

# TE OGH 1988/12/14 9ObA503/88

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 14.12.1988

## 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. Petrag sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Robert Müller und Dr. Bernhard Schwarz als weitere Richter in der Rechtssache der antragstellenden Partei Ö\*\*\*,

Wien 10., Deutschmeisterplatz 2, und die

G\*\*\*, Wien 4., Plößlgasse 15, wider

den Antragsgegner F\*\*\*,

Wien 1., Goethegasse 3, über den gemäß § 54 Abs 2 ASGG gestellten Feststellungsantrag in nichtöffentlicher Sitzung folgenden

Beschluß

gefaßt:

## Spruch

Der Antrag, festzustellen, daß den ehemaligen Mitarbeitern der V\*\*\* A\*\*\* AG, auf die der in der Begründung wiedergegebene Sachverhalt zutrifft, eine monatliche Pensionszahlung in der Höhe zusteht, wie sie bis zum 31. Oktober 1987 zur Auszahlung gelangt ist, wird abgewiesen.

## Text

Begründung:

Der Antragsteller (richtig: Ö\*\*\* G\*\*\*

für die beiden im Verfahren auftretenden Fachgewerkschaften der Privatangestellten und Metall-Bergbau-Energie; Floretta-Strasser, ArbVG 1025) ist eine kollektivvertragsfähige Körperschaft der Arbeitnehmer iS des § 4 Abs 2 ArbVG. Die Kollektivvertragsfähigkeit wurde ihm vom Obereinigungsamt im Jahre 1957 zuerkannt; diese Zuerkennung gilt gemäß § 165 ArbVG auch nach dem Inkrafttreten des Arbeitsverfassungsgesetzes weiter (siehe 14 Ob A 501/87, 14 Ob A 502/87; 9 Ob A 504/87). Der Antragsgegner ist eine zur gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitgeber berufene Körperschaft iS des § 4 Abs 1 ArbVG. Beide Parteien sind daher iS 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\*\*\* AG und deren Tochtergesellschaften) die - mehr als drei Arbeitnehmer betreffende - Frage strittig geworden ist, ob ehemaligen Mitarbeitern trotz einer durch

Betriebsvereinbarung vom November 1987 beschlossenen Einstellung der bisher gezahlten Treuepensionen 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):

Mit einem an die Unternehmensleitungen und die Arbeiter- und Angestelltenbetriebsräte der verstaatlichten Betriebe gerichteten Rundschreiben vom 8. Dezember 1953 (Beilage 1) gab der Bundesminister für Verkehr und verstaatlichte Betriebe Richtlinien zur Gewährung betrieblicher Alterszuschüsse in der verstaatlichten Industrie bekannt; diese Empfehlung war die Grundlage für die spätere Gewährung betrieblicher Pensionsleistungen. Im Bereich der (damaligen) V\*\*\* AG wurden daraufhin mit Rundschreiben der öffentlichen Verwaltung vom 10. Februar 1954 Nr. A 10/1954 (Beilage 2) "Richtlinien für die Gewährung von betrieblichen Zuschüssen an Arbeiter zu ihren Invalidenrenten" erlassen, die unter anderem Regelungen über den Personenkreis, die erforderliche Dienstzeit, die Höhe des Zuschusses und die Kinderzulage sowie den Wirksamkeitsbeginn enthielten. Punkt 5. dieser Richtlinien lautet:

"5. Freiwilligkeit der betrieblichen Leistung

Die Gewährung und Auszahlung der betrieblichen Rentenzuschüsse erfolgt gegen jederzeitigen Widerruf und ohne Anerkennung eines Rechtsanspruches. Die jederzeitige Änderung der Regelung, insbesondere bei Verbesserung der sozialversicherungsrechtlichen Rentenleistungen, bleibt vorbehalten."

