jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2000/9/6 9ObA159/00y

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 06.09.2000

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Wilhelm Koutny und Mag. Michael Zawodsky als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Gertrude H*****, vertreten durch Dr. Georg Grießer und andere, Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagte Partei L***** reg. GenmbH, ***** vertreten durch Dr. Gottfried Korn und Dr. Peter Zöchbauer, Rechtsanwälte in Wien, wegen S 92.680 brutto sA und Feststellung (Streitwert S 300.000), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 23. Februar 2000, GZ 7 Ra 340/99t-36, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 2. Juli 1999, GZ 33 Cga 46/98w-32, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die Entscheidungen der Vorinstanzen werden aufgehoben und die Arbeitsrechtssache wird zur neuerlichen Verhandlung und Entscheidung an das Erstgericht zurückverwiesen.

Die Kosten des Rechtsmittelverfahrens sind weitere Verfahrenskosten.

Text

Begründung:

Die Klägerin begehrte letztlich S 92.680 brutto sA und die Feststellung, dass die beklagte Partei schuldig sei, ihr die Krankenversicherungsprämie für die Gruppenkrankenversicherung in Höhe von derzeit S 1.742 sowie den Sachbezug in Form von Gutscheinen in der Höhe von S 545 weiter zu zahlen. Sie sei vom 16. 9. 1970 bis 30. 9. 1991 als Exportsachbearbeiterin bei der Beklagten angestellt gewesen, welche damals noch die Firma O***** regGenmbH geführt habe. Neben einem Grundgehalt und einer Zulage habe sie Entgelt auch in Form eines Deputats erhalten. Die beklagte Partei habe jedem Mitarbeiter darüber hinaus noch die Prämien zu einer Zusatzkrankenversicherung bezahlt. Bei ihrer Einstellung sei ihr zugesagt worden, dass sie nach 10jähriger Dienstzugehörigkeit ab dem Eintritt in den Ruhestand Anspruch auf eine Zusatzpension habe und auch die Krankenversicherungsprämie und die Naturalleistungen weiter bezahlt erhalte. Diese Verpflichtung beruhe auf einer "freien" Betriebsvereinbarung. Grundlage dafür sei aber auch eine detaillierte Pensionsvereinbarung, welche ihr jedoch nur kurz im Jahre 1987 einsehbar gewesen sei.

Nach der Pensionierung habe die Klägerin eine Zusatzpension von S

4.632 monatlich sowie die Bezahlung der Versicherungsprämie der Zusatzkrankenversicherung in Höhe von S 1.772 und Sachgutscheine in Höhe von S 545 monatlich erhalten. Erst mit Schreiben vom 30. 1. 1996 habe ihr die Beklagte mitgeteilt, dass die Deputatgutscheine nicht mehr gewährt würden und die Prämien zur Gruppenzusatzkrankenversicherung künftig von den Pensionisten selbst getragen werden müssten. Hingegen werde die Zusatzpension von S 4.632 monatlich nach wie vor 14 Mal jährlich ausgezahlt. Sämtliche im Rahmen der Firmenpension gewährten Leistungen seien Inhalt des Einzelarbeitsvertrages der Klägerin geworden und deshalb nicht einseitig widerrufbar. Außerdem seien Anfang Juni 1995 mittels Vorstandsbeschlusses der Beklagten Rückstellungen zur Absicherung der Pensionszuschüsse, der Krankenversicherungsprämie sowie der Deputatgutscheine getätigt worden. Die Klägerin habe weiterhin Anspruch auf Bezahlung sowohl der Gruppenkrankenversicherung als auch der Sachbezüge. Die Pensionsordnung sei auch niemals durch Vollversammlungsbeschluss aufgehoben, abgeändert oder widerrufen worden. Im November 1991 sei eine Vereinbarung getroffen worden, wonach den Beziehern der Firmenpension, welche bereits vor dem 31. 12. 1991 bezugsberechtigt gewesen seien, die Zusatzpension, die Prämien zur Zusatzkrankenversicherung sowie die Deputate bis zu deren Tod zuerkannt würden.

