

TE OGH 1990/12/19 9ObA601/90

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 19.12.1990

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 Hon.-Prof. Dr. Gamerith und Dr. Maier sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Carl Hennrich und Mag. Michael Zawodsky als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache des Antragstellers Ö*** G*** FÜR D*** G*** H***, T***, V***, Wien 1, Teinfaltstraße 7, vertreten durch Dr. Robert Krepp, Rechtsanwalt in Wien, wider den Antragsgegner F*** DER L*** IN DER B*** DER G*** W***, Wien 4, Wiedner Hauptstraße 63, über den gemäß § 54 Abs. 2 ASGG gestellten Feststellungsantrag in nichtöffentlicher Sitzung folgenden

Beschluß

gefaßt:

Spruch

Der Antrag, es werde festgestellt, daß die Regelung des § 15 Abs. 2 des Kollektivvertrags für das Bordpersonal der A*** A*** Österreichische Luftverkehrs-AG in der ab 1. Mai 1987 geltenden Fassung auch für Piloten gelte, die vor dem 1. Jänner 1984 in den dauernden Ruhestand übergetreten sind, wird abgewiesen.

Text

Begründung:

Der Antragsteller führt zur Begründung seines aus dem Spruch ersichtlichen Feststellungsantrages im wesentlichen aus, daß zwischen ihm und dem Antragsgegner die Rechtsfrage strittig geworden sei, ob die Regelung des § 15 Abs. 2 des Kollektivvertrags für das Bordpersonal der A*** A*** Österreichische Luftverkehrs-AG (kurz A*** A***) in der ab 1. Mai 1987 geltenden Fassung (Erhöhung der Firmenpension auf 60 % der Bemessungsgrundlage) auch auf Piloten anzuwenden sei, die vor dem 1. Jänner 1984 in Pension gegangen sind. Die maßgeblichen Bestimmungen des zwischen dem Antragsteller und dem Antragsgegner abgeschlossenen Kollektivvertrags betreffend das Bodpersonal der A*** A*** vom 23. Juli 1987 (kurz Kollektivvertrag) lauten wie folgt (§ 43 Abs. 3 ASGG):

.....

§ 2

Geltungsbeginn und Geltungsdauer Dieser Kollektivvertrag tritt

hinsichtlich der §§ 14 und 15

..... am 1. Mai 1987, hinsichtlich der übrigen Bestimmungen am 1.

August 1987 in Kraft. Die Änderungen des § 15 Abs. 2 gelten ab 1. Mai 1987 auch für jene Piloten, die am oder nach dem 1. Jänner 1984 im Sinne des § 15 in den dauernden Ruhestand übergetreten sind

§ 15

Firmenpension für ehemalige Piloten Endet das Dienstverhältnis eines Angestellten bei oder nach Vollendung des 15. Dienstjahres als Pilot bei A*** sowie bei oder nach Vollendung des 55. Lebensjahres entweder a) infolge Kündigung durch den Dienstgeber oder b) durch Auflösung wegen unverschuldeten Lizenzverlustes so gebührt dem Angestellten nach Ablauf des Abfertigungszeitraumes (§ 23 Abs. 1 AngG) eine lebenslängliche Firmenpension nach Maßgabe folgender Bestimmungen:

1. Bemessungsgrundlage der Firmenpension ist das letzte Bruttomonatsentgelt (Grundgehalt plus Flugzulage) des Angestellten gemäß seiner Einstufung vor Beendigung des Dienstverhältnisses, jedoch ohne anteilige Sonderzulagen.
2. Der vorläufige Pensionsbetrag beläuft sich auf 60 % (sechzig Prozent) der Bemessungsgrundlage.

.....

§ 24

Schlußbestimmungen Mit Inkrafttreten des gegenständlichen Kollektivvertrages tritt der Kollektivvertrag für das Bordpersonal der A*** A***, abgeschlossen am 1. Mai 1976 in der Fassung vom 4. April 1985 außer Kraft.