Mit dem - an die "Männer und Frauen der V\*\*\*!"

gerichteten - Rundschreiben vom 30. September 1957 Nr. A 16/1957 (Beilage 3) gaben die öffentliche Verwaltung der V\*\*\*, deren Zentralbetriebsrat sowie die Angestellten- und Arbeiterbetriebsräte des Werkes Liezen und der Hütte Krems Verbesserungen der betrieblichen Rentenzuschüsse (Treuepensionen) für Arbeiter und Angestellte bekannt. Dieses Schreiben enthält wiederum die Klausel:

"Auf die Zahlung des Rentenzuschusses besteht kein Rechtsanspruch. Eine durch die jeweiligen Betriebsverhältnisse oder durch Änderung des Lohn- oder Gehaltsniveaus bedingte Revision dieser Ruhegeld-Einrichtung bleibt vorbehalten."

Mit Vorstandsbeschluß vom 2. Jänner 1962 (Beilage 4) wurde die künftige automatische Anpassung der Treuepension (bis 1966) bewilligt.

Am 15. Dezember 1970 kam es zu einer Zusammenfassung aller bisherigen Regelungen in "Richtlinien über die Gewährung einer Treuepension und der davon abgeleiteten Werksleistungen unter Einbeziehung aller Kommentare, Auslegungen und Änderungen bis einschließlich 31. Dezember 1970" (Beilage 5). Punkt 4 Gemeinsame Bestimmungen lit a lautet:

"Die Treuepension ebenso wie die Witwen-Treuepension und die Kinderzulage ist eine freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistung des Werkes, auf die kein Rechtsanspruch gegeben ist, die aber..... voraussetzt" (es folgen Zuerkennungsvoraussetzungen). Nach Punkt VI dieser Richtlinien ist die Treuepension bei Tod des Treuepensionisten, bei Entzug der Invaliditätspension, bei Verurteilung in einem Strafverfahren nach individueller Prüfung und bei grober Vernachlässigung der im Treuepensionsbescheid festgelegten, vom Treuepensionisten übernommenen Verpflichtungen einzustellen.

Alle diese Pensionsregelungen erfolgten somit 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 Zahl der Arbeitnehmer wurden diese Rundschreiben und Richtlinien weder ausgehändigt noch allgemein, etwa durch Aushang am Schwarzen Brett, kundgemacht, sodaß sie im Detail keine Kenntnis hatten. In Betriebszeitungen und Verlautbarungen des Betriebsrates wurden nur die Anspruchsvoraussetzungen und der Berechnungsmechanismus erklärt und erläutert und die jeweils angepaßten Tabellen veröffentlicht. Auf den Widerrufsvorbehalt und den Umstand, daß kein Rechtsanspruch bestand, wurde nie hingewiesen.

Mit Wirkung ab 30. Dezember 1974 wurden die Zuschußpensionen mit Betriebsvereinbarung § 97 Abs 1 Z 18 ArbVG vom Dezember 1974 geregelt (Beilage 6). Von geringfügigen Änderungen abgesehen, blieb es bei der mit 31. Dezember 1970 geltenden Regelung. Punkt XII der Betriebsvereinbarung lautet:

"Den Dienstnehmern wird ab dem Zeitpunkt, ab dem sie 10 effektive Dienstjahre im Konzern verbracht haben, oder die ..... (anrechenbare) Vordienstzeit mindestens 10 Jahre beträgt (Punkt II.2), ein Rechtsanspruch auf die sich aus diesen Richtlinien ergebenden Pensionsleistungen eingeräumt.

Das Unternehmen behält sich vor, die Zuschußleistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn

a) die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sich nachhaltig so verschlechtert hat, daß ihm eine Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann; dies ist insbesondere dann anzunehmen, wenn das Unternehmen durch mehr als drei aufeinanderfolgende Jahre hindurch erhebliche, nicht auf die Inanspruchnahme steuerlicher Investitionsbegünstigungen zurückzuführende Verluste in der Handelsbilanz ausweist oder

b) die rechtliche, insbesondere die steuerliche Behandlung der Aufwendungen, die zur planmäßigen Finanzierung der Versorgungsleistungen (Bildung von Pensionsrückstellungen) vom Unternehmen gemacht wurden oder zu machen sind, sich so wesentlich ändert, daß dem Unternehmen die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann."

