

TE OGH 1992/12/16 9ObA602/92

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 16.12.1992

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.Prof.Dr.Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Hon.Prof.Dr.Gamerith und Dr.Petrag sowie die fachkundigen Laienrichter Dr.Herbert Vesely und Mag.Karl Dirschmied als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der Antragstellerin Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Fachverband der Schifffahrtsunternehmungen, ***** vertreten durch ***** Rechtsanwälte ***** wider den Antragsgegner Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr, ***** über den nach § 54 Abs 2 ASGG gestellten Feststellungsantrag in nichtöffentlicher Sitzung den Beschuß

gefaßt:

Spruch

1. Es wird festgestellt:

Der am 23. September 1991 abgeschlossene Kollektivvertrag, womit der Kollektivvertrag (Pensionsvereinbarung) für die Bediensteten der Ersten Donaudampfschiffahrtsgesellschaft vom 1. Dezember 1959 in der Fassung vom 28. März 1989 zum Zwecke der Überführung in eine Pensionskasse und zur Anpassung an geänderte wirtschaftliche Voraussetzungen abgeändert wurde, ist wirksam, soweit

a) nach den Punkten I b - c bestehende Anwartschaften zum Stichtag 30. September 1991 festgeschrieben und nicht mehr weiter erhöht werden;

b) nach den Punkten I e und f die bedingte Pension durch den Sozialplan und eine befristete Abfertigung ersetzt wird.

2. Das Mehrbegehren auf Feststellung, daß der genannte Kollektivvertrag insgesamt gültig und wirksam sei, wird abgewiesen.

Text

Begründung:

Der Kollektivvertrag vom 1. Dezember 1959 (im folgenden: Pensionsvereinbarung) bestimmte unter anderem folgendes:

"§ 1

Die DDSG sichert ihren in die Gehaltsschemata des österreichischen Kollektivvertrages für die Dienstnehmer der Donauschiffahrt eingereihten, in den ständigen Dienst übernommenen Bediensteten nach dem Ausscheiden aus dem gesellschaftlichen Dienst und deren Hinterbliebenen Leistungen nach den folgenden Bestimmungen zu:

Diese Leistungen bestehen in einer Pension (Zuschußpension)

(1) Für den Bediensteten:

a)

im Falle der Berufsunfähigkeit (Invalidität)

b)

nach Vollendung des für den Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Pensionsversicherung maßgeblichen Lebensalters und

c) einer bedingten Pension im Falle einer Beendigung des Dienstverhältnisses nach §§ 16 ff.

(2) für die Hinterbliebenen:

a)

für die Witwe (§ 10), Lebensgefährtin (§ 11),

b)

für die Waisen (§ 12) und

c)

in einer Abfertigung (§ 15).

Abschnitt I. Allgemeine Bestimmungen

§ 2

(1) Voraussetzung für eine Pensionsleistung aus dieser Vereinbarung ist

- a) daß der Bedienstete beim Eintritt in den gesellschaftlichen Dienst das 40. Lebensjahr nicht überschritten hat,
- b) die Zurücklegung einer nach dem vollendeten 18. Lebensjahr erworbenen, mindestens 10jährigen anrechenbaren Dienstzeit im Unternehmen (Wartezeit).

(2) Ist die Berufsunfähigkeit (Invalidität) oder der Tod des Bediensteten die Folge eines in Ausübung des Dienstes erlittenen oder mit dem Dienst im Zusammenhang stehenden Unfallen, so ist für den Bezug der Versorgungsleistung der Nachweis einer ununterbrochenen fünfjährigen anrechenbaren Dienstzeit hinreichend.

§ 3

(1) a) die Zuschußpension ist die Ergänzung der Rente aus der gesetzlichen Pensionsversicherung auf einen Gesamtbezug gemäß Absatz

(2)

b) Die bedingte Pension wird bis zum Anfall einer Rente aus der gesetzlichen Pensionsversicherung im Ausmaße des Gesamtbezuges - unbeschadet der Bestimmungen nach den §§ 16 ff - bemessen.

(2) a) Grundlage der Bemessung der gesellschaftlichen Leistung ist der Gesamtbezug, der von der letzten Bemessungsgrundlage, für welche Beiträge geleistet wurden, berechnet wird und

bei 10 anrechenbaren Beitragsjahren 40 % der Bemessungsgrundlage (§ 4)

bei 11 anrechenbaren Beitragsjahren 42 % der Bemessungsgrundlage

bei 35 anrechenbaren Beitragsjahren 100 % der Bemessungsgrundlage beträgt.

§ 4

Die Bemessungsgrundlage beträgt für die Bediensteten des Land- und Schiffdienstes einheitlich 80 % der ständigen Bezüge.

§ 5 (1)

Als Beitrag zu den Kosten dieser Pensionsvereinbarung leisten die Bediensteten 1 % der Bemessungsgrundlage gemäß § 4 bis zur jeweiligen Höchstbeitragsgrundlage der gesetzlichen Pensionsversicherung, von dem diese übersteigenden Bezug 4 % der Bemessungsgrundlage. Abschnitt II. Zuschußpension

§ 6

(1) Die Zuschußpension besteht

a) für Bedienstete in der Ergänzung der jeweils anfallenden Berufsunfähigkeits- (Invaliditäts-) bzw. Altersrente aus der gesetzlichen Pensionsversicherung auf den Gesamtbezug gemäß § 3,

b) für Hinterbliebene (Witwen und Waisen) in einer Ergänzung der Hinterbliebenenrente gemäß §§ 10 und 12.

(4) Die Zuschußpension kann nicht weniger als 15 % des Gesamtbezuges gemäß § 3 betragen; erreicht sie diese Höhe nicht, so ist sie auf diesen Betrag zu ergänzen. Diese Bestimmung ist nicht anzuwenden, wenn eine bedingte Pension nach Abschnitt III, § 16 (1) b) angefallen ist.

(6) Die nach § 6 zu leistende Zuschußpension erhöht sich nach stattgefundenen Gehaltserhöhungen, und zwar in der Weise, daß der letzte um das Ausmaß der Gehaltserhöhung vermehrte Aktivbezug die Grundlage zur Errechnung des neuen Pensionsbezuges bildet. Das Recht der Gesellschaft, die Rente aus der öffentlich-rechtlichen Pensionsversicherung in ihrer jeweiligen Höhe in Anrechnung zu bringen, wird hiervon nicht eingeschränkt.

§ 8

(1) Die Zuschußpension fällt grundsätzlich mit dem Zeitpunkt an, in dem die Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung beginnt. III. Bedingte Pension

§ 16

(1) Die Gesellschaft gewährt den unter diese Pensionsvereinbarung fallenden Bediensteten, welche die Wartezeit gemäß § 2 (1) b) erfüllt haben, eine bedingte Pension im Ausmaß des Gesamtbezuges nach § 3, wenn

a) das Dienstverhältnis nach vollendetem 60. Lebensjahr (bei weiblichen Bediensteten nach vollendetem 55. Lebensjahr) und 35 Beitragsjahren beendet wird,

b) das Dienstverhältnis nach ununterbrochener 15 jähriger Beitragsleistung durch Kündigung durch die Gesellschaft endet, ohne daß der Versicherungsfall der Berufsunfähigkeit (Invalidität) oder des Alters nach der gesetzlichen Pensionsversicherung eingetreten ist.

§ 17

(1) Die bedingte Pension fällt grundsätzlich mit der Beendigung des Dienstverhältnisses bzw. mit dem Monatsersten nach Ablauf der Frist an, für welche Abfertigung nach Gesetz oder Kollektivvertrag gebührt, und wird so lange gewährt, als

a) der Betreffende keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausübt oder

b) der Versicherungsfall der Berufsunfähigkeits-, Invaliditäts- oder Altersrente aus der gesetzlichen Pensionsversicherung eintritt.

....."