.....

Zur Begründung seines Begehrens behauptet der Antragsteller folgenden Sachverhalt:

Zunächst wurden mit den bei den A*** A*** aufgenommenen Piloten, die zumeist von der Lufthansa oder von der S*** übernommen worden waren, Einzeldienstverträge abgeschlossen. Da es bei diesen Luftfahrtlinien bereits Pensionsregelungen auf der Basis einer Bemessungsgrundlage von 60 % bis 80 % des letzten Bruttomonatsbezuges gab, legten die Piloten schon bei ihrem Eintritt in die A*** A*** darauf Wert, daß auch sie eine Art Pensionsregelung erhielten. Die A*** A*** schlossen daher bei Dienstantritt eine sogenannte loss-of-licence-Versicherung und eine Er- und Ablebensversicherung ab, die jedem Piloten für den Fall des Lizenzverlustes und der Erreichung des Pensionsalters einen Betrag von S 450.000 gebracht hätte. Diese Versicherung wurde jährlich verlängert und mit Kollektivvertrag vom 1. Juni 1966 auf den Betrag von S 600.000 erhöht. Der Kollektivvertrag vom 16. Februar 1970 brachte anstelle der Erlebensversicherung eine zusätzliche Abfertigung, die nach der Dauer der Dienstzeit bis zur Höhe des 39fachen des letzten Bruttomonatsentgelts bemessen wurde.

Der Kollektivvertrag vom 1. März 1976 sah erstmals eine Firmenpension für die ehemaligen Piloten vor. Diese Pensionsregelung war das Ergebnis jahrelanger Verhandlungen. Das Ziel der Piloten war es, eine Bemessungsgrundlage von 60 % bis 80 % des letzten Monatsgehalts zu erreichen. Um ihre Ansprüche auf Angleichung der Pension an den internationalen Standard durchzusetzen, hatten die Piloten damals auch mit Streik gedroht. Kurz davor kam es zu einer Einigung, nach der sich die A*** A*** bereit erklärt, zwar "vorläufig" nur eine Firmenpension von 40 % der Bemessungsgrundlage zu gewähren, aber versprachen, die Pension auf den internationalen Standard zu erhöhen, falls sich ihre wirtschaftliche Situation günstig entwickle.

Nach diesem Kollektivvertrag verloren die Pensionsempfänger hingegen die bis zum Anfall der Pension angesparten Beträge aus der Erlebensversicherung und der loss-of-licence-Versicherung. Die A*** A*** ersparten sich daher die Auszahlung der erhöhten Abfertigung, so daß die von der neuen Pensionsregelung ausgeschlossenen Pensionisten auf zumindest jeweils S 4,000.000

(39 Monatsgehalter) verzichteten. Diese Beträge standen dem Unternehmen für die Pensionszahlungen zur Verfügung, so daß die nunmehr benachteiligten Pensionisten von ihren bereits erworbenen Ansprüchen rund S 50 Mill. zur Veranlagung der Firmenpension zur Verfügung gestellt haben. Daraus wird zum Teil auch die Firmenpension der noch aktiven Piloten mitfinanziert. Bis zum 1. Jänner 1984 gingen insgesamt 14 Flugkapitäne in Pension; sie bezogen eine Firmenpension auf der Basis von 40 % der Bemessungsgrundlage. Zu Beginn des Jahres 1984 kam es wiederum zu

Kollektivvertragsverhandlungen, in denen die Frage der Firmenpension eine bedeutende Rolle spielte. Im neuen Kollektivvertrag vom 23. Juli 1987 wurde festgelegt, daß sich der vorläufige Pensionsbetrag auf 60 % der Bemessungsgrundlage belaufe. Diese Änderung soll ab 1. Mai 1987 auch für jene Piloten gelten, die am oder nach dem 1. Jänner 1984 in den dauernden Ruhestand übergetreten sind. Mit dem Inkrafttreten des neuen Kollektivvertrags trat der alte Kollektivvertrag außer Kraft.

