jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1988/12/14 9ObA512/88

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*** G*** F*** D*** G*** D***

P***, Wien 10., Deutschmeisterplatz 2, und die

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

den Antragsgegner F*** D*** B*** UND E***

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

Beschluß

gefaßt:

Spruch

Es wird festgestellt, daß das Unternehmen V*** Alpine AG sowie eines der Tochterunternehmen, auf das der in der Begründung wiedergegebene Sachverhalt ebenfalls zutrifft, nicht berechtigt sind, auf Grund des in den Betriebsvereinbarungen der Jahre 1974, 1982 und 1984 enthaltenen Widerrufsvorbehaltes die Pensionsleistungen für alle Zukunft zur Gänze ohne Berücksichtigung der künftigen wirtschaftlichen Ertragslage des Unternehmens einzustellen.

Hingegen wird der Antrag, festzustellen, daß das Unternehmen V*** Alpine AG sowie eines der Tochterunternehmen, auf das der in der Begründung wiedergegebene Sachverhalt ebenfalls zutrifft, nicht berechtigt sind, auf Grund des in den Betriebsvereinbarungen der Jahre 1974, 1982 und 1984 enthaltenen Widerrufsvorbehaltes die Pensionsleistungen mit Wirkung ab 1. November 1987 zur Gänze einzustellen, 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*** Alpine AG und einer ihrer Tochterunternehmen - beide im folgenden kurz V*** Alpine AG bzw. Unternehmen genannt) die - mehr als drei Arbeitnehmer betreffende - Frage strittig geworden ist, ob das Unternehmen auf Grund der in den in den Jahren 1974, 1982 und 1984 abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen enthaltenen Widerrufsvorbehalte berechtigt ist, ehemaligen Mitarbeitern entsprechend einer durch Betriebsvereinbarung vom November 1987 beschlossenen Einstellung und Abfindung der bisher gezahlten Treuepensionen die Pensionsleistungen mit Wirkung vom 1. November 1987 zur Gänze sowie für alle Zukunft ohne Berücksichtigung der künftigen wirtschaftlichen Ertragslage des Unternehmens einzustellen. Der Antragsteller stützt seinen Antrag (in Verbindung mit den vorgelegten Urkunden) auf folgenden Sachverhalt (§ 54 Abs 4 ASGG):

Mit Wirkung ab 30. Dezember 1974 wurden die Zuschußpensionen mit Betriebsvereinbarung (§ 97 Abs 1 Z 18 ArbVG) vom Dezember 1974 geregelt (Beilage 1). Nach dieser Betriebsvereinbarung gebührt eine Pension nach 10 Dienstjahren, wobei gemäß Punkt III Dienstzeiten, die effektiv im Konzern verbracht wurden (einschließlich Lehrzeit) und solche Dienstzeiten aus fremden Betrieben, die ausdrücklich für die Pensionsbemessung angerechnet wurden, berücksichtigt werden. Die Höhe des Pensionsbezuges wird durch die Höhe des letzten Monatsbezuges und die Dauer der Betriebszugehörigkeit bestimmt. Gemäß Punkt IV besteht die Pensionsleistung bis zur Höchstbeitragsgrundlage der Sozialversicherung aus einem fixen Satz, der sich aus einer der Betriebsvereinbarung angeschlossenen Tabelle ergibt; für Bezugsteile, welche diese Höchstbeitragsgrundlage übersteigen, wird ein Zuschlag in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes des Unterschiedsbetrages zwischen der Höchstbeitragsgrundlage und dem letzten effektiven Monatsbezug gewährt.

Der mit "Rechtsanspruch" bezeichnete 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."

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 sich das Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindet.

Das Unternehmen hat für Pensionsleistungen Rückstellungen gebildet. Die Bilanz 1986 weist 3,3 Milliarden S für Pensionen laut Betriebsvereinbarung, 1,4 Milliarden S für Anwartschaften auf Pensionen laut Betriebsvereinbarung und 1 Milliarde S für Vertragspensionen für leitende Angestellte aus. Diese Rückstellungen wurden in den vergangenen Jahren gebildet, um die Pensionsleistungen an die ehemaligen Mitarbeiter zu sichern und der Verpflichtung gemäß dem Aktiengesetz - für Verbindlichkeiten auch Rückstellungen vorzunehmen - nachzukommen. Die für die Abfindung der Pensionen laut Betriebsvereinbarung vom November 1987 aufgewendeten Mittel betrugen ca. 1,4 Milliarden S.

