jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1989/1/11 9ObA516/88

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 11.01.1989

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.-Prof. Dr. Kuderna als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Gamerith und Dr. Maier sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Robert Müller und Dr. Bernhard Schwarz als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der antragstellenden Partei Ö*** G*** FÜR D*** G***

M***-B***-E***, Wien 4., Plößlgasse 15, vertreten durch Dr. Karl Safron, Rechtsanwalt in Klagenfurt, wider den Antragsgegner F*** DER B*** UND E*** I***, Wien 1.,

Goethegasse 3, über den gemäß § 54 Abs 2 ASGG gestellten Feststellungsantrag in nichtöffentlicher Sitzung folgenden

Beschluß

gefaßt:

Spruch

Der Antrag der antragstellenden Partei, festzustellen, daß den ehemaligen Mitarbeitern der K*** bzw. der Nachfolgefirmen der letztgewährte Pensionszuschuß vor Kürzung bzw. Einstellung des Pensionszuschusses zusteht, wird abgewiesen.

Text

Begründung:

Der Antragsteller ist eine kollektivvertragsfähige Körperschaft der Arbeitnehmer im Sinne des§ 4 Abs 2 ArbVG. Die Kollektivvertragsfähigkeit wurde ihm vom Obereinigungsamt im Jahr 1957 zuerkannt; diese Zuerkennung gilt gemäß § 165 ArbVG auch nach dem Inkrafttreten des ArbVG weiter (9 Ob A 507/88 ua). Der Antragsgegner ist eine zur gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitgeber berufene Körperschaft im Sinne des § 4 Abs 1 ArbVG. Beide Parteien sind daher im Sinne des § 54 Abs 2 erster Satz ASGG als Parteien des gegenständlichen besonderen Feststellungsverfahrens legitimiert.

Der Antragsteller führt zur Begründung seines aus dem Spruch ersichtlichen Feststellungsantrages aus, daß zwischen ihm und Mitgliedsunternehmen des Antragsgegners (nämlich der V***-A*** W*** UND P*** Gesellschaft mbH bzw. der Nachfolgerin A*** D*** Gesellschaft mbH in Ferlach sowie einiger Töchter der V***-A*** AG) die - jeweils mehr als drei Arbeitnehmer betreffende - Frage strittig geworden ist, ob ehemaligen Mitarbeitern trotz einer mit Schreiben vom 25. August 1986 angekündigten Einstellung des bisher freiwillig gewährten Pensionszuschusses weiterhin ein Anspruch auf diesen Bezug zusteht. Der Antragsteller stützt seinen Antrag (in Verbindung mit den vorgelegten Urkunden) auf folgenden Sachverhalt (§ 54 Abs 4 ASGG):

Grundlage der betrieblichen Pensionsleistung war ein Schreiben vom 31. März 1972, mit welchem die Unternehmensleitung "Richtlinien über die Gewährung von Pensionszuschüssen an Arbeiter und Angestellte des

Konzerns der OeAMG" herausgab. In diesen Richtlinien waren die Anspruchsvoraussetzungen, die Einrechnung von Dienstzeiten, die Ruhegenußbemessung und die Gewährung eines Mindestzuschusses enthalten. Punkt 6 dieser Richtlinien lautete:

"Freiwilligkeit des Pensionszuschusses:

Der gemäß Abs 4 und 5 dieser Richtlinien ermittelte gesellschaftliche Pensionszuschuß bzw. Mindestpensionszuschuß wird freiwillig gegen jederzeitigen Widerruf zuerkannt. Auch durch wiederholte Auszahlung eines Pensionszuschusses erwächst kein Rechtsanspruch" (Beilage 1).

Mit Betriebsvereinbarungen vom 7. Mai 1975 und 30. August 1976 wurde zwischen dem Vorstand und dem Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat der Kärntnerischen Eisen- und Stahlwerks AG, Ferlach, kurz K***, eine Teuerungsabgeltung für ehemalige Arbeitnehmer, "welche einen gesellschaftlichen freiwilligen, jederzeit widerruflichen Pensionszuschuß erhalten", festgelegt (Beilagen 2 und 3).

Am 4. Mai 1977 schlossen die K*** und der Angestellten- und Arbeiterbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung ab, in der es unter anderem heißt:

"Für alle ehemaligen Arbeitnehmer der K***, welche nach den Richtlinien über die Gewährung von Pensionszuschüssen an Arbeiter oder Angestellte des Konzerns der OeAMG vom 31. März 1972 einen Pensionszuschuß erhalten, wird dieser sowie auch der Mindestzuschußbetrag ab 1. April 1977 generell um 5 % erhöht" (Beilage 4).

Mit Betriebsvereinbarung vom 15. September 1978 vereinbarten die K*** und der Angestellten- und Arbeiterbetriebsrat neue Richtlinien für die Gewährung von Pensionszuschüssen. Punkt 6 dieser Richtlinien enthält wiederum den schon aus dem Schreiben vom 31. März 1972 ersichtlichen Widerrufsvorbehalt:

"Freiwilligkeit des Pensionszuschusses:

Der gemäß Abs 4 und 5 dieser Richtlinien ermittelte gesellschaftliche Pensionszuschuß bzw. Mindestpensionszuschuß wird freiwillig gegen jederzeitigen Widerruf zuerkannt. Auch durch die wiederholte Auszahlung eines Pensionszuschusses erwächst kein Rechtsanspruch" (Beilage 5).

