Änderungen für diese Beurteilung beachtliche Wertungen darstellen (vgl etwa zuletzt OGH 17. 5. 2000 9 ObA 109/00w, 9 ObA 108/00y; grundlegend SZ 65/162/163, SZ 69/31 uva; ausdrücklich zur Betriebsvereinbarung OGH 24. 6. 1999, 8 ObA 20/99w uva). Dabei sind die Gründe für den Eingriff ebenso zu berücksichtigen, wie die Dauer der Berufsausübung und die damit verbundene Vertrauensposition. Die von der Beklagten relevierten wirtschaftlichen Gründe für die Änderung wurden aber weder näher erörtert noch festgestellt. Geht man hier aber nun davon aus, dass die Betriebspension auf Grund einer zulässigen Betriebsvereinbarung zuerkannt wurde, so steht es den Betriebsparteien auch grundsätzlich frei, diese für die Arbeitnehmer des Betriebes wieder zu verändern. Dabei haben aber die Partner der Betriebsvereinbarung genauso wie die Kollektivvertragsparteien zu berücksichtigen, dass bei einmal geschaffenen Rechtspositionen der Gestaltungsspielraum unter der Einschränkung der sachlichen Begründbarkeit und Verhältnismäßigkeit steht, wobei die vom unmittelbar an die Grundrechte gebundenen Bundesgesetzgeber im ASVG und im Pensionsrecht der Beamten vorgenommenen Änderungen für diese Beurteilung beachtliche Wertungen darstellen vergleiche etwa zuletzt OGH 17. 5. 2000 9 ObA 109/00w, 9 ObA 108/00y; grundlegend SZ 65/162/163, SZ 69/31 uva; ausdrücklich zur Betriebsvereinbarung OGH 24. 6. 1999, 8 ObA 20/99w uva). Dabei sind die Gründe für den Eingriff ebenso zu berücksichtigen, wie die Dauer der Berufsausübung und die damit verbundene Vertrauensposition. Die von der Beklagten relevierten wirtschaftlichen Gründe für die Änderung wurden aber weder näher erörtert noch festgestellt.

Allgemein kann dazu festgehalten werden, dass bei auf Betriebsvereinbarungen beruhenden Betriebspensionen bei der Beurteilung der Sachlichkeit nicht nur auf die momentane wirtschaftliche Situation abzustellen ist, sondern auch mit entsprechender Wahrscheinlichkeit zu erwartende Änderungen Berücksichtigung finden können. Dies ergibt sich schon daraus, dass der Oberste Gerichtshof in ständiger Rechtsprechung davon ausgeht, dass die Betriebsvereinbarungsparteien auf Grund der ihnen nach dem ArbVG zukommenden Kompetenz nicht mehr in die ausgeschiedenen Arbeitnehmern kraft einer Betriebsvereinbarung zustehenden Ruhegeldansprüche eingreifen können (vgl RIS-Justiz RS0050955, insbes SZ 61/275 = JBl 1989, 193 = ZAS 1989/15 = Arb 10.763; SZ 71/45 uva). Trotz verschiedener Kritik an dieser Rechtsprechung (vgl etwa Tomandl in Tomandl/Schrammel Arbeitsrecht Band 1, 190 f, aber auch Marhold, Allgemein kann dazu festgehalten werden, dass bei auf Betriebsvereinbarungen beruhenden Betriebspensionen bei der Beurteilung der Sachlichkeit nicht nur auf die momentane wirtschaftliche Situation abzustellen ist, sondern auch mit entsprechender Wahrscheinlichkeit zu erwartende Änderungen Berücksichtigung finden können. Dies ergibt sich schon daraus, dass der Oberste Gerichtshof in ständiger Rechtsprechung davon ausgeht, dass die Betriebsvereinbarungsparteien auf Grund der ihnen nach dem ArbVG zukommenden Kompetenz nicht mehr in die ausgeschiedenen Arbeitnehmern kraft einer Betriebsvereinbarung zustehenden Ruhegeldansprüche eingreifen können vergleiche RIS-Justiz RS0050955, insbes SZ 61/275 = JBl 1989, 193 = ZAS 1989/15 = Arb 10.763; SZ 71/45 uva). Trotz verschiedener Kritik an dieser Rechtsprechung vergleiche etwa Tomandl in Tomandl/Schrammel Arbeitsrecht Band 1, 190 f, aber auch Marhold,