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

Ehemalige Arbeitnehmer, die im Jahre 1974 oder später eingetreten sind. Dieser Personenkreis unterliegt dem Wirkungsbereich der Betriebsvereinbarung 1974 (Beilage 1) und erlangte zudem durch Aushändigung der Betriebsvereinbarung davon auch persönlich Kenntnis. Zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Übertrittes in den Ruhestand erfüllten diese Arbeitnehmer die Anspruchsvoraussetzungen von 10 bzw. 15 Dienstjahren auf Grund von im Konzern verbrachter bzw. angerechneter Zeiten. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgte vor dem 1. November 1987. Dieser Personengruppe wurde ein betrieblicher Pensionszuschuß gemäß den Richtlinien gewährt und tatsächlich ausgezahlt.

Der Antragsteller vertritt die Rechtsansicht, daß dem genannten Personenkreis mit den in den Jahren 1974, 1982 und 1984 abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen ein Rechtsanspruch auf eine Pensionsleistung des Unternehmens zugestanden sei. Lediglich für den Fall wirtschaftlicher Schwierigkeiten sollte das Unternehmen die Möglichkeit haben, die Pensionsleistungen den wirtschaftlichen Gegebenheiten anzupassen. Aus der Formulierung ".... zu kürzen oder einzustellen...." sei abzuleiten, daß das Unternehmen im Falle wirtschaftlicher Problemen weder berechtigt sei, eine Pensionsleistung ohne Berücksichtigung der wirtschaftlichen Möglichkeiten zur Gänze einzustellen, noch - selbst wenn wegen der Größe dieser Schwierigkeiten eine Herabsetzung der Pensionsleistungen auf Null notwendig sein sollte - die Pensionsleistungen für alle Zukunft auszuschließen. Die einem Vertragsteil eingeräumte einseitige Gestaltungsbefugnis sei im Zweifel restriktiv zu interpretieren. Aus dem Gebot der Vertragsauslegung nach redlicher Verkehrsübung ergebe sich, daß sogar eine Unterwerfung unter freies Belieben des anderen Vertragsteiles, umso mehr aber eine solche unter näher umschriebene Gestaltungsbefugnisse, stets nur so zu verstehen sei, wie sie von einem fairen Vertragspartner erwartet werden dürfe. Aus der Orientierung am Geschäftszweck ergäben sich auch objektivierbare Grenzen des Gestaltungsspielraumes. Im Arbeitsrecht sei eine einseitige Leistungsbestimmung darauf kontrollierbar, ob sie nach "billigem Ermessen" vorgenommen worden sei. Im Rahmen der Ausübung eines durch Widerrufsvorbehalt eingeräumten Gestaltungsrechtes dürften daher die Arbeitnehmer zu Beiträgen nur soweit herangezogen werden, als dies zur Sanierung des Unternehmens unbedingt geboten sei. Eingriffe in die Rechte von Pensionisten seien besonders schwerwiegend und müßten daher möglichst schonend vorgenommen werden. Aus dem dem Arbeitgeber in der Betriebsvereinbarung eingeräumten Wahlrecht zwischen Kürzung und Einstellung der Betriebspensionen unter zweimaliger Verknüpfung spezieller Tatbestandsmerkmale mit einem allgemeinen Zumutbarkeitskriterium lasse sich vor allem schließen, daß eine Reduktion dann und insoweit nicht in Betracht komme, als dem Unternehmen ausreichend Mittel für die Bedienung der Pensionszusagen zur Verfügung stehen. Dafür könnten Pensionsrückstellungen in der Bilanz im Zusammenhang mit der sonstigen Bilanzstruktur ein deutliches Indiz sein, wenn auch irgendwelche reale Reserven damit in keiner Weise verbunden sein müßten. Ein Zusammenhang zwischen der Leistungsfähigkeit und den Rückstellungen bestehe nur insofern, als die laufende Dotierung der Rückstellungen in den letzten Jahren auf den in diesen Zeiträumen ausgewiesenen Ertrag von Einfluß gewesen sei und man diskutieren könnte, ob ein Verlustausweis, der nur auf - womöglich übervorsichtige - Rückstellungen für Pensionen zurückgehe, auch zu einer Anpassung der Zusagen berechtige.

Im Zeitpunkt November 1987 sei das Unternehmen selbst unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Gegebenheiten auf Grund der in der Bilanz ausgewiesenen Rückstellungen nicht zu einer gänzlichen Einstellung der

Pensionsleistungen unter Zahlung einer einmaligen Abfindung, sondern nur zu einer entsprechenden Kürzung der Pensionsleistungen für die Dauer der wirtschaftlichen Schwierigkeiten berechtigt gewesen. In keinem Fall sei das Unternehmen aber berechtigt gewesen, die Pensionsleistungen für alle Zukunft auszuschließen. Die im November 1987 geschlossene Betriebsvereinbarung habe auf den genannten Personenkreis, der vor dem 1. November 1987 aus dem Unternehmen ausgeschieden sei, keine Normwirkung mehr; für die Beurteilung des Widerrufsrechtes seien daher nur die früheren Betriebsvereinbarungen relevant. Es gehe daher lediglich um die Frage, ob die V*** Alpine AG durch ihre Vorgangsweise Ende 1987 die ihr eingeräumte Eingriffsmöglichkeit überschritten habe. Diese Vorgangsweise würde dazu führen, daß die Pensionisten als einzige Gläubiger des Unternehmens einen endgültigen Sanierungsbeitrag leisten müßten; die Aufnahme einer Besserungsklausel für den Fall gelungener Sanierung sei dem Unternehmen zumutbar; eine Kürzung ohne diese Aussicht übersteige den Rahmen des zulässigen Widerrufs.