Mit Kollektivvertrag vom 22. Dezember 1987 wurde die

Pensionsvereinbarung unter anderem geändert wie folgt:

"§ 5 (1) Als Beitrag zu den Kosten dieser Pensionsvereinbarung

leisten die Bediensteten 2 % der Bemessungsgrundlage gemäß § 4 bis

zur jeweiligen Höchstbeitragsgrundlage der gesetzlichen

Pensionsversicherung, von dem diese übersteigenden Bezug 8 % der

Bemessungsgrundlage."

Der Kollektivvertrag vom 23. September 1991 (im folgenden: KV) enthält

in der Präambel die Formulierung:

".....womit der Kollektivvertrag (Pensionsvereinbarung) für die

Bediensteten der Ersten Donaudampfschiffahrtsgesellschaft vom 1. Dezember 1959 in der Fassung vom 28. März 1989 zum Zweck der Überführung eine Pensionskasse und zur Anpassung an geänderte wirtschaftliche Voraussetzungen abgeändert wird."

Weiters enthält der KV unter anderem folgende Bestimmungen:

"I. Im Hinblick auf die durch eine Betriebsvereinbarung und den Abschluß eines Pensionskassenvertrages durchzuführende Übertragung der Anwartschaften und Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag auf die ÖIAG-Pensionskasse AG wird der Kollektivvertrag (Pensionsvereinbarung) aufgehoben und durch eine oder mehrere Betriebsvereinbarungen bzw. Vereinbarungen gemäß § 3 Abs 5 Betriebspensionsgesetz ersetzt, die folgende Regelungen umzusetzen haben:

a) Erfäßt werden sämtliche Dienstnehmer der DDSG zum 30. September 1991, die in die Pensionsvereinbarung einbezogen sind und Eigenbeträge an die DDSG geleistet haben, sowie sämtliche Bezieher von Pensionsleistungen nach der kollektivvertraglichen Pensionsvereinbarung.

b) Entsprechend dem Prinzip der Wahrung wohlerworbener Rechte werden die Anwartschaftsrechte auf eine Zuschußpension durch eine Einmalzahlung der DDSG auf die Pensionskasse mit schuldbefreiender Wirkung übertragen. Der Betrag dieser Einmalzahlung entspricht - vorbehaltlich der Richtigkeit der der Bewertung zugrunde zu legenden Stammdaten mit Stichtag 30. September 1991 - dem Wert dieser Anwartschaft, der nach den folgenden Berechnungsgrundlagen und Annahmen laut Beilagen zu ermitteln ist, wobei sich allfällige Unrichtigkeiten nur auf den jeweiligen Einzelfall, nicht jedoch auf die Gesamtberechnung auswirken können:

b 1) Für die Barwertermittlung ist bei Dienstnehmern mit mindestens 15 anrechenbaren Dienstjahren der ständige Bezug des Dienstnehmers zum 30. September 1991 heranzuziehen. Als ständige Bezüge gelten die in den Gehaltstafeln des Kollektivvertrages für Dienstnehmer der Donauschiffahrt verlautbarten Gehälter sowie pensionswirksame Bezüge nach Vertrag.

Von diesem Bezug ist als Bemessungsgrundlage 80 % heranzuziehen und auf Grundlage dieser Bemessungsgrundlage nach der Tabelle in § 3 Abs 2 der kollektivvertraglichen Pensionsvereinbarung aufgrund der zum Stichtag 30. September 1991 anrechenbaren Beitragsjahre der gesellschaftliche Gesamtpensionsanspruch zu errechnen. Von diesem gesellschaftlichen Gesamtpensionsanspruch ist für die Ermittlung des Barwertes die "anrechenbaren Rente aus der gesetzlichen Pensionsversicherung" in Abzug zu bringen. Als "anrechenbare Rente" ist jener nach den Bestimmungen des ASVG zu ermittelnde Betrag anzusetzen, der sich bei Anwendung der bei der DDSG tatsächlich verbrachten Dienstjahre bis zum Zeitpunkt der nach den gesetzlichen Vorschriften frühestmöglichen Inanspruchnahme der gesetzlichen Alterspension ergibt. Sofern hiebei die bei der DDSG zum Stichtag 30. September 1991 erreichte Beitragszeit unter 35 Jahren (100 %) liegt, werden die der anrechenbaren ASVG-Rente zugrundezulegenden ASVG-Beitragsmonate um 10 % erhöht (Höchstzahl 540 Monate). Berechnungsgrundlage für die "anrechenbare Rente aus dem ASVG" sind 93,526 % des Grundbezuges des Dienstnehmers zum Stichtag 30. September 1991, insoweit diese nicht 93,526 % der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (das sind öS 28.058) übersteigt. Bei Dienstnehmern, deren Grundbezug zum Stichtag 30. September 1991, nicht aber zum Stichtag 31. Dezember 1986 die jeweilige ASVG-Höchstbeitragsgrundlage erreichen bzw. erreicht haben, ist das arithmetische Mittel zwischen 93,526 % der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage und 93,526 % des Grundbezuges zum 31. Dezember 1986 heranzuziehen.

Der Betrag dieser Einmalzahlung entspricht dem Barwert dieser Anwartschaften auf Basis der beigelegten Berechnungsgrundlagen (die einen integrierenden Teil dieses Kollektivvertrages bilden), der nach dem obigen Berechnungsmodus zu ermitteln ist, wobei sich die Errechnung des Barwertes unter der weiteren Voraussetzung ergibt, daß die Dienstnehmer weiterhin Beiträge bis zum Anfall der gesetzlichen Alterspension in Höhe der bisherigen Arbeitnehmerbeiträge (auf Basis des jeweiligen Grundbezuges) gemäß dem Pensionskollektivvertrag an die Pensionskasse leisten.

b 2) Für die Ermittlung des Barwertes aufgrund obiger Berechnungen ist aber zumindest ein Anspruch auf 15 % des gesellschaftlichen Gesamtpensionsanspruches heranzuziehen. Dieser Anspruch wird nicht durch die Anrechnung von ASVG-Leistungen gemindert und ergibt sich unter der gemäß (b 1) geltenden Voraussetzung, daß die Dienstnehmer weiterhin Beiträge bis zum Anfall der frühestmöglichen ASVG-Alterspension (männlich 60. Lebensjahr, weiblich 55. Lebensjahr) in Höhe der bisherigen Arbeitnehmerbeiträge (auf Basis des jeweiligen Grundbezuges) gemäß dem Pensionskollektivvertrag an die Pensionskasse leisten.

b 3) Unbeschadet der Ermittlungsergebnisse gemäß b 1) bzw b 2) ist zumindest ein Kapitalbetrag nach folgender Berechnung an die Pensionskasse zu übertragen:

Es werden nach beiliegender Berechnungsformel die bisher entsprechend den Bestimmungen des Pensionskollektivvertrages vom Dienstnehmer an die DDSG tatsächlich geleisteten Eigenbeiträge zum Stichtag 30. September 1991 ermittelt. Die so ermittelten Eigenbeiträge werden unter Heranziehung einer Verzinsung von 6 % p.a. jährlich vorschüssig verzinst. Die derart ermittelten verzinsten Eigenbeiträge werden zusätzlich um einen Zuschlag von 50 % der unverzinsten Eigenbeiträge erhöht. Der sich daraus ergebende Gesamtbetrag ist von der DDSG an die Pensionskasse zu übertragen. Sollte sich in einem Einzelfall ergeben, daß nachweislich die einbezahnten zu 6 % verzinsten Eigenbeiträge über dem Ermittlungsergebnis nach der vorstehend dargestellten Berechnungsformel liegen, werden diese nachgewiesenen höheren Beiträge der Übertragungsberechnung zugrunde gelegt. b 4) Für jene Dienstnehmer, die zum Stichtag 30.September 1991 bereits Beiträge geleistet haben, jedoch aufgrund einer Beitragszeit von unter 15 Jahren bei der DDSG aber noch nicht die Voraussetzung für eine Pensionsleistung erfüllt haben, gilt nur die Regelung in b 3).

b 5) Soweit die in b 1) bis b 4) ermittelte Leistungsverpflichtung des Dienstgebers den Gesamtbetrag von öS 111,5 Millionen nicht erreicht, ist der Unterschiedsbetrag zugunsten aller zu diesem Zeitpunkt Anwartschaftsberechtigten (gemäß b 1) bis b 3)) an die Pensionskasse zu leisten und auf die Anwartschaftsberechtigten in Relation der gemäß b 1) bis b 3) zu übertragenden Beträge aufzuteilen.

c) Dementsprechend hat die DDSG einen Betrag aufgrund obiger Bestimmungen an die Pensionskasse zu übertragen, sodaß ein Anspruch auf Pensionsleistungen auf Basis des jeweils übertragenen Kapitals gegenüber der Pensionskasse begründet wird.

