jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1988/11/30 9ObA507/88

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 30.11.1988

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon. Prof. Dr. Kuderna als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Gamerith und Dr. Maier sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Robert Müller und Dr. Bernhard Schwarz als weitere Richter in der Rechtssache der antragstellenden Partei Ö*** G*** FÜR D*** G*** DER P***, Wien 10, Deutschmeisterplatz 2 und die G*** M***- B***-E***, Wien 4, Plößlgasse 15, wider den Antragsgegner F*** DER B*** UND E***

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

Beschluß

gefaßt:

Spruch

Der Antrag der antragstellenden Partei, festzustellen, daß den ehemaligen Mitarbeitern der 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 P*** und M***-B***-E***; Floretta-Strasser, ArbVG 1025) ist eine kollektivvertragsfähige Körperschaft der Arbeitnehmer iS des § 4 Abs 2 ArbVG. Die Kollektivvertragsfähigkeit wurde ihm vom Obereinigungsamt im Jahr 1957 zuerkannt; diese Zuerkennung gilt gemäß § 165 ArbVG auch nach dem Inkrafttreten des Arbeitsverfassungsgesetzes weiter (14 Ob 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- und Gehaltsniveau 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 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 Dienstnehmer wurden diese Rundschreiben und Richtlinien weder ausgehändigt noch allgemein, etwa durch Aushang am Schwarzen Brett, kundgemacht, so daß 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 (Pkt. 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 zurückführende Verluste in der Handelsbilanz ausweist oder b) die rechtliche, insbesondere die steuerliche Behandlung der Aufwendungen, die zur planmäßigen Finanzierung der Vorsorgungsleistungen (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 (Beilage 7). 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 Pkt 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" (Beilage 8). 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 (Beilage 6, 7 und 8) liegen vor, weil die V*** A*** AG in den letzten drei Jahren negativ bilanziert hat.

Der aus dem Spruch ersichtliche Feststellungsantrag bezieht sich auf folgende Arbeitnehmer der V*** A*** AG: Ehemalige Arbeitnehmer, die im Jahr 1958 oder später eingetreten sind, und ihr Dienstverhältnis vor dem Jahre 1974 (also vor der ersten Regelung der Pensionszuschüsse durch Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG) beendeten. Diesen Arbeitnehmern war teilweise bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrages bekannt, daß es in der V*** A*** AG als Sozialleistung eine Pension gibt, teilweise erfuhren sie davon nach Abschluß des Arbeitsverhältnisses durch Fachvorgesetzte, Arbeitskollegen und vor allem von der Belegschaftsvertretung. Einzelheiten waren ihnen nicht bekannt. Diesen Informationen konnten sie aber entnehmen, daß die Höhe der Pensionsleistungen nach der Dauer der Dienstzeit und der Höhe des Einkommens gestaffelt ist. In den bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis ausgefolgten Dienstzetteln war ein Hinweis "auf eine allenfalls einzelvertragliche Pensionszusage" nicht enthalten. Die betrieblichen Regelungen über die Pensionsleistung (Beilage 1 bis 5) wurden den Dienstnehmern im einzelnen nicht bekanntgegeben, Informationen über die Pensionsleistung erhielten die Arbeitnehmer vor allem aus Betriebszeitungen und Betriebsratsmitteilungen; im wesentlichen wurden dabei die jeweils angepaßten Tabellen veröffentlicht. "Hinweise auf Widerruflichkeit oder fehlenden Rechtsanspruch gab es (durch Jahrzente) nicht". Daß Betriebspensionen bezahlt wurden, und daß jeder Arbeitnehmer, der in Pension ging, eine Pensionszahlung erhielt (gemeint wohl: wenn er die Anwartschaftszeiten erfüllte) 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***t A*** AG (Beilage 12) in dem es heißt: "Zur

wirtschaftlichen Verbesserung Ihres Lebensunterhalts gewähren wir

Ihnen ab ..... einen freiwilligen - jederzeit widerruflichen -

gesellschaftlichen Pensionszuschuß von ..... S brutto monatlich, 14

x jährlich. ....." Der Antragsteller vertritt die Rechtsansicht,

daß dem im Antrag umschriebenen Personenkreis auf Grund der Betriebsübung und des Verhaltens des Arbeitgebers ein uneingeschränkter Rechtsanspruch auf die gewährte Firmenpension zustehe. Die ausgeschiedenen Arbeitnehmer