Die A*** A*** zahlen den vor dem 1. Jänner 1984 in Pension gegangenen 14 Flugkapitänen nach wie vor nur eine Firmenpension auf der Basis von 40 % der Bemessungsgrundlage.

Der Antragsteller vertritt im wesentlichen die Rechtsauffassung, daß die von den A*** A*** vorgenommene Interpretation des § 15 des Kollektivvertrags unzulässig sei und überdies, falls sie zutreffe gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstöße.

Schon nach dem Wortlaut des § 15 des Kollektivvertrags sei eindeutig, daß derjenige, der nach Vollendung des 55. Lebensjahres in Pension gehe, eine lebenslängliche Firmenpension, die sich auf 60 % der Bemessungsgrundlage belaufe, erhalte. Die Altpensionisten seien davon nicht ausgenommen. Die den Geltungsbereich regelnde Bestimmung des § 2 des Kollektivvertrags sehe nur vor, daß die Änderung des § 15 Abs. 2 ab 1. Mai 1987 "auch" für jene Piloten gelte, die am oder nach dem 1. Jänner 1984 im Sinne des § 15 in den dauernden Ruhestand übergetreten seien. Das Wort "auch" setze schon grammatisch voraus, daß der § 15 sohin auch für jene Teilmenge von Pensionisten gelten müsse, die vor dem 1. Jänner 1984 in Pension gegangen seien. Gemäß § 24 des Kollektivvertrages trete der am 1. Mai 1976 abgeschlossene Kollektivvertrag ohne Einschränkungen außer Kraft. Wollte man daher die Bestimmung des § 15 Z 2 des Kollektivvertrags nicht auch für die Altpensionisten gelten lassen, gebe es für diese überhaupt keine Pensionsregelung mehr. Schließe man sich dieser Auslegung des Kollektivvertrags nicht an, sei beachtlich, daß die Stichtagsregelung des § 2 des Kollektivvertrags sowohl den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz als auch den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz verletze. Die Partner des Kollektivvertrages hätten eine "absolut willkürliche" Stichtagsregelung getroffen, die in keiner Weise eine sachlich gerechtfertigte Differenzierung nach sich ziehe. Der Kollektivvertrag sei im Juli 1987 in Kraft getreten und würde - nach der Interpretation der A*** A*** - rückwirkend die Pensionsgrundlage sowohl für Piloten, die noch aktiv sind, als auch für Piloten, die in der Zeit vom 1.1.1984 bis Juli 1987 in Pension gegangen seien, erhöhen. Lediglich die vor dem 1. Jänner 1984 in Pension gegangenen Flugkapitäne sollten von dieser Pensionserhöhung ausgeschlossen sein. Die Kollektivvertragsverhandlungen hätten im Mai 1984 begonnen; als Stichtag sei jedoch willkürlich der 1. Jänner 1984 festgesetzt worden. Eine solche Differenzierung zwischen zwei Gruppen von Pensionisten sei nicht zulässig. Es werde diesbezüglich auf die Judikatur des Obersten Gerichtshofes zum Gleichbehandlungsgrundsatz verwiesen. Eine rückwirkend erlassene Stichtagsregelung sei für die Betroffenen nicht vorhersehbar. Der benachteiligten Gruppe fehle es an jeglicher Gestaltungsmöglichkeit. Es sei insbesondere nicht zulässig, ältere Dienstnehmer willkürlich zu benachteiligen.

Allfällige wirtschaftliche Schwierigkeiten könnten nur im gleichen Ausmaß auf alle Dienstnehmer abgewälzt werden.