Auf Grundlage dieser Einzahlung nehmen diese Dienstnehmer an den Leistungen der Pensionskasse teil. Es steht den Dienstnehmern frei, weiterhin Arbeitnehmerbeiträge an die Pensionskasse zu leisten. Der Anspruch des einzelnen Bediensteten gegenüber der Pensionskasse richtet sich nach dem Pensionskassenvertrag.

d) Hinsichtlich der zum 30.September 1991 bereits auszubezahlenden Zuschußpensionen wird die DDSG einen solchen Betrag an die Pensionskasse leisten, daß diese Zuschußpensionleistungen zum Stichtag 1.Jänner 1992 in betragsmäßig unveränderter Höhe entsprechend den Bestimmungen des Pensionskassenvertrages übernimmt und die DDSG aus der Leistungsverpflichtung ausscheidet. Die DDSG verpflichtet sich aber an die Pensionskasse erforderlichenfalls weitere Zuschüsse in jener Höhe zu leisten, die für eine jährliche Mindesterhöhung von 2 % unter Anrechnung der sich aus den Geschäftsplänen der Pensionskasse ergebenden Valorisierung erforderlich ist.

e) Hinsichtlich des als Betriebsvereinbarung abgeschlossenen Sozialplanes vom 15.Juli 1991 wird festgehalten, daß für die unter Punkt 5. und 6. dieses Sozialplanes vorgesehene Regelung über die bedingte Pension der Anspruch auf bedingte Pension maßgeblich ist, wie er sich aus dem zum Zeitpunkt des Abschlusses am 15.Juni 1991 geltenden Kollektivvertrag ergibt. Maßgeblich für die Höhe der bedingten Pension nach diesem Sozialplan ist der zum Stichtag 30. September 1991 erworbene Steigerungsbetrag und der zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses gebührende Grundbezug.

f) Davon abgesehen wird die Anwartschaft auf bedingte Pension für Dienstnehmer, die den Sozialplan vom 15.Juli 1991 bis zu dessen Auslaufen nicht in Anspruch nehmen und zum Stichtag 30.September 1991 anwartschaftsberechtigte Dienstnehmer der DDSG sind, durch folgende Regelung ersetzt:

Für diese Dienstnehmer ist bei Auflösung von Dienstverhältnissen, die Ansprüche nach dem Sozialplan vom 15.Juli 1991 auslösen oder ausgelöst hätten, in einem für DDSG, DDSG-Cargo GmbH und DDSG-Donaureisen GmbH einheitlich geltenden Sozialplan eine zusätzliche Abfertigung vorzusehen. Diese zusätzliche Abfertigung ist nach sozialen und altersmäßigen Gesichtspunkten, unter besonderer Berücksichtigung der erschwerten Arbeitsplatzmöglichkeiten für Dienstnehmer ab dem 50. Lebensjahr, zu gestalten und im Einvernehmen mit der Arbeitnehmervertretung festzusetzen. Diese zusätzliche Abfertigung ist bis zu einem Gesamtbetrag von öS 45 Millionen zu dotieren, wobei die zusätzliche Abfertigungsleistung je zur Hälfte von der DDSG und der Tochtergesellschaft, bei der das Dienstverhältnis vor Erreichen der Alterspension aufgelöst wird, zu tragen ist. Der

Gesamtbetrag ist den Gesellschaften (einschließlich DDSG) im Verhältnis der Zahl der jeweils übernommenen bzw fortgeführten Dienstnehmer, die zum Stichtag 30. September 1991 bereits unter die Bestimmungen über die bedingte Pension fallen, zuzurechnen.

Diese Regelung gilt bis zum 31. Dezember 1995. Soweit der von der DDSG zu tragende Hälftenanteil von öS 22,5 Millionen bis zu diesem Zeitpunkt nicht aufgebraucht ist, ist ein sich auf öS 15 Millionen ergebender Restbetrag als zusätzliche Einmalzahlung zu Gunsten der Anwartschaftsberechtigten auf eine Zusatzpension an die ÖIAG-Pensionskasse AG von der DDSG einzuzahlen und zu Gunsten der zu diesem Zeitpunkt noch aktiven anwartschaftsberechtigten Dienstnehmer in Relation der gemäß (b 2) übertragenen Barwerte aufzuteilen....."

Weiters schlossen die DDSG und die ÖIAG-Pensionskasse AG am 23. September 1991 Pensionskassenverträge für die aktive Belegschaft sowie für ehemalige Arbeitnehmer.

Mit Betriebsvereinbarung vom 23. September 1991 wurde der Beitritt zur Pensionskasse für alle zu diesem Zeitpunkt in einem aufrechten Dienstverhältnis zur DDSG stehenden Arbeitnehmer und die Übertragung der aufgrund des KV vom 23. September 1991 gebildeten Pensionsrückstellung an die Pensionskasse vereinbart. Weiters wurde vereinbart, daß die Pensionskasse beitragsorientiert Alters-, Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeits/Invaliditätsvorsorge entsprechend den einbezahlten Beträgen und gutgeschriebenen Zinsen gewährt.

Die Betriebsvereinbarung vom 15. Juli 1991 (im folgenden: Sozialplan)

enthält unter anderem folgende Bestimmungen:

"Präambel

Die Unternehmensleitung und die Arbeitnehmerorgane der DDSG schließen diese Betriebsvereinbarung zur weitgehenden Verhinderung bzw. Milderung sozialer Auswirkungen von Rationalisierungsmaßnahmen, insbesonders Personalreduktionen infolge Betriebseinschränkungen, Veränderung der Unternehmenstrukturen, Veränderung der Eigentumsstruktur, Auflösung des Unternehmens (Liquidation).

1. Geltungsbereich

Dieser Sozialplan gilt für alle von Umstrukturierungen betroffenen Dienstnehmer, die sich am 1. Juli 1991 im Personalstand der DDSG befunden haben und auf die der Kollektivvertrag für die Dienstnehmer der österreichischen Donauschiffahrt in der derzeit geltenden Fassung Anwendung findet.

3.2.2. Abfertigungsanspruch

Neben der gesetzlichen Abfertigung wird pro begonnenem Dienstjahr beim Unternehmen eine zusätzliche Abfertigung im Ausmaß von 2,5 % der nach den gesetzlichen Bestimmungen gebührenden Gesamtabfertigungssumme bezahlt.

5. Vorruststand

Dienstnehmer, welche nicht unter Punkt 6. fallen und bereits das 50. (Frauen) bzw 55. (Männer) Lebensjahr erreicht haben, erhalten nach mehr als zehnjähriger Dienstzeit und Ablauf des Abfertigungszeitraumes einen monatlichen Zuschlag zu den Leistungen aus der Arbeitslosenunterstützung (Gnadenpension).

Dieser Zuschlag beträgt ein Drittel jenes Betrages, der sich bei Anwendung der kollektivvertraglichen Pensionsbestimmungen ergeben würde, und kommt 12 mal jährlich bis zum Anfall einer Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung zur Auszahlung. Über allfällige Härtefälle (zB geringfügige Unterschreitung der zehnjährigen Dienstzeit) können in sinngemäßer Weise entsprechende Regelungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat vereinbart werden.