Die V\*\*\* A\*\*\* AG hat bis in die späten Siebzigerjahre Werbeaktionen durchgeführt, um Arbeitnehmer, insbesondere qualifizierte Facharbeiter und Angestellte, anzuwerben. Bei diesen Werbeaktionen standen die gebotenen Sozialleistungen, besonders die Treuepension, im Vordergrund. Die Arbeitnehmer wurden in Zusätzen zu den Lohn- und Gehaltsabrechnungen aufgefordert, neue Mitarbeiter für die V\*\*\* A\*\*\* AG unter Hinweis auf die Sozialleistungen anzuwerben.

Mit Betriebsvereinbarung vom Oktober 1982 (Beilage 7) wurden die Anspruchsvoraussetzungen für die Pensionszuschüsse in bezug auf die Bemessungsgrundlage (Berücksichtigung von Überstunden) und die Anwartschaftszeiten verschlechtert. Mit Betriebsvereinbarung vom Dezember 1984 (Beilage 8) wurden "alle betrieblichen Pensionszuschüsse, die derzeit zur Auszahlung gelangen und auf Grund von generellen Richtlinien gewährt werden (mit Ausnahme der unter Punkt 2. angeführten Pensionszuschüsse) um 25 % gekürzt. Der Kürzungs- und Widerrufsvorbehalt der Betriebsvereinbarung vom Dezember 1974 (Punkt XII Beilage 6) wurde in Punkt XI der neuen Betriebsvereinbarung wieder aufgenommen, es wurde aber vereinbart, "daß über die Anwendung der Bestimmung gemäß Punkt XI der Richtlinien frühestens ab 1. Dezember 1988 mit Bilanzwirksamkeit 1988 entschieden wird".

Mit Betriebsvereinbarung vom November 1987 wurden die Pensionszusagen und Pensionsleistungen des Unternehmens mit 30. November 1988 unwiderruflich eingestellt, alle "auf Statut beruhenden Pensionszuschüsse" ab 1. Dezember 1987 auf ein Drittel des bisherigen Betrages gekürzt und diese gekürzten Pensionszuschüsse durch eine einmalige Entschädigungsleistung in Höhe von 50 % des versicherungsmathematisch errechneten Barwertes abgegolten (Beilage 9). Der Abfindungsbetrag wurde den betroffenen Personen noch im Dezember 1987 überwiesen.

Die Voraussetzungen für den Widerruf der Pensionszuschüsse nach Punkt XII (XI) der jeweiligen Betriebsvereinbarungen (Beilagen 6, 7 und 8) liegen vor, weil die V\*\*\* A\*\*\* AG in den letzten drei Jahren negativ bilanziert hat.

Der Feststellungsantrag bezieht sich auf folgende Arbeitnehmer der V\*\*\* A\*\*\* AG:

Ehemalige Arbeitnehmer, die im Jahre 1958 oder später eingetreten sind und ihr Arbeitsverhältnis vor dem Jahre 1974 - und damit vor der ersten Regelung der Pensionszuschüsse durch Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG - beendeten. Der Abschluß des Arbeitsvertrages mit diesen Arbeitnehmern drohte wegen eines zu geringen Entgeltanbotes zu scheitern. Der für den - nur mündlichen - Abschluß des Arbeitsvertrages zuständige Personalsachbearbeiter wies deshalb auf die hohen Sozialleistungen der V\*\*\* A\*\*\* AG und insbesondere auf die Gewährung einer Treuepension hin. Dabei wurde den Einstellungswerbern in groben Zügen der Berechnungsmodus für diese Pensionsleistung erklärt; insbesondere wurde darauf hingewiesen, daß die Pensionsleistung von der in der V\*\*\* AG verbrachten Dienstzeit und der Höhe des Bruttobezuges abhängig sei. Auf einen allenfalls bestehenden Widerrufsvorbehalt oder darauf, daß kein Rechtsanspruch auf die Pension bestehe, wurde nicht hingewiesen. In den nach dem mündlichen Abschluß des Arbeitsvertrages ausgefolgten Dienstzetteln war ein Hinweis auf eine Betriebspension nicht enthalten. Die betrieblichen Regelungen über die Pensionsleistung (Beilagen 1 bis 5) wurden den Arbeitnehmern im einzelnen nicht bekannt gegeben. Informationen über die Pensionsleistung erhielten die Arbeitnehmer vor allem aus Betriebszeitungen und Betriebsratsmitteilungen; im wesentlichen wurden darin die jeweils