Der Antragsgegner beantragt die Abweisung des Feststellungsantrages. Nach dem in die Betriebsvereinbarungen aufgenommenen Widerrufsvorbehalt laut lit a sei eine Kürzung oder Einstellung nur im Falle der Unzumutbarkeit der Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen vorgesehen. Sei dieser Tatbestand nicht erfüllt, sei das Unternehmen weder zur Kürzung noch zur Einstellung noch auch zu einer milderen Maßnahme - wie etwa einer befristeten Anpassung - berechtigt. Sei aber der Tatbestand laut lit a des Widerrufsvorbehaltes erfüllt, dann könne das Unternehmen die Leistungen total und unbefristet einstellen oder eine mildere Maßnahme treffen. Nach dem Zweck dieser Regelung sollte der Anspruch auf Pensionszuschuß bei üblicherweise vorkommenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten unverändert weiterbestehen; lediglich bei dramatischen Notlagen sollte eine Kürzung oder gänzliche Einstellung möglich sein. Auf Grund des in lit a des Widerrufsvorbehaltes demonstrativ angeführten Tatbestandsmerkmals werde die Unzumutbarkeit soweit verdichtet, daß kein Raum mehr für eine Überprüfung bleibe, ob die Ausübung des Widerrufsrechtes nach billigem Ermessen erfolgt sei. Es müsse der freien Disposition des Unternehmens überlassen bleiben, nach Überwindung der dramatischen Phase der schwerwiegenden und längerdauernden wirtschaftlichen Verschlechterung, deren Dauer und Auswirkungen niemand vorhersehen könne, eine neue Pensionszuschußregelung wieder einzuführen. Das Unternehmen sei bei Vorliegen des Tatbestandes der lit a des Widerrufsvorbehaltes nicht verpflichtet, eine mildere Maßnahme als die dauernde totale Einstellung zu ergreifen. Angesichts der gewaltigen wirtschaftlichen Schwierigkeiten habe das Unternehmen den Spielraum des ihm mit dieser Bestimmung eingeräumten Ermessens sicher nicht überschritten. Aus bilanztechnischen Maßnahmen, wie der Rückstellung von 3,3 Milliarden S für Pensionszuschüsse, könne ein Dritter nicht unmittelbare Ansprüche ableiten. Im Jahre 1985 sei durch die V*** Alpine AG bei einer Betriebsleistung von 45,2 Milliarden S im Unternehmen selbst ein Verlust von fast 4 Milliarden S erwirtschaftet worden; aus Beteiligungs- und Organschaftsverhältnissen habe sich ein weiterer Verlust von 7,8 Milliarden S ergeben. In dem Gesamtverlust von 11,8 Milliarden S seien außerordentliche Verluste von 2,1 Milliarden S enthalten, die sich insbesondere aus der negativen Entwicklung von in den Vorjahren hereingenommenen Aufträgen ergeben hätten. Im Jahre 1986 sei im Unternehmen selbst bei einer Betriebsleistung von 38,6 Milliarden S ein Verlust von 6,7 Milliarden S, unter Einbeziehung der Beteiligungs- und Organschaftsverhältnisse ein solcher von 8,7 Milliarden S zu verzeichnen gewesen. Das zum 31. Dezember 1986 ausgewiesene Grundkapital habe - bei einer Bilanzsumme von 62 Milliarden S - die angesammelten Verluste nur um 383 Millionen S überstiegen. Dabei seien die von der ÖIAG in den Jahren 1985 und 1986 zur Verfügung gestellten Mittel - als außerordentliche Erträge zur Strukturverbesserung verbucht - in Höhe von zusammen 10,3 Milliarden S schon berücksichtigt. Davon seien 6,7 Milliarden S auf 1986 entfallen; ohne diese Mittelzuführung wäre zum 31. Dezember 1986 eine bilanzmäßige Überschuldung von über 6 Milliarden S vorgelegen. Überdies sei das Grundkapital in den beiden Jahren um zusammen 6,2 Milliarden S herabgesetzt und um den gleichen Betrag durch Zuführung neuer Mittel seitens der ÖIAG wieder erhöht worden. Ende 1986 wäre daher ohne die vom Eigentümer/Staat zugeführten Mittel eine Insolvenz offenbar nicht zu vermeiden gewesen. Im Jahre 1986 hätten die Zahlungen für die Vertragspensionen 143 Millionen S und für die Statutarpensionen - nach 25 %iger Kürzung im Jahre 1985 - 535 Millionen S betragen. Die bilanzielle Vorsorge für die Betriebspensionen (Deckungskapital errechnet nach § 14 Abs 7 EStG) habe Ende 1986 5,5 Milliarden S betragen, wovon auf die Vertragspensionen 930 Millionen S, auf die Statutarpensionen 4,6 Milliarden S entfallen seien. Das versicherungsmathematisch berechnete Rückstellungserfordernis betrage zum 31. Dezember 1986 für die Vertragspensionen ca. 2,1 Milliarden S, für die Statutarpensionen ca. 9,2 Milliarden S. Vor diesem Hintergrund sei die Argumentation des Antragstellers, das Unternehmen habe die ihm eingeräumte