Zur Regelungsbefugnis der Betriebspartner ZAS 1991, 95 ff) hat der Oberste Gerichtshof im Hinblick auf die mangelnde demokratische Legitimation des Betriebsrates für jene Arbeitnehmer, die nicht mehr dem Betrieb angehören und auch weil es für die Betriebsvereinbarungsparteien an einer für die Kollektivvertragsparteien bestehenden ausdrücklichen Regelung im Sinn des § 2 Abs 2 Z 3 ArbVG fehlt, daran festgehalten (vgl etwa OGH 17. 3. 1999, sowie 9 ObA 16/99i sowie Schaub, Arbeitsrechthandbuch8, 1875). Kann es doch nicht nur darum gehen, nachzuweisen, dass die Regelungsbefugnis der Parteien der Betriebsvereinbarung ohnehin einer Missbrauchskontrolle unterliegt, sondern bedürfte es vielmehr schon vorweg einer Rechtfertigung für die den Parteien der Betriebsvereinbarung weiter eingeräumte Regelungsmacht. Zur Regelungsbefugnis der Betriebspartner ZAS 1991, 95 ff) hat der Oberste Gerichtshof im Hinblick auf die mangelnde demokratische Legitimation des Betriebsrates für jene Arbeitnehmer, die nicht mehr dem Betrieb angehören und auch weil es für die Betriebsvereinbarungsparteien an einer für die Kollektivvertragsparteien bestehenden ausdrücklichen Regelung im Sinn des Paragraph 2, Absatz 2, Ziffer 3, ArbVG fehlt, daran festgehalten vergleiche etwa OGH 17. 3. 1999, sowie 9 ObA 16/99i sowie Schaub, Arbeitsrechthandbuch8,

1875). Kann es doch nicht nur darum gehen, nachzuweisen, dass die Regelungsbefugnis der Parteien der Betriebsvereinbarung ohnehin einer Missbrauchskontrolle unterliegt, sondern bedürfte es vielmehr schon vorweg einer Rechtfertigung für die den Parteien der Betriebsvereinbarung weiter eingeräumte Regelungsmacht.

Gerade ausgehend davon, dass die Vertragspartner der Betriebsvereinbarung nach Ausscheiden der Arbeitnehmer aus dem Betrieb zu Änderungen nicht mehr befugt sind und für die aus den Betriebsvereinbarungen resultierenden Leistungen - die Pensionen - erst in der Zukunft anfallen, ist es aber auch sachgerecht, in der Zukunft liegende bereits sicher absehbare Entwicklungen bei der Beurteilung der sachlichen Rechtfertigung von Veränderungen der Betriebspensionsvereinbarungen zu berücksichtigen. Dies umso mehr, als der Abschluss der Betriebsvereinbarung durch den Betriebsrat ja im Rahmen der Grundsätze der Interessenvertretung im Sinne eines Interessenausgleiches zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes (vgl § 39 Abs 1 ArbVG) erfolgt und es sich nicht um eine einseitige Gestaltung durch den Arbeitgeber handelt. Gerade ausgehend davon, dass die Vertragspartner der Betriebsvereinbarung nach Ausscheiden der Arbeitnehmer aus dem Betrieb zu Änderungen nicht mehr befugt sind und für die aus den Betriebsvereinbarungen resultierenden Leistungen - die Pensionen - erst in der Zukunft anfallen, ist es aber auch sachgerecht, in der Zukunft liegende bereits sicher absehbare Entwicklungen bei der Beurteilung der sachlichen Rechtfertigung von Veränderungen der Betriebspensionsvereinbarungen zu berücksichtigen. Dies umso mehr, als der Abschluss der Betriebsvereinbarung durch den Betriebsrat ja im Rahmen der Grundsätze der Interessenvertretung im Sinne eines Interessenausgleiches zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes vergleiche Paragraph 39, Absatz eins, ArbVG) erfolgt und es sich nicht um eine einseitige Gestaltung durch den Arbeitgeber handelt.