6. Bedingte Pension

Dienstnehmer, welche bereits Ansprüche im Sinne der Pensionsvereinbarung vom 1. Dezember 1959, Abschnitt III, erworben haben, erhalten die errechnete bedingte Pension mit folgender Maßgabe:

6.1 Anfall

Die bedingte Pension fällt nach Ablauf der Frist, für welche Abfertigung nach Gesetz und Kollektivvertrag (Abfertigungszeitraum) gebührt bzw die bedingte Pension ruht, mit der Maßgabe an, daß sich der Abfertigungszeitraum im gleichen prozentuellen Verhältnis verlängert wie sich das Abfertigungsausmaß gemäß 3.2.2

erhöht. Hiebei werden unter einem halben Monat liegende Werte vernachlässigt, darüber liegende auf einen vollen Monat aufgerundet.

6.2 Wertsicherung

Die Wertsicherung erfolgt jeweils zu Jahresbeginn, als Basis wird der Druckschnittsindex (VPI 1) des vorangegangenen Jahres herangezogen. Sofern die zu Jahresbeginn vorgesehene Anhebung der ASVG-Pensionen unter diesem Wert liegt, erfolgt die Aufwertung der bedingten Pensionen lediglich in diesem Ausmaß (Beispiel: VPI 1 für das Jahr 1993 3,5 %, Aufwertung der ASVG-Pensionen ab 1.Jänner 1994 3,2 %, Valorisierung der bedingten Pensionen ab 1.Jänner 1994 demnach 3,2 %).

Diese Regelung kommt erstmals mit dem einer mindestens zwölfmonatigen Bezugsdauer einer bedingten Pensionsleistung folgenden Jahresbeginn zur Anwendung.

7. Gültigkeitsdauer

Dieser Sozialplan gilt ab Unterzeichnung bis zum 31.Dezember 1992 und verlängert sich um ein Jahr, falls bis zu diesem Zeitpunkt keine Abtretung einer wesentlichen Beteiligung erfolgt ist; er endet spätestens zum Zeitpunkt dieser Abtretung für die betreffende Tochtergesellschaft."

Die Antragstellerin ist eine zur gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitgeber berufene Körperschaft im Sinne des § 4 Abs 1 ArbVG. Der Antragsgegner ist eine kollektivvertragsfähige Körperschaft der Arbeitnehmer im Sinne des § 4 Abs 2 ArbVG. Die Antragstellerin und der Antragsgegner sind daher im Sinne des § 54 Abs 2 letzter Satz ASGG als Parteien eines besonderen Feststellungsverfahrens legitimiert.

Die Antragstellerin begehrte die Feststellung, daß der zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner am 23.September 1991 abgeschlossene Kollektivvertrag, womit der Kollektivvertrag (Pensionsvereinbarung) für die Bediensteten der Ersten Donaudampfschiffahrtsgesellschaft vom 1.Dezember 1959 in der Fassung vom 28.März 1989 zum Zwecke der Überführung in die Pensionskasse und zur Anpassung an geänderte wirtschaftliche Verhältnisse abgeändert wurde, gültig und wirksam ist, insbesondere, daß

a) nach den Punkten I b - c bestehende Anwartschaften zum Stichtag 30. September 1991 festgeschrieben und nicht mehr weiter erhöht werden und

b) nach den Bestimmungen der Punkte I e und f die bedingte Pension durch den Sozialplan und eine befristete Abfertigung ersetzt wird. Die strittige Rechtsfrage sei für mehr als drei Arbeitnehmer der DDSG, der DDSG-Cargo GesmbH und der DDSG-Donaureisen GesmbH von Bedeutung.

Zur Begründung ihres Feststellungsantrages brachte die Antragstellerin folgenden Sachverhalt vor:

Mit dem Kollektivvertrag vom 23.September 1991 (KV) sei die bisherige Pensionsvereinbarung aufgehoben und durch eine Neuregelung ersetzt worden, um die Pensionsanwartschaften und -ansprüche auf die ÖIAG Pensionskasse zu übertragen. Am selben Tag seien die Pensionskassenverträge für aktive und für ehemalige Arbeitnehmer der DDSG sowie die dazugehörige Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden. Vorher sei mit Betriebsvereinbarung vom 15.Juli 1991 ein Sozialplan als flankierende Maßnahme vereinbart worden. Mit KV vom 23.September 1991 (KV) seien bestehende Anwartschaften auf eine Betriebspension zum Stichtag 30.September 1991 eingefroren und die bedingte Pension durch eine befristete Abfertigungsregelung ersetzt worden.

Von den Kollektivvertragsparteien seien erworbene Anwartschaften gewahrt, ein weiteres Anwachsen von Anwartschaften aber ausgeschlossen worden, um die Finanzierbarkeit der Übertragung der Pensionslasten auf die ÖIAG Pensionskasse zu ermöglichen. Die DDSG sei insbesondere auch in den Jahren 1988 bis 1990 auf namhafte Förderungszuwendungen durch den Eigentümer Republik Österreich angewiesen gewesen, ohne die sie nicht lebensfähig gewesen wäre. Ungeachtet dieser Zuwendungen sei die Gesellschaft nicht in der Lage gewesen, für die erteilten Pensionszusagen die erforderlichen Rückstellungen zu bilden, sodaß vom Abschlußprüfer für die Jahresabschlüsse 1988 und 1989 lediglich ein eingeschränkter Bestätigungsvermerk erteilt worden sei. Danach hätten solche Rückstellungen für das Jahr 1988 mit mehr als 176 Millionen S und für das Jahr 1989 mehr als 178 Millionen S gebildet werden müssen. In der Bilanz zum 31.Dezember 1990 sei der Fehlbetrag, der sich nach Ermittlung der Rückstellung nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ergebe, unter den aktiven

Rechnungsabgrenzungsposten ausgewiesen, wobei eine Aufteilung auf 20 Jahre vorgenommen worden sei. Zuletzt sei im Geschäftsjahr 1986 ein geringfügiger Gewinn (aus nicht verbrauchten Zuwendungen des Eigentümers) ausgewiesen worden, dem ein erheblich höherer Verlustvortrag aus dem vorangegangenen Jahr gegenüber gestanden sei. Seither seien alljährlich erhebliche Verluste entstanden. Dies habe dazu geführt, daß die Gesellschaft größere Belastungen nur mehr durch direkte Zuwendungen des Eigentümers tragen konnte. Da der Eigentümer nicht mehr bereit gewesen sei, die für die Deckung der Pensionslasten notwendigen Aktiva bereitzustellen, wäre die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über die DDSG unausweichlich gewesen, wenn nicht die Übertragung der Pensionslasten auf die ÖIAG Pensionskasse zustande gekommen wäre; für diese Übertragung sei der Abschluß des Kollektivvertrages vom 23. September 1991 (KV) erforderlich gewesen.

Nach Abschluß des KV samt allen damit zusammenhängenden Verträgen sei die DDSG umstrukturiert worden. Die beiden operativen Bereiche - Frachtgeschäft und Personenschiffahrt - seien ausgegliedert und den Tochtergesellschaften DDSG-Cargo GesmbH und DDSG-Donaureisen GesmbH übertragen worden. Auch die Dienstverhältnisse seien auf diese Tochtergesellschaften übertragen worden. Vom Kollektivvertrag seien nicht nur die schon zum Zeitpunkt des Abschlusses im Ruhestand befindlichen Arbeitnehmer betroffen, sondern auch die in den Diensten der DDSG (AG) verbliebenen Arbeitnehmer sowie die derzeit aktiven Arbeitnehmer der beiden operativen Gesellschaften.