Die Beklagte stellte Art und Dauer der Beschäftigung der Klägerin außer Streit, weiters, dass die Klägerin im Rahmen einer Firmenpension eine Krankenversicherung in der Höhe von S 1.772 sowie Sachgutscheine in der Höhe von S 545 pro Monat ausbezahlt erhalten habe und dass die Gewährung dieser Leistungen mit Schreiben der Beklagten vom 30. 1. 1996 widerrufen und die Leistungen mit 1. 3. 1996 eingestellt worden seien. Im Übrigen beantragte sie die Abweisung des Klagebegehrens und wendete ein, dass gemäß Punkt 1. der am 14 .12. 1963 durch die Vollversammlung beschlossenen Pensionsordnung Zusatzpensionen jederzeit widerruflich seien. Diese Pensionsordnung, welche mit 1. 1. 1964 in Kraft getreten sei, umfasse auch die Gewährung der Deputate. 1977 seien ebenfalls im Rahmen dieser Pensionsordnung Zuschüsse zur Zusatzkrankenversicherung an ehemalige Mitarbeiter gewährt worden. Die Klägerin habe weder bei ihrer Einstellung noch sonst eine darüber hinausgehende Zusage erhalten. Als langjähriges Betriebsratsmitglied und zuletzt Vorsitzende des Betriebsrates sei sie auch über den Inhalt der Pensionsordnung, insbesondere den ausdrücklichen Widerrufsvorbehalt informiert gewesen. Auf Grund der in den letzten Jahren aufgetretenen massiven wirtschaftlichen Schwierigkeiten habe sich die Beklagte dazu entschließen müssen, Teile der nach der Pensionsordnung vorgesehenen bzw miteinbezogenen Leistungen zu widerrufen. Daher habe sie sich mit Schreiben vom 30. 1. 1996 an die Pensionisten gewandt, ihre schwierige Lage dargestellt und den Unternehmenszuschuss zur Zusatzkrankenversicherung sowie die Leistung der Deputatgutscheine widerrufen. Dies sei auf Grund der ausdrücklich vorbehaltenen Widerrufsmöglichkeit zulässig gewesen. Bereits in den 80-Jahren sei eine Arbeitsgruppe gebildet worden, der auch die Klägerin als Betriebsratsvorsitzende angehört habe, welche eine Neuordnung der Firmenpension erarbeiten sollte. Mit Beschluss der Generalversammlung sei dann die Pensionsordnung aufgehoben worden. Mitarbeiter, welche bis zum 31.12.1991 ihre Pension angetreten hätten, seien in den Genuss der Zusatzpension gekommen; hinsichtlich der aktiven Dienstnehmer sei eine Abfindungsvereinbarung abgeschlossen worden. Eine Sondervereinbarung für Firmenpensionsbezieher, welche vor dem 31. 12. 1991 bezugsberechtigt gewesen seien, habe es nicht gegeben.

Dem hielt die klagende Partei ergänzend entgegen, dass selbst dann, wenn die Pensionszuschüsse unter einem Widerrufsvorbehalt gestanden seien, dies nicht auf die Deputate und den Zuschuss zur Gruppenkrankenversicherung zutreffe.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab und stellte im Wesentlichen fest:

Mit Beschluss der Vollversammlung der "O*****", wie die Firma der Beklagten damals lautete, vom 14. 12. 1963 wurde von dem Unternehmen eine Pensionsordnung erlassen. Punkt 1. der am 1.1.1964 in Kraft getretenen Pensionsordnung sah Folgendes vor: "Alle Bediensteten der O***** (Angestellte und Arbeiter) und ihre versorgungsberechtigten Hinterbliebenen erwerben, sofern im Dienstvertrag nichts anderes bestimmt ist, den jederzeit widerruflichen Anspruch auf Leistung eines Ruhegenusses seitens des Dienstgebers". Dieser Ruhegenuss sah neben einem von der Dienstzeit und dem Jahresbruttobezug abhängigen Pensionszuschuss auch die Leistung von Deputaten in Form von Gutscheinen der Firma L***** bzw K***** vor.

Mitte der 70iger-Jahre wurde für die Arbeitnehmer eine Gruppenkrankenversicherung abgeschlossen, deren Prämien als weitere Leistung im Rahmen der Firmenpension von der beklagten Partei bezahlt wurden. Sowohl die Deputate als

auch die Prämien zur Zusatzkrankenversicherung wurden den Arbeitnehmern während des aufrechten Dienstverhältnisses ausbezahlt.