angepaßten Tabellen veröffentlicht. "Hinweise auf Widerruflichkeit oder fehlenden Rechtsanspruch gab es (durch Jahrzehnte) nicht." Daß Betriebspensionen gezahlt wurden und daß jeder Arbeitnehmer, der in Pension ging, eine Pensionszahlung (gemeint wohl: bei Erfüllung der Anwartschaftszeiten) erhielt, war den Arbeitnehmern bekannt. Die zu erwartende Treuepension wurde bei Gehalts- und Lohnverhandlungen und als Grund für das Verbleiben im Unternehmen ins Treffen geführt. Die von der V\*\*\* A\*\*\* AG gewährte Betriebspension hatte große Publizität.

Beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erhielten die hier betroffenen Arbeitnehmer ein formularmäßig ausgefertigtes Schreiben der V\*\*\* A\*\*\* AG (Beilage 12) in dem es heißt: "Zur wirtschaftlichen Verbesserung Ihres Lebensunterhaltes gewähren wir Ihnen ab ..... einen freiwilligen - jederzeit widerruflichen - gesellschaftlichen Pensionszuschuß von ..... S brutto monatlich, 14mal jährlich."

Der Antragsteller vertritt die Rechtsansicht, daß dem genannten Personenkreis auf Grund der Zusage bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis, der Betriebsübung und des Verhaltens des Arbeitgebers ein uneingeschränkter Rechtsanspruch auf die gewährte Betriebspension zustehe. Ein Arbeitnehmer, dem im Einstellungsgespräch das Bestehen einer Betriebspension bekannt gegeben bzw. zugesagt wurde, könne nicht davon ausgehen, daß mit einer solchen Pauschalerklärung alle Details geklärt wären. Er werde sich darauf verlassen, daß gleichmäßig gehandhabte interne Regeln, insbesondere über die Höhe der Pension und die Anfallszeiten, existieren. Das betreffe aber nicht die Frage, ob die Pensionszusage als solche hinfällig werden könne. Eine derartige Klausel, mit der die Hauptpflicht wieder zurückgenommen werden könne, sei als überraschend im Sinne des § 864 a ABGB anzusehen. Das Unternehmen habe sich der Personalsachbearbeiter zum Vertragsabschluß bedient; der Einstellungswerber habe daher davon ausgehen können, daß die Sachbearbeiter alle Bestandteile des Arbeitsvertrages vereinbaren und daher auch Zusagen über die Betriebspension machen könnten. Da diese Zusagen über Jahre ohne Widerrufsvorbehalt gemacht worden seien, sei das Vertrauen der Arbeitnehmer schutzwürdig; an der Unternehmensleitung wäre es gelegen, durch Instruktion der Sachbearbeiter den Anschein einer auch die Pensionszusage umfassenden Vertretungsmacht zu beseitigen. Auch aus der langjährigen betrieblichen Übung hätten die Arbeitnehmer zu Recht eine uneingeschränkte Verpflichtung des Arbeitgebers zur Pensionsgewährung erschlossen. Den Arbeitnehmern sei bekannt gewesen, daß allen ausscheidenden Mitarbeitern Pensionen gewährt werden. Unter Hinweis auf diese Pensionen seien neue Mitarbeiter angeworben worden, ohne daß jemals auf die Widerruflichkeit hingewiesen worden sei. Wenn sich aus dem Verhalten des Unternehmers kein Indiz dafür ergeben habe, daß die Leistung nur mit gewissen Einschränkungen gewährt werde, könne man es dem aktiven Arbeitnehmer nicht anlasten, daß er sich nicht um den Inhalt diverser "Zuerkennungsschreiben" gekümmert habe. Die durch die Zusage beim Einstellungsgespräch bzw. durch die betriebliche Übung entstandenen einzelvertraglichen Ansprüche hätten durch die ab 1974 geschlossenen Betriebsvereinbarungen nicht mehr beseitigt werden können. Im übrigen komme diesen Betriebsvereinbarungen für die bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmer ohnehin keine Normwirkung zu. Auch das an die Arbeitnehmer anlässlich ihrer Pensionierung gerichtete Schreiben (Beilage 12) habe den bereits entstandenen unwiderruflichen Anspruch auf die Pension nicht beseitigen können; als deklarative Klarstellung sei es unwirksam. Sei es aber als Anbot zur Vertragsänderung aufzufassen gewesen, so fehle es an einer Annahme durch die betroffenen Arbeitnehmer.