Der Antragsgegner beantragte die Abweisung des Feststellungsantrags. Der Kollektivvertrag gelte gemäß § 8 ArbVG grundsätzlich für die Dienstverhältnisse des aktiven Bordpersonals und regle die Pensionsleistung an die in Zukunft in den Ruhestand tretenden Dienstnehmer. Nach der Übergangsbestimmung des § 2 des Kollektivvertrags seien zwar noch die ab 1. Jänner 1984 in Pension gegangenen Flugkapitäne in die neue Pensionsregelung einbezogen worden; für die vorher in den Ruhestand getretenen Piloten gelte jedoch gemäß § 13 ArbVG die alte Pensionsregelung weiter, die eine Firmenpension in der Höhe von 40 % der Bemessungsgrundlage vorsehe. Der neue Kollektivvertrag habe eine Gesamtneuregelung gebracht, die insbesondere durch die Einführung neuer Destinationen, Verwendung neuer Flugzeugtypen und den Umstieg auf Langstrecken erforderlich geworden sei. Der Antragsteller sei bestrebt gewesen, Verbesserungen für das Bordpersonal zu erzielen. Dementsprechend seien finanzielle Zugeständnisse erfolgt, wie etwa die Anhebung der Pension von 40 % auf 60 % der Bemessungsgrundlage.

Die Erhöhung der Firmenpension sollte vorerst für die bereits in Pension befindlichen ehemaligen Piloten nicht gelten. Zufolge der langen Dauer der Kollektivvertragsverhandlungen sei es dann jedoch zu einer rückwirkenden Inkraftsetzung gekommen, wobei auf Arbeitgeberseite der 3. Juli 1984 vorgeschlagen worden sei. Man habe sich schließlich auf den 1. Jänner 1984 als Stichtag geeinigt. Der damalige Vorsitzende des Betriebsrats Bord habe die Forderung auf Anhebung der Firmenpension bemerkenswerterweise damit begründet, daß die 40 %ige Pension in der Vergangenheit bei einer durchschnittlichen Dienstzeit von 15 Jahren und angerechneten Vordienstzeiten annehmbar

gewesen sei, da die erst im Zuge ihrer Laufbahn zu den A*** A*** gekommenen Piloten eine kürzere Dienstzeit und auch eine wesentlich geringere Anwartschaftszeit gehabt hätten als die nunmehr aktiven Piloten, die ihre gesamte Lebensarbeitszeit bei den A*** A*** verbringen. Schon darin liege eine sachliche Rechtfertigung für die Pensionserhöhung. Es treffe auch nicht zu, daß den vor dem 1. Jänner 1984 pensionierten Piloten Zusagen darüber gemacht worden seien, daß ihre Pensionen zu einem bestimmten Zeitpunkt angehoben würden. Der im § 15 des Kollektivvertrags vom 1. März 1976 enthaltene Hinweis, daß der Pensionsbetrag "vorläufig" ausgezahlt werde, bedeute nicht, daß ein Anspruch auf eine weitere Erhöhung bestehe, sondern daß die Zahlung bis zum Anfall der gesetzlichen Pension zunächst zur Gänze von den A*** A*** zu tragen sei.

Die vor dem 1. Jänner 1984 pensionierten Piloten seien durch den Wegfall der Versicherungsansprüche nicht benachteiligt worden. Soweit nach dem Kollektivvertrag vom 1. März 1976 die Firmenpension nicht neben der erhöhten Abfertigung gewährt werden sollte, habe es sich um eine Besserstellung der Dienstnehmer gehandelt, da der kapitalisierte Wert der Pension erheblich höher gelegen sei als die über die gesetzliche Abfertigung hinausgehende freiwillige Abfertigung. Überdies habe nach § 24 dieses Kollektivvertrags ein Wahlrecht der Piloten bestanden, sich entweder für die Beibehaltung der bisherigen und durch den Kollektivvertrag noch verbesserten Regelung oder für die Firmenpension zu entscheiden. Sämtliche Piloten hätten von ihrem Wahlrecht Gebrauch gemacht und sich mit einer einzigen Ausnahme für die Firmenpension entschieden. Die Rechtsansicht des Antragstellers, daß die Pensionisten jeweils an den kollektivvertraglichen Änderungen der Pensionsregelung der aktiven Dienstnehmer teilhaben müßten, sei unhaltbar und für die Dienstnehmer letztlich nachteilig. In diesem Sinne hätte auch eine Zurücknahme von Pensionsleistungen für aktive Dienstnehmer eine Pensionskürzung für die Pensionsbezieher zur Folge. Dies werde aber von Lehre und Rechtsprechung abgelehnt. Jeder Dienstgeber müßte sich davor hüten, neue und verbesserte Pensionsregelungen zu schaffen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbiete nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Dienstnehmer, hindere den Dienstgeber aber nicht daran, in zeitlicher Hinsicht zu differenzieren. Umso weniger könnten die Partner des Kollektivvertrags im Hinblick auf die §§ 13 und 17 ArbVG gehindert sein, eine zeitlich verschiedene Regelung zu treffen.

