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 9ObA513/88

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 durch 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 F*** D*** B*** UND E*** I***,

Wien 1., Goethegasse 3, vertreten durch Dr. Gottfried Korn,

Rechtsanwalt in Wien, wider den Antragsgegner Ö***

G*** F*** D*** G*** D*** P***,

Wien 1., Deutschmeisterplatz 2, über die gemäß § 54 Abs 2 ASGG gestellten Feststellungsanträge in nichtöffentlicher Sitzung folgenden

Beschluß

gefaßt:

Spruch

Die Anträge auf Feststellung, daß der V***-A*** AG das Recht zusteht, Pensionsansprüche und/oder Anwartschaften auf Pensionsansprüche jener Personen, deren Ansprüche auf den Vertragstypen gemäß Punkt 1. bis 4. des in der Begründung wiedergegebenen Sachverhalts beruhen, einheitlich perzentuell auf jenes Ausmaß zu kürzen, für welches in der Bilanz für das Geschäftsjahr 1986 Vorsorge getroffen ist;

in eventu, daß der V***-A*** AG das Recht zusteht, Pensionsansprüche und/oder Anwartschaften auf Pensionsansprüche jener Personen, deren Ansprüche auf Vertragstypen gemäß Punkt 1. und 2. des in der Begründung wiedergegebenen Sachverhalts beruhen, so weit zu kürzen, daß die Gesamtpension betragsmäßig nicht höher ist als die Pension nach Dienstklasse und Dienstjahren vergleichbarer Staatsbeamter; bei Witwen- und Waisenpensionen sei der dem vertraglichen Prozentsatz entsprechende Anteil an dieser Beamtenpension maßgeblich,

werden abgewiesen.

Text

Begründung:

Der Antragsteller 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 ihm schon vor dem Inkrafttreten des Arbeitsverfassungsgesetzes zuerkannte Kollektivvertragsfähigkeit ist

weiterhin aufrecht (vgl. Floretta in Floretta-Strasser, ArbVG § 165 Erl 2.1 lit a; 9 Ob A 507/88 ua). 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 seiner aus dem Spruch ersichtlichen Feststellungsanträge aus, daß zwischen der Geschäftsführung der V***-A*** AG und jeweils mehr als drei Bezugsberechtigten auf Grund von Pensionsverträgen und jeweils mehr als drei Inhabern von Anwartschaftsrechten auf Pensionsbezüge die Frage strittig geworden sei, ob die V***-A*** AG berechtigt ist, im Falle wirtschaftlicher Not einseitig in Pensionsrechte einzugreifen. Der Antragsteller stützt seinen Antrag auf folgenden Sachverhalt (§ 54 Abs 4 ASGG):

Bei der V***-A*** AG bestehen bzw. bestanden zwei

verschiedene Systeme von Betriebspensionen für Arbeitnehmer:

Pensionszuschüsse, die für alle Arbeitnehmer des Unternehmens in Betracht kommen (Statutarpensionen), und Vertragspensionen, die nur für Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte und sonstige Mitarbeiter in Führungspositionen (Direktoren, Direktorenstellvertreter, Abteilungsdirektoren und Prokuristen) vorgesehen sind, auf deren Beschäftigungsverhältnis die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes keine Anwendung finden. Bei beiden Systemen gab es im Laufe der Zeit unterschiedliche Ausgestaltungen, insbesondere vor der Stahlfusion des Jahres 1973. Für die Statutarpensionen galt seither eine einheitliche Regelung, zuletzt die vom Dezember 1984. Bei den Vertragspensionen liegen mehrere Vertragstypen vor, die aus unterschiedlichen "Epochen" stammen. Allen Vertragstypen der Vertragspensionen ist gemeinsam, daß die Pension auf einem Einzelvertrag zwischen dem Unternehmen einerseits und dem Dienstnehmer (einschließlich der Vorstandsmitglieder) andererseits beruht. Die betroffenen Personen sind nur zum Teil Arbeitnehmer, zum Teil - soweit es sich um Vorstandsmitglieder handelt - liegen sogenannte "freie Dienstverhältnisse" vor. Die Pensionsverträge mit den Arbeitnehmern wurden jeweils ohne individuelle Vertragsverhandlungen vereinbart. Das Unternehmen bot einem bereits beschäftigten Arbeitnehmer, der die entsprechende Stellung erreichte, automatisch eine Ergänzung des Arbeitsvertrages durch eine Vertragspension an; der Arbeitnehmer nahm dieses in Form eines Vertragsblankettes gestaltete Angebot durch schriftliche Erklärung an. Bei den Vorstandsmitgliedern gab es vereinzelt individuelle Verhandlungen, jedoch haben diese Verhandlungen Fragen eines mangelnden Widerrufsvorbehalts bzw. einer Kürzungsbefugnis nicht zum Gegenstand gehabt. Die Pensionsverträge der ehemaligen Vorstandsmitglieder stimmen in den wesentlichen, für den vorliegenden Fall rechtlich bedeutenden Punkten überein. Die Pensionsverträge haben einheitlich Direktpensionen zum Inhalt, wonach unmittelbar das versprechende Unternehmen bzw. dessen Rechtsnachfolger verpflichtet ist. Allen Vertragstypen ist ferner gemeinsam, daß sie eine Gesamtpension versprechen, auf die Ansprüche gegen die gesetzliche Pensions- und Unfallversicherung anzurechnen sind. Im einzelnen sind vier verschiedene Vertragstypen zu unterscheiden, die sich wie folgt charakterisieren lassen:

1. Vertragstyp "A***"

Diese mit "Rechtsanspruchspension" überschriebene Vereinbarung war zuerst in der Oesterreichisch-Alpine Montangesellschaft üblich und wurde nach der Fusion einige Zeit auch in der V***-A*** verwendet. Sie verspricht eine Pension unter Umständen schon nach 10 Dienstjahren (bei Arbeitgeberkündigung nach dem 50. Lebensjahr, bei Tod, bei Berufsunfähigkeit, bei einvernehmlicher Auflösung zwecks Frühpension und bei Selbstkündigung mit 65 Jahren), sonst - d.h. bei Arbeitgeberkündigung vor Erreichen des 50. Lebensjahres - erst nach 30 Dienstjahren. Bis zum Eintritt des Pensionsfalles besteht eine verfallbare Anwartschaft. Die Gesamtpension beträgt mindestens 32 % und maximal 80 % des letzten Bruttomonatsbezuges. Die Gesamtpension ist wertgesichert, der Maßstab ist der Verbraucherpreisindex. Überdies ist noch eine Mindestpension festgelegt, die sich an der Pension eines Bundesbeamten einer vergleichbaren Dienstklasse orientiert. Diese Dienstklasse wurde entsprechend der Stellung im Unternehmen festgelegt. Regelmäßig wurden folgende Dienstklassen als Bezugsgrößen vereinbart:

Für Direktoren die Dienstklasse IX (Sektionschef), für die Direktorenstellvertreter die Dienstklasse VIII (Ministerialrat) und für Abteilungsdirektoren die Dienstklasse VII (früher Sektionsrat, heute Oberrat).