hätten das Verhalten des Arbeitgebers nach den gesamten geschilderten Umständen nur als uneingeschränkte Verpflichtung zur Pensionsleistung verstehen können. Die dadurch entstandenen einzelvertraglichen Ansprüche hätten durch die ab 1974 geschlossenen Betriebsvereinbarungen nicht mehr beseitigt werden können. Im übrigen käme diesen Betriebsvereinbarungen für die bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmer ohnehin keine Normwirkung zu. Auch das an die Arbeitnehmer anläßlich der Pensionierung gerichtete Schreiben (Beilage 12) habe den bereits entstandenen unwiderruflichen Anspruch auf Pension nicht mehr beseitigen können. Als deklarative Klarstellung sei es unwirksam. Sei es aber als Angebot 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 Ende des jeweiligen Arbeitsverhältnisses durch Einzelvereinbarung zugestanden worden. In diesen Zuerkennungsschreiben sei die jederzeitige Widerruflichkeit des Pensionszuschusses einwandfrei vereinbart worden. Was den Rechtsgrund der verpflichtenden Betriebsübung betreffe, sei vom Antragsteller kein Sachverhalt behauptet worden, aus dem ein auf die Arbeitnehmer als Adressaten abzielendes Erklärungsverhalten des Unternehmens abgeleitet werden könnte. Eine "betriebliche Anscheinsübung" als Verpflichtungsgrund sei der österreichischen Rechtsordnung unbekannt. Wenn sich die Betroffenen über die Einzelheiten der Pensionsregelung nicht informiert hätten, müßten sie diese vollinhaltlich gegen sich gelten lassen. Ein redlicher Beobachtet hätte aus dem Verhalten des Arbeitgebers nur den Schluß ziehen können, daß im Detail geregelte Pensionszuschußleistungen existierten und daß ausscheidende Mitarbeiter Zuerkennungsschreiben erhielten, in denen die Freiwilligkeit und Widerruflichkeit der Leistung festgehalten wurde. Das Stillschweigen der ausscheidenden Arbeitnehmer zu diesen Pensionszuerkennungsschreiben sei als Annahme des Anbots des Arbeitgebers zu qualifzieren.

Die gemäß § 54 Abs 3 Satz 2 ASGG zur Äußerung aufgeforderte Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft erklärte, sich den Ausführungen des F*** DER B*** UND E***

I*** 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 BGR 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 !90 ff) der Einzelvertrag, die - gelegentlich als Auslobung gedeutete - Betriebsübung, das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot, die Betriebsvereinbarung sowie der Kollektivvertrag genannt. Runggaldier (Möglichkeiten und Grenzen der Verschlechterung betrieblicher Ruhegeldordnungen aaO 157 individualrechtlichen Zusage der Betriebsvereinbarung und des Kollektivvertrages. Von diesen Entstehungsgründen scheiden Betriebsvereinbarung und Kollektivvertrag auf der Grundlage des für den Obersten Gerichtshofes bindenden Sachverhalts von vornherein aus. Auch ein die Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgebotes begründender Sachverhalt wurde nicht behauptet.

Der behauptete Anspruch der vom Feststellungsantrag betroffenen Arbeitnehmer ist aber auch weder unter dem Gesichtspunkt eines Einzelvertrages noch unter dem der Betriebsübung begründet. Für das Zustandekommen eines Vertrages über Pensionsleistungen ist ein den Bestimmtheitserfordernissen eines Vertrages (§ 869 ABGB) entsprechendes Anbot des Arbeitgebers (etwa in Form einer Pensionsordnung) und dessen Annahme durch die einzelnen Arbeitnehmer erforderlich. Ist die zu erbringende Leistung völlig unbestimmt, so kommt der Vertrag nicht zustande (Koziol-Welser, Grundriß I8 204 f; Runggaldier aaO 160).