Am 18. Dezember 1985 schlossen die V***-A*** W*** UND P*** Gesellschaft mbH und der Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat des Werkes Ferlach eine Betriebsvereinbarung, mit welcher sie die bisher geltenden Richtlinien über die Gewährung von Pensionszuschüssen an Arbeiter und Angestellte des Konzerns der OeAMG vom 31. März 1972, in der Fassung vom 15. September 1978, mit Wirkung vom 31. Dezember 1985 außer Kraft setzten (Beilage 6).

Sämtliche Arbeitnehmer wurden bei den verschiedenen Unternehmensumgründungen, Vereinigungen oder Neugründungen (K***-V***-A*** W*** UND P*** Gesellschaft mbH-A*** D*** Gesellschaft mbH) vom jeweiligen Nachfolgeunternehmen mit sämtlichen arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüchen übernommen. Die angeführten Pensionsregelungen erfolgten entweder durch Rundschreiben des Vorstandes oder durch Richtlinien, die in ihrem gesamten Umfang, also einschließlich der Widerrufsklausel, offenbar nur den mit der Berechnung betrauten Personen bekannt waren. Der ganz überwiegenden Anzahl der Arbeitnehmer wurden diese Rundschreiben weder ausgehändigt noch allgemein, etwa durch Aushang am Schwarzen Brett, kundgemacht, so daß sie im Detail keine Kenntnis hatten. Auch die betrieblichen Regelungen über Pensionsleistungen wurden den Arbeitnehmern im einzelnen nicht bekannt gegeben. In Betriebszeitungen und Verlautbarungen des Betriebsrats wurden nur die Anspruchsvoraussetzungen und die Berechnung erklärt und die jeweils angepaßten Tabellen veröffentlicht. Auf den Widerrufsvorbehalt und den Umstand, daß kein Rechtsanspruch auf den Pensionszuschuß besteht, wurde nie hingewiesen.

Der aus dem Spruch ersichtliche Feststellungsantrag bezieht sich auf folgende Arbeitnehmer:

Das Arbeitsverhältnis "begann im Jahr 1970 bzw. früher oder später". Die K*** bzw. deren Nachfolgeunternehmen führten bis in die späten Siebzigerjahre ständig Werbeaktionen durch, um Arbeitnehmer anzuwerben. Das Unternehmen war daran interessiert, hochqualifizierte Facharbeiter und Angestellte zu erhalten und zu bekommen. Als wesentliches Werbemittel stand das Argument der Sozialleistungen, insbesondere des Pensionszuschusses, im Vordergrund. Oftmals drohte der Abschluß eines Arbeitsvertrages wegen des zu geringen Entgeltangebotes zu scheitern. Der für den Abschluß des Arbeitsvertrages zuständige Personalsachbearbeiter wies ständig auf die hohen sozialen Leistungen der K*** und auch auf die Gewährung von Zuschüssen zur Pension hin. Allen Arbeitnehmern

wurde der Mechanismus des Pensionszuschusses in groben Zügen erklärt, ohne daß sie im einzelnen darauf hingewiesen wurden, daß dieser Pensionszuschuß auf freiwilliger Basis beruhe und jederzeit widerruflich sei. Keinem Arbeitnehmer wurde erklärt, daß kein Rechtsanspruch auf den Pensionszuschuß bestehe.

Nach Beginn des Arbeitsverhältnisses erhielt der Arbeitnehmer einen Dienstzettel, aus dem das zugesagte Entgelt ersichtlich war. Ein Hinweis auf eine allenfalls einzelvertragliche Pensionszusage fehlt. Es war bekannt, daß jeder Arbeitnehmer, der in Pension ging (gemeint wohl: wenn er die Anwartschaftszeiten erfüllte), einen Pensionszuschuß erhielt.

Zur Illustration des Vorgehens des Arbeitgebers verweist der Antragsteller in seinem Antrag und in seinen ergänzenden Ausführungen noch auf die von ihm vorgelegten Schreiben der A*** D*** Gesellschaft mbH, aus denen sich für den Sachverhalt wesentlich noch folgendes ergibt:

Beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erhielt der Arbeitnehmer ein Schreiben, in dem es heißt: "Zur wirtschaftlichen Verbesserung Ihres Lebensunterhaltes gewähren wir Ihnen ab ..... einen freiwilligen - jederzeit widerruflichen - gesellschaftlichen Pensionszuschuß von S ..... brutto monatlich, zwölfmal jährlich .....". Mit einem weiteren Schreiben vom Dezember 1985 gab die A*** D*** Gesellschaft mbH bekannt, daß sie den Pensionszuschuß wegen der äußerst schwierigen wirtschaftlichen Situation gemäß Punkt 6 der Richtlinien vom 31. März 1972, in der Fassung vom 15. September 1978, mit Wirkung vom 1. Jänner 1986 von S ..... auf

S ..... kürze. Im August 1986 teilte das Unternehmen den betroffenen

Pensionisten mit, daß es in Anbetracht der schwierigen wirtschaftlichen Situation den Pensionszuschuß mit Wirkung vom 1. September 1986 so lange einstellen müsse, bis es die wirtschaftliche Situation der A*** D*** wieder erlaube, diese Leistungen durchzuführen (Sammelbeilage 7).