Eine Bestimmung, die eine Anpassung des Pensionsvertrages an Verbesserungen der sonstigen Vertragspensionen des Unternehmens besonders dann vorsieht, wenn der Vertragspartner bereits in Pension ist, fehlt. Eine Witwenpension ist vorgesehen; sie beträgt 60 % der (fiktiven) Pension des Mitarbeiters. Weiters ist auch eine Waisenpension von 10 % vereinbart.

2. Vertragstyp "V***"

Diese mit "Vertragliche V***-Pension" überschriebene Vereinbarung war bei der V*** AG vor der Fusion üblich. Es sind dabei noch zwei Untertypen zu unterscheiden, die allerdings nur in bezug auf den Maßstab der Wertsicherung differieren. Der erste Untertyp war bis in die Sechzigerjahre üblich. Er verspricht eine Pension unter Umständen schon nach 5 Dienstjahren (bei Tod oder dauernder Berufsunfähigkeit, bei Arbeitgeberkündigung nach dem 60. Lebensjahr), sonst nur bei Arbeitgeberkündigung nach 35 angerechneten Dienstjahren, wovon mindestens die Hälfte im Unternehmen verbracht sein mußten. Bis zum Eintritt des Pensionsfalles besteht noch eine verfallbare Anwartschaft. Die Berechnung der Pension erfolgt in einem relativ komplizierten System, das insbesondere bei wenigen Dienstjahren zu einer geringeren Pension als beim Vertragstyp "A***" führen kann. Ausgangspunkt ist auch hier der letzte Bruttomonatsbezug. Die Gesamtpension darf bei Pensionsantritt maximal 100 % des letzten Bruttomonatsbezuges betragen. Die Gesamtpension ist wertgesichert, Maßstab ist der "durchschnittliche Nettoverdienst der Arbeitnehmer der V***". Überdies ist die Gesamtpension mindestens so hoch wie die Pension eines - besonders nach Dienstjahren - vergleichbaren Beamten der Dienstklassen VII, VIII oder IX. Ferner ist vorgesehen, daß Verbesserungen der Vertragspensionen im Unternehmen auch für bereits in den Ruhestand getretene Mitarbeiter wirksam werden. Eine Witwenpension ist vorgesehen; sie beträgt 50 % der (fiktiven) Pension des Mitarbeiters.

Der zweite Untertyp war in den Siebzigerjahren bis zur Fusion in der V*** AG gebräuchlich. Die Ausgestaltung entspricht im wesentlichen dem eben genannten Vertragstyp; unterschiedlich ist allein der Wertsicherungsmaßstab, der sich nach der kollektivvertraglichen Erhöhung der Istgehälter richtet.

3. Vertragstyp "V***-A***"

Dieser ebenfalls als "Rechtsanspruchspension" bezeichnete Vertragstyp ist erst seit einigen Jahren in Verwendung. Die Anforderungen an den Pensionsfall wurden verschärft, insbesondere sind danach mindestens 15 Dienstjahre im Konzern erforderlich. Bis zum Pensionsfall besteht nur eine verfallbare Anwartschaft. Die Gesamtpension beträgt dann mindestens 50 % und - nach 40 Dienstjahren - maximal 75 % des letzten Bruttomonatsbezuges. Ein Mindestbetrag - etwa in Anlehnung an eine Pension eines bestimmten Bundesbeamten - ist nicht vorgesehen. Auf die Gesamtpension sind nicht nur Pensionen aus der gesetzlichen Pensions- und Unfallversicherung anzurechnen, sondern auch Beträge, die aus einer freiwilligen Höherversicherung nach dem ASVG bezogen werden oder aber bezogen werden könnten. Von den Beiträgen zu dieser Höherversicherung bezahlt das Unternehmen 50 %. Die Pension ist wertgesichert, Maßstab ist die kollektivvertragliche Erhöhung der Istgehälter einer bestimmten Branche. Die Wertsicherung kann allerdings bei schlechter wirtschaftlicher Lage ausgesetzt werden und wird jedenfalls dann ausgesetzt, wenn auch die Statutarpensionen gemäß dem dort vorgesehenen "Widerrufsvorbehalt" nicht valorisiert werden. Eine Witwenpension von 60 % der (fiktiven) Pension des Mitarbeiters ist vorgesehen, ebenso eine Waisenpension in Höhe von 10 %. Eine "Verbesserungsklausel", wie sie der Vertragstyp "V***" kennt, ist nicht enthalten. Der Vertragspartner hat überdies das Recht, statt der Rechte aus dem Pensionsvertrag eine Statutarpension zu verlangen, wenn dies für ihn günstiger ist (dies wäre bei kurzer Dienstzeit möglich gewesen). Die Anwendbarkeit des Widerrufsvorbehaltes für Statutarpensionen ist in diesem Fall ausdrücklich ausgeschlossen. Pensionsverträge dieses Typs wurden bis in die jüngste Vergangenheit abgeschlossen und zwar auch noch im Jahr 1986.

4. Vertragstyp "V***"

Dieser Vertragstyp ist ehemaligen Vorstandsdirektoren vorbehalten. Er sichert den Vorstandsmitgliedern eine Pension schon bei Nichtverlängerung des Vorstandsvertrages und bei vorzeitiger Auflösung des Vorstandsvertrages seitens des Unternehmens, in beiden Fällen völlig unabhängig vom Lebensalter. Der Pensionsanspruch entfällt nur, wenn das Dienstverhältnis aus wichtigem, vom Vorstandsmitglied verschuldetem Grund aufgelöst wird. Davon abgesehen tritt der Pensionsfall bei dauernder Berufsunfähigkeit sowie bei Vollendung des 65. Lebensjahres ein. Die Gesamtpension beträgt (regelmäßig) mindestens 30 % des letzten Bruttomonatsbezuges und erhöht sich für jedes (angerechnete) Dienstjahr nach dem

15. Dienstjahr um 1 %. Ein gesonderter Mindestbetrag (Verweis auf Beamtenpension) ist nicht vorgesehen, ebensowenig eine Verbesserungsklausel. Die Gesamtpension ist wertgesichert; Maßstab ist der Verbraucherpreisindex oder - falls sie für das ehemalige Vorstandsmitglied günstiger ist - die Steigerungsrate einer Sektionschefpension. Die Witwenpension beträgt 50 %, die Waisenpension 20 % der (fiktiven) Pension des Vorstandsmitgliedes. Allen vier beschriebenen Vertragstypen ist gemeinsam, daß sie bei Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage des

Unternehmens, mag sie auch noch so gravierend sein, expressis verbis eine Stundung oder Kürzung der Vertragspensionen nicht vorsehen. Mit Ausnahme des Vertragstyps "V***-A***" ist auch kein Aussetzen der Wertsicherung vorgesehen.

5. Statutarpensionen:

Bei den Statutarpensionen ist zwischen der Rechtslage vor und nach der Fusion zu unterscheiden. Vereinbarungen über Vertragspensionen gab es bereits vor der Einführung von Statutarpensionen. Vor der Fusion bestanden in den beiden Unternehmen zum Teil unterschiedliche Regelungen. In den bei der Oesterreichisch-Alpine Montangesellschaft maßgeblichen Richtlinien war ausdrücklich festgehalten:

"Der gemäß diesen Richtlinien ermittelte Pensionszuschuß wird freiwillig gegen jederzeitigen Widerruf zuerkannt. Auch durch wiederholte Auszahlung eines Pensionszuschusses erwächst kein Rechtsanspruch". In den Richtlinien über die Gewährung einer Treuepension der V*** AG hieß es: "Die Treuepension ist eine freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistung des Werkes, auf die kein Rechtsanspruch gegeben ist".