Überdies sei eine Differenzierung zwischen aktiven und bereits ausgeschiedenen Dienstnehmern durchaus sachgerecht. Jede Stichtagsregelung sei notwendig, unvermeidbar und könne allfällige Härtefälle nicht ausschließen. Der in Frage stehende Stichtag sei wegen der langen Dauer der Verhandlungen gewählt worden und sollte auch die inzwischen ausgeschiedenen Dienstnehmer berücksichtigen. Soweit in diesem Zusammenhang der Jahresanfang als Stichtag festgesetzt worden sei, handle es sich dabei um eine zulässige Ordnungsvorschrift des Kollektivvertrags, die rückwirkend nicht zum Nachteil, sondern zum Vorteil der Betroffenen vorgenommen worden sei.

Rechtliche Beurteilung

Der Feststellungsantrag ist zulässig, da er eine Rechtsfrage des materiellen Rechts auf dem Gebiet der Arbeitsrechtssachen nach § 50 ASGG betrifft, die schon ihrem Wesen nach und aufgrund des behaupteten, von namentlich bestimmten Personen unabhängigen Sachverhalts für mindestens 3 Dienstnehmer von Bedeutung ist. Der Feststellungsantrag ist aber nicht berechtigt.

Im vorliegenden Fall ist davon auszugehen, daß den ehemaligen Piloten der A*** A*** erstmals mit Kollektivvertrag vom 1. März 1976 (gültig ab 1. April 1976) eine lebenslängliche Firmenpension zuerkannt wurde. Nach § 15 dieses Kollektivvertrags beläuft sich der "vorläufige" Pensionsbetrag auf 40 % der Bemessungsgrundlage, d.i. das letzte Bruttomonatsentgelt (Grundgehalt plus Flugzulage). Piloten, die am Tage des Inkrafttretens das 50. Lebensjahr vollendet hatten, konnten nach der Übergangsbestimmung des § 24 auf ihren Anspruch auf Firmenpension bzw. auf ihre diesbezügliche Anwartschaft verzichten und sich für die (bisherige) erhöhte Abfertigung und eine näher geregelte laufende Zuwendung entscheiden. Eine erhöhte Abfertigung neben der Firmenpension war damit ausgeschlossen (vgl. Cerny, ArbVG § 3 Erl 5

und § 13 Erl 4).

Der Antragsteller brachte dazu vor, daß die A*** A*** den Piloten versprochen hätten, die Pension auf den internationalen Standard zu erhöhen, falls sich die wirtschaftliche Situation des Unternehmens günstig entwickle. Eine solche allenfalls einzelvertragliche Zusage der Pensionsanpassung ist aber nicht Gegenstand dieses besonderen

Feststellungsverfahrens. Der Antragsteller räumt nämlich in seiner Stellungnahme zur Äußerung des Antragsgegners ein, daß diesbezüglich ein Sachverhaltsdissens vorliege und darüber eine Beweisaufnahme erforderlich wäre. Es sei auch bereits ein Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht Wien anhängig.