Der Antragsteller vertritt die Rechtsansicht, daß der im Antrag umschriebenen Personengruppe ein uneingeschränkter Rechtsanspruch auf den betrieblichen Pensionszuschuß zustehe. Den betroffenen Arbeitnehmern sei auf Grund der Zusage schon bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis ein einzelvertraglicher Anspruch des Unternehmens gemäß den jeweiligen Richtlinien erwachsen. Dazu komme das Verhalten des Arbeitgebers, Mitarbeiter mit Sozialleistungen, insbesondere Pensionszuschüssen, anzuwerben, ferner Pensionszuschüsse auszuzahlen, Vorbehalte nie kundzutun und wenn, dann so, daß der einzelne Arbeitnehmer keine Kenntnis gehabt habe. Schon auf Grund dieser betrieblichen Übung könne die Vorgangsweise des Unternehmens nur als uneingeschränkte Verpflichtung zur Pensionszuschußleistung verstanden werden. Die dadurch entstandenen einzelvertraglichen Ansprüche hätten durch die Betriebsvereinbarung vom 18. Dezember 1985 nicht mehr beseitigt werden können. Da die Arbeitnehmer von der Existenz des Pensionsstatuts und seiner allgemeinen Anwendung im Unternehmen gewußt hätten und Änderungen dieses Statuts über Rundschreiben oder Aushang bekannt gemacht worden seien, hätten alle Arbeitnehmer davon ausgehen können, daß dieses Pensionsstatut auch auf ihr Arbeitsverhältnis angewendet werde. Dabei habe es gereicht, daß den Arbeitnehmern diese Übung nur in ihren Grundzügen bekannt geworden sei. Einzelheiten hätten sie nicht wissen müssen. Die Arbeitnehmer hätten den diesbezüglichen Antrag des Arbeitgebers zustimmend zur Kenntnis genommen. Eine Einstellung der Pensionszuschußzahlungen hätte sohin zu ihrer Wirksamkeit des Einverständnisses der betroffenen Arbeitnehmer bedurft.

In sämtlichen anderen Gesellschaften im Bereich der V*** bzw. im Eigentum der R*** Ö*** seien die Pensionszuschüsse abgefunden worden. Die Benachteiligung der vom gegenständlichen Antrag betroffenen Arbeitnehmer sei eine grobe Ungleichbehandlung, da ihre Pensionszuschüsse ohne Abfindung eingestellt worden seien. Der Antragsgegner beantragte die Abweisung des Feststellungsantrags. Unabhängig davon, ob es sich bei den Pensionszuschüssen um eine Leistung auf Grund einer einzelvertraglichen Zusage oder auf Grund einer Betriebsvereinbarung gemäß § 29 ArbVG handle, sei ihnen stets der Vorbehalt der Freiwilligkeit und der jederzeitigen Widerrufbarkeit zugrundegelegen. Selbst wenn man dieses Wissen der Arbeitnehmer verneinen möchte, sei jedenfalls beim Ausscheiden aus dem Unternehmen eine Einzelvereinbarung über die Gewährung eines widerruflichen Pensionszuschusses zustandegekommen. Die Arbeitnehmer hätten die jeweiligen Zuerkennungsschreiben stillschweigend angenommen. Darüber hinaus hätten alle betroffenen Arbeitnehmer durch die widerspruchslose Hinnahme des Kündigungsschreibens zum 1. Jänner 1986 anerkannt, daß ihnen die jeweiligen Richtlinien bekannt und der Pensionszuschuß jederzeit widerrufbar sei. Was den Rechtsgrund der verpflichtenden Betriebsübung betreffe, sei vom Antragsteller kein Sachverhalt behauptet worden, aus dem ein auf die Arbeitnehmer als Adressaten abzielendes

Erklärungsverhalten des Unternehmens abgeleitet werden könnte. Wenn sich die Betroffenen über die Einzelheiten der Pensionsregelung nicht informiert haben, müßten sie diese vollinhaltlich gegen sich gelten lassen. Ein Einblick in das Zuerkennungsschreiben hätte genügt, um dem Arbeitnehmer die Widerruflichkeit der Pensionszusage vor Augen zu führen. Soweit vom Personalsachbearbeiter mit Mitteilungen über Pensionszuschußleistungen geworben worden sei, seien diese Erklärungen nur als Ergänzung des allgemeinen Wissensstandes um die Sozialleistungen anzusehen.

Die unterschiedliche Behandlung der vom Antrag betroffenen Arbeitnehmer gegenüber Arbeitnehmern anderer Gesellschaften der V*** bzw. im Eigentum der R*** Ö*** liege daran, daß es sich hinsichtlich der Unternehmungen um verschiedene Arbeitgeber mit verschiedenen Arbeitnehmern handle und auch die Sachlage verschieden sei. Im übrigen stehe nicht fest, ob eine nur temporäre Aussetzung der Pensionszuschußleistung für die Betroffenen überhaupt nachteiliger zu werten sei als die gänzliche Einstellung und der Zahlung eines einmaligen Abfindungsbetrages.