Die Klägerin war bei der beklagten Partei vom 16. 9. 1970 bis 30. 9. 1991 als Exportsachbearbeiterin angestellt. Anlässlich der Aufnahme wurde ihr mitgeteilt, dass sie nach 10jähriger Dienstzugehörigkeit mit dem Eintritt in den Ruhestand Anspruch auf eine Firmenpension habe. In den ersten Jahren nach Inkrafttreten des Pensionsstatuts war es noch üblich, ein Exemplar desselben an den neu eintretenden Arbeitnehmer auszuhändigen. Diese Praxis wurde jedoch eingestellt. Es kann weder festgestellt werden, dass die Klägerin bei ihrem Einritt ein Exemplar des Pensionsstatuts erhielt, noch, dass sie zu diesem Zeitpunkt über den genauen Inhalt, insbesondere über die jederzeitige Widerrufsmöglichkeit der Firmenpension, informiert war. Den Arbeitnehmern der beklagten Partei war allgemein bekannt, dass die Beklagte Firmenpensionen gewährt, doch könne nicht festgestellt werden, dass es den Arbeitnehmern möglich war, in die Pensionsordnung Einsicht zu nehmen.

Ende der 80er-Jahre entschloss sich die Geschäftsleitung zur Neugestaltung der betrieblichen Altersvorsorge. Dies sollte im Einvernehmen mit dem Betriebsrat stattfinden, weshalb eine eigene Arbeitsgruppe für die diesbezüglichen Verhandlungen eingesetzt wurde, welcher neben der Geschäftsleitung Mitglieder des Betriebsrats, insbesondere die Klägerin als Vorsitzende des Betriebsrats angehörte. Erst anlässlich dieser Tätigkeit erhielt die Klägerin von einem Kollegen ein Exemplar der Pensionsordnung ausgehändigt und hatte seit diesem Zeitpunkt Kenntnis von der im Punkt 1. verankerten Widerrufsklausel. Der Betriebsrat forderte zunächst, dass die Bezieher der Firmenpension und jene Arbeiter, welche kurz vor der Pensionierung standen, die Leistungen der Zusatzpension ungeschmälert weiter erhalten sollten. Aus diesem Grunde wurde vereinbart, eine Trennung zwischen "Altpensionisten" und "Neupensionisten" vorzunehmen. Als "Altpensionisten" wurden jene Arbeitnehmer bezeichnet, welche bis zum 31. 12. 1990 in den Ruhestand traten, die anderen als "Neupensionisten".

Am 20. 3. 1990 wurde durch Beschluss der Generalversammlung der beklagten Partei die bisher bestehende Pensionsordnung mit Wirkung vom 31. 12. 1990 aufgehoben. Am 15. 11. 1990 vereinbarte die Geschäftsleitung unter Beiziehung des Personalreferenten mit dem Betriebsrat, dass der Beschluss vom 20. 3. 1990 über die Aufhebung des Pensionsstatuts mit Wirkung per 31. 12. 1990 auf ein Jahr, somit bis 31. 12. 1991, erstreckt würde, sowie, dass die Pensionsleistungen an Personen, welche bereits bisher bezugsberechtigt gewesen seien und bis zum 31. 12. 1991 in Pension gehen würden, vorerst aufrecht blieben und dass dem Verhandlungsteam ein verhandlungsreifes Verhandlungsergebnis vorliegen solle. Schließlich kam es nach weiteren Verhandlungen des Betriebsrates mit Vertretern der Beklagten im November 1991 zu einer Neuregelung für die "Neupensionisten" und zu einer Zusage des Geschäftsführers gegenüber dem Betriebsrat, dass die "Altpensionisten" (damit waren auch die bis zum 31. 12. 1991 in den Ruhestand tretenden Personen gemeint) ihre Pension und die Zusatzleistungen, also das Deputat und die Zusatzkrankenversicherung, weiter erhalten würden. Über einen Widerruf wurde nicht gesprochen. Es kann nicht festgestellt werden, dass zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat schriftlich vereinbart wurde, dass den "Altpensionisten" die Firmenpension mit den Zusatzleistungen bis zu deren Tod ausgezahlt werde.