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

Aus dem vom Antragsteller behaupteten, für den Obersten Gerichtshof bindenden Sachverhalt ergibt sich jedoch eine solche, alle betroffenen Arbeitnehmer erfassende Rechtsfolge nicht. Daß der Arbeitgeber die Pensionszusagen (durch Individualerklärungen oder entsprechenden Kundmachungen) an alle Arbeitnehmer gerichtet hätte oder daß die Pensionszusagen durch die dem hier maßgebenden Personenkreis angehörenden Arbeitnehmer ausdrücklich angenommen worden wären, hat der Antragsteller nicht vorgebracht; eine stillschweigende Annahme kommt nach dem vorgebrachten Sachverhalt bis zur jeweiligen Zustellung der Pensionsgewährungsurkunde (Beilage 12) nur für die mit der Pensionsberechnung betrauten Arbeitnehmer in Betracht.

Der Antragsteller meint aber, die Arbeitnehmer hätten (schon vor der Zustellung des Pensionsgewährungsschreibens) das Erklärungsverhalten des Arbeitgebers nur als uneingeschränkte Übernahme der Verpflichtung zu Pensionsleistungen verstehen können. Zu einem derartigen Erklärungsverhalten wurde aber nur vorgebracht, daß der Arbeitgeber die erwähnten Rundschreiben und Richtlinien erlassen habe, die in ihrem gesamten Umfang, also einschließlich der Widerrufsklausel, offenbar nur den mit der Berechnung betrauten Personen bekannt gewesen seien; dem ganz überwiegenden Teil der Arbeitnehmer seien sie weder ausgehändigt noch allgemein kundgemacht worden, so daß sie im Detail keine Kenntnis erhalten hätten. Hingegen seien im 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 zugrundezulegen 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, so daß eine Vereinbarung nur in den Grenzen dieses Widerrufsvorbehalts entstehen konnte. Für diesen kleinen, aber vom Antrag ebenfalls umfaßten Personenkreis besteht daher schon aus diesem Grund der Feststellungsanspruch im Hinblick auf den späteren Widerruf nicht zu Recht.

Ebensowenig kann für den Antragsteller aus den Verlautbarungen des Betriebsrates über eine Pension und aus dem Fehlen eines Hinweises auf einen Widerrufsvorbehalt etwas gewonnen werden, Verlautbarungen des Betriebsrates können nämlich dem Erklärungsverhalten des Arbeitgebers grundsätzlich nicht zugerechnet werden. Daß der Arbeitgeber irgendein Verhalten eingenommen hätte, das aus bestimmten konkreten Gründen ausnahmsweise eine solche Zurechnung doch erlaubt hätte, wurde nicht vorgebracht. Das gleiche gilt für die Veröffentlichung in der Betriebszeitung, weil auch hier ein für die Zurechnung dieser Erklärung an die Unternehmensleitung in Betracht kommendes Verhalten nicht behauptet wurde, sowie für die vom Antragsteller gleichfalls angeführten (unvollständigen) Informationen durch Arbeitskollegen und Fachvorgesetzte. (Daß es sich hiebei um Personalsachbearbeiter gehandelt habe, die zum Abschluß von Arbeitsverträgen berechtigt waren, wurde in diesem Verfahren nicht behauptet.) 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, so daß 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, so daß aus dem Fehlen eines Widerrufsvorbehalts in der Werbung nicht schon mit Grund abgeleitet werden kann, es bestehe ein uneingeschränkter Rechtsanspruch auf derartige Leistungen oder der Arbeitgeber habe ganz auf den in den Richtlinien enthaltenen Widerrufsvorbehalt verzichtet. Es liegt daher auch kein hier rechtlich relevantes Erklärungsverhalten gegenüber den solcherart umworbenen und daraufhin in das Unternehmen des Arbeitgebers eingetretenen Arbeitnehmern vor.

Aus der vom Arbeitgeber nach dem hier maßgeblichen Sachverhalt eingehaltenen Übung der Gewährung der Pensionsleistung im Einzelfall kann ebenfalls kein zwingender Schluß auf ein Erklärungsverhalten in Richtung einer uneingeschränkten Pensionsleistung gezogen werden. In den einzelnen Gewährungsschreiben des Arbeitgebers wurde nämlich immer ausdrücklich auf die Freiwilligkeit und jederzeitige Widerruflichkeit der Pension hingewiesen.