Eingriffsmöglichkeit überschritten, nicht haltbar. 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 teilweise 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. Rechtliche Grundlage der an die vom Feststellungsantrag betroffenen Arbeitnehmer gewährten Betriebspension bildete demnach die gemäß § 97 Abs 1 Z 18 ArbVG zulässige Regelung der betrieblichen Pensionsleistungen in den gehörig kundgemachten und damit gemäß § 31 Abs 1 ArbVG innerhalb ihres Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich gewordenen Betriebsvereinbarungen vom Dezember 1974, Oktober 1982 und Dezember 1984, in deren Punkt XII (bzw. XI) ein Widerrufsvorbehalt enthalten war. Mit der nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses der hier betroffenen Arbeitnehmer abgeschlossenen Betriebsvereinbarung vom November 1987 wurde festgelegt, daß die Pensionsleistungen des Unternehmens mit 30. November 1988 - gegen eine einmalige Abfindung von 50 % des Barwertes der auf ein Drittel des bisherigen Betrages gekürzten Pensionszuschüsse - unwiderruflich einzustellen seien. Während die Ablösung einer nach dem Inkrafttreten des ArbVG auf der Grundlage des § 97 Abs 1 Z 18 leg. cit. getroffenen Betriebsvereinbarung durch nachfolgende Betriebsvereinbarung für die noch zu diesem Zeitpunkt im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer (zum Arbeitnehmerbegriff siehe § 36 ArbVG) zulässig ist und diese Arbeitnehmer demnach mit einer Verschlechterung der ihnen durch die aktuelle Betriebsvereinbarung eingeräumten Pensionsanwartschaften rechnen müssen (vgl. Eichinger, Rechtsgrundlagen und Ausgestaltungsmöglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung, in Runggaldier-Steindl, Handbuch zur betrieblichen Altersversorgung 102), können nach herrschender Auffassung Ruhestandsverhältnisse ausgeschiedener Arbeitnehmer, die auf einer früheren Betriebsvereinbarung beruhen, durch nachfolgende Betriebsvereinbarungen nicht mehr abgeändert werden (siehe Strasser in FlorettaStrasser ArbVG Komm 573; Krejci, Der Sozialplan, 66;

Grillberger, Drittbegünstigte bei Pensionsvereinbarungen DRdA 1977, 13; Holzer, Strukturfragen des Betriebsvereinbarungsrechtes, 54;

Runggaldier, Möglichkeiten und Grenzen der Verschlechterung betrieblicher Ruhegeldordnungen in Runggaldier-Steindl, Handbuch zur betrieblichen Altersversorgung 185; Eichinger aaO 102 f; für eine nachwirkende betriebsverfassungsrechtliche Kompetenz auch bezüglich der bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmer hingegen Binder, Das Zusammenspiel arbeits- und sozialrechtlicher Leistungsansprüche, 375 f; Tomandl Arbeitsrecht I, 145 f, Cerny ArbVG8 § 97 Anm 23). Zieht man in Betracht, daß es schon vor Inkrafttreten des ArbVG strittig war, ob die Betriebsvereinbarungsparteien auf Grund der ihnen nach dem BRG zukommenden Kompetenz auch in die kraft einer früheren Betriebsvereinbarung ausgeschiedenen Arbeitnehmern zustehenden Ruhegeldansprüche eingreifen konnten (vgl. dazu Säcker, rechtliche Probleme des betrieblichen Ruhegeldes in Tomandl, betriebliche Sozialleistungen, 50 f, mwN), dann muß aus dem Fehlen einer mit § 2 Abs 2 Z 3 ArbVG vergleichbaren, die Regelungskompetenz der

