

TE OGH 2016/9/29 9ObA77/16p

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.09.2016

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Dehn, den Hofrat des Obersten Gerichtshofs Dr. Hargassner sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Martina Rosenmayr-Khoshideh und Robert Hauser in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei A***** W*****, vertreten durch Korn, Rechtsanwälte OG in Wien, gegen die beklagte Partei A***** AG, *****, vertreten durch Mag. Judith Morgenstern, Rechtsanwältin in Wien, wegen 2.708,10 EUR sA, über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26. April 2016, GZ 8 Ra 7/16g-22, mit dem der Berufung der beklagten Partei gegen das Urteil des Landesgerichts Korneuburg als Arbeits- und Sozialgericht vom 15. Oktober 2015, GZ 34 Cga 10/15z-13, nicht Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei binnen 14 Tagen die mit 418,78 EUR (darin 69,80 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin war bei der Beklagten vom 1. 11. 1977 bis 31. 12. 2007 als Flugbegleiterin beschäftigt, davon seit 1996 in Teilzeit im Ausmaß von 60 %. Das Dienstverhältnis wurde einvernehmlich beendet. Seit ihrem Pensionsantritt am 1. 9. 2014 bezieht die Klägerin monatlich eine bescheidmäßig zuerkannte ASVG-Pension in Höhe von 1.983,94 EUR sowie eine Pensionskassenpension in Höhe von 94,46 EUR. Letztere hat ihre Grundlage in der „Betriebsvereinbarung über eine zusätzliche Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung für Flugbegleiter durch den Beitritt zur Vereinigte Pensionskasse Aktiengesellschaft vom 30. 12. 1996“ (im Folgenden: Pensionskassen-BV).

Die Klägerin beehrte von der Beklagten nach Maßgabe von § 11 der Pensionskassen-BV die Zahlung einer Zusatzpension in Höhe von 2.708,10 EUR brutto sA als Direktzahlung, in eventu die Leistung einer Nachschusszahlung an die Pensionskasse in einer solchen Höhe, dass sie rückwirkend ab 1. 9. 2014 unter Anrechnung der laufend ausbezahlten Leistungen der Pensionskasse eine Pensionskassenleistung von 545,81 EUR erhalte. Ein direkter Übertritt aus dem aktiven Dienstverhältnis bei der Beklagten in die Alterspension sei keine notwendige Voraussetzung für die Zusatzpension. Die Klägerin beehrte von der Beklagten nach Maßgabe von Paragraph 11, der Pensionskassen-BV die Zahlung einer Zusatzpension in Höhe von 2.708,10 EUR brutto sA als Direktzahlung, in eventu die Leistung einer Nachschusszahlung an die Pensionskasse in einer solchen Höhe, dass sie rückwirkend ab 1. 9. 2014 unter Anrechnung

der laufend ausbezahlten Leistungen der Pensionskasse eine Pensionskassenleistung von 545,81 EUR erhalte. Ein direkter Übertritt aus dem aktiven Dienstverhältnis bei der Beklagten in die Alterspension sei keine notwendige Voraussetzung für die Zusatzpension.

Die Beklagte bestritt, beantragte Klagsabweisung und wandte – soweit revisionsgegenständlich – ein, dass die Klägerin bei der Beklagten bereits mit Vollendung des 51. Lebensjahres ausgeschieden sei. Die Leistungspension gebühre nur für Fälle, in denen der Arbeitnehmer nicht vorzeitig aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden sei. Die bis zum Ausscheiden erworbenen Pensionsanwartschaften seien nach § 7 Pensionskassen-BV unverfallbar und beitragsfrei gestellt worden. Bei Pensionsantritt sei das in der Pensionskasse vorhandene Deckungskapital verrentet worden. Darüber hinaus bestehe kein Anspruch der Klägerin. Die Beklagte bestritt, beantragte Klagsabweisung und wandte – soweit revisionsgegenständlich – ein, dass die Klägerin bei der Beklagten bereits mit Vollendung des 51. Lebensjahres ausgeschieden sei. Die Leistungspension gebühre nur für Fälle, in denen der Arbeitnehmer nicht vorzeitig aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden sei. Die bis zum Ausscheiden erworbenen Pensionsanwartschaften seien nach Paragraph 7, Pensionskassen-BV unverfallbar und beitragsfrei gestellt worden. Bei Pensionsantritt sei das in der Pensionskasse vorhandene Deckungskapital verrentet worden. Darüber hinaus bestehe kein Anspruch der Klägerin.

Die Pensionskassen-BV enthält ua folgende Regelungen:

„§ 1 ALLGEMEINES

Der Arbeitgeber erklärt sich bereit, für seine Flugbegleiter als Ergänzung zu den Leistungen der Sozialversicherung eine zusätzliche Versorgung durch den Beitritt zu einer überbetrieblichen Pensionskasse zu treffen. [...] Die Pensionsvorsorge erfolgt gegebenenfalls durch Überweisung eines Deckungserfordernisses und die Zahlung von Beiträgen (§ 4) an die Pensionskasse. Der Arbeitgeber erklärt sich bereit, für seine Flugbegleiter als Ergänzung zu den Leistungen der Sozialversicherung eine zusätzliche Versorgung durch den Beitritt zu einer überbetrieblichen Pensionskasse zu treffen. [...] Die Pensionsvorsorge erfolgt gegebenenfalls durch Überweisung eines Deckungserfordernisses und die Zahlung von Beiträgen (Paragraph 4,) an die Pensionskasse.