Seit 1974 sind Richtlinien, die im Gefolge der Fusion erarbeitet wurden, Grundlage der Statutarpensionen. Sie wurden in Form einer Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Diese Richtlinien begründen einen Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf den Pensionszuschuß. Sie sehen einen "Widerrufsvorbehalt" bei schlechter wirtschaftlicher Lage des Unternehmens in folgender Form vor:

"Das Unternehmen behält sich vor, die Zuschußleistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn die wirtschaftliche Lage sich nachhaltig so wesentlich verschlechtert hat, daß ihm eine Aufrechterhaltung der zugesagten Leistung nicht mehr zugemutet werden kann; dies ist insbesondere dann anzunehmen, wenn das Unternehmen in mehr als drei aufeinanderfolgenden Jahren hindurch erhebliche, nicht auf die Inanspruchnahme steuerlicher Investitionsbegünstigungen zurückzuführende Verluste in der Handelsbilanz ausweist...."

Auf Grund dieses Vorbehaltes wurden die Statutarpensionen im Jahr 1985 um 25 % gekürzt. Diese Kürzung betraf sowohl bereits auszuzahlende Pensionsbezüge als auch Anwartschaften, deren Bemessungsgrundlage gekürzt wurde. Da diese Kürzungen nicht geeignet waren, die wirtschaftliche Situation des Unternehmens ausreichend zu verbessern, mußte zuletzt eine weitere Kürzung der Statutarpensionen erfolgen. Laufende Pensionen wurden auf 30 %, also um 70 % gekürzt und der Barwert des verbleibenden Anspruches durch eine Einmalzahlung zu 50 % abgefunden. Anwartschaftsrechte wurden auf ein Drittel gekürzt, bei Arbeitnehmern mit weniger als 15 Dienstjahren entfallen sie zur Gänze.

Im Jahr 1985 wurde durch die V***-A*** AG ein Verlust von insgesamt S 11,8 Milliarden erwirtschaftet. Im Jahr 1986 betrug der Jahresverlust S 8,7 Milliarden. In diesem Jahr wurden an die Vertragspensionisten S 143 Millionen gezahlt und an die Statutarpensionisten unter Berücksichtigung der 25 %igen Kürzung S 535 Millionen. An Zuschüssen zur Höherversicherung wendete die V***-A*** AG insgesamt S 52 Millionen auf. Das zum 31. Dezember 1986 ausgewiesene Grundkapital überstieg bei einer Bilanzsumme von S 62 Milliarden die angesammelten Bilanzverluste nur um S 383 Millionen. Die V***-A*** AG stand Ende des Jahres 1986 zumindest am Rande einer Überschuldung im Sinne der Konkursordnung und eine Insolvenz wäre ohne die vom Eigentümer Staat zugeführten Mittel offenbar nicht zu vermeiden gewesen.

Diese ungünstige Vermögenslage ist zum Teil auf Rückstellungen für bereits zu leistende Pensionszahlungen und für Anwartschaftsrechte auf Pensionsbezüge zurückzuführen. Berechnet nach § 14 Abs 7 EStG betrug die bilanzielle Vorsorge für die Betriebspensionen Ende des Jahres 1986 insgesamt S 5,5 Milliarden, wovon auf die Vertragspensionen insgesamt S 930 Millionen und auf die Statutarpensionen S 4,6 Milliarden entfielen. Ein handelsrechtlich (versicherungsmathematisch) errechnetes Rückstellungserfordernis würde das Doppelte dieser Beträge ergeben. Für das Jahr 1987 wird sich ein im einzelnen noch nicht festgestellter Verlust in Höhe von S 4,5 Milliarden errechnen, der wiederum nur durch eine Mittelzuführung durch die ÖIAG ausgeglichen werden kann. Eine 1987 geleistete Gesellschaftereinlage von S 6,65 Milliarden deckt nicht nur diesen Verlust ab, sondern sorgt auch für Teile der ab 1988 zu erwartenden negativen Ergebnisse vor. Eine weitere Gesellschaftereinlage in Höhe von S 1 Milliarde wurde für 1988 bereits zugesagt. Auch in den Folgejahren sind weitere Mittelzuführungen seitens der ÖIAG erforderlich, um eine volle Gesundung des Konzerns sicherzustellen.

Der Antragsteller vertritt auf Grund dieses behaupteten Sachverhalts die Rechtsansicht, daß die V***-A*** AG

berechtigt ist, auch die Vertragspensionen einseitig zu kürzen, zumal deren weitere Aufrechterhaltung durch das Erfordernis der Aufstockung der Rückstellungen zusätzliche Verluste von etwa S 1,1 Milliarden verursachen würde. Im § 7 Abs 2 ÖIAG-Finanzierungsgesetz 1987 bestehe eine Sondernorm, welche es dem Unternehmensinhaber gestatte, eine Anpassung auch der einzelvertraglichen Pensionen an die Ertragslage des Unternehmens vorzunehmen, wobei das immanente Willkürverbot, also die Grenze der Vertragsanpassung, bei jenem Prozentsatz liegen müsse, der ausreiche, um zusätzliche Belastungen des Unternehmens zu vermeiden. Eine Kürzung der Pensionsleistungen und der Anwartschaften sei somit auf jenes Ausmaß zulässig, das der bereits in der Vergangenheit gebildeten bilanziellen Vorsorge entspreche.

Keiner der Vertragsparteien habe an eine derartig drastische und nachhaltige Verschlechterung der finanziellen Situation gedacht. Da die betroffenen Arbeitnehmer auf Grund ihrer besonderen wirtschaftlichen Bildung und Einsicht in die Geschäftsberichte die nach den Bestimmungen des zweiten Abgabenänderungsgesetzes 1977 ermittelte Vorsorge für die Pensionen gekannt und sie gewußt hätten, daß die handelsrechtliche Vorsorgeverpflichtung etwa das Doppelte betragen hätte müssen, hätten sie auch davon ausgehen müssen, daß ihre Pensionsansprüche nur in jenem Ausmaß abgesichert sind, in welchem diese in der Bilanz rückgestellt waren. Eine ergänzende Vertragsauslegung müsse dazu führen, daß diesem Personenkreis, bei dem es sich um (ehemalige) Führungskräfte handle, als redlich und billig denkenden Vertragspartnern nicht unterstellt werden könne, er wolle vom Arbeitgeber in der besonderen, nicht vorherbedachten Notsituation trotz der Aufrechterhaltung der Arbeitsplätze ungekürzte Pensionsleistungen begehren.

