jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1987/9/30 9ObA9/87

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 30.09.1987

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Hofrat des Obersten Gerichtshofes Hon.-Prof. Dr. Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Gamerith und Dr. Maier sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Ernst Oder und Mag. Wilhelm Patzold als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ing. Ferdinand U***, Pensionist, Kapfenberg, Hamerlinggasse 6, vertreten durch Dr. Robert Kronegger und Dr. Rudolf Lemesch, Rechtsanwälte in Graz, wider die beklagte Partei V*** E*** AG, Wien 1., Elisabethstraße 12, vertreten durch Dr. Robert Obermann, Rechtsanwalt in Kapfenberg, wegen Feststellung (Streitwert S 250.000), infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgerichtes in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 30. Jänner 1987, GZ 7 Ra 14/87-23, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeitsgerichtes Graz vom 20. Juni 1986, GZ 3 Cr 116/85-18, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit S 9.063,45 (darin S 823,95 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der am 19. September 1927 geborene Kläger war seit 28. April 1948 bei der G*** B*** & Co AG und nach deren Fusionierung mit der Beklagten ab 1. Jänner 1975 bei dieser ohne Unterbrechung als Angestellter beschäftigt. Von 1974 bis Ende 1977 war er stellvertretender Abteilungsleiter im Personalbüro sowie leitender Sicherheitstechniker und Leiter der Abteilung Arbeitssicherung. Ab 1. Jänner 1978 war er Abteilungsleiter der Personalabteilung für Angestellte. Das Arbeitsverhältnis endete durch einvernehmliche Auflösung nach dem Sonderunterstützungsgesetz. Mit der vorliegenden Klage begehrte er gegenüber der Beklagten letztlich die Feststellung, daß ihm ab 19. September 1987 die jeweiligen Firmenpensionen (Pensionszuschüsse) in der Höhe zustünden, wie sie Angestellten der Beklagten auf Grund der Richtlinien für Pensionsleistungen der G*** B*** & Co AG idF vom Jänner 1970 unter Berücksichtigung der Nachträge 1 bis 4 gebührten.

Nach diesen Richtlinien habe die Beklagte Angestellten, die gewisse Voraussetzungen erfüllten, eine Firmenpension zuerkennen können. Obwohl auf diese Zuerkennung nach den Richtlinien kein Rechtsanspruch bestanden habe, sei die Pension durch Jahrzehnte hindurch lücken- und ausnahmslos so gewährt worden, daß die Arbeitnehmer der Beklagten keinen Zweifel daran haben konnten, daß diese Inhalt ihres Arbeitsvertrages geworden sei. Die Beklagte habe nicht nur keinerlei Ermessen in der Zuerkennung der Pension ausgeübt, sondern selbst in der Werbung und bei Neueinstellungen darauf hingewiesen, daß sie besondere soziale Einrichtungen biete, wobei auch dieser

Pensionsanspruch Erwähnung gefunden habe. Mit 1. Jänner 1978 habe die Beklagte neue Richtlinien für die Gewährung von Pensionszuschüssen erlassen, welche in mehreren Punkten ungünstiger seien. Da der Kläger die geforderten Voraussetzungen der B***-Richtlinien aber bereits im Jahre 1977 erfüllt habe, stehe ihm ab Vollendung des 60. Lebensjahres eine Firmenpension nach diesen (alten) Richtlinien zu. Im übrigen verweigere ihm die Beklagte jegliche Pensionszuschußleistung. Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Der Vorstand habe es sich jederzeit vorbehalten, im Einzelfall über die Zuerkennung der Pension zu entscheiden. Die Pensionsleistungen seien keineswegs ausnahmslos zuerkannt worden. Ab dem 1. Jänner 1975 seien überhaupt keine Pensionszusagen mehr erfolgt, weil es bis 1. Jänner 1978 Verhandlungen über eine einheitliche Regelung des Pensionsinstituts gegeben habe. Der Kläger habe seine vermeintlichen Ansprüche erstmals mit Schreiben vom 11. Oktober 1979 angemeldet und damit die neuen VEW-Richtlinien, die eine Pensionsgewährung nur mehr ab einer Funktion des Arbeitnehmers als Abteilungschef oder Betriebschef vorsehen und die er auf Grund seiner dienstlichen Stellung genau gekannt habe, unwidersprochen gegen sich gelten lassen.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Es traf im wesentlichen folgende Feststellungen:

Der Vorstand der G*** B*** & Co AG beschloß aus Anlaß des 90jährigen Bestehens des Unternehmens am 10. November 1960 die Gewährung einer Firmenpension an Angestellte gemäß den nachfolgenden Richtlinien idF 1970:

"I. Zuerkennung:

Die Firmenleitung kann bei Angestellten grundsätzlich nach Vollendung des 50sten Lebensjahres und 15 zurückgelegten oder anrechenbaren Dienstjahren die Zuerkennung auf Gewährung einer Firmenpension erteilen. Der Antrag ist von der zuständigen Direktion an das Konzernpersonalbüro zu stellen, welches ihn dem Firmenvorstand vorlegt. Auf die Zuerkennung der Firmenpension besteht kein Rechtsanspruch.

II. Gewährung:

Die Firmenleitung gewährt an männliche Angestellte, die nach Vollendung des 65sten Lebensjahres und an weibliche Angestellte, die nach Vollendung des 60sten Lebensjahres aus den Diensten des Unternehmens ausscheiden und im Zeitpunkt des Austrittes einen nachzuweisenden Anspruch auf eine Sozialversicherungsrente haben, soweit eine Zuerkennung gemäß Punkt I. erteilt wurde, eine Firmenpension als Zuschuß zur staatlichen Sozialversicherungsrente.

Die Voraussetzung des vollendeten 65sten oder 60sten Lebensjahres

eines Dienstnehmers muß nicht gegeben sein, wenn .....

IX. Änderung der Richtlinien:

Die vorstehenden Richtlinien über Pensionsleistungen der

G*** B*** & Co AG können nur auf Grund eines

Vorstandsbeschlusses und dessen Genehmigung durch den Aufsichtsrat

des Unternehmens abgeändert werden.

X. Allgemeines:

Der Firmenpensionszuschuß wird 14mal im Jahr..... ausbezahlt.

XI. Übergangsbestimmungen:

Im aktiven Dienstverhältnis stehende Dienstnehmer oder solche,

die ..... noch im Bezug der Abfertigung stehen und bereits eine

Firmenpensionszusicherung gemäß den "Anordnungen über den Beamtenfürsorge-Fonds der G*** B*** & Co AG Wien" vom 1. Jänner 1925 (idF 1. Jänner 1928) zuerkannt erhalten haben, werden gemäß diesen Richtlinien behandelt, soweit diese dem Dienstnehmer zum Vorteil gereichen.

XII. Wirksamkeit:

Diese Richtlinien über Pensionsleistungen der G***

B*** & Co AG treten mit Wirkung vom 1. Jänner 1961 in Kraft."

Mit 1. Jänner 1978 traten anstelle dieser "Richtlinien für die Pensionsleistungen der G*** B*** & Co AG idF vom Jänner 1970" (B***-Richtlinien) die "Richtlinien für die Gewährung von Pensionszuschüssen an die Arbeitnehmer der VEW AG" (VEW-Richtlinien) in Kraft. Nach den Übergangsbestimmungen konnten die Arbeitnehmer, denen bereits eine Pension von der G*** B*** & Co AG zuerkannt worden war, zwischen den alten und neuen Pensionsrichtlinien wählen. Arbeitnehmer wie der Kläger, die keine Pensionszuerkennung erhalten hatten, sollten nur einen Anspruch auf eine Firmenpension nach den VEW-Richtlinien haben. Die neuen Richtlinien sind für den Kläger von Nachteil, da die Pension nur freiwillig und bei jederzeitiger Widerrufbarkeit gewährt wird und eine Minderung des Zuschusses um rund S 4.000 mit sich bringt.