Die Neuregelung für die "Neupensionisten" sah eine einmalige Abfindungszahlung an ein Versicherungsunternehmen vor, wobei den in den Ruhestand tretenden Angestellten die Wahl zwischen der Einmalzahlung eines Kapitalbetrages und einer lebenslänglichen Rente eröffnet wurde.

Am 5. September 1991 beantragte die Klägerin bei der Beklagten eine Firmenpension. Mit Schreiben vom 9. 9. 1991 teilte die Geschäftsführung der Klägerin mit, dass ihr ein Pensionszuschuss im Rahmen des bisher in Gebrauch stehenden Pensionsstatuts gewährt werde. Es wurde darauf hingewiesen, dass gemäß der derzeit geltenden Pensionsordnung der Ruhegenuss vom Dienstgeber jederzeit widerrufen werden könne. Die Klägerin ging mit 30.9.1991 in Pension. Im Rahmen der Firmenpension erhielt sie neben dem Pensionszuschuss in Höhe von S 4.632 vierzehn Mal jährlich, eine Krankenversicherung (gemeint: Prämie) in der Höhe von monatlich S 1.772 sowie Sachgutscheine in der Höhe von S 545 monatlich ausbezahlt. Im Jahr 1993 wurden bei der Beklagten Rückstellungen für die auszuzahlenden Firmenpensionen gebildet. Anfang der 90er-Jahre kam die beklagte Partei infolge der Umstrukturierung des Milchsektors in immer größer werdende wirtschaftliche Schwierigkeiten, sodass sie sich gezwungen sah, Einsparungen vorzunehmen. Auf Grund dieser Schwierigkeiten und der Tatsache, dass die Firmenpension samt den Zusatzleistungen eine finanzielle Belastung darstellten, widerrief die beklagte Partei mit Schreiben vom 30. 1. 1996 die Leistung des Deputats sowie die Bezahlung der Versicherungsprämie und stellte die diesbezüglichen Zahlungen mit 1. 3. 1996 ein.

Das Erstgericht vertrat die Rechtsauffassung, dass mangels Bestimmtheit die Pensionszusage beim Eintritt der Klägerin noch keine verbindliche Wirkung habe entfalten können. Die Übergabe einer Pensionsordnung im Jahr 1987 könne nicht als Arbeitgeberanbot gewertet werden. Durch die Einigung zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat vom 15. 11. 1990 seien die Wirkungen des Pensionsstatuts bis zum 31. 12. 1991 erstreckt worden. Die Erklärung der Geschäftsleitung, Dienstnehmer, welche 1991 die Pension antreten, mit den bisherigen Pensionsbeziehern gleichzustellen, enthalte ein an die in Betracht kommenden Arbeitnehmer gerichtetes konkludentes Arbeitgeberoffert, eine Zusatzpension auf Grundlage der Pensionsordnung zu gewähren. In der Beteiligung der Klägerin an dieser Einigung, indem sie sich mit dieser einverstanden erklärt habe und in dem Umstand, dass sie vom Text der Pensionsordnung genaue Kenntnis erlangt habe, sei eine Annahme dieses Offerts zu erblicken. Dadurch sei der Inhalt des Pensionstatuts einschließlich der Widerrufsklausel ergänzender Bestandteil ihres Einzelarbeitsvertrages geworden. Die Vorgangsweise der Beklagten entspreche billigem Ermessen, zumal nicht die gesamte Firmenzusatzpension, sondern nur der Prämienzuschuss und das Deputat gestrichen worden seien.

Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung. Es schloss sich im Wesentlichen der Rechtsauffassung des Erstgerichtes an, wonach die Geltung der Pensionsordnung Inhalt des Einzelarbeitsvertrages der Klägerin geworden sei. Selbst im Pensionszuerkennungsschreiben vom 9. 9. 1991 sei noch auf die Widerrufbarkeit der gewährten Pensionszuschuss- leistungen hingewiesen worden. Deputate und Krankenzusatzversicherungen seien genauso zu beurteilen wie der eigentliche Pensionszuschuss. Der Widerruf sei auch sachlich gerechtfertigt, weil die wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Milchwirtschaft bekannt seien.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die Revision der klagenden Partei aus den Gründen der unrichtigen rechtlichen Beurteilung sowie der Aktenwidrigkeit mit dem Antrag, das angefochtene Urteil dahin abzuändern, dass dem Klagebegehren zur Gänze stattgegeben werde; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die beklagte Partei beantragte, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist im Sinne des Aufhebungsantrages berechtigt.