Aus dem Umstand, daß die Vertragsparteien den Zustand der besonderen Notsituation der V***-A*** AG nicht bedacht und nicht geregelt hätten, ergebe sich weiters, daß die Pensionsverträge - gemessen an ihrem immanenten Zweck - lückenhaft seien. Es sei für Pensionsverträge typisch, daß Pensionsleistungen vom Unternehmen selbst erwirtschaftet werden. Andererseits habe die Verschlechterung der wirtschaftlichen Verhältnisse außer in den sozialpolitischen Vorleistungen ihren Grund zum Teil in der internationalen Stahlkrise, sohin überwiegend im externen Bereich. Die wirtschaftliche Notlage der V***-A*** AG sei für einen verständigen Menschen nicht vorhersehbar gewesen. Da die vertraglichen Pensionszusicherungen nur mehr bei Gewährung von Eigentümerzuschüssen aufrecht erhalten werden könnten, sei die den Pensionszuschüssen typischerweise immanente Geschäftsgrundlage weggefallen. Abgesehen davon verbiete der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz eine Besserstellung der Vertragspensionisten gegenüber den Statutarpensionisten. Sei aber eine Vertragsanpassung nicht zulässig und § 7 Abs 2 ÖIAG-Finanzierungsgesetz nicht als Eingriffsnorm zu verstehen, dann sei jedenfalls beachtlich, daß sich aus den Pensionsverträgen selbst insoweit eine Kürzungsmöglichkeit ergebe, als dort auf eine vergleichbare Pension von Bundesbediensteten als Mindestpension verwiesen werde. Diese Vereinbarung sei offenbar auch im Interesse des Unternehmens getroffen worden.

Der Antragsgegner beantragte, die Feststellungsanträge abzuweisen. Soweit sich der Antragsteller auf das höchstmögliche Ausmaß der Rückstellung gemäß § 14 Abs 7 EStG beziehe, räume er selbst ein, daß die V***-A*** AG auch in wirtschaftlich guten Zeiten eine handelsrechtlich gebotene Rückstellung unterlassen habe. Es sei unzulässig, mit Bilanzänderungen Gläubigerpositionen beliebig zu beeinträchtigen. Auch die V***-A*** AG sei an den Grundsatz der Vertragstreue gebunden. Die Erfüllung von Geldschulden könne nie als unerschwinglich betrachtet werden.

Die Erwartung positiver Betriebsergebnisse sei für Pensionszusagen weder typisch noch komme eine eigene Insolvenz als Befreiungsgrund in Betracht. Auch wenn die Krisenursachen überwiegend im externen Bereich lägen, was bezweifelt werde, müsse die eigene Zahlungsunfähigkeit dem eigenen Risikobereich des Unternehmens zugeordnet werden. Das Gewinnrisiko betreffe stets die Unternehmersphäre. Die im Sachverhalt wiedergegebenen Pensionsvereinbarungen seien weder lückenhaft, noch sei deren Geschäftsgrundlage weggefallen. Gerade bei lang dauernden Rentenverpflichtungen zeige es sich insbesondere im Bereich außerhalb des Arbeitsrechts, daß redliche Verkehrspartner absichtlich nicht nur keinen Widerrufsvorbehalt vereinbaren wollen, sondern im Gegenteil bestrebt sind, den Rentenberechtigten voll abzusichern. Es entspreche der Austauschgerechtigkeit, daß das Entgelt für die Arbeitsleistungen nicht mehr einseitig gekürzt werden dürfe, wenn die Gegenleistung oder ein Teil der Gegenleistung schon vollständig erbracht worden sei. Hätte der Arbeitgeber seinerzeit einen Widerrufsvorbehalt in die Pensionszusagen aufnehmen wollen, hätten die betroffenen Arbeitnehmer mit Forderungen auf ein höheres Entgelt oder eine Privatversicherung reagiert. Die Absicht beider Parteien, die Vertragspensionen unwiderruflich zu gewähren, gehe mit aller Deutlichkeit überdies daraus hervor, daß die in diesen Zeiträumen gewährten Statutarpensionen stets nur unter ausdrücklichem Widerrufsvorbehalt zuerkannt worden seien. Hinsichtlich des Vertragstyps "V***-A***" sei

auf den Krisenfall sogar Bezug genommen worden. Der für Statutarpensionisten vorgesehene Widerruf sei für solche Vertragspensionisten selbst dann ausgeschlossen, wenn sie sich aus Gründen der Besserstellung für die Statutarpensionen entscheiden. Für den Fall wirtschaftlicher Schwierigkeiten sei hier nur ein Aussetzen der Wertsicherung vorgesehen. Bei diesem Vertragstyp bleibe von vornherein kein Raum für eine ergänzende Vertragsauslegung, für die Anwendung der Theorie von der stillschweigenden Bedingung oder gar für den Wegfall der Geschäftsgrundlage. Aber auch für die anderen Typen von Pensionsverträgen gelte, daß sich die Wertungen des Gesetzgebers entgegen der Ansicht des Antragstellers bisher nicht geändert hätten und daß der Gesetzgeber in bestehende Verträge nicht eingegriffen habe. Die Einkommensteuerrichtlinien zu § 14 Abs 7 EStG seien lediglich in ihrem steuerrechtlichen Zweck beachtlich, und § 7 Abs 2 ÖIAG-Finanzierungsgesetz 1987 betreffe nur die Verpflichtung der Unternehmer, die Widerruflichkeit von Pensionszusagen für die Zukunft sicherzustellen. Aus einer Reihe von Bestimmungen, wie etwa § 23 Abs 2 AngG, Art V ArbAbfG und § 3 Abs 5 IESG, folge vielmehr, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer seine schwierige Situation nicht als leistungsvermindernde Einrede entgegensetzen könne. Die Sanierung von Unternehmen dürfe nicht nur zu Lasten einzelner Gläubiger, etwa der Pensionisten, gehen.

Rechtliche Beurteilung

Die Feststellungsanträge sind nicht berechtigt.

Vorauszuschicken ist, daß die gestellten Feststellungsanträge - unbestritten - in den Wirkungsbereich des Antragstellers (§ 54 Abs 2 ASGG) fallen. Der zur Entscheidung vorgetragene Sachverhalt betrifft auf Arbeitgeberseite die V***-A*** AG, sohin einen Arbeitgeber, dessen Interessen der antragstellende Fachverband vertritt (Kuderna, ASGG § 54 Erl 9). Auch die Passivlegitimation des Antragsgegners ist gegeben. Soweit dessen Wirkungsbereich hinsichtlich von Vorstandsmitgliedern und leitenden Angestellten bezweifelt werden könnte (§ 51 Abs 3 Z 2 ASGG; Kuderna, ASGG § 50 Erl 4), ist von der Behauptung des Antragstellers auszugehen, daß auch viele dieser vom Antrag betroffenen Personen - sohin jeweils mehr als drei - Mitglieder des Österreichischen Gewerkschaftsbundes sind. Das Tatbestandsmerkmal des Wirkungsbereiches in § 54 Abs 2 ASGG ist so wie in § 54 Abs 1 ASGG im Sinne des persönlichen Wirkungsbereiches, hier also mitgliederbezogen, zu verstehen (vgl. 527 BlgNR XVI.GP 8). 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 Antragsgegners 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 (9 Ob A 507/88 ua).