Betriebsparteien ausdrücklich auf ausgeschiedene Arbeitnehmer und damit auf Betriebspensionisten erstreckenden Norm erschlossen werden, daß es sich keineswegs um eine planwidrige Gesetzeslücke handelte. Gegen die Regelbarkeit des Ruhestandsverhältnisses durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung spricht insbesondere auch die mangelnde demokratische Legitimation der betrieblichen Arbeitnehmervertretung seitens der Pensionisten, die mit dem Ausscheiden aus dem Betrieb das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat verloren haben. Zudem ist, worauf insbesondere Grillberger aaO und Eichinger aaO hinweisen, der mögliche Verdacht nicht von der Hand zu weisen, daß die Betriebsratsmitglieder aus wahltaktischen Gründen die aktiven Arbeitnehmer bei der Neugestaltung der betrieblichen Pensionsleistungen gegenüber den Ruheständlern begünstigen könnten. Obwohl der Gedanke der Solidarität zwischen aktiven und bereits aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmern und das Gebot der sozialen Gerechtigkeit für eine einheitliche Änderung der auf betrieblicher Ebene getroffenen Pensionsregelungen unter gleichmäßiger Aufteilung der in der Kürzung von Pensionsanwartschaften und -ansprüchen liegenden Lasten auf aktive Arbeitnehmer und Pensionisten und daher gute Gründe auch für die Erstreckung der Regelungskompetenz auf Pensionisten sprechen, ist aus der Unterlassung einer diesbezüglichen Änderung des ArbVG im Zuge der umfassenden Novelle BGBl 394/1986 dennoch zu erschließen, daß der Gesetzgeber die Betriebsparteien nicht ebenso wie die Kollektivvertragsparteien zur Regelung der Ruhestandsverhältnisse ermächtigen wollte (vgl. Eichinger aaO). Es ist daher davon auszugehen, daß in dem Augenblick, in dem der zukünftige Pensionist aus dem Betrieb ausscheidet, sich die bisher als Inhaltsnorm wirkende Pensionszusage in der Betriebsvereinbarung in einen vertraglichen Anspruch des Pensionisten gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber wandelt (vgl. Holzer, aaO; Grillberger aaO, 14). Unabhängig von der mit der Betriebsvereinbarung vom November 1987 getroffenen Regelung ist daher zu prüfen, ob der in die die Pensionsansprüche begründenden Betriebsvereinbarungen aufgenommene Widerrufsvorbehalt bei dem vom Antragsteller eingeräumten Zutreffen der darin genannten Voraussetzungen das Unternehmen zur Einstellung der Pensionsleistungen nicht nur zur Gänze, sondern auch für alle Zukunft ohne Berücksichtigung der künftigen wirtschaftlichen Ertragslage berechtigte. In diesem Zusammenhang sei nur kurz erwähnt, daß nach dem Sachverhaltsvorbringen in den Parallelverfahren 9 Ob A 503-511/88 die Voraussetzung für den Widerruf der Pensionzuschüsse nach Punkt XII (XI) der jeweiligen Betriebsvereinbarungen vorlagen, weil die V*** Alpine AG in den letzten drei Jahren negativ bilanziert hat. Da der Oberste Gerichtshof gemäß § 54 Abs 4 ASGG seiner Entscheidung den behaupteten Sachverhalt zugrundezulegen hat, in diesem Verfahren aber ein entsprechendes Vorbringen für die hier betroffenen Arbeitnehmer nicht erstattet wurde, ist lediglich davon auszugehen, daß die Voraussetzungen für die Anwendung der "Widerrufsklausel" (Punkt XII bzw. XI) insofern als gegeben anzunehmen sind, "als sich das Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindet". Durch den Hinweis auf die wirtschaftlichen Schwierigkeiten wird nun zwar das Vorliegen eines Tatbestandes nach lit a des Widerrufsvorbehaltes - nachhaltige Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens, sodaß ihm eine Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann - zugestanden, nicht aber auch das Vorliegen des im Rahmen dieses Tatbestandes lediglich demonstrativ genannten Falles von erheblichen, nicht auf Inanspruchnahme steuerlicher Investitionsbegünstigungen zurückzuführender Verluste in der Handelsbilanz durch mehr als drei aufeinanderfolgende Jahre; noch weniger können mangels entsprechenden Vorbringens des Antragstellers etwa die vom Antragsgegner ziffernmäßig genannten Bilanzverluste der Entscheidung zugrundegelegt werden. Es ist daher für die Beurteilung, ob das Unternehmen die Grenzen des ihm durch den Widerrufsvorbehalt eingeräumten Gestaltungsrechtes - im Sinne des Feststellungsbegehrens - überschritten hat, lediglich davon auszugehen, daß sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens nachhaltig so verschlechtert hat, daß ihm eine Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann, wobei ein in seinem Gewicht zumindest dem demonstrativ genannten Tatbestand gleichkommender Sachverhalt zugrundezulegen ist. Ferner ist davon auszugehen, daß das Unternehmen in der Bilanz zum 31. Dezember 1986 an Rückstellungen für Pensionen laut Betriebsvereinbarung 3,3 Milliarden S, für Anwartschaften auf Pensionen laut Betriebsvereinbarung 1,4 Milliarden S und für Vertragspensionen 1 Milliarde S ausgewiesen und für die Abfindung der Pensionen laut Betriebsvereinbarung ca. 1,4 Milliarden S tatsächlich aufgewendet hat. Schließlich ist der Entscheidung zugrundezulegen, daß das Unternehmen nicht aufgelöst, sondern fortgeführt wird. Da das Unternehmen das Recht, die den betroffenen Pensionisten gewährten Pensionen zur Gänze und unwiderruflich einzustellen, aus dem vereinbarten Widerrufsvorbehalt ableitet, hat eine Beurteilung des vorliegenden Falles in erster Linie an einer Auslegung dieser Vereinbarung anzusetzen. Auch wenn mit dem in lit a des Widerrufsvorbehaltes genannten Tatbestandsmerkmalen die Voraussetzungen für den Arbeitgeber, überhaupt eine Änderung der Pensionsregelung herbeizuführen, weitgehend eingeschränkt sind, kann daraus entgegen der Ansicht