Drei Arbeitnehmer der DDSG-Cargo Gesellschaft mbH hätten beim Arbeits- und Sozialgericht Wien Feststellungsklagen eingebracht. Alle Kläger begehren die Feststellung, daß auch nach Beendigung der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung vom 15.Juli 1991 (Sozialplan) eine bedingte Pension im Ausmaß des Gesamtbezuges nach § 3 der Pensionsvereinbarung laut Kollektivvertrag vom 1.Dezember 1959 dann zu gewähren sei, wenn das Dienstverhältnis durch Kündigung durch die Gesellschaft endet, ohne daß der Versicherungsfall der Berufsunfähigkeit (Invalidität) oder des Alters nach der gesetzlichen Pensionsversicherung eingetreten ist.

Zwei weitere Kläger begehren die weitere Feststellung, daß die beklagte Partei verpflichtet sei, den Klägern bei Erreichen der Pensionsvoraussetzungen eine Pension im Ausmaß des Gesamtbezuges laut Kollektivvertrag vom 1.Dezember 1959 abzüglich des von der ÖIAG-Pensionskasse AG ausgezahlten Betrages zu gewähren. Die Kläger vertreten die Rechtsansicht, die Kollektivvertragspartner und der Betriebsrat seien nicht berechtigt gewesen, in ihre wohlerworbenen Rechte einzutreten. Die Kollektivvertragsparteien könnten gemäß § 2 Abs 2 Z 2 ArbVG nur den typischen Inhalt von Arbeitsverträgen einer kollektivvertraglichen Regelung unterwerfen. Der ändernde Kollektivvertrag vom 23.September 1991 sei daher rechtswidrig. Auch der Betriebsrat könne gemäß § 97 Abs 1 Z 18 lit a ArbVG nicht über wohlerworbene Rechte eines Teiles der Arbeitnehmer mit einer Betriebsvereinbarung verfügen. Durch diese Regelung sei in das Recht der Kläger auf Auszahlung einer bedingten Pension gemäß § 16 Pensionsvereinbarung eingegriffen worden; mit dem Sozialplan sei zwar versucht worden, die negativen Folgen dieses Eingriffes zu minimieren, doch gelte dieser Plan bis 31.Dezember 1992 und nur bedingt darüber hinaus. Würde der Arbeitgeber von seinem Kündigungsrecht Gebrauch machen, hätte der Arbeitnehmer nach derzeitigem formeller Vertragsslage keinen Anspruch auf Gewährung einer bedingten Pension.

Soweit die Kläger ein Feststellungsbegehr auch bezüglich der Zuschußpension stellten, brachten sie vor, daß sie bei Erreichung ihres Pensionsalters am 1.März 2001 nach der neuen Regelung eine um rund 20 % geringere Pension erhalten würden als nach der bisherigen Pensionsvereinbarung.

Die Antragstellerin vertritt die Rechtsansicht, daß die Aufhebung der ursprünglichen Pensionsvereinbarung durch den KV und die damit verbundenen Schlechterstellungen der Arbeitnehmer zulässig seien. Nach der Pensionsvereinbarung sei vorgesehen gewesen, daß die Zuschußpension je nach Dauer der Beschäftigung bis 100 % der mit 80 % der ständigen Bezüge bestimmten Bemessungsgrundlage ansteigen könne; mit dem KV seien die Anwartschaften zum Stichtag 30.September 1991 festgeschrieben und nicht weiter erhöht worden. Weiters sei nach den §§ 16 ff der Pensionsvereinbarung eine "bedingte" Pension vorgesehen gewesen, die dann zu gewähren gewesen sei, wenn das Arbeitsverhältnis nach vollendeten 60. bzw 55. Lebensjahr und 35 Beitragsjahren beendet wurde oder das Arbeitsverhältnis nach ununterbrochener 15 jähriger Beitragsleistung durch Kündigung durch die Gesellschaft endete, ohne daß der Versicherungsfall der Berufsunfähigkeit oder des Alters eingetreten sei; diese bedingte Pension entfalle nach dem KV vom 23.September 1991 vollständig. Sie werde nach den Punkten I e und f KV in abgestufter Weise durch den Sozialplan und eine zusätzliche Abfertigung ersetzt. Diese zusätzliche Abfertigung sei bis 31.Dezember 1995 limitiert.

Diese partiellen Schlechterstellungen seien geringfügig und angesichts der wirtschaftlichen Situation der vom KV betroffenen DDSG gerechtfertigt. Die Situation der Arbeitnehmer sei durch die Übertragung der Pensionslasten auf die ÖIAG-Pensionskasse verbessert worden, weil die Sicherung der Pensionsansprüche vom wirtschaftlichen Schicksal der DDSG nicht mehr abhängig sei. Ansonsten wären die Arbeitnehmer Gefahr gelaufen, im Zuge eines Insolvenzverfahrens über die DDSG den überwiegenden Teil ihrer Ansprüche zu verlieren. Darüber hinaus enthalte der KV eine Mindest erhöhung von 2 % jährlich, die ohne Rücksicht auf die wirtschaftlichen Gegebenheiten auszuzahlen sei. Auch dies stelle in Anbetracht der beträchtlichen wirtschaftlichen Schwierigkeiten der DDSG-Gruppe einen erheblichen Vorteil dar.

Der Antragsgegner hat zu diesem Feststellungsantrag keine Äußerung erstattet.

Rechtliche Beurteilung

Der Feststellungsantrag ist teilweise berechtigt.

Zunächst ist vorauszuschicken, daß Gegenstand eines besonderen Feststellungsverfahrens nach § 54 Abs 2 ASGG nur die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Rechten oder Rechtsverhältnissen sein kann. Damit sind die von der Rechtsprechung insbesondere zur Frage der Bestimmtheit von Feststellungsbegehren entwickelten Grundsätze auch auf die besonderen Feststellungsverfahren anzuwenden (siehe Gamerith, Die besonderen Feststellungsverfahren nach § 54 ASGG, DRDA 1988, 303 ff [308]). In Feststellungsklagen muß das festzustellende Recht oder das Rechtsverhältnis inhaltlich und umfänglich genau und zweifelsfrei bezeichnet werden; dies ergibt sich aus dem Zweck und der Funktion der Feststellungsklage und ihrer Rechtskraftwirkung (JBl 1979, 602; 9 Ob A 238/89; Fasching III 30). Zeigt man darüber hinaus in Betracht, daß das festzustellende Rechtsverhältnis für den vom Antragsteller bezeichneten Personenkreis von Bedeutung sein muß, daß sich aber im KV vom 23. September 1991 zahlreiche Regelungen finden, die nicht auf die im Feststellungsantrag genannten aktiven Arbeitnehmer, sondern auf Bezieher von Pensionsleistungen anzuwenden sind, dann ist das auf die generelle Feststellung der Wirksamkeit des KV vom 23. September 1991 gerichtete Feststellungsbegehrungen wegen seiner zu weiten Fassung und mangelnden Bestimmtheit kein tauglicher Gegenstand eines Feststellungsverfahrens nach § 54 Abs 2 ASGG. Das Begehr auf Feststellung der Gültigkeit und Wirksamkeit des KV vom 23. September 1991 war daher abzuweisen.

