

TE OGH 2000/9/6 90bA106/00d

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. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Wilhelm Koutny und Mag. Michael Zawodsky als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Alois K*****, Pensionist, ***** vertreten durch Dr. Norbert Moser, Rechtsanwalt in Klagenfurt, gegen die beklagte Partei Kärntner ***** AG, ***** vertreten durch Dr. Franz Müller-Strobl und andere, Rechtsanwälte in Klagenfurt, wegen Feststellung eines Betriebspensionsanspruches (Streitwert S 300.000), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 21. Oktober 1999, GZ 8 Ra 124/99p-11, womit über Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Klagenfurt als Arbeits- und Sozialgericht vom 31. März 1999, GZ 31 Cga 205/98w-7, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die Urteile der Vorinstanzen werden dahingehend abgeändert, dass sie zu lauten haben:

"Es wird festgestellt, dass der klagenden Partei gegenüber der beklagten Partei ab dem sich aus der Betriebsvereinbarung vom 1. 1. 1980 ergebenden Zeitpunkt ein Rechtsanspruch auf Ruhe- und Versorgungsgenüsse auf Grundlage dieser Betriebsvereinbarung (Abschnitt III) zusteht; dies unter Einrechnung allfälliger Leistungen durch die PVB-Pensionskassen AG." "Es wird festgestellt, dass der klagenden Partei gegenüber der beklagten Partei ab dem sich aus der Betriebsvereinbarung vom 1. 1. 1980 ergebenden Zeitpunkt ein Rechtsanspruch auf Ruhe- und Versorgungsgenüsse auf Grundlage dieser Betriebsvereinbarung (Abschnitt römisch III) zusteht; dies unter Einrechnung allfälliger Leistungen durch die PVB-Pensionskassen AG."

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei folgende Prozesskosten binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Erste Instanz S 41.164,20

(darin enthalten S 6.860,70 Umsatzsteuer),

zweite Instanz S 19.059,--

(darin enthalten S 3.176,50 Umsatzsteuer) und

dritte Instanz S 13.725,--

(darin enthalten S 2.287,50 Umsatzsteuer).