des Antragsgegners noch nicht erschlossen werden, daß bei Zutreffen dieser Voraussetzungen das Unternehmen berechtigt wäre, im Rahmen der von uneingeschränkter Weitergewährung bis zum gänzlichen Widerruf auch für die Zukunft reichenden Möglichkeiten nach seinem Belieben vorzugehen. Ganz im Gegenteil ergibt sich daraus, daß an die einen Eingriff in Pensionsleistungen rechtfertigenden Sachverhalte generell ein strenger Maßstab anzulegen ist und daß nach der erkennbaren Absicht der Parteien (§ 6 ABGB) nur bei Vorliegen und Fortbestehen solcher Sachverhalte Pensionsleistungen nicht zu erbringen sind. Nach herrschender Ansicht handelt es sich bei dem Ruhegeld trotz des Versorgungscharakters um Entgelt für die erbrachte Arbeitsleistung und die Betriebstreue (siehe Spielbüchler in Floretta-Spielbüchler-Strasser, Arbeitsrecht I3, 183; Binder aaO 358; Säcker, aaO 36 f; Schwarz-Löschnigg Arbeitsrecht3, 220 ua). Mit dem Widerrufsvorbehalt wurde daher dem Arbeitgeber ein einseitiges Gestaltungsrecht bezüglich eines wesentlichen Teiles der von ihm im Rahmen des Synallagmas zu erbringenden Hauptleistung eingeräumt. Im Gegensatz zu der vor allem von Mayer-Maly in "Das Ermessen im Privatrecht" in Melichar FS 1983 (444 f) dargestellten deutschen Rechtslage fehlt es im österreichischen Recht an einer §§ 315 ff BGB vergleichbaren Regelung der einem Vertragspartner vereinbarungsgemäß überlassenen Bestimmung der Leistung oder Gegenleistung. Wie Bydlinski in "Die Baukostenabrechnung als Bestimmung der Leistung des einen Vertragsteiles durch den anderen", JBl 1975, 248 f, überzeugend dargelegt hat, ist selbst dann, wenn - anders als im vorliegenden Fall - keinerlei Kriterien für die Ausübung des Ermessens vorgegeben sind, für Hauptpunkte des Vertrages die Leistungsbestimmung unter Zugrundelegung der gemäß § 914 ABGB zur Auslegung heranzuziehenden redlichen Verkehrsübung sowie der ohne eine derartige einseitige Gestaltungsbefugnis anzuwendenden gesetzlichen Vorschriften über die Bemessung der Leistung - dort etwa § 1014 ABGB, im vorliegenden Fall hätte man sich hingegen an § 1152 ABGB zu orientieren (vgl. Mayer-Maly, Leistungsbestimmung durch paritätische Kollegialorgane DRdA 1988, 241) - nicht nach freiem Belieben, sondern nach billigem Ermessen vorzunehmen, wobei sie sich im Rahmen des in vergleichbaren Fällen etwa Üblichen zu halten und somit die Verkehrssitte und den Geschäftszweck zu berücksichtigen hat. Bei Unbilligkeit der Leistungsbestimmung durch den bestimmungsberechtigten Kontrahenten ist die erfolgte Bestimmung gerichtlich zu korrigieren (vgl. auch Gschnitzer in Klang2 IV/1 54 sowie Aicher in Rummel ABGB Rz 8 zu § 1056 mwN). Mayer-Maly ist weiters zu folgen, der (in "Das Ermessen im Privatrecht" in Melichar FS 1983, 448 und ähnlich in Klang2 IV/2 263 unter Bezugnahme auf SZ 42/77) analog zur Regelung der §§ 315 bis 319 BGB auch für den österreichischen Rechtsbereich eine weitergehende Ermessenskontrolle für den Fall fordert, daß das Leistungsbestimmungsrecht nicht einem Dritten (wie in dem der Entscheidung DRdA 1988, 235 zugrundeliegenden Fall etwa einem paritätisch zusammengesetzten Kollegialorgan), sondern einer Vertragspartei zusteht. In diesem Fall ist daher nicht nur eine offenbar unbillige, sondern jede unbillige Leistungsbestimmung als unverbindlich zu qualifizieren. Dies ist im Bereich des Arbeitsrechtes, wie Spielbüchler aaO, 144, zutreffend dargelegt hat, schon aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers abzuleiten, die ihn zur Wahrung der ideellen und materiellen Interessen des Arbeitnehmers auch bei Ausübung eingeräumter Gestaltungsrechte verpflichtet (vgl. auch Runggaldier, aaO 167 f sowie Krejci, Grenzen einseitiger Leistungsbestimmung durch den Arbeitgeber, ZAS 1983, 206). Zieht man darüber hinaus die besondere Schutzwürdigkeit der Position des Ruheständlers in Betracht, der bereits vorgeleistet hat und nun seinem Vertragspartner "auf Gedeih und Verderb ausgeliefert ist" (so Fenyves, Erbenhaftung und Dauerschuldverhältnis, 134 und ihm folgend Petrovic, Betriebspension und Treuepflicht, Runggaldier-Steindl Handbuch zur betrieblichen Altersversorgung, 328), und der, wie der Verfassungsgerichtshof in der Entscheidung vom 16. März 1988 (JBl 1988, 442) dargelegt hat, sich in der Regel nachträglich nicht mehr auf geänderte Umstände - etwa durch anderweitige Vorsorge - einstellen kann (vgl. auch Runggaldier aaO 158 f), dann