Der Antragsgegner beantragt die Abweisung des Feststellungsantrages.

Die Pensionszuschüsse seien erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Einzelvereinbarung zugestanden worden. In dem Zuerkennungsschreiben sei die jederzeitige Widerruflichkeit des Pensionszuschusses vereinbart worden. Beim Einstellungsgespräch sei eine Pensionszusage nicht erfolgt, sondern lediglich der allgemeine Wissensstand um den Pensionszuschuß durch Bemerkungen des das Einstellungsgespräch führenden Sachbearbeiters ergänzt worden. Der Einstellungswerber habe auch nicht annehmen dürfen, daß sein Gesprächspartner zu unwiderruflichen Pensionszusagen an Stellenwerber berechtigt sei, weil nicht davon ausgegangen werden könne, daß die in österreichischen Industriebetrieben mit der Einstellung von Arbeitern und Angestellten betrauten Sachbearbeiter zur Zuerkennung eines unwiderruflichen Pensionszuschusses befugt seien. Das Gespräch habe beim Einstellungswerber nur den Eindruck erwecken können, daß es im Unternehmen eine Treuepension gebe. Nach der

Lebenserfahrung habe ihm klar sein müssen, daß eine derartige, für das Unternehmen äußerst kostspielige Sozialeinrichtung im Detail eingehend geregelt sein müsse und diese Regelung und nicht das Einstellungsgespräch für die Gewährung der Pension maßgebend sei. Da im Einstellungsgespräch weder die Höhe der Pension noch die Anspruchsvoraussetzungen genannt worden seien und daher die Hauptpflicht nicht klar umschrieben worden sei, habe der Einstellungswerber in Kauf genommen, daß die Höhe unter Umständen minimal und die Anspruchsvoraussetzungen für ihn nicht erreichbar seien. Er habe auch mit der Widerruflichkeit der ihm gar nicht klar bekanntgegebenen Hauptpflicht rechnen müssen. Wenn sich die betroffenen Arbeitnehmer nicht über Einzelheiten der Pensionsregelung informiert hätten, müßten sie die Detailregelungen einschließlich des Widerrufsvorbehaltes gegen sich gelten lassen. Zum Rechtsgrund der verpflichtenden Betriebsübung sei kein Sachverhalt behauptet worden, aus dem ein auf die Arbeitnehmer als Adressaten abzielendes Erklärungsverhalten des Unternehmens abgeleitet werden könne. Eine "betriebliche Anscheinsübung" als Verpflichtungsgrund sei der österreichischen Rechtsordnung unbekannt. Ein redlicher Betrachter hätte aus dem Verhalten des Arbeitgebers nur den Schluß ziehen können, daß im Detail geregelte Pensionszuschußleistungen existieren und daß ausscheidende Mitarbeiter Zuerkennungsschreiben erhalten, in denen die Freiwilligkeit und die Widerruflichkeit der Leistung festgehalten wird. Das Stillschweigen der ausscheidenden Arbeitnehmer zu diesem Pensionszuerkennungsschreiben sei als Annahme des Angebotes des Arbeitgebers zu qualifizieren.