Zu dem vom Kläger schließlich auch noch herangezogenen Argument, dass Veränderungen im Hinblick auf die Bestimmungen des Betriebspensionsgesetzes unzulässig wären, ist darauf zu verweisen, dass ganz allgemein zwischen der Frage einer gemeinsamen Änderung der Betriebsvereinbarung einerseits und dem Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung eingeräumten einseitigen Gestaltungsrechten andererseits zu unterscheiden ist. Wie der Oberste Gerichtshof bereits in seiner Entscheidung SZ 65/163 ausgeführt hat kann aber eine Einschränkung dieser gemeinsamen Regelungsbefugnis aus den §§ 7 und 8 BPG hinsichtlich der Regelungen über die Anwartschaften nicht abgeleitet werden, sondern nur aus § 9 BPG - auch hier gehen ältere Regelungen vor (vgl 8 ObA 147/97v = JBI 1998, 194; 9 ObA 2223/96w = ARD 4841/40/97 ua) -, der den Eingriff in bereits angefallene Leistungen erfasst. Dies liegt jedoch hier nicht vor. Zu dem vom Kläger schließlich auch noch herangezogenen Argument, dass Veränderungen im Hinblick auf die Bestimmungen des Betriebspensionsgesetzes unzulässig wären, ist darauf zu verweisen, dass ganz allgemein zwischen der Frage einer gemeinsamen Änderung der Betriebsvereinbarung einerseits und dem Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung eingeräumten einseitigen Gestaltungsrechten andererseits zu unterscheiden ist. Wie der Oberste Gerichtshof bereits in seiner Entscheidung SZ 65/163 ausgeführt hat kann aber eine Einschränkung dieser gemeinsamen Regelungsbefugnis aus den Paragraphen 7 und 8 BPG hinsichtlich der Regelungen über die Anwartschaften nicht abgeleitet werden, sondern nur aus Paragraph 9, BPG - auch hier gehen ältere Regelungen vor (vergleiche 8 ObA 147/97v = JBI 1998, 194; 9 ObA 2223/96w = ARD 4841/40/97 ua) -, der den Eingriff in bereits angefallene Leistungen erfasst. Dies liegt jedoch hier nicht vor.

Im Ergebnis ist daher davon auszugehen, dass dann, wenn sich im fortgesetzten Verfahren auch eine entsprechende Kundmachung der RL 1997 herausstellt, die von der Beklagten für die Veränderungen relevanten wirtschaftlichen Gründe näher zu erörtern und festzustellen sein werden. Unter der Annahme des Vorliegens von Betriebsvereinbarungen und deren Änderung durch die RL 1997 wird aber auch zu berücksichtigen sein, dass im Hinblick auf die dann jedenfalls bestehende Regelungsmacht der Betriebsvereinbarungsparteien, die nur durch den oben dargestellten Vertrauensschutz eingeschränkt ist, grundsätzlich nur die teilweise Unwirksamkeit der RL 1997, soweit sie sich aus dem Vertrauensschutz ableiten ließe, geltend gemacht werden kann. Der Kläger kann sich aber nicht ohne weitere Begründung auf den Standpunkt stellen, dass für ihn jedenfalls nur die RL 1987 schon mangels einer Änderungsbefugnis zur Anwendung kommt. Schließlich kann der Kläger unter diesen Voraussetzungen auch nicht allgemein einwenden, dass ohne seine Zustimmung die Übertragung auf eine Pensionskasse unzulässig wäre. Soweit er sich dabei auf Farny/Wöss (Betriebspensionsgesetz, Pensionskassengesetz, 62 f) stützt, ist ihm entgegenzuhalten, dass sich diese Ausführungen nur auf einzelvertragliche Zusagen beziehen.