Rechtliche Beurteilung

Der Feststellungsantrag ist nicht berechtigt.

Vorauszuschicken ist, daß der Antrag in den Wirkungsbereich des Antragstellers (§ 54 Abs 2 ASGG) fällt. Dieses Tatbestandsmerkmal des § 54 Abs 2 ASGG ist so wie in § 54 Abs 1 ASGG im Sinne des persönlichen Wirkungsbereiches, hier also mitgliederbezogen zu verstehen. Der Wirkungsbereich der einzelnen Fachgewerkschaften erstreckt sich aber nicht nur auf ihre Mitglieder, sondern auch auf nicht kollektivvertragsangehörige Arbeitnehmer eines kollektivvertragsangehörigen Arbeitgebers (§ 12 ArbVG; RdW 1986, 53). Der Wirkungsbereich des Antragstellers erfaßt in diesem weiteren Rahmen, ebenso wie nach § 54 Abs 1 ASGG, nicht nur aktive Arbeitnehmer, sondern auch Personen, die zu einem kollektivvertragsangehörigen Arbeitgeber früher in einem Arbeitsverhältnis gestanden sind (§ 51 Abs 1 ASGG), also im Zeitpunkt der Antragstellung bereits Pensionisten waren, wenn das Verfahren zumindest Nachwirkungen aus dem seinerzeitigen Arbeitsverhältnis betrifft (Gamerith, Die besonderen Feststellungsverfahren nach § 54 ASGG, DRdA 1988, 303 !307 ; aM Eypeltauer, Das besondere Feststellungsverfahren nach§ 54 Abs 1 ASGG, JBl 1987, 490 !493). Der mit der Schaffung des § 54 ASGG verfolgte Gesetzeszweck, durch die Testverfahren eine streitvermindernde Wirkung auf die Ansprüche der betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erzielen, trifft ganz besonders auch für die Klärung von Streitfragen zu, die betriebliche Ruhegeldzahlungen an ehemalige Arbeitnehmer betreffen; es entspricht daher der Absicht des Gesetzgebers, das besondere Feststellungsverfahren auch für solche Rechtsfragen zuzulassen. Gemäß § 54 Abs 4 ASGG ist über den Feststellungsantrag auf der Grundlage des darin angegebenen Sachverhaltes zu entscheiden. Dazu gehören auch jene Fakten, die den vom Antragsteller zur Unterstützung seines Vorbringens vorgelegten Urkunden im Rahmen dieses Vorbringens zweifelsfrei zu entnehmen sind. Aus der vom Antragsteller auf diese Weise behaupteten Entwicklung der betrieblichen Pensionsleistungen in der K*** und ihren Nachfolgeunternehmen (im folgenden auch kurz: Arbeitgeber) ergibt sich, daß es bis zum Jahre 1972 keinerlei Zusagen auf Gewährung eines Pensionszuschusses gegeben hat. Erst mit dem Schreiben des Vorstands vom 31. März 1972, sohin einer einseitigen Erklärung des Arbeitgebers, kam es zur Erlassung von sogenannten Richtlinien über die Pensionszuschußgewährung. Eine rechtlich relevante Beteiligung von Belegschaftsvertretern setzte erst mit den Betriebsvereinbarungen vom 7. Mai 1975, 30. August 1976 und 4. Mai 1977 über die Valorisierung der Höhe des Zuschusses und schließlich mit dem Abschluß der Betriebsvereinbarung vom 15. September 1978 ein. Nach den maßgeblichen Behauptungen wurden auch die betrieblichen Regelungen über die Pensionsleistungen den Arbeitnehmern im einzelnen nicht bekannt gegeben. Es ist daher mangels behaupteter Kundmachung der Betriebsvereinbarungen gemäß § 30 Abs 1 ArbVG (§ 89 Z 2 ArbVG) davon auszugehen, daß die Betriebsvereinbarungen zwar gültig, jedoch nicht mit normativer Kraft ausgestattet waren (vgl. Strasser in Floretta-SpielbüchlerStrasser, Arbeitsrecht2 II 327; Cerny ArbVG8 § 30 Erl 1 und 2).

Als rechtliche Grundlage einer Betriebspension werden in der Lehre (Eichinger, Rechtsgrundlagen und Ausgestaltungsmöglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung in Runggaldier-Steindl, Handbuch zur betrieblichen Altersversorgung 85 !90 ff) der Einzelvertrag, die - gelegentlich als Auslobung gedeutete - Betriebsübung, das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot, die Betriebsvereinbarung sowie der Kollektivvertrag genannt. Runggaldier (Möglichkeiten und Grenzen der Verschlechterung betrieblicher Ruhegeldordnungen aaO 157 individualrechtlichen Zusage, der Betriebsvereinbarung und des Kollektivvertrages. Von diesen Entstehungsgründen scheiden die mit normativer Wirkung ausgestattete Betriebsvereinbarung und der Kollektivvertrag auf der Grundlage des für den Obersten Gerichtshof bindenden Sachverhalt von vornherein aus. Auch ein die Verletzung des arbeitsrechtlichen

Gleichbehandlungsgebotes begründender Sachverhalt wurde nicht behauptet.