Nach der alljährlichen Vorgangsweise für die Zuerkennung von Pensionen nach den B***-Richtlinien forderte das Personalbüro des Konzerns in Wien jeweils vor Jahresschluß die einzelnen Personalstellen schriftlich auf, jene Angestellten bekannt zu geben, die für einen Pensionszuschuß in Frage kommen. In diesen, bis auf die Höhe der Gehaltsbezüge, gleichlautenden Schreiben wurde als Voraussetzung einer Pensionszuerkennung stets eine mindestens 15jährige Firmenzugehörigkeit, das vollendete 50ste Lebensjahr, ein Mindestgehalt und die Verdienstlichkeit des Angestellten verlangt. Im Unternehmensbereich Kapfenberg, dem der Kläger angehörte, wurden sodann aus den Personalakten alle jene Personen herausgesucht, welche die ersten drei Formalerfordernisse erfüllten. Nachdem die Werksdirektion noch ihre fachlichen und Führungsqualifikationen besprochen hatte, schlug sie diese und auch andere Arbeitnehmer, welche den formalen Voraussetzungen nicht entsprachen, dem Personalbüro des Konzerns für die Zuerkennung des Pensionszuschusses vor. Die betroffenen Arbeitnehmer mußten, da es sich bei diesem Vorgang um eine Automatik handelte, selbst keinerlei Aktivitäten entfalten.

Nach Erstattung der Vorschläge beschloß der Konzernvorstand darüber, ob die Firmenpension zuerkannt werde. Durch diesen Vorstandsbeschluß wurde der Anspruch der Arbeitnehmer auf die seinerzeitige Pension zu einem unbedingten Rechtsanspruch. Allerdings lag die Entscheidung in der Regel schon bei den einzelnen Firmen, da diese bereits die wesentlichen Voraussetzungen zu überprüfen hatten. Seit der Schaffung des B***-Pensionsinstitutes im Jahre 1960 wurde lediglich einem Arbeitnehmer, der die Formalvoraussetzungen erfüllte und der in den Firmenvorschlag aufgenommen worden war, die Zuerkennung der Pension vorerst verweigert. Er erhielt die Pensionszusicherung aber zwei Jahre später. Ein Anstaltsarzt, der einen schlechten Ruf genoß, war der einzige Arbeitnehmer, der nicht in den Firmenvorschlag kam. Die Beklagte wies bei Einstellungsgesprächen und Werbeveranstaltungen darauf hin, daß Angestellte, welche die besonderen Bedingungen erfüllten und die sich nichts zuschulden kommen ließen, eine Firmenpension erhalten werden bzw. können. Der Kläger erfüllte mit 19. September 1977 alle Voraussetzungen für die Zuerkennung der Firmenpension nach den B***-Richtlinien. Bei Beibehaltung der bisherigen Regelung wäre er, da er auch über die geforderten fachlichen und Führungsqualitäten verfügte, von der Werksdirektion dafür vorgeschlagen worden.

1974 bis 1976 stellte das Werk Kapfenberg nur mehr hinsichtlich jener Arbeitnehmer Anträge auf Gewährung des Pensionszuschusses, die in diesen Jahren in Pension gingen. Nach einer mit 1. April 1977 im Auftrag des Konzerns erstellten Liste hätten insgesamt 27 Arbeitnehmer, darunter 10 Abteilungsleiter, die Voraussetzungen für eine Pension nach den B***-Richtlinien erfüllt. Am 9. Mai 1978 kam der Auftrag, die Abteilungsleiter gesondert zu erfassen, da es zu diesem Zeitpunkt noch nicht klar war, ob diesen nach den Übergangsregeln eine Wahlmöglichkeit zwischen den B***-Richtlinien und den VEW-Richtlinien eingeräumt werden sollte. Da sieben dieser Arbeitnehmer entweder durch Beförderung zu Abteilungschefs auch nach den neuen Richtlinien die Zusatzpension ohnehin erhielten, oder starben oder auf andere Weise ausschieden, blieben davon nur mehr drei Angestellte, darunter der Kläger, übrig.