Sollte sich im fortgesetzten Verfahren ergeben, dass eine entsprechende Kundmachung der RL 1997 nicht erfolgte, jedoch von der wirksamen Kundmachung der Betriebsvereinbarung 1987 samt der RL 1987 auszugehen ist, so wäre

allerdings der Anspruch des Klägers schon auf Grund der normativen Wirkung der Betriebsvereinbarung 1987 samt der RL 1987 zu bejahen (vgl dazu, dass nur der den Normadressaten zugängliche Text der Betriebsvereinbarung maßgeblich ist, etwa auch OGH 9 ObA 196/93 uva). Sollte sich im fortgesetzten Verfahren ergeben, dass eine entsprechende Kundmachung der RL 1997 nicht erfolgte, jedoch von der wirksamen Kundmachung der Betriebsvereinbarung 1987 samt der RL 1987 auszugehen ist, so wäre allerdings der Anspruch des Klägers schon auf Grund der normativen Wirkung der Betriebsvereinbarung 1987 samt der RL 1987 zu bejahen vergleiche dazu, dass nur der den Normadressaten zugängliche Text der Betriebsvereinbarung maßgeblich ist, etwa auch OGH 9 ObA 196/93 uva).

Sollte aber der Kläger nachweisen können, dass auch die Betriebsvereinbarung 1987 und die RL 1987 nicht ordnungsgemäß kundgemacht wurden und damit als Betriebsvereinbarung keine Wirksamkeit hatten und er insoweit dann von einer einzelvertraglichen Zusage ausgehen konnte, so wird der in dieser Zusage enthaltene Vorbehalt auf die "jeweilige Fassung" der RL 1987 relevant. Der Oberste Gerichtshof hat erst jüngst festgehalten, dass ein dahingehender Änderungsvorbehalt auf Richtlinien oder Dienstordnungen - die allerdings ebenfalls den Arbeitnehmern zugänglich zu machen sind - zulässig ist, aber die Änderungen nur im Rahmen des billigen Ermessens vorgenommen werden können (vgl OGH 17. 5. 2000, 9 ObA 77/00i mwN; vgl auch DRdA 1996/13, 148 [Resch] = ZAS 1995/21, 190; Tomandl, Probleme kollektivvertragsersetzender freier Betriebsvereinbarungen, ZAS 1995, 181). Auch die Beurteilung dessen, was noch als im Rahmen des billigen Ermessens liegend anzusehen ist, kann aber nur bei einer umfassenden Abwägung der Vor- und Nachteile aus der neuen Regelung aber auch der wirtschaftlichen Gründe für diese getroffen werden. Sollte aber der Kläger nachweisen können, dass auch die Betriebsvereinbarung 1987 und die RL 1987 nicht ordnungsgemäß kundgemacht wurden und damit als Betriebsvereinbarung keine Wirksamkeit hatten und er insoweit dann von einer einzelvertraglichen Zusage ausgehen konnte, so wird der in dieser Zusage enthaltene Vorbehalt auf die "jeweilige Fassung" der RL 1987 relevant. Der Oberste Gerichtshof hat erst jüngst festgehalten, dass ein dahingehender Änderungsvorbehalt auf Richtlinien oder Dienstordnungen - die allerdings ebenfalls den Arbeitnehmern zugänglich zu machen sind - zulässig ist, aber die Änderungen nur im Rahmen des billigen Ermessens vorgenommen werden können vergleiche OGH 17. 5. 2000, 9 ObA 77/00i mwN; vergleiche auch DRdA 1996/13, 148 [Resch] = ZAS 1995/21, 190; Tomandl, Probleme kollektivvertragsersetzender freier Betriebsvereinbarungen, ZAS 1995, 181). Auch die Beurteilung dessen, was noch als im Rahmen des billigen Ermessens liegend anzusehen ist, kann aber nur bei einer umfassenden Abwägung der Vor- und Nachteile aus der neuen Regelung aber auch der wirtschaftlichen Gründe für diese getroffen werden.