Der behauptete Anspruch der vom Feststellungsantrag betroffenen Arbeitnehmer ist aber auch weder unter dem Gesichtspunkt eines Einzelvertrages noch unter dem der Betriebsübung begründet. Für das Zustandekommen eines Vertrages über Pensionsleistungen ist ein den Bestimmtheitserfordernissen eines Vertrages (§ 869 ABGB) entsprechendes Anbot des Arbeitgebers (etwa in Form einer Pensionsordnung) und dessen Annahme durch die einzelnen Arbeitnehmer erforderlich. Ist die zu erbringende Leistung völlig unbestimmt, so kommt der Vertrag nicht zustande (Koziol-Welser, Grundriß8 I 204 f; Runggaldier aaO 160).

Nach dem hier maßgeblichen Sachverhalt hat der Arbeitgeber in Richtlinien und Rundschreiben Pensionszusagen gemacht, die keinen Zweifel daran lassen, daß die enthaltenen Begünstigungen bei Zutreffen der näher festgesetzten Voraussetzungen allen gegenwärtigen und zukünftig eingestellten Arbeitnehmern gewährt werden sollten. Die somit an alle Arbeitnehmer beabsichtigte Erklärung erfolgte jedoch "ohne Anerkennung eines Rechtsanspruchs" und "freiwillig gegen jederzeitigen Widerruf". Der Inhalt dieser Pensionszusage war jedenfalls derart festgesetzt, daß er dem Bestimmtheitserfordernis des § 869 ABGB entsprochen hat. Durch die ausdrückliche oder stillschweigende Annahme eines solchen Anbots wären daher mit allen hier betroffenen Arbeitnehmern im Rahmen ihrer Arbeitsverträge Pensions-(Anwartschafts-)vereinbarungen zustandegekommen, die allerdings im Hinblick auf den Widerrufsvorbehalt jederzeit vom Arbeitgeber hätten widerrufen werden können.

Aus dem vom Antragsteller behaupteten, für den Obersten Gerichtshof bindenden Sachverhalt ergibt sich jedoch eine solche, alle betroffenen Arbeitnehmer erfassende Rechtsfolge nicht. Daß der Arbeitgeber die Pensionszusagen (durch Individualerklärungen oder entsprechende Kundmachungen) an alle Arbeitnehmer gerichtet hätte oder daß die Pensionszusagen durch die dem hier maßgebenden Personenkreis angehörenden Arbeitnehmer ausdrücklich angenommen worden wären, hat der Antragsteller nicht vorgebracht; eine stillschweigende Annahme kommt nach dem vorgebrachten Sachverhalt bis zur jeweiligen Zustellung der Pensionsgewährungsurkunde (Sammelbeilage 7) nur für die mit der Pensionsberechnung betrauten Arbeitnehmer in Betracht.

Der Antragsteller meint aber, die Arbeitnehmer hätten (schon vor der Zustellung des Pensionsgewährungsschreibens) das Erklärungsverhalten des Arbeitgebers nur als uneingeschränkte Übernahme der Verpflichtung zu Pensionsleistungen verstehen können. Zu einem derartigen Erklärungsverhalten wurde aber nur vorgebracht, daß der Arbeitgeber die erwähnten Rundschreiben und Richtlinien erlassen habe, die in ihrem gesamten Umfang, also einschließlich der Widerrufsklausel, offenbar nur den mit der Berechnung betrauten Personen bekannt gewesen seien; dem ganz überwiegenden Teil der Arbeitnehmer seien sie weder ausgehändigt noch allgemein kundgemacht worden, so daß sie im Detail keine Kenntnis erhalten hätten. Hingegen seien in Betriebszeitungen und Verlautbarungen des Betriebsrates nur die Anspruchsvoraussetzungen und der Berechnungsmodus erklärt und die jeweils angepaßten Tabellen veröffentlicht worden, ohne daß auf den Widerrufsvorbehalt und den fehlenden Rechtsanspruch hingewiesen worden wäre.

Dieser Sachverhalt reicht jedoch für ein die Annahme eines Vertragsanbotes ermöglichendes Erklärungsverhalten des Arbeitgebers nicht aus. Die Richtlinien und Rundschreiben blieben nach dem hier maßgeblichen Vorbringen dem "ganz überwiegenden Teil der Arbeitnehmer" unbekannt und konnten daher nicht den Gegenstand eines von den Arbeitnehmern angenommenen Erklärungsverhaltens des Arbeitgebers bilden. Soweit hingegen den übrigen ("mit der Berechnung betrauten") Arbeitnehmern diese Schriftstücke vollinhaltlich zur Kenntnis gelangt waren, umfaßte diese Kenntnis notwendigerweise auch den Widerrufsvorbehalt, so daß eine Vereinbarung nur in den Grenzen dieses Widerrufsvorbehalts entstehen konnte. Für diesen kleinen, aber vom Antrag ebenfalls umfaßten Personenkreis besteht daher schon aus diesem Grund der Feststellungsanspruch im Hinblick auf den späteren Widerruf nicht zu Recht.