Vorweg ist darauf hinzuweisen, dass das Bestehen einer "freien" Betriebsvereinbarung aus früheren Jahren betreffend die Pensionsordnung oder die Gewährung der Zuschüsse zur Gruppenkrankenversicherung genausowenig als festgestellt angesehen werden kann wie einer solchen nach dem ArbVG. Da jedoch auch "freie" Betriebsvereinbarungen erst über eine Betriebsübung einen ergänzenden Eingang in die Einzelarbeitsverträge finden, ist ein solcher Rechtsgrund ebenfalls als vom Vorbringen umfasst anzusehen und daher in die rechtlichen Erwägungen miteinzubeziehen. Soweit die Vorinstanzen darauf abstellen, dass durch die Einbeziehung der Klägerin in die Verhandlungen der Jahre 1990 und 1991 die Pensionsordnung und insbesondere deren Widerrufsklausel zum Inhalt des Einzelvertrages mit der Klägerin geworden seien, vermag dies nicht zu überzeugen. Wenngleich der Klägerin, welche als Vorsitzende des Betriebsrates an diesen Besprechungen teilnahm, nunmehr die Bestimmungen der Pensionsordnung, so auch der darin enthaltene Widerrufsvorbehalt, zur Kenntnis gebracht wurden, lag darin noch keine die Ergänzung oder Abänderung ihres Einzelvertrages begründende Rechtshandlung, zumal den Verhandlungspartnern den Umständen nach klar sein musste, dass eine betriebseinheitliche Lösung für die gesamte Belegschaft gefunden, nicht jedoch eine individuelle Regelung für die Klägerin verhandelt werden sollte. Soferne demnach zu diesem Zeitpunkt eine mit der Pensionsordnung nicht korrespondierende Betriebsübung bestand (- was aber noch nicht feststeht und worauf im Folgenden noch einzugehen ist -), wäre die erstmalige Kenntnisnahme von einer Widerrufsklausel in der bisher allgemein unbekannten Pensionsordnung ohne Einfluss auf bereits erworbene Rechte der Klägerin. Eine Betriebsvereinbarung iSd § 97 Abs 1 Z 18 ArbVG scheidet als Geltungsgrund schon mangels Einhaltung der Formvorschriften der §§ 29, 30 ArbVG aus. Darüber hinaus ergibt sich aus den festgestellten Umständen deutlich genug, dass Gegenstand dieser Besprechungen nur die Limitierung (dann Prolongierung) der Pensionsleistungen sein sollte, wie sie auch bisher gewährt worden waren. Um aber eben die bislang bestehende Übung abschließend beurteilen zu können, fehlt es noch an Feststellungen.Vorweg ist darauf hinzuweisen, dass das Bestehen einer "freien" Betriebsvereinbarung aus früheren Jahren betreffend die Pensionsordnung oder die Gewährung der Zuschüsse zur Gruppenkrankenversicherung genausowenig als festgestellt angesehen werden kann wie einer solchen nach dem ArbVG. Da jedoch auch "freie" Betriebsvereinbarungen erst über eine Betriebsübung einen ergänzenden Eingang in die Einzelarbeitsverträge finden, ist ein solcher Rechtsgrund ebenfalls als vom