der Arbeitgeber auch aus diesem Gesichtspunkt verhalten, das Gestaltungsrecht so auszuüben, daß der Eingriff nicht schwerwiegender ausfällt, als es die Belange des Betriebes unter Berücksichtigung der Interessen der betroffenen Ruheständler erfordern. Es ist daher auch Binder, aaO 363, darin beizupflichten, daß mit zunehmender Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen der Maßstab, der an die einen Widerruf der Ruhegeldzusage zulassenden Sachverhalte anzulegen ist, verschärft werden muß, und der Ruheständler einen weiterreichenden Schutz genießt als der aktive Arbeitnehmer. Es kann ihm aber nicht darin gefolgt werden, daß der Widerrufsvorbehalt nur mehr zu Ruhegeldanpassungen berechtigt, die den Kern der Zusage nicht berühren. Der Gesetzgeber sieht nämlich in § 23 Abs 2 AngG im Falle der Auflösung des Unternehmens den Entfall der Verpflichtung zur Gewährung einer ähnliche Zwecke wie die Betriebspension erfüllenden und daher auf diese bei Vereinbarung gemäß § 23 a Abs 4 AngG auch anrechenbaren Abfertigung ganz oder teilweise dann vor, wenn sich die persönliche Wirtschaftslage des Arbeitgebers derart verschlechtert hat, daß ihm die Erfüllung dieser Verpflichtung zum Teil oder zur Gänze billigerweise nicht

zugemutet werden kann (vgl. Kerschner, Wegfall der Geschäftsgrundlage bei unwiderruflichen Sozialleistungen, WBl 1988, 216). Weiters wird in § 3 Abs 5 IESG Betriebspensionisten im Falle der Insolvenz des ehemaligen Arbeitgebers ein gesicherter Anspruch nur im Umfang einer einmaligen Zahlung von 12 Monatsbezügen zugestanden. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, daß es dem Wesen eines Gestaltungsrechtes widerspräche, würde man seine Ausübung so eng determinieren, daß dem Gestaltungsberechtigten kein Raum zur eigenständigen Disposition bliebe (siehe Krejci aaO 204). Eine jeden Spielraum der Parteien verneinende Auslegung des Gestaltungsrechtes würde darüber hinaus im Ergebnis zu einer nicht nur mit der Privatautonomie unvereinbaren und von den Parteien nicht gewollten, sondern auch noch unpraktikablen Anpassungskompetenz des Gerichtes führen (vgl. Baur, Die Anpassung langfristiger Verträge an veränderte Umstände, JBl 1987, 144 f).