Es bleibt zu prüfen, ob die konkreter gefaßten, auf den im Feststellungsantrag genannten Personenkreis zutreffenden Begehren laut Punkt a und b des Feststellungsantrages berechtigt sind. Mit dem vorliegenden KV haben die Kollektivvertragsparteien eine kollektivvertragliche Pensionsregelung abgeändert. Wie der OGH in der Entscheidung DRDA 1992, 300 (zustimmend Resch) = RdW 1991, 336 (kritisch Runggaldier) ausgesprochen hat, wurde mit der Ausdehnung der Regelungsbefugnis auf die Änderung kollektivvertraglicher Rechtsansprüche (gemäß § 2 Abs 2 Z 2 ArbVG) der aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmer in § 2 Abs 2 Z 3 ArbVG klargestellt, daß auch Ruhegeldregelungen zulässiger Inhalt eines Kollektivvertrages sein können. Ruhegeldregelungen sind zufolge ihres unbestrittenen Entgeltcharakters als aus dem Arbeitsverhältnis entspringende Rechtsansprüche im Sinn des § 2 Abs 2 Z 2 ArbVG zu beurteilen. Eine Arbeitgeberleistung mit Entgeltcharakter ist das betriebliche Ruhegeld aber nur insoweit, als es durch Arbeitgeber-Beiträge finanziert wurde. Nur im Umfang der Finanzierung durch den Arbeitgeber können die Ruhegeldregelungen daher dem aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Entgeltanspruch zugerechnet werden. Hingegen kann die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Leistung von Beiträgen für seine Altersversorgung nicht aus dem Arbeitsverhältnis abgeleitet werden und bildet daher nicht den typischen Inhalt des Arbeitsvertrages. Eine derartige in einem Kollektivvertrag ausgesprochene Verpflichtung ist unwirksam.

Mit § 5 Abs 1 der Pensionsordnung wurde dem Bediensteten eine Beitragsleistung von 1 % Bemessungsgrundlage bis zur jeweiligen Höchstbemessungsgrundlage der Sozialversicherung und von 4 % soweit die Bemessungsgrundlage diese überstieg, auferlegt; diese Beitragsleistung wurde mit Kollektivvertrag vom 22. Dezember 1987 auf 2 % bzw 8 % angehoben. Soweit die Arbeitnehmer aufgrund dieser unwirksamen kollektivvertraglichen Bestimmung Beiträge geleistet haben, steht ihnen ein Rückforderungsanspruch zu, den die Kollektivvertragsparteien weder beseitigen noch einschränken können (vgl. RdW 1992, 244 = WBI 1992, 194). Da der Feststellungsantrag jedoch nicht Rückforderungsansprüche der Arbeitnehmer, sondern die Einschränkung erworbener und künftiger Pensionsansprüche zum Gegenstand hat, führt die Anwendung der dargelegten Grundsätze dazu, daß die Kollektivvertragsparteien die Ansprüche keinesfalls unter jenes Ausmaß einschränken können, das dem Anspruch des Arbeitnehmers auf Rückforderung seiner Beiträge entspricht. Da gemäß Punkt I b 3) KV zumindest ein

Kapitalbetrag an die Pensionskasse zu übertragen ist, der den nach einer pauschalen Berechnungsformel ermittelten, mit 6 % p.a. vorschüssig verzinsten Eigenbeiträgen zuzüglich eines Zuschusses von 50 % der unverzinsten Eigenbeiträge, zumindest aber den tatsächlich geleisteten, zu 6 % verzinsten Eigenbeiträgen entspricht, bestehen gegen die kollektivvertragliche Regelung aus der Sicht eines (absolut) unzulässigen Eingriffes in die den Eigenbeiträgen der Arbeitnehmer entsprechenden Anwartschaften keine Bedenken.

Die Kollektivvertragsparteien haben demnach mit der im Kollektivvertrag getroffenen Regelung die ihnen durch § 2 ArbVG eingeräumte Regelungsbefugnis nicht überschritten, sodaß auf den weiteren Einwand einzugehen ist, die Kollektivvertragsparteien hätten in unzulässiger Weise in wohlerworbene Rechte eingegriffen. Nach herrschender Auffassung trifft die Kollektivvertragsparteien - anders als den Arbeitgeber - nicht die Gleichbehandlungspflicht; sie sind aber bei Gestaltung des Kollektivvertrages an die Grundrechte, insbesondere an den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz gebunden (siehe Strasser in Spielbüchler-Florella-Strasser Arbeitsrecht II 3 141 f mWh, Spielbüchler in Spielbüchler-Florella-Strasser Arbeitsrecht I 3 243; Strasser, Betriebspension und Gleichbehandlung 15). Hierbei ist mit der herrschenden Lehre schon mangels Zugehörigkeit der normativen kollektivvertraglichen Rechtssetzung zur Hoheitsverwaltung (siehe insbesondere Pernthaler, Verfassungsrechtliche Probleme der autonomen Rechtssetzung im Arbeitsrecht, ZÖR 1967, 45 ff [61, 74 f, 76 f]) lediglich von einer mittelbaren Drittewirkung der Grundrechte vor allem im Wege der Konkretisierung der wertausfüllungsbedürftigen Generalklauseln des Zivilrechtes (insbesondere § 879 ABGB) auszugehen (siehe Bydlinski,

Der Gleichheitsgrundsatz im österreichischen Privatrecht, 1. ÖJ 1/1 149 f; Pernthaler aaO, 62 ff, 73 sowie 79; Holzer, Strukturfragen des Betriebsvereinbarungsrechtes [1982], 79 f; Griller, Grundrechtschutz für Betriebspensionen? Runggaldier/Steindl, Handbuch zur betrieblichen Altersversorgung 117 ff [124 f]; Strasser, Betriebspension und Gleichbehandlung, 16 f; vgl. Novak, Zur Drittewirkung der Grundrechte, EuGRZ 1984, 133 ff [145]; Rummel in Rummel ABGB 2 § 859 Rz 18; Kozol-Welser Grundriß I 9 30 f). Die mittelbare Drittewirkung der Grundrechte auf die Rechtsverhältnisse zwischen Privatrechtssubjekten im Wege der Konkretisierung der Generalklauseln des Zivilrechtes ermöglicht und gebietet eine Differenzierung der Schutzintensität je nach der konkreten Unterlegenheitssituation des Trägers der gefährdeten Persönlichkeitsinteressen. Nur in extrem gelagerten Ausnahmsfällen kann die Schutzintensität die gleiche sein wie gegenüber dem Staat, nicht aber in Fällen, in denen eine ähnlich krasse Unterlegenheit zwischen Privaten nicht besteht oder durch den Markt oder durch konkrete rechtliche Vorkehrungen zureichend ausbalanciert ist (siehe Bydlinski, Thesen zur Drittewirkung von Grundrechten im Privatrecht in Rack, Grundrechtsreform [1985], 173 ff [182 f]).

Die Kollektivvertragsparteien haben daher im Rahmen ihrer Befugnis, einen abgeschlossenen Kollektivvertrag zu ändern und eine getroffene Regelung zu verschlechtern, die Grundrechte der betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu beachten, wobei bei einem Eingriff in auf Kollektivvertrag beruhende Anwartschaften der Eigentumschutz nach Artikel 5 StGG und Artikel I des 1. ZP MRK sowie der verfassungsrechtliche Gleichheitssatz nach Art 7 B-VG in Betracht kommen (siehe auch Strasser in Florella-Spielbüchler-Strasser, Arbeitsrecht II 3 141 f). Soweit mit dem vorliegenden Kollektivvertrag lediglich der Erwerb künftiger Anwartschaften durch Arbeitgeberbeiträge eingestellt wurde, wurde keine bereits bestehende, eigentumsrechtlich relevante Rechtsposition eingeschränkt, sodaß nur eine Prüfung unter dem Gesichtspunkt des Gleichheitssatzes in Betracht kommt. Da das Vertrauen der Arbeitnehmer, die dem Betrieb im Hinblick auf die zugesagte Betriebspension schon durch lange Zeit die Treue gehalten haben und zufolge ihres vorgerückten Alters kaum mehr in der Lage sind, mit dem Wechsel in eine andere Tätigkeit weitere Anwartschaften zu erwerben, stärker zu schützen ist als das von Arbeitnehmern, die kürzer beschäftigt sind (siehe VfSIg 11.309 vom 18. März 1987 = ZAS 1987, 174 [Tomandl]), die generelle Einstellung des Erwerbes künftiger Anwartschaften aber die letztgenannten Arbeitnehmer tendenziell stärker trifft als jene Arbeitnehmer, deren Anwartschaften zufolge längerer Beschäftigung einen erheblichen Teil des möglichen Höchstausmaßes erreichen, erscheint die kollektivvertragliche Regelung ausgewogen.