In der Sache selbst hat der Oberste Gerichtshof auf der Grundlage des behaupteten Sachverhalts (§ 54 Abs 4 erster Satz ASGG) über die Feststellungsanträge erwogen:

Ausgehend vom zumindest überwiegenden Entgeltcharakter einer betrieblichen Pensionszusage (Spielbüchler in Floretta-Spielbüchler-Strasser I3 183 f; SchwarzLöschnigg, Arbeitsrecht3 220; Schwarz-Holzer, Die Treuepflicht des Arbeitnehmers und ihre künftige Gestaltung, 114; Binder, Das Zusammenspiel arbeits- und sozialrechtlicher Leistungsansprüche 359; Mayer-Maly, Gleichbehandlungsgesetz § 2 Erl 1.3.5; Petrovic in ZAS 1987, 19 f; Tomandl in ZAS 1988, 183; Arb 8384, 9203; JBl 1986, 264; ZAS 1987/2; JBl 1988, 50 und 442; 9 Ob A 4/88 ua) ist die Pensionsleistung ebenso wie das Arbeitsentgelt ein Teil des synallagmatischen Arbeitsverhältnisses und es gilt auch für sie der im Zivilrecht verankerte Grundsatz der Vertragstreue. Enthält die Pensionszusage keinen Widerrufsvorbehalt, darf sie vom Arbeitgeber bei Fortbestand des Unternehmens selbst bei einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage grundsätzlich nicht einseitig abgeändert, insbesondere nicht einseitig nach unten an veränderte Rahmendaten angepaßt werden (Runggaldier in Runggaldier-Steindl, Handbuch zur betrieblichen Altersversorgung, 169; Spielbüchler aaO 184; Mazal,

Zur Anpassung betrieblicher Alterspensionen, RdW 1985, 52; Binder aaO 372). Auch wenn die Betriebspension erst nach längerer Dauer des Arbeitsverhältnisses anfällt, wird sie dem Arbeitnehmer wegen seiner Arbeitsleistung versprochen und beruht auf dem Arbeitsvertrag. Sie ist gewissermaßen ein aufgespartes "thesauriertes" Entgelt, das sich der einzelne Arbeitnehmer durch seine Tätigkeit und Loyalität gegenüber dem Betrieb erdient hat. Die Arbeitnehmer verzichten in Zeiten der Konjunktur auf einen für sie vielleicht vorteilhaften Wechsel des Arbeitsplatzes und sie erbringen ihre Arbeitsleistung, um unter anderem auch eine Betriebspension zu erhalten (Kerschner, Wegfall der Geschäftsgrundlage bei unwiderruflichen Sozialleistungen, WBl 1988, 217; Säcker in Tomandl, Betriebliche Sozialleistungen, 48 ua). Auch die in die Zusagen eingebundenen Ansprüche der Angehörigen und Hinterbliebenen sind insoferne noch als Mitabgeltung der Arbeitsleistungen zu sehen. Ist die Betriebspension bereits angefallen, hat der Arbeitnehmer seine volle Arbeitsleistung schon erbracht und er kann sich, wie der Verfassungsgerichtshof in seiner Entscheidung vom 16. März 1988 (JBl 1988, 442) darlegte, in der Regel nachträglich nicht mehr auf geänderte Umstände - etwa durch anderweitige Vorsorge - einstellen. Es kommt ihm keine Einflußmöglichkeit auf die wirtschaftliche Führung und den Erfolg des Unternehmens mehr zu. Das Ruhestandsverhältnis ist mangels entgegenstehender Vereinbarungen unkündbar. Der Pensionist befindet sich nach Kreditierung der Vorleistung in einer Gläubigerposition und unterliegt - abgesehen von den Nebenpflichten - keinerlei (synallagmatischen) Pflichtenanspannung mehr (Petrovic in Runggaldier-Steindl, Handbuch zur betrieblichen Altersversorgung, 325 f).

Der im wesentlichen auf die Ausführungen Tomandls in ZAS 1988, 1 ff, und auf die deutsche Judikatur und Literatur gestützten Ansicht des Antragstellers, die V*** AG sei dennoch berechtigt, die vereinbarten Betriebspensionen wegen wirtschaftlicher Notlage einseitig zu kürzen, ist im einzelnen entgegenzuhalten:

Die Bestimmung des § 7 Abs 2 ÖIAG-Finanzierungsgesetz 1987 ist keine sondergesetzliche Norm, die einen einseitigen Eingriff in einzelvertraglich gesicherte Pensionen ermöglicht. Selbst in der Fassung der Regierungsvorlage - "Soweit es die wirtschaftliche Lage dieser Gesellschaften erfordert, sind betriebliche Vereinbarungen über Zusatzpensionen durch Regelungen zu ersetzen, die die Ertragslage entsprechend berücksichtigende Zusatzpensionen vorzusehen haben" - ging es nach den Erläuternden Bemerkungen darum, den Unternehmensleitungen und den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer den Auftrag zu erteilen, jedenfalls bei Auslaufen bestehender befristeter Betriebsvereinbarungen im Hinblick auf die Höhe der betrieblichen Pensionszuschüsse diese durch solche zu ersetzen, die der bestehenden Notlage der Unternehmungen entsprechen (144 BlgNR XVII.GP 9). Diese Regelung wurde aber nicht Gesetz. Die Bestimmung des § 7 Abs 2 ÖIAG-Finanzierungsgesetz 1987, BGBl 1987/298, lautet vielmehr:

"Betriebliche und einzelvertragliche Vereinbarungen über Zusatzpensionen haben auf die Ertragslage dieser Gesellschaften Bedacht zu nehmen."

Durch die gegenüber der Regierungsvorlage geänderte Fassung des § 7 Abs 2 ÖIAG-Finanzierungsgesetz 1987 wurden zwar auch einzelvertragliche Vereinbarungen in den genannten Auftrag an die Verhandlungspartner einbezogen; den Gesellschaften des ÖIAG-Konzerns wurde aber keineswegs eine Eingriffsermächtigung in bestehende Pensionsverträge erteilt. Im Gegenteil: Aus dem eindeutigen Verzicht auf eine unmittelbare Gestaltung bereits vereinbarter Pensionen - anders als bei den Wertanpassungsklauseln nach § 7 Abs 1 leg cit - folgt, daß es eben eines vereinbarten Widerrufsvorbehalts bedarf, um einseitig in Vertragspensionen eingreifen zu können (vgl. Kerschner aaO 216). Diese gesetzliche Wertung entspricht der bestehenden Rechtslage.

Nach § 23 Abs 2 AngG entfällt der gesetzliche Abfertigungsanspruch ganz oder teilweise dann, wenn sich die persönliche Wirtschaftslage des Dienstgebers im Falle der Auflösung des Unternehmens derart verschlechtert hat, daß ihm die Erfüllung dieser Verpflichtung zum Teil oder zur Gänze billigerweise nicht zugemutet werden kann. Vor der Auflösung des Unternehmens und ohne Hinzutreten persönlicher Schwierigkeiten kann sich der Arbeitgeber sohin nicht auf eine Verschlechterung der Wirtschaftslage berufen (Binder aaO 373 f; ArbSlg 7.375 ua). Art V Abs 1 ArbAbfG 1979 sieht eine zinsenlose Darlehensgewährung an den Arbeitgeber vor, wenn er durch die Zahlung der Abfertigung wirtschaftlich derart belastet wird, daß ihm die Erfüllung dieser Verpflichtung vor allem im Hinblick auf die Sicherung der Arbeitsplätze im Betrieb oder seine eigene wirtschaftliche Existenz zum Teil oder zur Gänze nicht zugemutet werden kann.