Allerdings werden hier dann nur die unmittelbar vorliegenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten, aber nicht-so wie bei der Prüfung der Zulässigkeit der Änderung von Betriebsvereinbarungen - auch für die Zukunft bereits prognostizierbare Veränderungen relevant sein. Endet die im Rahmen eines solchen in Einzelvereinbarungen festgelegten Änderungsvorbehaltes vorgesehene Gestaltungsmöglichkeit ja auch nicht zur Gänze - so wie bei der Betriebsvereinbarung - mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb. Bei bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmern, die eine Pension beziehen, wäre aber bei der Beurteilung inwieweit sich die Änderungen noch im Rahmen des "billigen Ermessens" im Sinne der oben dargestellten Judikatur bewegt, auf die allgemeine Überlegung, wonach jede Pensionsvereinbarung ein entgeltliches Geschäft ist, bei dem der Arbeitnehmer vorgeleistet hat und dem Arbeitgeber auf " Gedeih und Verderb ausgeliefert ist" ( vgl RIS-Justiz RS0027950, insbes. SZ 61/119 = Arb 10742= DRdA 1990/33, 305[Resch]; SZ 62/4 = ZAS 1989/20, 171 [Binder]; SZ 66/18, SZ 67/223; SZ 70/88; SZ 70/ 213 uva) besonders Bedacht zu nehmen. Allerdings werden hier dann nur die unmittelbar vorliegenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten, aber nicht-so wie bei der Prüfung der Zulässigkeit der Änderung von Betriebsvereinbarungen - auch für die Zukunft bereits prognostizierbare Veränderungen relevant sein. Endet die im Rahmen eines solchen in Einzelvereinbarungen festgelegten Änderungsvorbehaltes vorgesehene Gestaltungsmöglichkeit ja auch nicht zur Gänze - so wie bei der Betriebsvereinbarung - mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb. Bei bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmern, die eine Pension beziehen, wäre aber bei der Beurteilung inwieweit sich die Änderungen noch im Rahmen des "billigen Ermessens" im Sinne der oben dargestellten Judikatur bewegt, auf die allgemeine Überlegung, wonach jede Pensionsvereinbarung ein entgeltliches Geschäft ist, bei dem der Arbeitnehmer vorgeleistet hat und dem Arbeitgeber auf " Gedeih und Verderb ausgeliefert ist" ( vergleiche RIS-Justiz RS0027950, insbes. SZ 61/119 = Arb 10742= DRdA 1990/33, 305[Resch]; SZ 62/4 = ZAS 1989/20, 171 [Binder]; SZ 66/18, SZ 67/223; SZ 70/88; SZ 70/ 213 uva) besonders Bedacht zu nehmen.

Entgegen der Ansicht der Vorinstanzen kann allerdings nicht davon ausgegangen werden, dass der Kläger den Hinweis im Pensionsbrief, dass die Richtlinie RL 1987 "in der jeweils geltenden Fassung" zur Anwendung komme, so verstehen konnte, dass sich dies nur darauf beziehe, dass andere Pensionsberechtigte zu einem anderen Stichtag allenfalls auch Ansprüche nach einer anderen Richtlinie hätten. Es ist nicht ersichtlich, warum eine derartige Erklärung in dieser Form gegenüber dem Kläger abgegeben werden sollte. Vielmehr ist im Sinne der oben dargestellten Judikatur davon auszugehen, dass durch den Verweis auf die Richtlinie "in der jeweils geltenden Fassung" dem Arbeitgeber eine entsprechende Änderungsmöglichkeit im Rahmen des billigen Ermessens und unter Einhaltung der Form einer dem Arbeitnehmer z

**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](http://www.jusline.at)