Ebensowenig kann für den Antragsteller aus den Verlautbarungen des Betriebsrates über eine Pension und aus dem Fehlen eines Hinweises auf einen Widerrufsvorbehalt etwas gewonnen werden. Verlautbarungen des Betriebsrates können nämlich dem Erklärungsverhalten des Arbeitgebers grundsätzlich nicht zugerechnet werden. Daß der Arbeitgeber irgendein Verhalten eingenommen hätte, das aus bestimmten konkreten Gründen ausnahmsweise eine solche Zurechnung doch erlaubt hätte, wurde nicht vorgebracht. Das gleiche gilt für die Veröffentlichungen in der

Betriebszeitung, weil auch hier ein für die Zurechnung dieser Erklärung an die Unternehmensleitung in Betracht kommendes Verhalten nicht behauptet wurde, sowie für (unvollständige) Informationen durch Arbeitskollegen und Fachvorgesetzte.

Den vom Antragsteller behaupteten Erklärungen des Personalsachbearbeiters über den Pensionsmechanismus konnte der Einstellungswerber allenfalls entnehmen, daß vom Unternehmen eine im Rahmen genereller Richtlinien an der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Höhe des Aktiveinkommens orientierte Betriebspension gewährt werde; nicht behauptet wurde, daß in der Erklärung "in groben Zügen" die konkreten Voraussetzungen für den Anfall der Pension, insbesondere die erforderlichen Anwartschaftszeiten sowie die - wenigstens in Bruchteilen des Aktiveinkommens ausgedrückte - jeweilige Höhe der Pension enthalten gewesen seien. Die mündlichen Erklärungen des für das Unternehmen auftretenden Sachbearbeiters allein reichten daher schon mangels der erforderlichen Bestimmtheit für ein taugliches Anbot auf Abschluß einer Pensionsvereinbarung nicht aus. Der Empfänger dieser Erklärungen konnte nicht mit Grund davon ausgehen, daß ihm auf diese Weise - um ihn zum Abschluß des Arbeitsvertrages zu veranlassen - einzelvertraglich eine Betriebspension zugesagt werde. Er durfte vielmehr die Erklärungen und Erläuterungen des Sachbearbeiters nur als Hinweis auf die im Betrieb bestehende Pensionsregelung auffassen. Dem Erklärungsempfänger mußte klar sein, daß der Erklärende mit seinen Äußerungen nicht Rechte und Pflichten begründen und damit die Rechtslage gestalten, sondern nur eine im Unternehmen bestehende Rechtslage erläutern wollte. Es lag daher nicht eine einen Anspruch begründende Willenserklärung, sondern eine auf andere, im Unternehmen bestehende Rechtsgrundlagen für einen daraus abzuleitenden Rechtsanspruch verweisende Wissenserklärung vor (vgl. Bydlinski, Wissens- und Willenserklärungen im Arbeitsrecht, ZAS 1976, 84). Während bei Willenserklärungen ein weitgehender Vertrauensschutz des Erklärungsempfängers schon deswegen geboten ist, weil er den maßgeblichen Geschäftswillen des anderen nicht anders als aus dessen Verhalten erfahren kann, treffen diese Erwägungen nicht in gleicher Weise auf Wissenserklärungen zu, weil hier die Äußerungen des Partners nicht die einzige Erkenntnisquelle sind (vgl. Bydlinski aaO 130 f). Dies ist insbesondere dort der Fall, wo der Wissenserklärung des Partners zu entnehmen ist, daß es sich nicht um eine erschöpfende Information über die Rechtslage handelt.

Der nicht einmal die Hauptleistung klar und deutlich umschreibenden Erklärung des Personalsachbearbeiters konnte der Einstellungswerber daher nur entnehmen, daß bei der K*** und ihren Nachfolgeunternehmen eine betriebliche Pensionsregelung besteht und tatsächlich an ausscheidende Mitarbeiter Pensionen gewährt werden. Ein weitergehendes Vertrauen, insbesondere in Richtung einer Unwiderruflichkeit oder Unverfallbarkeit der Pensionsleistungen, wurde durch die eine vollständige Information über die bestehende Pensionsregelung gar nicht enthaltende Wissenserklärung des Sachbearbeiters nicht erweckt. Angesichts des Umstandes, daß damals an ausscheidende Arbeitnehmer, welche die Anspruchsvoraussetzungen erfüllten, ausnahmslos Pensionen gewährt wurden, kann dem Sachbearbeiter auch keine fahrlässige Verletzung der Aufklärungspflicht vorgeworfen werden, soweit er im Rahmen der aus der Sicht des Erklärungsempfängers erkennbar unvollständigen Information über die im Betrieb bestehende Pensionsregelung nicht auf deren Widerruflichkeit hinwies. Daß es den Bewerbern, die sich mit diesem nur bruchstückhaften Hinweis nicht begnügten, nicht möglich gewesen wäre, sich durch Einsichtnahme in die vom Arbeitgeber erlassenen Rundschreiben und Richtlinien über die Pensionsregelung näher zu informieren, wurde vom Antragsteller nicht behauptet (9 Ob A 503/88).