Auch § 3 Abs 5 IESG idF BGBl 1986/395 zeigt hinsichtlich eines Anspruchs auf Ruhegenuß, daß der Gesetzgeber nach wie vor nicht von einem einseitigen Einstellungs- oder Kürzungsrecht des Arbeitgebers ausgeht. Dazu kommt ein bisher nicht aufgegriffener Wertungshinweis, er sich gerade aus dem für die V***-A*** AG bedeutsamen Aktiengesetz

ergibt. Nach § 78 Abs 2 des Aktiengesetzes 1937, DRGBl I Seite 107, ist der Aufsichtsrat zu einer angemessenen Herabsetzung der Bezüge der Vorstandsmitglieder einer AG berechtigt, wenn nach der Festsetzung eine so wesentliche Verschlechterung in den Verhältnissen der Gesellschaft eintritt, daß die Weitergewährung der Bezüge eine schwere Unbilligkeit für die Gesellschaft sein würde. Diese Bestimmung wurde anläßlich der Austrifizierung des Aktiengesetzes 1937 nicht übernommen. Hingegen weist § 78 Abs 1 AktG 1965, ebenso wie § 78 Abs 1 AktG 1937, den Aufsichtsrat an, dafür zu sorgen, daß die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder und auch deren Ruhegehälter in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und zur Lage der Gesellschaft stehen. Der Grund für die Streichung des zweiten Absatzes des § 78 des AktG 1937 lag nach den Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage darin, daß diese Bestimmung "nicht dem rechtsstaatlichen Prinzip der Vertragstreue entspricht" (301 BlgNR X.GP 69). Unabhängig von der Frage, ob von der Herabsetzung auch Ruhestandsbezüge betroffen waren (vgl. Großkommentar z AktG2 I § 78 Anmerkung 7), bestätigt sohin auch diese Maßnahme des Gesetzgebers den Stellenwert der Vertragstreue als rechtsstaatliches Prinzip.

Abgesehen davon, daß durch Verordnung erlassene Einkommensteuerrichtlinien keine Wertung des Gesetzgebers ausdrücken, dienen diese Richtlinien rein steuerlichen Zwecken (vgl. Neyer, Das Milliardenloch - Zur Finanzierungsproblematik betrieblicher Pensionszusagen, WBl 1988, 17) und haben auf das privatrechtliche Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber keinen Einfluß (Kerschner aaO 216). Pensionszusagen sind Verbindlichkeiten und nicht nur eine Möglichkeit, Steuer zu sparen (vgl. auch Gröhs, Die geplanten steuerlichen Änderungen betreffend die betriebliche Altersvorsorge, WBl 1988, 191 ff). Ein gesetzliches Anpassungs- oder Auflösungsmodell gibt es hinsichtlich der antragsgegenständlichen bereits angefallenen Betriebspensionen und Anwartschaften also nicht.

Eine Änderungskündigung scheidet bei den schon in Vollzug gesetzten Betriebspensionsverhältnissen von vornherein aus, da Ruhestandsverhältnisse - wie schon erwähnt - nicht kündbar sind. Hinsichtlich der Pensionsanwartschaften wären Teilkündigungen zwar denkbar, doch sind solcherart erfolgende Pensionsanpassungen unzulässig (vgl. Floretta in Floretta-Spielbüchler-Strasser, Arbeitsrecht3 I 263; Schwarz-Löschnigg, Arbeitsrecht3 312; Arb 9.609 ua). Es ist daher das gestellte Feststellungsbegehren vor allem unter den Aspekten der ergänzenden Vertragsauslegung und des behaupteten Wegfalls der Geschäftsgrundlage zu prüfen. Da es sich bei den hier zu beurteilenden Gruppen von Pensionszusagen um Individualvereinbarungen handelt, sind diese nach §§ 914 ff ABGB auszulegen. Bei ergänzender Vertragsauslegung ist demnach zu fragen, ob der Vertrag als Regelung, gemessen an seinen von beiden Parteien festgelegten immanenten Zwecken, lückenhaft ist und was redlich denkende Parteien für den nun eingetretenen Fall vereinbart hätten, falls sie ihn vorausgesehen hätten (Rummel, Anmerkungen zum gemeinsamen Irrtum und zur Geschäftsgrundlage, JBl 1981, 8 f; Rummel in Rummel, ABGB § 901 Rz 6;

Koziol-Welser I8 88; 3 Ob 501/87 ua). Was das Vorliegen einer Vertragslücke betrifft, ist der behauptete Sachverhalt widersprüchlich. So wurde vorgebracht, daß bei den Statutarpensionen stets ein Widerrufsvorbehalt für den Fall schlechter wirtschaftlicher Lage des Unternehmens bestand und daß etwa unwiderrufliche Pensionszusagen des Vertragstyps "V***-A***" noch 1986 erteilt wurden, obwohl das Unternehmen schon im Jahre 1985 einen Verlust von S 11,8 Milliarden erwirtschaftet hatte. Die im Abschnitt "Rechtliche Konsequenzen" aufgestellte unsubstantiierte Behauptung, daß die Vertragsparteien eine so drastische Verschlechterung der finanziellen Situation, wie sie sich in der beschriebenen Notlage darstelle, nicht bedacht hätten, muß daher durch die konkreten Behauptungen des Antragstellers zum Sachverhalt relativiert werden. Gerade einem Personenkreis, dem "ein hohes Maß an kaufmännischer und wirtschaftlicher Bildung zukommt", kann doch nicht verborgen geblieben sein, daß bei den Statutarpensionen sehr wohl auf eine drastische wirtschaftliche Schlechterstellung des Unternehmens Bedacht genommen wurde, sodaß diese also vorhersehbar war. Trotzdem wurden noch im Jahre 1986 mit hier betroffenen Arbeitnehmern Pensionsverträge abgeschlossen, die ihnen die Wahlmöglichkeit einräumten, eine Statutarpension zu verlangen, wenn dies für sie günstiger sei, wobei die Anwendbarkeit des vorgesehenen Widerrufsvorbehalts für Statutarpensionen ausdrücklich ausgeschlossen wurde. Grundlage jeder Vertragsauslegung muß doch der konkrete Vertrag selbst bleiben. Werden die gegenständlichen Pensionsverträge nach ihrer immanenten Teleologie und unter Berücksichtigung des gesamten Umfelds (Kerschner aaO 217) zu Ende gedacht, ergibt sich, daß die Vertragspensionen im offenen Gegensatz zu den Statutarpensionen in voller Übereinstimmung der Vertragspartner auch für den bei den Statutarpensionen vorgesehenen Fall unwiderruflich sein sollten, daß das Unternehmen in mehr als drei aufeinanderfolgenden Jahren hindurch erhebliche Verluste in der Handelsbilanz aufweist. Gerade aus der

unveränderten Neubegründung unwiderruflicher Pensionsverpflichtungen trotz der bereits längst eingetretenen und allgemein bekannten Notsituation folgt, daß es unzulässig wäre, auf eine diesbezügliche Vertragslücke rückzuschließen.

Hinsichtlich des behaupteten Wegfalls der Geschäftsgrundlage stellt Tomandl folgende Thesen auf (ZAS 1988, 11):

1. Sind beide Parteien beim Vertragsabschluß klar erkennbar von bestimmten Voraussetzungen ausgegangen, dann gelten diese auch dann als vertraglich vereinbart, wenn darüber keine explizite Aussage erfolgte.