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war unter Anrechnung von 15 Dienstjahren seit 1. 3. 1972 als Angestellter bei der beklagten Partei beschäftigt. Sein fiktiver Eintrittstag war der 1. 1. 1957. Seit Ende der 50er-Jahre werden bei der beklagten Partei Ruhe- und Versorgungsansprüche der Angestellten durch Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 13 des Kollektivvertrages für die Angestellten der österreichischen L***** für definitiv gestellte Dienstnehmer geregelt. Zum Zeitpunkt der Definitivstellung des Klägers mit 1. 3. 1984 stand die Betriebsvereinbarung vom 1. 1. 1980 in Geltung, die die Ruhe- und Versorgungsgenüsse näher regelte. Ein Einzelvertrag über einen Ruhe- und Versorgungsgenuss wurde mit dem Kläger nicht geschlossen. Am 31. 12. 1995 schlossen der Vorstand der Beklagten und der Betriebsrat der Angestellten gemäß § 97 Abs 1 Z 18a ArbVG anstelle der bisher geltenden Regelungen über die betriebliche Altersvorsorge eine neue Betriebsvereinbarung ab, wodurch die bisherige Regelung der Betriebsvereinbarung von 1980 außer Kraft gesetzt wurde. Durch diese Vereinbarung sollten alle Arbeitnehmer (auch die nicht definitiv gestellten) in den Genuss einer betrieblichen Altersversorgung gelangen. Die neue Regelung kam nach sehr langen Verhandlungen und Diskussionen unter Beziehung externer Fachkräfte und Unterstützung des Betriebsrates durch die Gewerkschaft der Privatangestellten und Einholung mehrerer Gutachten unter anderem auch der Arbeiterkammer zustande. Unter diesen Voraussetzungen wurde der Berechnungsmodus für die neue Betriebsvereinbarung gemeinsam erarbeitet, wobei der Betriebsrat immer Zugang zu allen Berechnungen hatte. Die B***** AG übernahm die Berechnungsmodalitäten der Experten der Arbeitnehmervertreter. Der Kläger war unter Anrechnung von 15 Dienstjahren seit 1. 3. 1972 als Angestellter bei der beklagten Partei beschäftigt. Sein fiktiver Eintrittstag war der 1. 1. 1957. Seit Ende der 50er-Jahre werden bei der beklagten Partei Ruhe- und Versorgungsansprüche der Angestellten durch Betriebsvereinbarungen im Sinne des Paragraph 13, des Kollektivvertrages für die Angestellten der österreichischen L***** für definitiv gestellte Dienstnehmer geregelt. Zum Zeitpunkt der Definitivstellung des Klägers mit 1. 3. 1984 stand die Betriebsvereinbarung vom 1. 1. 1980 in Geltung, die die Ruhe- und Versorgungsgenüsse näher regelte. Ein Einzelvertrag über einen Ruhe- und Versorgungsgenuss wurde mit dem Kläger nicht geschlossen. Am 31. 12. 1995 schlossen der Vorstand der Beklagten und der Betriebsrat der Angestellten gemäß Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 18 a, ArbVG anstelle der bisher geltenden Regelungen über die betriebliche Altersvorsorge eine neue Betriebsvereinbarung ab, wodurch die bisherige Regelung der Betriebsvereinbarung von 1980 außer Kraft gesetzt wurde. Durch diese Vereinbarung sollten alle Arbeitnehmer (auch die nicht definitiv gestellten) in den Genuss einer betrieblichen Altersversorgung gelangen. Die neue Regelung kam nach sehr langen Verhandlungen und Diskussionen unter Beziehung externer Fachkräfte und Unterstützung des Betriebsrates durch die Gewerkschaft der Privatangestellten und Einholung mehrerer Gutachten unter anderem auch der Arbeiterkammer zustande. Unter diesen Voraussetzungen wurde der Berechnungsmodus für die neue Betriebsvereinbarung gemeinsam erarbeitet, wobei der Betriebsrat immer Zugang zu allen Berechnungen hatte. Die B***** AG übernahm die Berechnungsmodalitäten der Experten der Arbeitnehmervertreter.

Die Beklagte sandte in der Folge den einzelnen Dienstnehmern Erklärungen über die Änderungen der Pensionsregelungen, in denen die jeweilige Übertragungszahlung der Beklagten an die Pensionskasse betragsmäßig angeführt war. Mit Stichtag 31. 12. 1995 waren 67 (unkündbar gestellte Dienstnehmer) von der Umstellung auf das neue Pensionsmodell betroffen. Mit Kenntnisnahme des Abfindungsbetrages sollte eine Erklärung unterschrieben werden und damit das Einverständnis zu der zu leistenden Übertragungszahlung erklärt werden, wobei mit diesem Betrag alle bis zum 31. 12. 1995 erworbenen Anwartschaften abgegolten sein sollten. Der Kläger verweigerte die Unterschriftenleistung. Die neue Betriebsvereinbarung brachte dem Kläger insofern eine Schlechterstellung, als ihm nunmehr eine geringere Betriebspension zustünde. Dies betrifft nur den den ASVG-Anteil übersteigenden Teil. Die neue Regelung sah ausgehend vom damaligen Zeitpunkt für den Kläger 41,17 % weniger Betriebspension vor. Nach letzten Berechnungen ergibt sich ein Kürzungsprozentsatz von rund 32 bis 34 % gegenüber dem ursprünglichen Pensionsanspruch. Beim Vergleich der Gesamtpension (ASVG + Betriebspension) ergibt sich zum heutigen Zeitpunkt eine Differenz von rund 9 %, was insgesamt etwa 49.000 S bis 50.000 S brutto im Jahr entspricht, die der Kläger nach dem neuen System weniger an Gesamtpension bekommt. Die wirtschaftliche Situation der Beklagten verbesserte sich in den letzten Jahren, während es 1992 und 1993 größere wirtschaftliche Schwierigkeiten gab, weshalb Einsparungen unter anderem auch hinsichtlich der Pensionszuschussregelungen notwendig waren. Nach Berechnungen der Pensionskasse war ausgehend von 67 Betroffenen im Jahr 1995 ein Aufwand von 17.000.000 S ab 1996 für einen Zeitraum von 30 Jahren zu erwarten. Unter Einbeziehung der statistischen Lebenserwartung hätte sich der Aufwand insgesamt auf rund S 600.000.000 belaufen, weshalb die Beklagte die neue Regelung für wirtschaftlich notwendig ansah.