Der Hinweis auf Werbeaktionen, in denen auch auf die Betriebspension hingewiesen wurde, versagt gleichfalls, weil einerseits der Arbeitgeber jahrelang allen die Voraussetzungen erfüllenden Arbeitnehmern die versprochenen Pensionsleistungen gewährt und vom Widerrufsvorbehalt nicht Gebrauch gemacht hat, so daß eine Irreführung nicht erfolgt ist, und andererseits eine solche Aktion zur Gewinnung neuer Mitarbeiter ebenfalls kein Erklärungsverhalten des Arbeitgebers ist, das an die im Unternehmen bereits beschäftigten Arbeitnehmer gerichtet ist. Dazu kommt, daß jede Werbemaßnahme ihrem Wesen nach unvollständig ist und daher der Hinweis auf die Betriebspension keine Details enthielt, so daß aus dem Fehlen eines Widerrufsvorbehalts in der Werbung nicht schon mit Grund abgeleitet werden kann, es bestehe ein uneingeschränkter Rechtsanspruch auf derartige Leistungen oder der Arbeitgeber habe ganz auf den in den Richtlinien enthaltenen Widerrufsvorbehalt verzichtet. Es liegt daher auch kein hier rechtlich relevantes Erklärungsverhalten gegenüber den solcherart umworbenen und daraufhin in das Unternehmen des Arbeitgebers eingetretenen Arbeitnehmern vor.

Aus der vom Arbeitgeber nach dem hier maßgeblichen Sachverhalt eingehaltenen Übung der Gewährung der Pensionsleistung im Einzelfall kann ebenfalls kein zwingender Schluß auf ein Erklärungsverhalten in Richtung einer

uneingeschränkten Pensionsleistung gezogen werden. In den einzelnen Gewährungsschreiben des Arbeitgebers wurde nämlich immer ausdrücklich auf die Freiwilligkeit und jederzeitige Widerruflichkeit der Pension hingewiesen.

Zusammenfassend ist zu sagen, daß für den hier maßgeblichen Personenkreis eine (schlüssige) Vereinbarung über einen (unwiderrufbaren) Pensionsanspruch nicht zustandegekommen ist. Dem Feststellungsantrag fehlt daher aus dem Rechtsgrund des Vertrages die Berechtigung.

Zu dem gleichen Ergebnis führt aber die Beurteilung des Sachverhalts unter dem Gesichtspunkt einer betrieblichen Übung; die Frage der dogmatischen Grundlage der betrieblichen Übung kann hiebei auf sich beruhen. Geht man nämlich von der vertragsrechtlichen Deutung, also davon aus, daß die durch regelmäßige, vorbehaltlose Gewährung bestimmter Leistungen des Arbeitgebers an die Gesamtheit seiner Arbeitnehmer begründete Übung, soweit sie seinen Willen, sich diesbezüglich auch für die Zukunft zu verpflichten, unzweideutig zum Ausdruck bringt, infolge der gleichfalls schlüssigen (§ 863 ABGB) Zustimmung der Arbeitnehmer zum Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge geworden ist (Spielbüchler, Arbeitsrecht3 I 189 mit abweichender Auffassung zu der die Verbindlichkeit begründenden Verpflichtungsform; Tomandl, Arbeitsrecht I 165 f; DRdA 1976, 250 = Arb 9.427 = ZAS 1977, 102; DRdA 1980, 318 !Kerschner = Arb 9.786 = ZAS 1980, 99; DRdA 1981, 42 !Spielbüchler = Arb 9.812 = ZAS 1980, 178 !Mayer-Maly ; JBl 1985, 632; Arb 10.434; 9 ObA 9/87 ua), und nimmt man darüber hinaus auch noch an, daß eine solche Bindung auch gegenüber jenen Arbeitnehmern eintritt, die erst später angestellt werden (DRdA 1982, 191 !Strasser = Arb 9.972 = ZAS 1982, 10 !Tomandl), dann reicht der für den Obersten Gerichtshof bindende Sachverhalt aus den bereits dargelegten Gründen nicht aus, eine Verpflichtung des Arbeitgebers zu einer uneingeschränkten, unwiderrufbaren Pensionsleistung anzunehmen. Die für den einzelnen Arbeitnehmer - mangels Kenntnis vom Inhalt des Pensionsstatuts - feststellbare "Betriebsübung" ging ja gerade dahin, daß jeder Pensionist im Gewährungsschreiben ausdrücklich auf die Freiwilligkeit und jederzeitige Widerruflichkeit der Pension hingewiesen wurde. Das Erklärungsverhalten des Arbeitgebers erlaubt es daher nicht, einen Bindungswillen in bezug auf eine unwiderrufbare Pensionsleistung anzunehmen.