2. Eine solche konkludente Vereinbarung liegt weiters vor, wenn bestimmte Voraussetzungen zu den regelmäßigen Bestandteilen dieses Vertragstyps gehören und weder ausdrücklich noch mit hinreichender Deutlichkeit stillschweigend ausgeschlossen wurden.

3. Zu den stillschweigend vereinbarten Bestandteilen eines Vertrages gehört schließlich auch, daß - mangels gegenteiliger Vereinbarung oder üblicher Risikoverteilung bei gerade diesem Vertragstyp - einer Vertragspartei aus der Veränderung der Wirklichkeit keine unzumutbaren Belastungen aufgebürdet werden. Tomandl verläßt mit der Fiktion stillschweigender Vereinbarungen entgegen § 863 ABGB den Boden der allgemeinen Rechtsgeschäftslehre, zumal er mit Pfaff (Tomandl aaO 10) infolge des Verlangens nach Ausdrücklichkeit im Sinne des § 901 ABGB den Konkludenzmaßstab ansonsten eher noch erhöht (Rummel am 29. September 1988 in einem Vortrag in Altmünster, "Neues zur Rechtsgeschäftslehre"). Er unterscheidet - ebenso wie SZ 37/8 - nicht zwischen Vertragsinhalt und Geschäftsgrundlage, wenn er meint, daß eine bei Vertragsabschluß vorliegende Voraussetzung, von der beide Parteien klar erkennbar ausgegangen sind, Vertragsinhalt sei. Wenn eine vertragliche Regelung vorliegt, ist kein Raum für das Institut der Geschäftsgrundlage (6 Ob 583/84 = JUS 8/12). Überdies kann Tomandls Thesen auch in anderen Prämissen nicht vorbehaltlos zugestimmt werden. Das Argument, daß die Gegenleistung des Arbeitnehmers zur Betriebspension nicht in der Erbringung der Arbeitsleistung besteht, sondern in der Aufrechterhaltung des Vertragsverhältnisses für lange Zeit, kann zwar in anderen Fällen zutreffen, schlägt aber in den vorliegenden Fällen nicht durch. Gerade in diesen Fallgruppen kommen, wie der Antragsteller ergänzend vorbrachte, Anrechnungsbestimmungen zum Tragen, und den Vorstandsmitgliedern wurde eine Pension etwa schon im Falle der Nichtverlängerung und bei vorzeitiger Auflösung des Vorstandsvertrages durch das Unternehmen völlig unabhängig vom Lebensalter zugesichert bzw. erhielten die vom Vertragstyp "A***" betroffenen Personen ihre Pension unter Umständen schon nach 10 Dienstjahren. Auch beim Vertragstyp "V***" konnte es zu einem Pensionsanfall schon nach 5 Dienstjahren kommen. Lediglich der Vertragstyp "V***-A***", der allerdings noch im Jahre 1986 zur Anwendung kam, verlangte die Zurücklegung von mindestens 15 Dienstjahren im Konzern. In diesen Fällen fehlt der Auffassung, die Gegenleistung für die Betriebspension sei nicht die Arbeitsleistung, sondern das Aufrechterhalten des Vertragsverhältnisses für lange Zeit, schon aus diesen Gründen die Berechtigung. § 1155 ABGB, der den Fall ausbleibender Arbeitsleistung regelt, sagt nichts über die Risikoverteilung bei Betriebspensionen aus (vgl. Kerschner aaO 217). Jedem vernünftigen Arbeitgeber muß klar sein, daß sich die wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenverhältnisse ändern und damit auch die Pensionszusagen für den Betrieb schwerer wiegen können (vgl. § 78 Abs 1 AktG 1937 und 1965 iVm den §§ 84 und 99 AktG 1965). Es ist daher von vornherein im allgemeinen keineswegs auszuschließen, daß Vertragsparteien bewußt von der Aufnahme eines Widerrufsvorbehalts in die Pensionsvereinbarung absehen. Ist etwa ein Unternehmen bemüht, hochqualifizierte Arbeitnehmer zu gewinnen, ist es naheliegend, die Zusage betrieblicher Ruhegeldleistungen gerade durch den Ausschluß von Widerrufsvorbehalten besonders attraktiv zu gestalten. Möglicherweise werden gerade dadurch Arbeitnehmer von anderen Betrieben abgeworben. Nimmt daher das Unternehmen keinen Widerrufsvorbehalt in die Pensionszusage auf, so kann nicht ausgeschlossen werden, daß es auch die entsprechenden Risken in Kauf nimmt, dies um so weniger, wenn das Unternehmen trotz eingetretenen Krisenfalls weiterhin, so wie bisher, Pensionszusagen ohne Widerrufsvorbehalt macht und damit zu erkennen gibt, daß eine drastisch verschlechterte wirtschaftliche Lage auf Pensionszusagen keinen Einfluß haben soll.

Es trifft daher nicht zu, daß es unausgesprochene (typische) Grundlage "jeder" Pensionszusage schlechthin sei, daß das Unternehmen in der Lage ist, diese Leistungen selbst zu erwirtschaften (vgl. zur deutschen Rechtslage Schaub, Arbeitsrechtshandbuch6 511 ff). Im Bereich des österreichischen Rechts steht vorerst § 901 ABGB der diesbezüglichen deutschen Lehre und Rechtsprechung entgegen. Danach haben der Beweggrund oder der Endzweck eines Rechtsgeschäftes auf die Gültigkeit entgeltlicher Verträge grundsätzlich keinen Einfluß, es sei denn, die Parteien haben den Beweggrund oder den Endzweck ausdrücklich zur Bedingung gemacht (vgl. Runggaldier aaO 174 f; Kerschner aaO 217 f). Andererseits darf bei den gegenständlichen Vertragstypen nicht völlig außer acht gelassen werden, daß die

V***-A*** AG als das "Flaggschiff der österreichischen Industrie", wie sie der Antragsteller bezeichnet, nicht allein nach betriebswirtschaftlichen Kriterien gemessen werden kann. Eine Mittelzuführung durch den Eigentümer war vorhersehbar. Daß es bei den betrieblichen Pensionszusagen nicht wie bei den vom Antragsteller angeführten Unterhaltsverträgen auf die Vermögenslage des Arbeitnehmers ankommt, ergibt sich aus der rechtlichen Struktur des Arbeitsvertrages. Wie bei diesem ist auch bei dessen Fortsetzung im Pensionsverhältnis ein Durchgriff auf die konkrete Situation des Arbeitnehmers nicht gestattet (Kerschner aaO 218).