Der Kläger begehrte die spruchgemäße Feststellung. Die verschlechternde Betriebsvereinbarung, zu der er keine Zustimmung gegeben habe, sei sittenwidrig, weil seine Ansprüche durch die neue Betriebsvereinbarung knapp vor seiner Pensionierung ohne sachlichen Grund abgeändert worden seien; sie würde dem Eigentumsschutz und dem Gleichheitsgrundsatz widersprechen. Die Eingriffe seien ungeachtet einer exzellenten Vermögens- und Ertragssituation der Beklagten erfolgt.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Ein sittenwidriger Eingriff in Rechte des Klägers sei nicht vorgenommen worden. Die neue Pensionsregelung sei, weil sie alle Arbeitnehmer betreffe, gegenüber der bisherigen günstiger.

Das Erstgericht wies das Klagebegehr ab.

Es sei zulässig, dass eine Betriebsvereinbarung durch eine spätere außer Kraft gesetzt werde, wobei nicht darauf Bedacht zu nehmen sei, ob für die betroffenen Arbeitnehmer damit eine Verschlechterung verbunden sei. Der Kläger sei zum Zeitpunkt, als die Betriebsvereinbarung vom 31. 12. 1995 in Geltung gesetzt worden sei, noch im aktiven Beschäftigungsverhältnis gestanden. Der Eingriff sei in zukünftige vermögensrechtliche Positionen erfolgt, die nicht unter Eigentumsschutz stünden. Sittenwidrigkeit im Sinne des § 879 ABGB liege nicht vor. Es sei zulässig, dass eine Betriebsvereinbarung durch eine spätere außer Kraft gesetzt werde, wobei nicht darauf Bedacht zu nehmen sei, ob für die betroffenen Arbeitnehmer damit eine Verschlechterung verbunden sei. Der Kläger sei zum Zeitpunkt, als die Betriebsvereinbarung vom 31. 12. 1995 in Geltung gesetzt worden sei, noch im aktiven Beschäftigungsverhältnis gestanden. Der Eingriff sei in zukünftige vermögensrechtliche Positionen erfolgt, die nicht unter Eigentumsschutz stünden. Sittenwidrigkeit im Sinne des Paragraph 879, ABGB liege nicht vor.

Das Berufungsgericht gab der Berufung des Klägers keine Folge.

Auch nach der neuen Betriebsvereinbarung liege die Betriebspension des Klägers deutlich über der Höchstpension nach dem ASVG. Es könne daher nicht davon gesprochen werden, dass die geänderte Rechtsposition für ihn von solcher Bedeutung sei, dass ihr Fortfall oder ihre Einschränkung die freiheitsichernde Funktion der Eigentumsgarantie wesentlich berühren würde. Dies wäre bei ersatzloser Beseitigung der Anwartschaft, wenn sie zur Wahrung betrieblicher Interessen nicht erforderlich wäre, zu bejahen, nicht jedoch bei der gegebenen Konstellation. Auch der Gleichheitssatz sei nicht verletzt worden. Verschlechterungen des Entgelts und der Pensionsanwartschaft könnten wirksam vorgenommen werden. Die neue Betriebsvereinbarung trage dem Gedanken einer Differenzierung nach den dort erworbenen Beitragszeiten Rechnung. Beim Entstehen der Betriebsvereinbarung seien Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter intensiv einbezogen worden, wobei auch externe Fachleute ihre Beratung ausgeübt hätten. Auch der Berechnungsmodus sei nicht vom Arbeitgeber allein, sondern gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung ausgearbeitet worden. Der Betriebsrat habe immer Zugang zu allen Berechnungen erhalten. Die Dauer der erworbenen Anwartschaftszeiten seien in Form von "Übertragungszahlungen" berücksichtigt worden und unverfallbar gestellt worden. Da größere wirtschaftliche Schwierigkeiten 1992 und 1993 zu Einsparungen gezwungen hätten, sei das Sachlichkeitsgebot bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Interessen des Betriebes und der Arbeitnehmer hinreichend erfüllt. Eine Grundrechtsverletzung sei sohin durch die neue Betriebsvereinbarung nicht erfolgt.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision des Klägers wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung der Sache und dem Antrag, das angefochtene Urteil im Sinne einer Klagestattgebung abzuändern; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die beklagte Partei stellt den Antrag, der Revision des Klägers keine Folge zu geben.