Es ist daher vorerst im Sinne der Auslegungsregeln der §§ 6, 7 ABGB zu prüfen (vgl. Arb 10.447, 8135, 7491, 7467, 7085; JBI 1977, 162 uva), ob sich die Anwendbarkeit der Regelung des § 15 des Kollektivvertrags vom 23. Juli 1987 kraft ihrer Normwirkung auch auf die vor dem 1. Jänner 1984 in Pension gegangenen Piloten erstreckt.

Diese Frage ist zu verneinen. Gemäß § 1 gilt der Kollektivvertrag

für das Bordpersonal der A*** A***, sohin für die noch aktiven

Dienstnehmer. Nach § 15 des Kollektivvertrages gebührt den

Angestellten eine lebenslängliche Firmenpension, falls das

Dienstverhältnis bei oder nach Vollendung des 15. Dienstjahres als

Pilot sowie bei oder nach Vollendung des 55. Lebensjahres "endet".

Schon aus dem Zusammenhang dieser Bestimmungen wird deutlich, daß

sich die Regelung des § 15 des Kollektivvertrags auf jenes noch

aktive Bordpersonal bezieht, dessen Dienstverhältnisse erst enden

und nicht auch auf die Ruhestandverhältnisse bereits ausgeschiedener Dienstnehmer (vgl. zur Möglichkeit eines Eingriffs: Strasser in ArbVG Handkomm. § 2 Erl 5.4; Cerny aaO § 2 Erl 9; so schon Arb 7310, 7304 ua). Diese Ruhestandverhältnisse werden vielmehr von der Bestimmung des § 2 des Kollektivvertrags erfaßt. Demnach trat der Kollektivvertrag hinsichtlich des § 15 am 1. Mai 1987 in Kraft, so daß die neue Regelung jedenfalls für alle Piloten gilt, die mit diesem Tag in Pension gegangen sind. Die im § 2 weiters enthaltene kollektivvertragliche Rückwirkungsklausel bezieht nun "auch" jene Piloten in die Neuregelung ein, die am oder nach dem 1.. Jänner 1984 im Sinne des § 15 in den dauernden Ruhestand übergetreten sind. Einer besonderen Erwähnung der "benachteiligten Gruppe" bedurfte es in diesem Zusammenhang entgegen der Ansicht des Antragstellers nicht. Es trifft auch nicht zu, daß es für diese Gruppe im Hinblick auf das Außerkrafttreten des Kollektivvertrags vom 1. März 1976 dann überhaupt keine Pensionsregelung mehr geben könne, da die Rechtswirkungen dieses Kollektivvertrags im Hinblick auf die Ansprüche der Dienstnehmer auf Firmenpension im Sinne des § 13 ArbVG aufrecht geblieben sind (vgl. Strasser aaO § 13 Erl 6). Der Feststellungsantrag gründet sich im wesentlichen auch auf arbeits- und verfassungsrechtliche Gleichbehandlungserwägungen, zumal die Stichtagsregelung willkürlich erfolgt sei. Die Pensionisten seien von den neuen Kollektivvertragsverhandlungen nicht einmal verständigt worden und die neue Regelung sei für sie nicht vorhersehbar gewesen; der benachteiligte Gruppe habe es an jeglicher Gestaltungsmöglichkeit gefehlt. Es sei nicht zulässig, ältere Dienstnehmer willkürlich zu benachteiligen.