Vorbringen umfasst anzusehen und daher in die rechtlichen Erwägungen miteinzubeziehen. Soweit die Vorinstanzen darauf abstellen, dass durch die Einbeziehung der Klägerin in die Verhandlungen der Jahre 1990 und 1991 die Pensionsordnung und insbesondere deren Widerrufsklausel zum Inhalt des Einzelvertrages mit der Klägerin geworden seien, vermag dies nicht zu überzeugen. Wenngleich der Klägerin, welche als Vorsitzende des Betriebsrates an diesen Besprechungen teilnahm, nunmehr die Bestimmungen der Pensionsordnung, so auch der darin enthaltene Widerrufsvorbehalt, zur Kenntnis gebracht wurden, lag darin noch keine die Ergänzung oder Abänderung ihres Einzelvertrages begründende Rechtshandlung, zumal den Verhandlungspartnern den Umständen nach klar sein musste, dass eine betriebseinheitliche Lösung für die gesamte Belegschaft gefunden, nicht jedoch eine individuelle Regelung für die Klägerin verhandelt werden sollte. Soferne demnach zu diesem Zeitpunkt eine mit der Pensionsordnung nicht korrespondierende Betriebsübung bestand (- was aber noch nicht feststeht und worauf im Folgenden noch einzugehen ist -), wäre die erstmalige Kenntnisnahme von einer Widerrufsklausel in der bisher allgemein unbekannten Pensionsordnung ohne Einfluss auf bereits erworbene Rechte der Klägerin. Eine Betriebsvereinbarung iSd Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 18, ArbVG scheidet als Geltungsgrund schon mangels Einhaltung der Formvorschriften der Paragraphen 29,, 30 ArbVG aus. Darüber hinaus ergibt sich aus den festgestellten Umständen deutlich genug, dass Gegenstand dieser Besprechungen nur die Limitierung (dann Prolongierung) der Pensionsleistungen sein sollte, wie sie auch bisher gewährt worden waren. Um aber eben die bislang bestehende Übung abschließend beurteilen zu können, fehlt es noch an Feststellungen.

Vorauszuschicken ist zunächst, dass entgegen der Meinung der Klägerin sowohl die Zahlung der Prämien zur Zusatzversicherung als auch der Deputate als Pensionszuschuss und nicht als Sozialleistungen im Rahmen einer Wohlfahrtseinrichtung zu beurteilen sind. Die bloße Übernahme von Prämienzahlungen ist nach der Rechtsprechung (DRdA 1989, 424) keine eine Verwaltung erfordernde Wohlfahrtseinrichtung im Sinne der §§ 97 Abs 1 Z 19 und 95 (siehe auch Strasser/Jabornegg ArbVG3 E 6 zu § 95). Die Deputate wiederum stellen nach § 9 des Kollektivvertrages für die Angestellten der Molkereigenossenschaften ausdrücklich einen Teil des Entgeltes dar. Wurden diese Deputate von der Beklagten demnach auch noch an Pensionisten weiter gewährt, erlangten diese dadurch nicht den Charakter einer Wohlfahrtseinrichtung, sondern blieben - wie die Pensionszuschüsse - verdientes Entgelt. Wurden daher die Deputate und Zahlungen für eine Zusatzgruppenversicherung in gleicher Weise wie die Pensionszuschüsse getätigt, besteht - wenn diese einheitliche Übung bestand - keine Grundlage für eine unterschiedliche Beurteilung gegenüber den "eigentlichen" Pensionszuschüsssen.Vorauszuschicken ist zunächst, dass entgegen der Meinung der Klägerin sowohl die Zahlung der Prämien zur Zusatzversicherung als auch der Deputate als Pensionszuschuss und nicht als Sozialleistungen im Rahmen einer Wohlfahrtseinrichtung zu beurteilen sind. Die bloße Übernahme von Prämienzahlungen ist nach der Rechtsprechung (DRdA 1989, 424) keine eine Verwaltung erfordernde Wohlfahrtseinrichtung im Sinne der Paragraphen 97, Absatz eins, Ziffer 19 und 95 (siehe auch Strasser/Jabornegg ArbVG3 E 6 zu Paragraph 95,). Die Deputate wiederum stellen nach Paragraph 9, des Kollektivvertrages für die Angestellten der Molkereigenossenschaften ausdrücklich einen Teil des Entgeltes dar. Wurden diese Deputate von der Beklagten demnach auch noch an Pensionisten weiter gewährt, erlangten diese dadurch nicht den Charakter einer Wohlfahrtseinrichtung, sondern blieben - wie die Pensionszuschüsse - verdientes Entgelt. Wurden daher die Deputate und Zahlungen für eine Zusatzgruppenversicherung in gleicher Weise wie die Pensionszuschüsse getätigt, besteht - wenn diese einheitliche Übung bestand - keine Grundlage für eine unterschiedliche Beurteilung gegenüber den "eigentlichen" Pensionszuschüsssen.