Da bereits erwähnte, auf Kollektivvertrag beruhende und damit privatrechtliche Anwartschaften als vermögenswerte Positionen unter den Eigentumschutz fallen, ist der Eingriff in diese Anwartschaften auch unter diesem Gesichtspunkt zu prüfen (siehe Griller aaO 122 f;

W.Schwarz, Gedanken zur Betriebspension ÖJZ 1990, 231 ff [236];

Runggaldier, Verschlechterung von Ruhegeldordnungen in Runggaldier/Steindl, Handbuch zur betrieblichen

Altersversorgung 157 ff [182 f]; vgl. Aicher, Entsprüchen die Bestimmungen über die Enteignung, insbesondere nach dem Bundesstraßengesetz, und ihre Praxis dem Grundrechtschutz? 9. ÖJT I/1 26). Bloße Eigentumsbeschränkungen sind zulässig, soweit sie durch das öffentliche Interesse sachlich gerechtfertigt sind und nicht den Wesensgehalt des Grundrechtes berühren (siehe VfSlg 8.981/1980;

9.189/1981 sowie 12.227/1990; Spielbüchler in Rummel ABGB2 § 365 Rz 4). Überträgt man diese Grundsätze auf einen Betrieb betreffende kollektivvertragliche Regelungen, dann ist das Sachlichkeitsgebot bei Vorliegen von berücksichtigungswürdigen Interessen des Betriebes und der Arbeitnehmer erfüllt (siehe Runggaldier aaO 183 f; Griller aaO 148 f). Das Vorliegen eines ausreichenden sachlichen Grundes nicht nur für die Einstellung des Erwerbes künftiger Anwartschaften durch Arbeitgeberbeiträge, sondern auch für die Einschränkung bereits erworbener Anwartschaften kann bei Zugrundelegung des von der Antragstellerin vorgebrachten Sachverhaltes (§ 54 Abs 4 ASGG) nicht zweifelhaft sein. (Das Unternehmen sei ohne laufende Zuwendungen des Eigentümers nicht lebensfähig gewesen und trotz laufender namhafter Zuwendungen schon seit 1988 nicht mehr in der Lage gewesen, die zur Deckung erteilter Pensionszusagen erforderlichen Rückstellungen zu bilden; der Eigentümer sei nicht mehr bereit gewesen, die für die Deckung der Pensionslasten erforderlichen Mittel bereitzustellen, sodaß die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens unausweichlich gewesen wäre, wäre nicht durch den vorliegenden Kollektivvertrag die Übertragung der Pensionslasten auf die ÖIAG-Pensionskasse ermöglicht worden.) Zieht man in Betracht, daß im Fall der Insolvenz Anwartschaften gemäß § 3 Abs 5 IESG nur begrenzt gesichert sind, dann ist auch eine erhebliche Einschränkung bereits erworbener Anwartschaften zur Abwendung einer ansonsten unausweichlichen Insolvenz gerechtfertigt, zumal den Anwartschaftsberechtigten statt des bedingten Anspruches gegen einen kaum leistungsfähigen Arbeitgeber ein solcher Anspruch gegen eine vom wirtschaftlichen Schicksal des Arbeitgebers unabhängige Pensionskasse verschafft wird. Vor Beurteilung der Frage, ob der Wegfall der Anwartschaft auf die bedingte Pension den Wesenskern des betrieblichen Pensionsanspruches betrifft, ist die Rechtsnatur dieser Pension zu klären. § 16 Abs 1 der Pensionsvereinbarung bestimmt nun über die den Gegenstand von Punkt b) des Feststellungsantrages bildende "bedingte Pension", daß eine solche im Ausmaß des - gemäß § 3 nach Beitragsjahren gestaffelten - Gesamtbezuges gebührt, wenn a) das Dienstverhältnis nach vollendetem 60. Lebensjahr (bei weiblichen Bediensteten nach vollendetem 55. Lebensjahr) und 35 Beitragsjahren beendet wird; b) das Dienstverhältnis nach ununterbrochener 15 jähriger Beitragsleistung durch Kündigung durch die Gesellschaft endet, ohne daß der Versicherungsfall der Berufsunfähigkeit (Invalidität) oder des Alters nach der gesetzlichen Pensionsversicherung eingetreten ist. Da sich die Anspruchsvoraussetzungen nach § 16 Abs 1 lit a Pensionsvereinbarung mit den Anspruchsvoraussetzungen für die erst nach Abschluß dieser Vereinbarung mit der 8. ASVG-Novelle BGBl 294/1960 geschaffene vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253 b ASVG decken, beschränkt sich der praktische Anwendungsbereich der bedingten Pension auf die Fälle des § 16 Abs 1 lit b Pensionsvereinbarung. Diese Leistung soll weder die gesetzliche Pension ergänzen noch der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung dienen und ist sohin mit der Administrativpension im Bankenbereich vergleichbar. Da der unabhängig von den üblichen Versorgungsfällen Alter und Invalidität zugesicherte Anspruch auf bedingte Pension gemäß § 16 Abs 1 lit b Pensionsvereinbarung kein typischer Teil einer betrieblichen Altersversorgung ist und dem Berechtigten an der möglichst weitgehenden Aufrechterhaltung der Anwartschaft auf Zuschußpension ein schutzwürdigeres Interesse zuzubilligen ist als an der notwendigerweise zu Lasten dieser Anwartschaft gehenden Aufrechterhaltung auch der Anwartschaft auf bedingte Pension, berührt die Einschränkung der Anwartschaften auf die Zuschußpension (unter Wegfall der "bedingten Pension") nicht den Wesenskern der betrieblichen Altersversorgung. Hierbei ist auch darauf Bedacht zu nehmen, daß der Wegfall der bedingten Pension - anders als der Wegfall oder die Einschränkung der Zuschußpension - in der Regel von dem noch arbeitsfähigen Berechtigten durch Annahme einer anderen Beschäftigung ganz oder teilweise ausgeglichen werden kann. Was die Verhältnismäßigkeit des sachlich gerechtfertigten, die erworbenen Pensionsanwartschaften lediglich einschränkenden Eingriffes betrifft, ist grundsätzlich davon auszugehen, daß die Interessen der Arbeitnehmer durch ihre kollektivvertragsfähige Berufsvereinigung ausreichend vertreten wurden und von dieser nicht weitergehende Eingriffe in die Anwartschaften hingenommen wurden, als es das Wohl des Betriebes und der Arbeitnehmer unbedingt erforderte (siehe Bydlinski, Thesen zur Drittirkung von Grundrechten in Rack, Grundrechtsreform 183; Schwarz aaO 236; vgl. Griller aaO 148). Weiters ist zu prüfen, ob die Kollektivvertragsparteien bei der Einschränkung der Anwartschaften den Gleichheitsgrundsatz gewahrt haben. Wie der VfGH in der grundlegenden Entscheidung VfSlg 11.309/1987 ausgesprochen hat, verstößt eine schematische Gleichbehandlung der von einer plötzlichen Kürzung der Ruhegeldanwartschaften Betroffenen ohne Rücksicht auf die Dauer der