Die gemäß § 54 Abs 3 Satz 2 ASGG zur Äußerung aufgeforderte Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft erklärte, sich den Ausführungen des Fachverbandes der Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie anzuschließen.

### **Rechtliche Beurteilung**

Der Feststellungsantrag ist nicht berechtigt.

Vorauszuschicken ist, daß der Antrag in den Wirkungsbereich des Antragstellers (§ 54 Abs 2 ASGG) fällt. Dieses Tatbestandsmerkmal 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 V\*\*\* A\*\*\* AG und einigen Tochtergesellschaften (im folgenden auch kurz: Arbeitgeber) ergibt sich, daß die Pensionszusagen vom Jahre 1954 an bis zur ersten bereits unter die Bestimmungen der §§ 29 ff ArbVG fallenden Betriebsvereinbarung vom Dezember 1974 stets in Form von "Rundschreiben" und "Richtlinien", zuerst von der öffentlichen Verwaltung und dann von der Unternehmensleitung des Konzerns erlassen wurden, also durch (zunächst) einseitige Erklärungen des Arbeitgebers erfolgten (vgl. etwa Arb 10.434). Eine - rechtlich relevante - Beteiligung von Belegschaftsvertretern am Zustandekommen und der Abänderung (Verbesserung) der seit 1954 bestehenden Pensionsrichtlinien, etwa durch den Abschluß von mit normativer Wirkung ausgestatteten Betriebsvereinbarungen iS des § 14 Abs 2 Z 1 BRG oder (mangels Vorliegens der dort normierten Voraussetzungen) von sogenannten "freien Betriebsvereinbarungen" (wie etwa im Fall 4 Ob 110/81) wurde vom Antragsteller für die Zeit bis Dezember 1974 nicht behauptet.

Als rechtliche Grundlage einer Betriebspension werden in der Lehre (Eichinger, Rechtsgrundlagen und Ausgestaltungsmöglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung, in Runggaldier-Steindl, Handbuch zur betrieblichen

Altersversorgung 85 190 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 Betriebsvereinbarung und Kollektivvertrag auf der Grundlage des für den Obersten Gerichtshof bindenden Sachverhaltes von vornherein aus. Auch ein die Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgebotes begründender Sachverhalt wurde nicht behauptet.

Der behauptete individualrechtliche Anspruch der vom Feststellungsantrag betroffenen Arbeitnehmer läßt sich aber weder aus der anlässlich des Einstellungsgespräches abgegebenen Erklärung des Personalsachbearbeiters noch aus dem Verhalten des Arbeitgebers nach Abschluß des Arbeitsvertrages noch auch aus der betrieblichen Übung ableiten.

Für das Zustandekommen eines Vertrages über Pensionsleistungen ist ein den Bestimmtheiterfordernissen 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, Grundriß I 8 204 f; Runggaldier aaO 160).

Den vom Antragsteller behaupteten Erklärungen des Personalsachbearbeiters konnte der Einstellungswerber entnehmen, daß vom Unternehmen eine im Rahmen genereller Richtlinien an der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Höhe des Aktiveinkommens orientierte Betriebspension gewährt werde; die konkreten Voraussetzungen für den Anfall der Pension, insbesondere die erforderliche Anwartschaftszeit sowie die - wenigstens in Bruchteilen des Aktiveinkommens ausgedrückte - Höhe der Pension wurden hingegen nicht genannt. 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 Wissensklärung vor (vgl. Bydlinski, Wissens- und Willenserklärungen im Arbeitsrecht, ZAS 1976, 84). Während nun 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 Wissensklärungen 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 Wissensklärung 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 V\*\*\* A\*\*\* AG 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 Wissensklärung 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 die 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 von den Antragstellern nicht behauptet. Auch aus dem übrigen nach Abschluß des Arbeitsvertrages während des Arbeitsverhältnisses gesetzten Verhalten des Arbeitgebers läßt sich eine uneingeschränkte einzelvertragliche Pensionszusage nicht ableiten.