Sowohl der Werksdirektor als auch der Personalchef bemühten sich um die Zuerkennung einer Firmenpension an den Kläger. Dieser war bis 1978 davon überzeugt, daß er entweder durch seine Ernennung zum Abteilungschef oder durch eine Sonderregelung in den Genuß der günstigeren Pension kommen werde. Am 11. Oktober 1979 suchte er schriftlich um die Pensionszuerkennung an. Vom Generaldirektorstellvertreter der Beklagten erhielt er die Zusage, daß im Falle seines Todes so vorgegangen werde, als ob eine Pensionszusage bereits vorliegen würde. Als eine weitere Arbeitnehmerin aus der genannten Liste 1981 eine Pensionszusicherung erhielt, rechnete der Kläger fest damit, daß er nun der Nächste sein werde. Noch im Jahre 1983 erreichte ein weiterer Abteilungsleiter, der dieselben Voraussetzungen wie der Kläger hatte, die Pensionszusage. Dennoch blieben alle weiteren Bemühungen des Klägers erfolglos.

Das Erstgericht vertrat die Rechtsauffassung, daß nach den B***-Richtlinien ursprünglich nicht vorgesehen gewesen

sei, allen Angestellten nach Vollendung des 50sten Lebensjahres und 15 Dienstjahren eine Firmenpension zuzuerkennen. Der Vorstand der Beklagten habe jedoch dadurch, daß er zwei weitere Voraussetzungen, nämlich einen Mindestbezug und eine Beschränkung auf verdiente Arbeitnehmer, hinzugefügt und dann diesem Personenkreis die Firmenpension ausnahmslos zuerkannt habe, die Absicht bekundet, allen Arbeitnehmern, welche die vier Bedingungen erfüllten, eine Pension zu gewähren. Auch diejenigen Arbeitnehmer, die bei Einstellungsgesprächen auf die Möglichkeit der Gewährung einer Firmenpension hingewiesen worden seien, hätten dieses Verhalten der Beklagten nicht anders verstehen können. Die alljährliche Beschlußfassung über die Pensionszuerkennung habe lediglich die organisatorische Durchführung der B***-Richtlinien betroffen, zumal keinem Arbeitnehmer, der alle Voraussetzungen erfüllt habe, jemals die Zustimmung verweigert worden sei.

Der Kläger und alle anderen Angestellten, welche den vorgegebenen Bedingungen entsprachen, hätten somit damit rechnen können, eine Pensionszusage zu erhalten. Damit sei die Gewährung von Pensionszuschüssen Inhalt der Einzeldienstverträge geworden und hätte von der Beklagten, da dem Kläger bereits 1977 die Pensionszuerkennung nach den B***-Richtlinien erteilt hätte werden müssen, nicht mehr einseitig widerrufen werden können. Die Einführung einer neuen Pensionsregelung am 1. Jänner 1978 habe diesen bereits erworbenen Anspruch nicht mehr beseitigen können. Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung. Es übernahm die erstgerichtlichen Feststellungen und vertrat ebenfalls die Rechtsauffassung, daß der Kläger noch unter der Geltung der B***-Richtlinien alle Voraussetzungen einer Pensionszuerkennung erfüllt habe. Dadurch, daß von 1960 bis 1977 alle Arbeitnehmer, die den Voraussetzungen entsprachen, einen Rechtsanspruch auf die Firmenpension erlangt hätten, habe die Beklagte eine betriebliche Übung geschaffen, die mangels jeglichen Vorbehalts des Widerrufs nur so habe verstanden werden können, daß die Arbeit eines langjährigen und verdienstlichen Angestellten, wenn er das 50ste Lebensjahr vollendet und ein gewisses Mindestgehalt erreicht habe, auch durch die Zuerkennung einer Firmenpension abgegolten werde. Es gehe nicht an, Arbeitnehmern für langjährige Firmenzugehörigkeit und verdienstvolle Mitarbeit eine Firmenpension in Aussicht zu stellen und dieses Versprechen bei Eintritt der Voraussetzungen nicht einzulösen. Die Weigerung der Beklagten, gerade dem Kläger keine Firmenpension nach den günstigeren B***-Richtlinien gewähren zu wollen, entbehre jeder sachlichen Rechtfertigung und verstoße infolge ihrer Willkür auch gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer. Der Kläger habe sich durch die Kenntnis vom Inkrafttreten der neuen Richtlinien seines Rechts auf eine künftige Pensionsgewährung nach den B***-Richtlinien schon deshalb nicht verschwiegen, da die Beklagte nicht einmal behauptet habe, ein Widerspruch des Klägers gegen die VEW-Richtlinien wäre beachtlich gewesen.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der Beklagten aus den Gründen der Mangelhaftigkeit des Verfahrens, der Aktenwidrigkeit und der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, die Entscheidungen der Vorinstanzen dahin abzuändern, daß das Klagebegehren abgewiesen werde. Hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Der Kläger beantragte, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist nicht berechtigt.