Spielbüchler (aaO 189 und DRdA 1981, 46) und ihm mit Einschränkungen folgend Tomandl (aaO 166 ff; ferner Die Rechtswirkungen "freier Betriebsvereinbarungen" in FS Strasser 607, 609, 611) nehmen bei ausdrücklichen oder schlüssigen Zusagen eines Arbeitgebers an einen relativ unbestimmten Personenkreis (nämlich nicht nur an die gegenwärtige, sondern auch die zukünftige Belegschaft) eine nach der sogenannten Versprechenstheorie bereits mit der öffentlichen Bekanntmachung der Zusage verbindliche Auslobung (§ 860 ABGB) an. Es kommt dann nicht mehr

darauf an, daß jeder betroffene Arbeitnehmer dieses Versprechen nach Kenntnisnahme wenigstens durch Stillschweigen annimmt. Der einseitig verbindliche Charakter der Verpflichtungsform der Auslobung ermöglicht es, vom Zufall der Kenntnisnahme abzusehen und alle Betroffenen gleich zu behandeln. Bei Pensionszusagen und Pensionsgewährungen ermöglicht die Rechtsfigur der Auslobung, den Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Kenntnisnahme von einer Arbeitgeberzusage schon mit dem Abschluß des Arbeitsvertrages als Anwartschaftsberechtigten und mit der Erbringung der Leistung oder des Erfolges (§ 860 ABGB) als Anspruchsberechtigten zu behandeln.

Der Feststellungsanspruch ist aber auch unter diesem Gesichtspunkt nicht berechtigt. Die Auslobung als einseitige, nicht an bestimmte Personen gerichtete Zusage einer Belohnung für eine Leistung oder für einen Erfolg wird durch die öffentliche Bekanntmachung verbindlich (§ 860 erster Satz ABGB). Eine solche Bekanntmachung ist nach dem hier maßgeblichen Sachverhalt nie erfolgt. Soweit die Bestimmungen über die Pensionsgewährung in Richtlinien und Rundschreiben enthalten waren, wurden sie dem "ganz überwiegenden Teil" der Arbeitnehmer nicht bekannt; auch ein einer solchen Kundmachung allenfalls gleichzusetzendes Erklärungsverhalten des Arbeitgebers lag aus den bereits erörterten Gründen nicht vor. Erst durch eine öffentliche Kundmachung der - dadurch ohnehin unmittelbar rechtsverbindlichen (§§ 30, 31 ArbVG) - Betriebsvereinbarung vom 15. September 1978 wäre die Verbindlichkeit (unverändert gebliebener) früherer Bestimmungen über die Pensionsgewährung auch durch Auslobung eingetreten. Abgesehen davon, daß auch die Betriebsvereinbarung vom 15. September 1978 einen Widerrufsvorbehalt enthielt, welcher der Stattgebung des Feststellungsanspruchs entgegensteht, ist es zu einer öffentlichen Kundmachung dieser Betriebsvereinbarung nach den Behauptungen des Antragstellers nicht gekommen.

Waren aber die Ansprüche der hier betroffenen Arbeitnehmer auf ährung von Pensionszuschüssen bereits auf Grund der (in der Regel erst durch das Gewährungsschreiben (Beilage 7) zustandegekommenen) Individualvereinbarung widerruflich, so kann die Frage, ob die erst nach ihrer Pensionierung abgeschlossene Betriebsvereinbarung vom 18. Dezember 1985 auf ihre Rechte einwirken konnte (gegen eine Einwirkung Floretta-Strasser, ArbVG 573; Holzer, Strukturfragen des Betriebsvereinbarungsrechts 53 ff; Krejci, Der Sozialplan 65 ff;

Schwarz-Löschnigg, Arbeitsrecht3, 94, 508; Grillberger, Drittbegünstigte bei Pensionsvereinbarungen, DRdA 1977, 12 !13 f ;

für Einwirkung Tomandl, Arbeitsrecht I 145 f), auf sich beruhen (9 Ob A 507/88).

Richtig ist schließlich, daß der Arbeitgeber in der Regel verhalten ist, das in das Pensionsverhältnis zu den ehemaligen Arbeitnehmern eingreifende Gestaltungsrecht so auszuüben, daß der Eingriff nicht schwerer ausfällt, als es die Belange des Betriebes unter Berücksichtigung der Interessen der betroffenen Ruheständler erfordern. Andererseits widerspräche es dem Wesen eines Gestaltungsrechts, würde man seine Ausübung so eng determinieren, daß dem Gestaltungsberechtigten kein Raum zur eigenständigen Disposition bliebe (Krejci, Grenzen einseitiger Leistungsbestimmung durch den Arbeitgeber, ZAS 1983, 204). Dafür, daß das Unternehmen bei Ausübung des ihm vereinbarungsgemäß eingeräumten Gestaltungsrechtes die Grenzen des billigen Ermessens überschritten hätte, ist der Antragsteller behauptungspflichtig

(9 Ob A 512/88 mwH). Eine diesbezügliche Behauptung wurde nicht aufgestellt. Aus den vom Antragsteller vorgelegten Urkunden ergibt sich dazu nur, daß sich der Arbeitgeber in Anbetracht der "schwierigen wirtschaftlichen Situation" gezwungen sah, die Pensionszuschüsse so lange einzustellen, bis die wirtschaftliche Situation eine Weitergewährung wieder erlaube. Dafür, daß es dadurch zu einer benachteiligenden Ungleichbehandlung vergleichbarer Arbeitnehmer - andere Unternehmen sind in den Vergleich grundsätzlich nicht einzubeziehen - gekommen wäre, findet sich im Sachverhalt kein rechtlich relevanter Anhaltspunkt. Der Feststellungsantrag ist daher abzuweisen.

Anmerkung

E16905

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1989:009OBA00516.88.0111.000

Dokumentnummer

JJT_19890111_OGH0002_009OBA00516_8800000_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