Bei einer die Einzelarbeitsverträge ergänzenden Betriebsübung bleibt der Zusammenhang zwischen den vom Arbeitgeber wiederholt gewährten Leistungen und den damit verbundenen Bedingungen auch dann gewahrt, wenn neu eintretende Arbeitnehmer hievon nicht ausdrücklich in Kenntnis gesetzt wurden, sich diese aber hätten verschaffen können (RIS-Justiz RS0108176, zuletzt 9 ObA 102/99m). Gerade diese Möglichkeit der Kenntnisnahme wurde den Feststellungen zufolge aber ab einem bestimmten Zeitpunkt eingetretenen Arbeitnehmern, so auch der Klägerin, genommen. Um daher beurteilen zu können, was bei denjenigen Dienstnehmern, welche keine Möglichkeit hatten, in eine Pensionsordnung Einsicht zu nehmen, konkludent zum Inhalt des Einzelvertrages geworden ist, kommt es demzufolge auf die tatsächliche Übung an. Während die fortlaufende Gewährung an frühere Pensionisten an sich unstrittig ist, wurden die näheren Umstände der tatsächlichen Gewährung nicht festgestellt. Wesentlich wird für eine Beurteilung, ob auch ein Widerrufsvorbehalt von der Betriebsübung umfasst war, sein, welchen Inhalt im Allgemeinen die an frühere Pensionisten gerichteten Pensionszuerkennungsschreiben hatten und ob darin auf die Widerruflichkeit der Pensionsleistungen hingewiesen worden ist (vgl 8 ObA 277/98p = ARD 5051/8/99). Soweit in Pension gehende

Arbeitnehmer überwiegend auf eine Widerruflichkeit hingewiesen worden sind, muss die Klägerin auch diese Übung als gegen sich wirkend gelten lassen. Schon jetzt kann gesagt werden, dass der bloße Hinweis auf die Geltung der Pensionsordnung unerheblich bleibt, wenn, wie festgestellt, den Dienstnehmern gar nicht die Möglichkeit eingeräumt wurde, in diese Einsicht zu nehmen. Soferne bei früheren Pensionierungen ein Widerrufsvorbehalt zu Gunsten des Arbeitgebers eindeutig zum Ausdruck gekommen sein soll, wird weiters zu beachten sein: Ruhegeldregelungen besitzen in der Regel Entgeltcharakter, bei denen der Arbeitnehmer vorgeleistet hat und seinem Partner auf Gedeih und Verderb ausgeliefert ist (SZ 70/88 mwN). Ist dem Arbeitgeber im Rahmen des Synallagmas bezüglich einer einen Entgeltbestandteil bildenden Betriebspension ein Widerrufsrecht eingeräumt, so hat er dieses einseitige Gestaltungsrecht nach billigem Ermessen auszuüben. Widerrufsvorbehalte sind somit eng auszulegen (RIS-Justiz RS0017784, zuletzt SZ 70/213).Bei einer die Einzelarbeitsverträge ergänzenden Betriebsübung bleibt der Zusammenhang zwischen den vom Arbeitgeber wiederholt gewährten Leistungen und den damit verbundenen Bedingungen auch dann gewahrt, wenn neu eintretende Arbeitnehmer hievon nicht ausdrücklich in Kenntnis gesetzt wurden, sich diese aber hätten verschaffen können (RIS-Justiz RS0108176, zuletzt 9 ObA 102/99m). Gerade diese Möglichkeit der Kenntnisnahme wurde den Feststellungen zufolge aber ab einem bestimmten Zeitpunkt eingetretenen Arbeitnehmern, so auch der Klägerin, genommen. Um daher beurteilen zu können, was bei denjenigen Dienstnehmern, welche keine Möglichkeit hatten, in eine Pensionsordnung Einsicht zu nehmen, konkludent zum Inhalt des Einzelvertrages geworden ist, kommt es demzufolge auf die tatsächliche Übung an. Während die fortlaufende Gewährung an frühere Pensionisten an sich unstrittig ist, wurden die näheren Umstände der tatsächlichen Gewährung nicht festgestellt. Wesentlich wird für eine Beurteilung, ob auch ein Widerrufsvorbehalt von der Betriebsübung umfasst war, sein, welchen Inhalt im Allgemeinen die an frühere Pensionisten gerichteten Pensionszuerkennungsschreiben hatten und ob darin auf die Widerruflichkeit der Pensionsleistungen hingewiesen worden ist vergleiche 8 ObA 277/98p = ARD 5051/8/99). Soweit in Pension gehende Arbeitnehmer überwiegend auf eine Widerruflichkeit hingewiesen worden sind, muss die Klägerin auch diese Übung als gegen sich wirkend gelten lassen. Schon jetzt kann gesagt werden, dass der bloße Hinweis auf die Geltung der Pensionsordnung unerheblich bleibt, wenn, wie festgestellt, den Dienstnehmern gar nicht die Möglichkeit eingeräumt wurde, in diese Einsicht zu nehmen. Soferne bei früheren Pensionierungen ein Widerrufsvorbehalt zu Gunsten des Arbeitgebers eindeutig zum Ausdruck gekommen sein soll, wird weiters zu beachten sein: Ruhegeldregelungen besitzen in der Regel Entgeltcharakter, bei denen der Arbeitnehmer vorgeleistet hat und seinem Partner auf Gedeih und Verderb ausgeliefert ist (SZ 70/88 mwN). Ist dem Arbeitgeber im Rahmen des Synallagmas bezüglich einer einen Entgeltbestandteil bildenden Betriebspension ein Widerrufsrecht eingeräumt, so hat er dieses einseitige Gestaltungsrecht nach billigem Ermessen auszuüben. Widerrufsvorbehalte sind somit eng auszulegen (RIS-Justiz RS0017784, zuletzt SZ 70/213).