Daraus ergibt sich für die Auslegung der vorliegenden Widerrufsklausel, daß der Arbeitgeber nach Eintritt der in lit a normierten Bedingungen das von einer unveränderten Aufrechterhaltung bis zu einer dauernden Einstellung der Leistungen reichende Gestaltungsrecht keineswegs nach Belieben, sondern nur nach billigem Ermessen unter möglichster Schonung der in der Einleitung sowie im Text der Widerrufsklausel überdies noch als "Rechtsanspruch" bezeichneten Pensionsansprüche ausüben darf.

Dafür, daß das Unternehmen bei Ausübung des ihm vereinbarungsgemäß eingeräumten Gestaltungsrechtes die Grenzen des billigen Ermessens überschritten hat, ist der Antragsteller behauptungspflichtig.

Was die Frage betrifft, ob das Unternehmen berechtigt war, die Pensionsleistungen mit Wirkung vom 1. November 1987 bzw. 30. November 1988 zur Gänze einzustellen (Punkt I des Feststellungsbegehrens), hat das Gericht seiner Entscheidung gemäß § 54 Abs 4 ASGG folgende Behauptungen des Antragstellers zugrundezulegen: Die Voraussetzungen für die Anwendung "der Widerrufsklausel" (Punkt XII bzw. XI) sind insofern als gegeben anzunehmen, als sich das Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Sinne dieser Bestimmungen befindet. In der Bilanz vom 31. Dezember 1986 waren an Rückstellungen für die Pensionen laut Betriebsvereinbarung 3,3 Milliarden S, für Anwartschaften auf Pensionen laut Betriebsvereinbarung 1,4 Milliarden S und für Vertragspensionen 1 Milliarde S ausgewiesen. Das Unternehmen hat für die Abfertigung der Pensionen laut Betriebsvereinbarung ca. 1,4 Milliarden S aufgewendet. Wie der Antragsteller in seiner Gegenäußerung ON 10 selbst einräumt, weist eine Rückstellung nur künftige Schulden aus, ohne daß damit etwa bei einem überschuldeten Unternehmen, dessen Eigenkapital aufgezehrt ist, reale Reserven verbunden sein müßten (siehe auch Binder aaO 357, wonach der Arbeitgeber in Ermangelung besonderer Anlagevorschriften hinsichtlich der Verwendung der Pensionsrückstellungen keiner Beschränkung unterliegt; siehe auch Gröhs, betriebliche Altersversorgung aus steuerrechtlicher Sicht, Runggaldier-Steindl, Handbuch zur betrieblichen Altersversorgung 201 f). Da in Ermangelung besonderer Anlagevorschriften der in der Bilanz auf der Passivseite ausgewiesenen Rückstellung nicht einmal bestimmte Posten der Aktivseite zuzuordnen sind, fehlt es jedenfalls an einem vom übrigen Vermögen des Unternehmens abgesonderten, eigens für die Deckung der Pensionsverpflichtungen des Unternehmens bestimmten Deckungskapital, sodaß der in der Bilanz ausgewiesenen Rückstellung nicht entnommen werden kann, inwieweit dem Unternehmen tatsächlich Mittel zur Befriedigung der Pensionsansprüche ausgeschiedener Mitarbeiter zur Verfügung stehen. Auch bei Zugrundelegung der Behauptungen des Antragstellers kann dem Unternehmen daher nicht die Überschreitung des ihm mit der Widerrufsklausel eingeräumten billigen Ermessens vorgeworfen werden, soweit es die Pensionsleistungen mit Wirkung vom 1. November 1987 (30. November 1988) zur Gänze eingestellt hat. Punkt I des Feststellungsbegehrens war daher abzuweisen.

Hingegen erlaubt der behauptete Sachverhalt die Beurteilung der Frage, ob das Unternehmen berechtigt war, die Pensionsleistungen für alle Zukunft zur Gänze ohne Berücksichtigung der künftigen wirtschaftlichen Ertragslage einzustellen. Geht man davon aus, daß das Unternehmen nicht liquidiert sondern fortgeführt wird, dann ergibt eine Interessenabwägung nach billigem Ermessen, daß auch gewaltige wirtschaftliche Schwierigkeiten in der Gegenwart nicht den Widerruf der Pensionsleistungen für alle Zukunft - etwa für den Fall, daß eine nachhaltige Besserung der Ertragslage eine wenigstens teilweise Wiederaufnahme der Pensionsleistungen ohne Gefährdung des Fortbestandes des Unternehmens erlaubt - rechtfertigen. Punkt II des Feststellungsbegehrens war daher stattzugeben.

Anmerkung

E16294

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1988:009OBA00512.88.1214.000

Dokumentnummer

JJT_19881214_OGH0002_009OBA00512_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