Da das Arbeitsgerichtsgesetz gemäß § 99 Z 1 ASGG mit dem 1. Jänner 1987 seine Wirksamkeit verloren hat, war auch der die Voraussetzungen des § 101 Abs 2 ASGG nicht erfüllende Neuverhandlungsgrundsatz des § 25 Abs 1 Z 3 ArbGG nach diesem Zeitpunkt vom Berufungsgericht selbst dann nicht mehr anzuwenden, wenn das Datum der erstgerichtlichen Entscheidung vor dem 1. Jänner 1987 lag (Kuderna ASGG § 101 Anm. 6). Das Berufungsgericht war daher weder zu einer Beweiswiederholung verpflichtet, noch können Mängel des Verfahrens erster Instanz entgegen der vormaligen Rechtslage (Stanzl, Arbeitsgerichtliches Verfahren 143; Arb. 8.558

ua) in der Revision geltend gemacht werden (SZ 22/106 ua). Im übrigen bekämpft die Revisionswerberin mit ihrer Mängelrüge und dem Revisionsgrund der Aktenwidrigkeit im wesentlichen in unzulässiger Weise nur die Beweiswürdigung des Erstgerichts, soweit sie einzelne Beweismittel herausstellt und darauf verweist, daß diese mit den Feststellungen, die auf andere Beweisergebnisse gegründet wurden, im Widerspruch stünden. Die Feststellungen sind auch nicht unvollständig, weil es auf die von der Beklagten angestrebte Ergänzung des Sachverhalts nicht ankommt. Da sich der Kläger in der Position eines Abteilungsleiters befand und die Voraussetzungen für eine Pensionszuerkennung nach den B***-Richtlinien unbestritten (S 13) jedenfalls erfüllte, ist es nicht entscheidend, ob die Beklagte im "Übergangszeitraum" auch anderen, nicht so qualifizierten Arbeitnehmern eine Firmenpension

verweigerte. Das Berufungsgericht traf keine eigenen Feststellungen, sondern es übernahm die Feststellungen des Erstgerichts. Soweit es bei der rechtlichen Beurteilung des Sachverhalts Schlüsse aus den einzelnen Feststellungen zog, konnten diese allenfalls zu einer unrichtigen rechtlichen Beurteilung, nicht aber zu einer Mangelhaftigkeit des Verfahrens oder zu einer Aktenwidrigkeit führen. Die sich angeblich aus S 6 des Berufungsurteils ergebende Aktenwidrigkeit der zweitinstanzlichen Feststellungen betrifft lediglich die Wiedergabe des Vorbringens der Beklagten selbst (S 13). Die Feststellung, daß auch Arbeitnehmer für die Pensionszuerkennung vorgeschlagen wurden, welche die Formalvoraussetzungen nicht erfüllten, stützt sich nicht auf die Aussage des Zeugen Dr. H***, sondern auf die des Zeugen Dr. W***. Ebenso wurden die weiteren als "aktenwidrig" gerügten Feststellungen nicht auf jene Beweismittel gegründet, welche die Revision ins Treffen führt. So ergibt sich etwa die entscheidende Feststellung einer lückenlosen Zuerkennung der Pension an alle in Betracht kommenden Arbeitnehmer durch die Rechtsvorgängerin der Beklagten über 15 Jahre hindurch nicht aus einer Beilage, sondern aus den übereinstimmenden Aussagen der Zeugen Dr. W*** (S 54), H*** (S 57), Dr. H*** (S 87), und H*** (S 89) sowie den Angaben des Klägers als Partei (S 93).