Diese im wesentlichen auf die zu den V***-Betriebspensionen ergangenen Entscheidungen (etwa DRDA 1989/30; DRDA 1990/8 [Grillberger]; auch Rummel in DRDA 1989, 366 ff ua) gestützten Einwände lassen aber unberücksichtigt, daß es im vorliegenden Fall nicht darum geht, daß der normative Teil des Kollektivvertrags zwischen älteren und jüngeren aktiven Dienstnehmern differenziert oder daß den Altpensionisten erdiente Pensionsansprüche entzogen oder beeinträchtigt oder Anwartschaftsrechte geschmälert werden sollen (vgl. Runggaldier in Runggaldier/Steindl, Handbuch zur betrieblichen Altersversorgung, 186). Erwägungen über die Vorhersehbarkeit der neuen Pensionsbestimmungen für die Altpensionisten und ein dementsprechendes Fehlen von Gestaltungsmöglichkeiten im Hinblick auf eine Pensionserhöhung spielen daher, sieht man von einer (allfälligen) einzelvertraglichen Zusage ab, keine Rolle. Ihre Rechtsstellung erfuhr auch durch die Rückwirkungsbestimmung des Kollektivvertrags keine Änderung. Nach ständiger Rechtsprechung hindert der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz (vgl. DRDA 1986/6 und 7; Arb 10.240, 9574, 8595, 8441; auch NZA 1989, 815) den Dienstgeber grundsätzlich nicht daran, in zeitlicher Hinsicht zu differenzieren und den ab einem bestimmten Zeitpunkt in Betracht kommenden Dienstnehmern Vergünstigungen nicht mehr zu gewähren. Die Einführung einer Stichtagsregelung ist mangels entgegenstehender generalisierender Norm (generalisierbares Prinzip, ZAS 1990/14 [Mayer-Maly]) ebenso grundsätzlich zulässig wie die Unterscheidung

zwischen Dienstnehmern des Aktivstandes und des Ruhestandes oder zwischen Altpensionisten und Neupensionisten (vgl. Spielbüchler in Floretta-SpielbüchlerStrasser, Arbeitsrecht3 I 242; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch6 464; Arb 10.241 = DRDA 1985/16 [Binder, insbesondere 303 f]; Arb 9625, 9579, 9427, 7759;

EvBl. 1955/177 uva). Auch wenn der normative Teil von Kollektivverträgen nicht am arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, der sich in erster Linie an den Dienstgeber richtet, zu messen ist (Ladislav, Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz in der österreichischen Rechtsprechung, FS Schmitz I, 143; Arb 9581, 9523), sondern etwa an Hand des verfassungsrechtlichen Gleichheitssatzes der Art. 2 StGG, 7 B-VG und 14 EMRK an der Sittenklausel des § 879 ABGB (vgl. Strasser aaO, § 2 Erl 5.4; Bydlinsky, Der Gleichbehandlungsgrundsatz im österreichischen Privatrecht, GA für den 1. ÖJT (1961), I/1, 40 ff, 46 ff, insbesondere 149; Schwarz-Löschnigg, Arbeitsrecht4 271 f;

Mayer-Maly/Marhold, Österreichisches Arbeitsrecht 144; Mayer-Maly,

Die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer, DRDA 1980, 261 ff, 270;

Jabornegg, Grenzen kollektivvertraglicher Rechtssetzung und richterliche Kontrolle, JBI 1990, 205 ff, insbesondere 214 ff mwH;

9 Ob A 514/89; Arb 10.447 mwH; ZAS 1985/25 [Beck-Mannagetta] ua), ändert dies nichts daran, daß von einer Sittenwidrigkeit nur gesprochen werden kann, wenn die Interessenabwägung eine grobe Verletzung rechtlich geschützter Interessen ergibt. Der Gleichheitssatz verbietet es nicht, sachlich gerechtfertigte Differenzierungen vorzunehmen, sondern nur Gleiches ungleich zu behandeln; mögliche (regelwidrige) Härtefälle müssen dabei in Kauf genommen werden (vgl Walter-Mayer, Grundriß des österreichischen Bundesverfassungsrechts6, 442 ff mwH; VfGH Slg 8806, 8457; Arb 10.221 mwH ua). Unter diesem Gesichtspunkt ist es dem Normgeber nicht verwehrt, von einem einmal gewählten Ordnungsprinzip abzugehen, sofern die betreffende Regelung sachlich begründbar ist (VfGH Slg 7705, 7040 ua).