Die Revision ist berechtigt.

Rechtliche Beurteilung

Gegenüber aktiven Arbeitnehmern kann eine ablösende Betriebsvereinbarung gegenüber der früher geltenden eine dem Sachlichkeitsgebot und der Grundrechtsbindung genügende Verschlechterung der Entgelts- und der Pensionsanwartschaften wirksam vornehmen (Arb 11.099; 8 ObA 2200/96d; 8 ObA 20/99w). Wenn es auch kein Grundrecht auf Wahrung wohl erworbener Rechte gibt (RIS-Justiz RS008687), ist jedoch bei Minderung erworbener Rechte unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung der Vertrauensschutz zu berücksichtigen (VfSlg 11.309; ZAS 1995/21; DRdA 2000/22 [Runggaldier] mwN). Eine schematische Gleichbehandlung der von der plötzlichen Kürzung der Ruhegeldanwartschaften Betroffenen ohne Rücksicht auf die Dauer der Berufsausübung und die dadurch bedingten

unterschiedlichen Vertrauenspositionen widerspricht schon grundsätzlich dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Es ist vielmehr eine Differenzierung nach der Dauer der erworbenen Beitragszeiten geboten (ZAS 1995/21; SZ 65/163 = DRdA 1993/45 [Resch] = RdW 1993, 78, 81 [Runggaldier]; 9 ObA 20/99w). Durch eine einschränkende Regelung wird das Sachlichkeitsgebot erst bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger erheblicher betrieblicher Interessen und solcher der Arbeitnehmer erfüllt (ZAS 1995/1 [Schrammel]; ZAS 1995/21; DRdA 2000/22 [Runggaldier]).

Die sachliche Rechtfertigung der Änderung des betrieblichen Pensionssystems erblickt die beklagte Partei darin, dass damit die Einbeziehung aller Arbeitnehmer und nicht nur der unkündbaren in das betriebliche Versorgungssystems gewährleistet wurde und kaufmännische Gesichtspunkte die Überbindung des "ASVG-Risikos" auf die Arbeitnehmer erforderlich machten. Die Ausweitung des Kreises der Anspruchsberechtigten kann durchaus berücksichtigungswürdigen erheblichen Interessen der Gesamtheit der Arbeitnehmer des Betriebs entsprechen, was für die Sachlichkeit der einschränkenden Maßnahme spricht. Diese ist auch darin begründet, dass das neue Pensionssystem nicht eine einseitige Maßnahme des Dienstgebers, sondern eine Betriebsvereinbarung ist, bei der die ausgewogenen Interessen der Belegschaft und des Betriebes und die Sachlichkeit der Maßnahmen grundsätzlich durch die mitwirkende Belegschaftsvertretung eingehend berücksichtigt wurden.

Bei der zu prüfenden Verhältnismäßigkeit des durch erhebliche Gründe sachlich gerechtfertigten Eingriffes ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die generellen Interessen der Arbeitnehmer durch ihre Belegschaftsvertretung ausreichend vertreten werden und von dieser nicht weitergehende Eingriffe in die Anwartschaften hingenommen werden, als es das Wohl des Betriebes und der Arbeitnehmer unbedingt erfordern. Die Verhältnismäßigkeit ist vom Gericht zu prüfen, wobei allerdings bei Fehlen substantieller Gegenbehauptungen grundsätzlich von der Verhältnismäßigkeit des Eingriffs auszugehen ist (ZAS 1995/21; DRdA 2000/22 [Runggaldier]).