Auch in ihrer Rechtsrüge wiederholt die Revisionswerberin im wesentlichen ihre schon im Berufungsverfahren vorgetragenen Argumente, wonach die B***-Richtlinien den Arbeitnehmern keinen Rechtsanspruch auf Pensionszuerkennung gewährt hätten, daß zufolge des immanenten Widerrufsvorbehalts keine betriebliche Übung im Sinne einer automatischen Pensionszusage vorgelegen sei und daß die Beklagte infolge zulässiger zeitlicher Differenzierung die alten Richtlinien wirksam widerrufen habe können. Diesen Ausführungen ist entgegenzuhalten:

Nach ständiger Rechtsprechung verliert eine vom Arbeitgeber den Arbeitnehmern regelmäßig gewährte Leistung, mit welcher die Arbeitnehmer rechnen konnten, dann den Charakter der Freiwilligkeit und begründet einen Anspruch auf Zuwendung, wenn sie mangels ausdrücklicher Betonung des freiwilligen, unverbindlichen und jederzeit widerruflichen Charakters der Leistung, den Willen des Arbeitgebers, sich diesbezüglich auch für die Zukunft zu verpflichten, unzweideutig zum Ausdruck bringt, und durch die gleichfalls schlüssige Zustimmung der Arbeitnehmer zum Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge wird. Entscheidend ist, welchen Eindruck die Arbeitnehmer bei sorgfältiger Überlegung von dem Erklärungsverhalten des Arbeitgebers haben durften und tatsächlich hatten, nicht aber das Vorhandensein eines Erklärungswillens auf seiten des Arbeitgebers (Arb. 9.786, 10.493, 9.812 = ZAS 1980/21 = DRdA 1981/3; ZAS 1987/2 ua).