Berufsausübung und die dadurch bedingten unterschiedlichen Vertrauenspositionen gegen den Gleichheitsgrundsatz. Der vorliegende Kollektivvertrag differenziert nach der Dauer der erworbenen Beitragszeiten wie folgt: Für die Arbeitnehmer mit weniger als 15 anrechenbaren Dienstjahren wird lediglich der an den Eigenbeiträgen orientierte Kapitalbetrag nach Punkt I b 3) KV geleistet, für die Arbeitnehmer mit mehr als 15 Beitragsjahren orientiert sich der KV in erster Linie an der fiktiven Zuschußpension laut Punkt I b 1) KV, die zufolge Anrechnung einer erhöhten fiktiven ASVG-Pension auf den Gesamtbezug für Arbeitnehmer mit weniger als 35 Beitragsjahren geringer ist als jene für Arbeitnehmer mit mindestens 35 Beitragsjahren; weiters wurde in die Rechte des aus der Sicht einer gefestigten Vertrauensposition und der Unmöglichkeit einer anderweitigen Vorsorge am meisten schützenswerten Kreises der Empfänger einer Zuschußpension durch die Änderung der Wertsicherung der Zuschußpension von einer Bindung an die Bezüge der Aktiven auf eine jährliche Mindesterhöhung von bloß 2 % gleichfalls - wenn auch im geringeren Ausmaß - eingegriffen. Die Kollektivvertragsparteien haben damit den durch die verschieden langen Dienstzeiten geschaffenen unterschiedlichen Vertrauenspositionen ausreichend Rechnung getragen. Hiebei ist noch zu berücksichtigen, daß der Wegfall der Anwartschaft auf bedingte Pension für die betroffene Personengruppe mit einer Dienstzeit von mindestens 15 Jahren durch die günstigere Zugrundelegung einer fiktiven Zuschußpension bei Ermittlung des zu überweisenden Deckungserfordernisses zumindest teilweise ausgeglichen wird.

Schließlich ist noch darauf Bedacht zu nehmen, daß ein wenn auch geringer Teil der betroffenen Anwartschaften aus der vor Inkrafttreten des BPG am 1.Juli 1990 gemachten Leistungszusage des Arbeitgebers im Zeitraum nach Inkrafttreten des BPG erworben wurde. Nach der Übergangsbestimmung des Artikel V Abs 3 BPG ist der Eingriff in vor Inkrafttreten des Gesetzes erworbene (alte) Anwartschaften nach altem Recht, der in danach erworbene (neue) Anwartschaften nach den Bestimmungen des BPG zu beurteilen (siehe WBI 1992, 194;

Strasser, Zum Geltungsbereich und zur Rückwirkung des Betriebspensionsgesetzes DRdA 1990, 313 ff [316 f]; Schrammel BPG 242; Farny-Wöss Betriebspensionsgesetz Pensionskassengesetz, 219 f;

Krejci, Die Überleitung bestehender Betriebspensionsregelungen in das neue Betriebspensionskassensystem VersRdSch 1991, 49 ff [54]). In den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen jedoch gemäß § 1 Abs 1 BPG nur Zusagen zur gesetzliche Pensionsversicherung ergänzenden Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung, sodaß weder der Ergänzung einer gesetzlichen Pension noch der Versorgung wegen Alters- oder Invalidität dienende Leistungen nicht erfaßt sind. Sogenannte Administrativpensionen, die ausschließlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und allenfalls die Zurücklegung einer bestimmten Dienstzeit voraussetzen, sind keine Versorgungszusagen im Sinne des BPG (siehe Schrammel aaO 10 f; Farny-Wöss aaO 42 f). Auf die ausschließlich in Betracht kommende bedingte Pension nach § 16 Abs 1 lit b Pensionsvereinbarung ist daher das BPG nicht anzuwenden. Hingegen ist das BPG auf die gesetzliche Pensionsversicherung ergänzende Zuschußpension im Sinne des Abschnittes II der Pensionsvereinbarung grundsätzlich anzuwenden, wenn auch - wie oben ausgeführt - gemäß Art. V Abs 3 BPG nur auf neue Anwartschaften. Hiebei kommen insbesondere die direkte Leistungszusagen betreffenden Bestimmungen der §§ 7, 8, 9 und 10 sowie die allgemeinen Bestimmungen der §§ 18 Abs 1 und 19 BPG in Betracht.

Die Regelung über die Unverfallbarkeit der Anwartschaften nach§ 7 BPG soll sicherstellen, daß ein Arbeitgeberwechsel nicht automatisch zum Verlust der Anwartschaft führt, hingegen - wie sich aus der Regelung des § 9 BPG ergibt - aber nicht dazu, daß die auf Grund dieser Anwartschaften gebührenden Leistungen nicht eingeschränkt oder ausgesetzt werden dürften (siehe Schrammel aaO 107 sowie 120 f; Farny-Wöss aaO 121). Soweit mit dem KV der Erwerb künftiger Anwartschaften eingestellt wird, ist § 8 BPG nicht anwendbar, weil sich diese Norm nach ihrem klaren Inhalt ("kann der Arbeitgeber den Erwerb künftiger Anwartschaften nur dann einstellen [Widerruf]") nur auf einen einseitigen Widerruf durch den Arbeitgeber bezieht (siehe Schrammel aaO 122; Farny-Wöss aaO 132). Hingegen ist § 9 BPG aufgrund seiner allgemeineren Fassung ("können Leistungen nur dann und solange ausgesetzt oder eingeschränkt werden.....") nicht nur auf die einseitige Gestaltung durch den Arbeitgeber anzuwenden, sondern auf jeden Eingriff in angefallene Leistungen (siehe auch Runggaldier, Der Widerruf betrieblicher Sozialleistungen in FS Walter Schwarz 145 ff [169]. Ein Eingriff in bereits erworbene Anwartschaften ist hingegen im BPG nicht ausdrücklich vorgesehen, offenbar im Hinblick darauf, daß gemäß dem - nach § 19 BPG auch die Kollektivvertragsparteien bindenden -§ 9 BPG die Aussetzung und Einschränkung von Leistungen nicht endgültig, sondern nur befristet - solange zwingende wirtschaftliche Gründe vorliegen - zulässig ist. Ist die Aussetzung oder Einschränkung der Leistung bei Eintritt des Leistungsfalles noch aufrecht, wirkt sich dies eben auch auf bereits erworbene Anwartschaften aus. Die Frage, ob auch eine dauernde

Einschränkung erworbener Anwartschaften nach dem BPG zulässig ist (dagegen Runggaldier aaO 169), kann für den vorliegenden Fall dahingestellt bleiben, weil in den von der Antragstellerin behaupteten Anlaßfällen der weitaus größte Teil der erworbenen Anwartschaften in den Zeitraum vor Inkrafttreten des BPG fällt und nicht behauptet wurde, daß die anläßlich des Ersatzes der leistungsorientierten Direktzusage des Arbeitgebers durch eine beitragsorientierte Verpflichtung der Pensionskasse (siehe Schrammel aaO 49 ff) nach Punkt I b und c KV von der DDSG zu leistenden Überweisungsbeträge nicht einmal den Wert der geleisteten Arbeitnehmerbeiträge zuzüglich der seit 1.Juli 1990 aufgrund der Arbeitgeberbeiträge erworbenen Anwartschaften nach der Pensionsvereinbarung entsprechen.

Das bei Einschränkung oder Widerruf von Rechten nach§ 18 Abs 1 BPG zu beachtende Gleichbehandlungsgebot richtet sich an den Arbeitgeber (siehe Strasser, Betriebspension und Gleichbehandlung 4 und 15; Schrammel aaO 203; Farny-Wöss aaO 173). Wird hingegen - wie im vorliegenden Fall - in Rechte Leistungs- und Anwartschaftsberechtigter durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung eingegriffen, ist nicht der Gleichbehandlungsgrundsatz, sondern - wie oben ausgeführt - im Wege der Generalklausel des § 879 ABGB der verfassungsrechtliche Gleichheitssatz anzuwenden. Daß die Kollektivvertragsparteien bei Einschränkung der Anwartschaften den Gleichheitssatz beachtet haben, wurde oben bereits ausgeführt.

Abschließend ist zu bemerken, daß mangels Beteiligung des Antragsgegners mit der vorliegenden Entscheidung nicht über kontroversielle Rechtspositionen abgesprochen werden konnte. Dem Feststellungsantrag war daher stattzugeben.

Anmerkung

E32184 9ObA602.92

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1992:009OBA00602.92.1216.000

Dokumentnummer

JJT_19921216_OGH0002_009OBA00602_9200000_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