Zusammenfassend ist daher festzuhalten, daß es

sich - insbesondere aus dem Vergleich zu den bei Verschlechterung der Wirtschaftslage widerruflichen (und daher rechtlich anders zu beurteilenden) Statutarpensionen und der Weitergewährung unwiderruflicher Vertragspensionen auch nach Eintritt des "Krisenfalls" - ergibt, daß den vertragschließenden Parteien nicht unterstellt werden kann, sie seien als Voraussetzung der Pensionszusage von der wirtschaftlichen Prosperität des Unternehmens ausgegangen. Es kann weiters nicht gesagt werden, daß bestimmte wirtschaftliche Verhältnisse gerade zu den typischen Voraussetzungen der antragsgegenständlichen vier Vertragstypen gehören. Diesen ist vielmehr in ihrem Zusammenhang und unter Beachtung ihres Umfelds zu entnehmen, daß die Parteien das Risiko der (auch drastischen) Verschlechterung der Wirtschaftslage, das ohnehin grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen hätte, durch den Ausschluß von Widerrufsklauseln bewußt dem Arbeitgeber zugewiesen haben (vgl. Spielbüchler aaO 184; Runggaldier aaO 176). Hat aber der Arbeitgeber bei der Vereinbarung einer Betriebspension das wirtschaftliche Risiko erkennbar übernommen, kann er eine Vertragsanpassung nicht begehren (Tomandl aaO 20). Daher entfällt die weitere Prüfung, ob die Belastungen durch die Veränderungen der Wirklichkeit "unzumutbar" geworden sind (vgl. Reischauer in Rummel ABGB § 920 Rz 4).

Auch die vom Antragsteller in der Ergänzung seines Antrags ins Treffen geführten weiteren Argumente der Treuepflicht des ausgeschiedenen Ruhegenußberechtigten und der Solidarität der Pensionsberechtigten sowie das Prinzip der Gleichbehandlung vermögen im Hinblick auf eine punktuelle Kürzung nur der Pensionen und Anwartschaften nicht zu überzeugen.

Es liegt nämlich im Wesen des Pensionsvertrages, daß für die schon vorweg erbrachte Leistung auf unbestimmte Zeit wiederkehrende Pensionsleistungen geschuldet werden. Der Entzug schon "erdienter" pensionsvertraglicher Rechte ist unter Berufung auf die "Treuepflicht" des Pensionisten ausgeschlossen (vgl. Petrovic aaO 325 f).

Der Begriff der Solidarität als Grundlage des Widerrufsrechts hat im österreichischen Recht keine normative Stütze, da die Kategorie der Solidarität normativ nicht näher ausgestaltet ist und das Gesetz an die Solidarität der Pensionsberechtigten mit den in einem Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmern keinerlei Rechtsfolgen knüpft. Insbesondere fehlt es an Anhaltspunkten im Gesetz für eine Konstruktion einer Solidargemeinschaft zwischen Arbeitnehmern und Pensionisten (vgl. Runggaldier aaO 178; Säcker aaO 41).

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz besagt, daß ein Arbeitnehmer nicht willkürlich oder aus sachfremden Gründen schlechtergestellt werden darf als die übrigen Arbeitnehmer unter den nämlichen Voraussetzungen (Schwarz-Löschnigg, Arbeitsrecht3 224). Sachliche oder zeitliche Differenzierungen wie die vorliegenden sind aber durchaus zulässig. Der Hinweis auf den Gleichbehandlungsgrundsatz ist daher ebenfalls verfehlt. Die zu den Vertragstypen "A***" und "V***" behaupteten Mindestpensionen im Verhältnis zu den Pensionen vergleichbarer Bundesbeamter haben nach dem maßgeblichen Sachverhalt lediglich den Zweck, dem Ruheständler eine gewisse Mindesthöhe der Pension zu garantieren. Dies ergibt sich erkennbar daraus, daß den betroffenen Arbeitnehmern schon nach 5 bzw. 10 Jahren eine Pension zukommen soll, bei welcher die noch wenigen Dienstjahre eine geringere Pension bewirkten als sie für vergleichbare Beamte vorgesehen ist. Dieser eindeutig zugunsten der Arbeitnehmer getroffenen Regelung kann eine Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers wegen wirtschaftlicher Notlage auf diesen Mindestbetrag ebenfalls nicht entnommen werden. Beim Vertragstyp "V***-A***" wurde vom Unternehmen ein Widerrufsvorbehalt ohnehin ausgeschlossen. Nach diesen Vereinbarungen ist nur die Wertsicherung bei schlechter wirtschaftlicher Lage aussetzbar. Entschied sich ein Arbeitnehmer für die (höhere) Statutarpension, hat er infolge des im Vertrag ausdrücklich vorgenommenen Ausschlusses des Widerrufsvorbehalts einen Widerruf nicht zu befürchten. Solche Vereinbarungen wurden überdies noch abgeschlossen, als der "Krisenfall" bereits eingetreten war (vgl. Tomandl aaO 19).

Hinsichtlich der Vorstandsmitglieder obliegt es gemäß § 78 Abs 1 Aktiengesetz 1937 und 1965 dem Aufsichtsrat, dafür

Sorge zu tragen, daß die Gesamtbezüge und die Ruhegehälter der Vorstandsmitglieder unter anderem auch in angemessenem Verhältnis zur Lage der Gesellschaft stehen. Die Erfüllung dieser Aufgabe, wofür die Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 99 Aktiengesetz 1965 iVm § 84 leg cit sinngemäß wie Vorstandsmitglieder haften, erfordert Umsicht und Weitsicht, weil gleicherweise gegenwärtige wie künftige Verhältnisse in Betracht zu ziehen sind. Erkennt der Aufsichtsrat Ruhegehälter vorbehaltlos zu, gibt es mit Ausnahme eines nach dem hier maßgeblichen Sachverhalt nicht in Betracht kommenden bewußten Zusammenwirkens der bei Vertragsabschluß handelnden Personen zum Nachteil der Gesellschaft (vgl. Schiemer, Handkommentar zum AktG2 § 74 Anm 3.2; Straube HGB § 126 Rz 8) keine Handhabe gegen eine in der Folge eintretende Belastung der Gesellschaft durch unangemessen hohe Pensionen (vgl. Schiemer, aaO 298; Paschinger, RZ 1986, 2 ff). Die Ermächtigung des § 78 Abs 2 AktG 1937 zur einseitigen Herabsetzung der Vorstandsbezüge wurde, wie schon aufgezeigt, vom österreichischen Gesetzgeber nicht übernommen.

Die Feststellungsanträge sind daher abzuweisen.

Abschließend ist festzuhalten, daß die unterschiedliche Rechtslage der verfahrensgegenständlichen Vertragspensionen im Vergleich zu den Statutarpensionen (9 Ob A 503 bis 510/88 und 512/88) - diese beruhen auf einer Zusage des Arbeitgebers mit ausdrücklichem Vorbehalt des Widerrufs, die Vertragspensionen hingegen auf einem mit den jeweiligen Angestellten individuell abgeschlossenen Vertrag, in den ein derartiger Widerruf bewußt nicht aufgenommen worden ist - unterschiedliche Rechtsfolgen bewirkt und daher zu einem unterschiedlichen Verfahrensergebnis führen muß. Die Ursache dieses unterschiedlichen Ergebnisses ist ausschließlich in der Willenssphäre des Arbeitgebers begründet. Er wollte den Vertragspensionisten eine unwiderrufliche Pension gewähren und traf mit ihnen entsprechende Einzelvereinbarungen, wogegen er den sogenannten Statutarpensionisten abweichend davon nur eine - aus bestimmten Gründen - jederzeit widerrufliche Pensionsleistung zusagte. Von dieser unterschiedlichen Rechtslage mußte der Oberste Gerichtshof bei seinen Entscheidungen ausgehen.

Anmerkung

E16293

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1989:009OBA00513.88.0111.000

Dokumentnummer

JJT_19890111_OGH0002_009OBA00513_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