Hiezu brachte der am 8. 1. 1939 geborene Kläger vor, dass die neue Regelung Dienstnehmer wie ihn, die knapp vor der Pensionierung gestanden seien, mit voller Härte treffe. Richtig ist, dass Eingriffe in wohl erworbene Rechte zwar prinzipiell gestattet sind, was aber nicht für Eingriffe jedweder Art und Intensität gilt. Gerade bei Einschnitten bei Versorgungsleistungen ist auf die Dauer der Zugehörigkeit zum Alterssicherungssystem Rücksicht zu nehmen. Je länger die Zugehörigkeit, desto maßvoller sollte der Eingriff sein. In diesem Zusammenhang sind Übergangsfristen zu fordern, damit nicht plötzlich und unerwartet in die Rechts- und Vertrauenspositionen eingegriffen wird (Aigner, Der Pensionssicherungsbeitrag der Beamten ZAS 2000, 65 [69 f]; DRdA 1993/45 [Resch] und die darin zitierten Erkenntnisse des VfGH; DRdA 2000/22 [Runggaldier]).

Die neue mit 31. 12. 1995 in Kraft getretene Regelung bringt nach den letzten Berechnungen einen Kürzungsprozentsatz von 32 bis 34 % des den ASVG-Teil übersteigenden Teiles der Gesamtpension, sohin des der Versorgungsleistung der beklagten Partei entsprechenden Betriebspensionsteils. In einen "Gesamtvergleich" auch die ASVG-Pension einzubeziehen, verbietet sich, weil der dabei zutage tretende Kürzungsprozentsatz durch die von der Betriebspensionsregelung unabhängige Höhe der ASVG-Pension verfälschend beeinflusst wird. Unter Berücksichtigung des Eintrittszeitpunktes bei der Beklagten am 1. 3. 1972, dem fiktiven für die Pension maßgeblichen Eintrittsstichtag 1957, war der Kläger zur Zeit des Inkrafttretens der neuen Pensionsregelung mit 31. 12. 1995 schon rund 23 Jahre beschäftigt. Im Pensionssystem befand er sich seit der Definitivstellung 1984 und konnte daher seit diesem Zeitpunkt mit einer Betriebspension nach der Betriebsvereinbarung vom 1.1. 1980 rechnen. Die neue Regelung griff daher überraschend und mit einer Kürzung der betrieblichen Zuschussleistung von 32 bis 34 % bedeutsam und zusätzlich mit dem nach der Neuregelung vom Kläger zu tragenden Risiko einer Kürzung der ASVG-Pension in seine persönliche Vertrauensposition ein. Der einzige Vorteil des Pensionsbezuges auch für den Abfertigungszeitraum wiegt die Störung des Vertrauensschutzes des Klägers nicht auf, weil dieser Vorteil nur befristet ist und den übrigen Pensionszeitraum nicht betrifft. Da die den Kläger treffenden Maßnahmen erheblich in seine Rechts- und Vertrauensposition eingreifen, hätte daher im Sinne der zitierten Judikatur mit einer Übergangsvorschrift gerade bei Personen wie beim Kläger, die kurz vor der Verdichtung ihrer Anwartschaften zum Vollrecht standen, vorgegangen werden müssen. Da dies nicht geschah, kann es dahingestellt bleiben, ab welchem Zeitpunkt vor dem tatsächlichen Pensionseintritt dieser Schutz greifen sollte (DRdA 2000/22 [Runggaldier, 237 f]). Da eine Übergangsregelung nicht vorgesehen wurde und dem Obersten Gerichtshof ein Gestaltungsrecht nicht zukommt, ist die neue Regelung auf den Kläger nicht anzuwenden.

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

Anmerkung

E59226 09B01060

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2000:009OBA00106.00D.0906.000

Dokumentnummer

JJT_20000906_OGH0002_009OBA00106_00D0000_000

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at