Die vom Arbeitgeber in Richtlinien und Rundschreiben gemachten Pensionszusagen, die unter dem ausdrücklichen Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs standen und "ohne Anerkennung eines Rechtsanspruchs" erfolgten,

entsprechen inhaltlich jedenfalls den Bestimmtheitsanforderungen des § 869 ABGB. Der Antragsteller meint (sieht man von der noch zu erörterten Betriebsübung ab), die betroffenen Arbeitnehmer hätten 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 Gesamtumfang, also einschließlich der Widerrufsklausel, offenbar nur den mit der Berechnung betrauten Personen bekannt gewesen sein; dem ganz überwiegenden Teil der Arbeitnehmer seien sie weder ausgehändigt noch auf andere Weise kundgetan worden, sodaß 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. In diesem Zusammenhang sei nur kurz erwähnt, daß nach dem Sachverhaltsvorbringen in den Parallelverfahren 9 Ob A 504 und 505/88 das Rundschreiben vom 30. September 1957 "An die Männer und Frauen der V\*\*\*\*!" den damals beschäftigten Arbeitnehmern zugegangen ist. Da der Oberste Gerichtshof gemäß § 54 Abs 4 ASGG seiner Entscheidung den behaupteten Sachverhalt zugrunde zu legen hat, in diesem Verfahren aber ein entsprechendes Vorbringen für die hier betroffenen, später eingetretenen Arbeitnehmer nicht erstattet wurde, ist davon auszugehen, daß dem "ganz überwiegenden Teil" der Arbeitnehmer diese Richtlinien und das Rundschreiben mit den darin erklärten Widerrufsvorbehalten nicht bekannt waren. Soweit hingegen den übrigen ("mit der Berechnung betrauten") Arbeitnehmern diese Schriftstücke vollinhaltlich zur Kenntnis gelangt waren, umfaßte diese Kenntnis notwendigerweise auch den Widerrufsvorbehalt, sodaß eine Vereinbarung nur in den Grenzen des 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 ermöglicht hätte, wurde nicht vorgebracht. Das gleiche gilt - mangels gegenteiligen Vorbringens - für die Veröffentlichungen in der Betriebszeitung und für die vom Antragsteller gleichfalls behaupteten (unvollständigen) Informationen durch Arbeitskollegen und Fachvorgesetzte. Der Hinweis auf Werbeaktionen, in denen auch auf die Treuepension hingewiesen wurde, versagt gleichfalls, weil einerseits der Arbeitgeber jahrzehntelang allen die Voraussetzungen erfüllenden Arbeitnehmern die versprochenen Pensionsleistungen gewährt und vom Widerrufsvorbehalt nicht Gebrauch gemacht hat, sodaß eine Irreführung nicht erfolgt ist, und andererseits eine solche Aktion zur Gewinnung neuer Mitarbeiter 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 Treuepension keine Details enthielt, sodaß 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 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 ausdrückliche oder schlüssige vertragliche Vereinbarung über einen unwiderrufbaren Pensionsanspruch nicht zustande gekommen ist. Dem Feststellungsantrag fehlt daher aus dem Rechtsgrund des Vertrages die Berechtigung.