Wie bereits erwähnt, gilt der normative Teil des Kollektivvertrags vom 23. Juli 1987 in erster Linie für die aktiven und die nach einem Inkrafttreten in Pension gehenden Dienstnehmer.

Insoweit vermag auch der Verweis des Antragstellers auf die Bestimmung des § 18 des Betriebspensionsgesetzes, BGBl. 1990/282, die andere Sachverhalte regelt, - abgesehen von der Problematik der aufgezeigten Unterwerfung der Kollektivvertragspartner unter den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, - nichts für seinen Standpunkt zu bringen (Eberhartinger, § 18 Betriebspensionsgesetz und der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, ecolex 1990, 700 ff). Da der Zeitfaktor im betrieblichen Geschehen eine bedeutende Rolle spielt, werden auf dieser Basis vorgenommene Differenzierungen durchwegs als sachlich gerechtfertigt anerkannt (vgl. Binder, Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz, DRDA 1983, 156 ff, 162).

Der Antragsgegner hat dazu auf das Bestreben der Kollektivvertragspartner verwiesen, Verbesserungen für das Bordpersonal zufolge gestiegener Anforderungen zu erreichen. Es ist offenkundig, daß eine Regelung, die zwischen Dienstnehmern des Aktivstandes und solchen des Ruhestandes differenziert, mit dem Gleichheitsgebot grundsätzlich vereinbar ist, da hier nicht Gleiches, sondern Ungleiches geregelt wird (vgl. Arb 10.512 mwH). Entgegen der Ansicht des Antragstellers kann aber auch von einer willkürlichen Differenzierung innerhalb des Kreises der Pensionisten keine Rede sein. Da es, wie der Antragsteller selbst behauptet, bereits "zu Beginn des Jahres 1984" zu Kollektivvertragsverhandlungen kam, in denen die Frage der Höhe der Firmenpension eine bedeutende Rolle spielte, durften die damals vor ihrer Pensionierung stehenden Dienstnehmer damit rechnen, in den Genuss einer höheren Pension zu gelangen. Die vom Antragsteller vorgebrachten Argumente der Vorhersehbarkeit und der Vertrauensdisposition der Dienstnehmer treffen daher gerade auf jene Gruppe von in den Ruhestand gegangenen Dienstnehmern zu, die lediglich aufgrund der langen Dauer der Verhandlungen nicht sofort eine Firmenpension nach der neuen Regelung erlangen konnten. Unabhängig davon, ob die Besserstellung auf der Einführung neuer Destinationen, der Verwendung neuer Flugzeugtypen und dem Umstieg auf Langstrecken beruht, knüpft sohin die beanstandete Regelung, die zwar einen einheitlichen Termin des Inkrafttretens (ohne Rückwirkung) mit 1. Mai 1987 brachte, aber noch den Kreis jener Pensionisten in die Begünstigung einbezog, die etwa während der Dauer der Verhandlungen in den Ruhestand traten oder treten mußten, an unterschiedliche Tatbestände an und ist durch sachliche Erwägungen gerechtfertigt; eine willkürliche Differenzierung wie der Antragsteller meint, und damit ein Verstoß gegen das verfassungsrechtliche Gleichheitsgebot liegt daher nicht vor (Schwarz-Löschnigg aaO 272). Daß es

dabei im Einzelfall zu unbefriedigenden Ergebnissen kommen kann, insbesondere bei einem Ruhestandsantritt kurz vor dem festgelegten Stichtag, ist unvermeidlich, aber wegen der gebotenen durchschnittlichen Betrachtung hinzunehmen (Arb 10.510, 10.221; auch EvBl. 1955/177; 9 Ob A 514/89 = Infas 1990 A 141 ua).

Der Feststellungsantrag ist daher abzuweisen.

Anmerkung

E22634

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1990:009OBA00601.9.1219.000

Dokumentnummer

JJT_19901219_OGH0002_009OBA00601_9000000_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