Entgegen der Ansicht der Revisionswerberin erfolgte die

Pensionszuerkennung durch die Rechtsvorgängerin der Beklagten nicht

schlechthin nach den B***-Richtlinien, welche keinen

Rechtsanspruch auf die Pension gewährten, sondern in Form einer

umfassenden und erweiterten betrieblichen Übung, wonach durch etwa

15 Jahre jeder Arbeitnehmer, der die vorgegebenen Voraussetzungen

erfüllte, "ausnahms- und lückenlos" eine Pensionszusage erhielt. Wie

die Vorinstanzen richtig erkannten, wurden von seiten der Beklagten

die B***-Richtlinien um die weiteren Voraussetzungen eines

Mindestgehalts und der Verdienstlichkeit ergänzt, dafür aber die

Pensionszusage seit dem Jahre 1960 jedem Arbeitnehmer erteilt, der

diesen erweiterten Voraussetzungen entsprach. Damit brachte die

Rechtsvorgängerin der Beklagten aber selbst zum Ausdruck, daß sie

sowohl die ursprünglichen geminderten Voraussetzungen als auch den ursprünglichen Vorbehalt eines mangelnden Rechtsanspruches nicht mehr aufrecht erhielt. Einen Vorbehalt, daß die Pensionszusage freiwillig und unpräjudiziell für die Folgejahre oder je nach Zulangen der Finanzgebarung erfolge (vgl. Arb. 9.625, 9.942, 10.434; ZAS 1987/2 ua), machte die Rechtsvorgängerin der Beklagten ihren Arbeitnehmern gegenüber vielmehr nie. Da es andererseits durch etwa 15 Jahre hindurch auch zu keiner Ablehnung der vom Werk Kapfenberg vorgeschlagenen Pensionsgewährungen gekommen ist und sich die Beschlußfassung über die Zuerkennung im Ergebnis nur als ein jährlich wiederkehrender Formalakt, der in der Organisation des Unternehmens begründet war, darstellte, konnte der Kläger wie alle anderen in Betracht kommenden Arbeitnehmer fest damit rechnen, daß auch er eine Pensionszuerkennung erhalten werde, wenn

er die Voraussetzungen erfüllt habe. Dazu kommt, daß die Arbeitnehmer dazu nicht initiativ zu werden brauchten, da es sich nach den Feststellungen bei dem Vorgang der Zuerkennung schon um eine "Automatik" gehandelt hatte, die lediglich nach objektiven Bedingungen ausgelöst wurde. Entscheidend bleibt daher, welchen Eindruck die Arbeitnehmer von der jahrelang vorbehaltslos erfolgten, ausnahmslosen Zuerkennung einer Firmenpension haben konnten und hatten. Dieser schon aus dem Erklärungsverhalten in Richtung eines Verpflichtungswillens abzuleitende Eindruck der Arbeitnehmer wurde noch dadurch verstärkt und bestätigt, daß von seiten der Rechtsvorgängerin der Beklagten in Werbeveranstaltungen und Einstellungsgesprächen darauf hingewiesen wurde, daß Arbeitnehmer, welche die besonderen Voraussetzungen erfüllten und sich nichts zuschulden kommen ließen, eine Firmenpension erhalten werden bzw. erhalten können.

Dem Kläger, der die Voraussetzungen der Pensionszusage noch vor dem Inkrafttreten der neuen Richtlinien erfüllt hatte, wurde die Zusage vorerst auch gar nicht verweigert. Er wurde vielmehr in eine Liste von Arbeitnehmern aufgenommen, die durchaus noch eine Pensionszusicherung erwarten konnten. Der Generaldirektorstellvertreter der Beklagten versicherte ihm noch im Jahre 1979, daß er für den Fall seines Ablebens so behandelt werde, als ob eine Zusage bereits vorläge. Wie die Revisionswerberin zutreffend ausführt, war nicht der Zeitpunkt der Gewährung sondern der Zeitpunkt der Zuerkennung für die nachmalige Gestaltung der Firmenpension ausschlaggebend. Es kann daher dahingestellt bleiben, ob die Beklagte durch die Einführung neuer Pensionsrichtlinien ab 1. Jänner 1978 eine zulässige Differenzierung in zeitlicher Hinsicht vornahm oder wegen der Ungleichbehandlung anderer Arbeitnehmer nach diesem Zeitpunkt gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstieß, da der Kläger schon mit 19. September 1977 einen Anspruch auf die Pensionszuerkennung erworben hatte und dieser Anspruch durch die bisherige jahrelange betriebliche Übung und durch die schlüssige (§ 863 ABGB), in der Annahme der Pensionszuerkennung zum Ausdruck gekommenen Zustimmung der Arbeitnehmer zum Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge der in Betracht kommenden Arbeitnehmer geworden war (JBl 1985, 632 mwH; 14 Ob A 54-61/87). Der Kläger war sohin entgegen der Ansicht der Beklagten nicht auf eine "Gnadenpension" angewiesen, sondern er hat das Recht, die ihm arbeitsvertraglich geschuldete Firmenpension, deren Fälligkeit an sich nicht bestritten wurde, als Rechtsanspruch einzufordern.

Die Kostenentscheidung ist in den §§ 41 und 50 ZPO begründet.

Anmerkung

E12182

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1987:009OBA00009.87.0930.000

Dokumentnummer

JJT_19870930_OGH0002_009OBA00009_8700000_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