Im Rahmen einer solchen Beurteilung muss auch der wirtschaftlichen Lage der Beklagten Beachtung geschenkt werden, welche nicht notorisch ist, sondern nur auf Grund eines entsprechenden Beweisverfahrens festgestellt werden kann. Gemäß Art V Abs 3 des Betriebspensionsgesetzes hat dieses auf den vorliegenden Fall noch nicht Anwendung zu finden, weil - entgegen der Auffassung der Vorinstanzen, welche eine im Herbst 1991 zustande gekommene Indiviualvereinbarung annehmen - eine - wenn auch schlüssige - Leistungszulage vorliegt, welche schon vor Inkrafttreten des BPG gemacht wurde und konkrete, nach diesem Zeitpunkt liegende Anwartschaften nicht releviert werden. Nur auf letztgenannte könnte aber das BPG Anwendung finden.Im Rahmen einer solchen Beurteilung muss auch der wirtschaftlichen Lage der Beklagten Beachtung geschenkt werden, welche nicht notorisch ist, sondern nur auf Grund eines entsprechenden Beweisverfahrens festgestellt werden kann. Gemäß Art römisch fünf Absatz 3, des Betriebspensionsgesetzes hat dieses auf den vorliegenden Fall noch nicht Anwendung zu finden, weil - entgegen der Auffassung der Vorinstanzen, welche eine im Herbst 1991 zustande gekommene Indiviualvereinbarung annehmen - eine - wenn auch schlüssige - Leistungszulage vorliegt, welche schon vor Inkrafttreten des BPG gemacht wurde und konkrete, nach diesem Zeitpunkt liegende Anwartschaften nicht releviert werden. Nur auf letztgenannte könnte aber das BPG Anwendung finden.

Da sich eine abschließende Beurteilung auf Grund der zu ergänzenden Feststellungen nicht treffen lässt, war mit Aufhebung der Vorurteile vorzugehen.

Der Kostenvorbehalt gründet sich auf § 52 Abs 1 ZPO.Der Kostenvorbehalt gründet sich auf Paragraph 52, Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E59474 09B01590

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2000:009OBA00159.00Y.0906.000

Dokumentnummer

JJT_20000906_OGH0002_009OBA00159_00Y0000_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