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

Zu dem gleichen Ergebnis führt aber die Beurteilung des Sachverhalts

unter dem Gesichtspunkt einer betrieblichen Übung; die Frage der

dogmatischen Grundlage der betrieblichen Übung kann hiebei auf sich

beruhen. Geht man nämlich von der vertragsrechtlichen Deutung, also

davon aus, daß die durch regelmäßige, vorbehaltlose Gewährung

bestimmter Leistungen des Arbeitgebers an die Gesamtheit seiner

Arbeitnehmer begründete Übung, soweit sie seinen Willen, sich

diesbezüglich auch für die Zukunft zu verpflichten, unzweideutig zum

Ausdruck bringt, infolge der gleichfalls schlüssigen (§ 863 ABGB)

Zustimmung der Arbeitnehmer zum Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge

geworden ist (Spielbüchler, Arbeitsrecht3 I 189 mit abweichender Auffassung zu der die Verbindlichkeit begründenden Verpflichtungsform; Tomandl, Arbeitsrecht I 165 f; DRdA 1976, 250 = Arb 9.427 = ZAS 1977, 102; DRdA 1980, 318 !Kerschner = Arb 9.786 = ZAS 1980, 99; DRdA 1981, 42 !Spielbüchler = Arb 9.812 = ZAS 1980, 178 !Mayer-Maly ; JBl 1985, 632; Arb 10.434; 9 ObA 9/87 ua), und nimmt man darüber hinaus auch noch an, daß eine solche Bindung auch gegenüber jenen Arbeitnehmern eintritt, die erst später angestellt werden (DRdA 1982, 191 !Strasser = Arb 9.972 = ZAS 1982, 10 !Tomandl), dann reicht der für den Obersten Gerichtshof bindende Sachverhalt aus den bereits dargelegten Gründen nicht aus, eine Verpflichtung des Arbeitgebers zu einer uneingeschränkten, unwiderrufbaren Pensionsleistung anzunehmen. Die für den einzelnen Arbeitnehmer - mangels Kenntnis vom Inhalt des Pensionsstatus - feststellbare "Betriebsübung" ging ja gerade dahin, daß jeder Pensionist im Gewährungsschreiben ausdrücklich auf die Freiwilligkeit und jederzeitige Widerruflichkeit der Pension hingewiesen wurde. Das Erklärungsverhalten des Arbeitgebers erlaubt es daher nicht, einen Bindungswillen in bezug auf eine unwiderrufbare Pensionsleistung anzunehmen.

Spielbüchler (aaO 189 und DRdA 1981, 46) und ihm mit Einschränkungen folgend Tomandl (aaO 166 ff; ferner Die Rechtswirkungen "freier Betriebsvereinbarungen" in FS Strasser 607, 609, 611) nehmen bei ausdrücklichen oder schlüssigen Zusagen eines Arbeitgebers an einen relativ unbestimmten Personenkreis (nämlich nicht nur an die gegenwärtige, sondern auch 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 Kenntnis 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 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 die Verbindlichkeit (unverändert gebliebener) früherer Bestimmungen über die Pensionsgewährung auch durch Auslobung eingetreten. Abgesehen davon, daß die Betriebsvereinbarung vom Dezember 1974 einen Widerrufsvorbehalt enthielt, der der Stattgebung des

Feststellungsanspruchs entgegensteht, waren zu diesem Zeitpunkt die vom vorliegenden Antrag betroffenen Arbeitnehmer bereits aus dem Unternehmen 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 (idR erst durch das Gewährungsschreiben Beilage 12 zustandegekommenen) Individualvereinbarung widerruflich, so kann die Frage, ob die erst nach ihrer Pensionierung abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen, mit denen die Pensionsansprüche gekürzt und schließlich abgefunden wurden, auf ihre Rechte einwirken konnten (gegen eine Einwirkung Floretta-Strasser, ArbVG 573; Holzer, Strukturfragen des Betriebsvereinbarungsrechts 53 ff; Krejci, Der Sozialplan 65 ff;

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

für Einwirkung Tomandl, Arbeitsrecht I 145 f), auf sich beruhen. Der Feststellungsantrag ist daher abzuweisen.

Anmerkung

E16054

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1988:009OBA00507.88.1130.000

Dokumentnummer

JJT_19881130_OGH0002_009OBA00507_8800000_000

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at