Zu dem gleichen Ergebnis führt aber die Beurteilung des Sachverhaltes unter dem Gesichtspunkt einer betrieblichen Übung. Die Frage der dogmatischen Grundlage der betrieblichen Übung kann hier 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 ortsbezüglich 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 (Spielbühler, Arbeitsrecht I 3 189, 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 !Spielbühler = Arb 9.812 = ZAS 1980, 178 !Mayer-Maly ; JBl 1985, 632; Arb 10.434; JBl 1988, 333 !Schiama ), 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 für die Annahme der Verpflichtung des Arbeitgebers zu einer uneingeschränkten, unwiderrufbaren Pensionsleistung aus den bereits dargelegten, hier ebenfalls relevanten Gründen nicht aus. Die für den einzelnen Arbeitnehmer - mangels Kenntnis vom Pensionsstatut - feststellbare "Betriebsübung" ging ja gerade dahin, daß jeder Pensionist im Gewährungsschreiben auf die Freiwilligkeit und jederzeitige Widerruflichkeit der Pension hingewiesen wurde. Das Erklärungsverhalten des Arbeitgebers erlaubt daher die Annahme eines Bindungswillens in bezug auf eine unwiderrufbare Pensionsleistung nicht.

Spielbühler (Arbeitsrecht I 3 189 und DRdA 1981, 46) und ihm mit Einschränkungen folgend Tomandl (Arbeitsrecht I 166 ff; ferner Die Rechtswirkungen "freier Betriebsvereinbarungen" in FS Strasser 607, 609, 611) nehmen daher bei ausdrücklichen oder schlüssigen Zusagen eines Arbeitgebers an einen relativ unbestimmten Personenkreis (nämlich nicht nur an die gegenwärtige, sondern auch an 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 - die Veröffentlichung des Rundschreibens vom 30. September 1957 hat ja außer Betracht zu bleiben - nicht erfolgt. Soweit die Bestimmungen über die Pensionsgewährung in Richtlinien und Rundschreiben enthalten waren, wurden sie dem "ganz überwiegenden Teil" der Arbeitnehmer zunächst nicht bekannt; auch ein einer solchen Kundmachung allenfalls gleichzusetzendes Erklärungsverhalten des Arbeitgebers lag aus den bereits erörterten Gründen nicht vor. Erst durch die öffentliche Kundmachung der - dadurch ohnehin unmittelbar rechtsverbindlichen (§§ 30, 31 ArbVG) - Betriebsvereinbarung vom Dezember 1974 wäre auch die Verbindlichkeit (unverändert gebliebener) früherer Bestimmungen über die Pensionsgewährung durch Auslobung eingetreten. Abgesehen davon, daß die Betriebsvereinbarung vom Dezember 1974 in lit a einen das Zurechtbestehen des Feststellungsanspruchs ausschließenden Widerrufsvorbehalt enthielt, waren zu diesem Zeitpunkt die vom vorliegenden Antrag betroffenen Arbeitnehmer aus dem Unternehmen bereits ausgeschieden. Eine Auslobung wäre daher für diese Personen ohne rechtliche Bedeutung gewesen.

Waren aber die Ansprüche der hier betroffenen Arbeitnehmer auf Gewährung von Pensionszuschüssen bereits auf Grund der (spätestens durch das Gewährungsschreiben Beilage 12 zustande gekommenen) Individualvereinbarung widerruflich, so muß nicht mehr auf die Frage eingegangen werden, ob die erst nach der Pensionierung der hier betroffenen Arbeitnehmer seit Dezember 1974 abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen, mit denen die Pensionsansprüche zunächst gekürzt und schließlich abgefunden wurden, auf die Rechte der Pensionisten einwirken konnten (gegen eine Einwirkung Floretta-Strasser ArbVG 573; Holzer, Strukturfragen des Betriebsvereinbarungsrechts 53 ff; Krejci, Der Sozialplan 65 ff;

Schwarz-Löschnigg Arbeitsrecht 3 94, 508; Grillberger, Drittbegünstigte bei Pensionsvereinbarungen DRdA 1977, 12 113 f ;

für Einwirkung Tomandl, Arbeitsrecht I 145 f).

Der Feststellungsantrag ist daher abzuweisen.

#### **Anmerkung**

E16055

#### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:1988:009OBA00503.88.1214.000

#### **Dokumentnummer**

JJT\_19881214\_OGH0002\_009OBA00503\_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](http://www.jusline.at)