Die Pensionsleistungen werden direkt und ausschließlich durch die Pensionskasse erbracht.

Der Beitrags- und Leistungsberechnung wird der jeweils gültige Geschäftsplan der Pensionskasse zugrunde gelegt.

[...]

§ 3 ANWARTSCHAFTEN Paragraph 3, ANWARTSCHAFTEN

Die vom Arbeitgeber an die Pensionskasse entrichteten Beiträge und das gegebenenfalls überwiesene Deckungserfordernis ergeben eine Anwartschaft auf die in § 10 angeführten Leistungen. [...] Die vom Arbeitgeber an die Pensionskasse entrichteten Beiträge und das gegebenenfalls überwiesene Deckungserfordernis ergeben eine Anwartschaft auf die in Paragraph 10, angeführten Leistungen. [...]

Die Höhe der Anwartschaften ergibt sich aus dem Leistungsrecht dieser Vereinbarung.

§ 4 BEITRÄGE DES ARBEITGEBERS Paragraph 4, BEITRÄGE DES ARBEITGEBERS

(1) Erstdotation

Der Arbeitgeber wird die für den Anwartschaftsberechtigten (AWB) in der Bilanz vorhandene Pensionsrückstellung [...] als Deckungserfordernis in die Pensionskasse übertragen.

(2) Laufende Beiträge

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, für den AWB für die weitere Dauer des Dienstverhältnisses einen jährlichen Beitrag in Höhe von 1,4 % des jährlich gebührenden Bruttogehaltes zu leisten.

[...]

(4) Nachschusspflicht (Unter- oder Überdeckung)

Reicht die vorhandene Deckungsrückstellung zur Finanzierung der gemäß § 10 zugesagten Leistungen nicht aus, verpflichtet sich der Arbeitgeber auch jenen Beitrag zu leisten, der zur Leistungserbringung erforderlich ist (Nachschusspflicht). Reicht die vorhandene Deckungsrückstellung zur Finanzierung der gemäß Paragraph 10,

zugesagten Leistungen nicht aus, verpflichtet sich der Arbeitgeber auch jenen Beitrag zu leisten, der zur Leistungserbringung erforderlich ist (Nachschusspflicht).

[...]

§ 7 UNVERFALLBARKEIT DER ANWARTSCHAFTEN Paragraph 7, UNVERFALLBARKEIT DER ANWARTSCHAFTEN

Scheidet ein Anwartschaftsberechtigter vor Eintritt des Leistungsfalles aus dem Dienstverhältnis aus, so werden seine bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens erworbenen Anwartschaften auf Alters- und Hinterbliebenenpension unverfallbar im Sinne des Betriebspensionsgesetzes. Es wird ein sofortiger Eintritt der Unverfallbarkeit vereinbart. [...]

§ 11 (VORZEITIGE) ALTERSPENSION Paragraph 11, (VORZEITIGE) ALTERSPENSION

(1) Anspruchsvoraussetzungen

Der Leistungsanspruch auf eine (vorzeitige) Alterspension entsteht, wenn der Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr, frühestens das 55. Lebensjahr vollendet hat, das Dienstverhältnis zum Arbeitgeber beendet und der gesetzliche Abfertigungszeitraum abgelaufen ist.

(2) Höhe der Leistung

Die Höhe der Leistung ergibt sich grundsätzlich aus der Verrentung des bis zum Zeitpunkt des Pensionsanfalls angesparten Kapitals entsprechend dem Geschäftsplan der Pensionskasse.

Hat der Arbeitnehmer zudem einen bescheidmäßig zuerkannten Anspruch auf eine Pension nach dem ASVG, beträgt die Leistung zumindest nach Vollendung von 15 Dienstjahren 10 % der Bemessungsgrundlage. Dieser Prozentsatz erhöht sich für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 0,625 %, insgesamt jedoch auf höchstens 20 % der Bemessungsgrundlage.

Die Summe von ASVG-Leistung und (vorzeitiger) Alterspension darf bei Pensionsantritt 80 % des letzten Bruttomonatsgehaltes nicht übersteigen und ist daher in einem solchen Falle entsprechend zu reduzieren.

Bemessungsgrundlage ist das letzte Bruttomonatsgehalt, das der Berechnung der Sonderzahlungen bei Austritt zugrunde gelegt wurde. Bei Teilzeitbeschäftigung bestimmt sich die Bemessungsgrundlage unter Anwendung des Punktes 6 des Anhangs VI zum KV. "Bemessungsgrundlage ist das letzte Bruttomonatsgehalt, das der Berechnung der Sonderzahlungen bei Austritt zugrunde gelegt wurde. Bei Teilzeitbeschäftigung bestimmt sich die Bemessungsgrundlage unter Anwendung des Punktes 6 des Anhangs römisch sechs zum KV."

Der zum Zeitpunkt des Ausscheidens der Klägerin geltende Kollektivvertrag Bord lautete in diesem Punkt:

„1.7 Bemessungsgrundlage

Die Bemessungsgrundlage für sonstige dienstzeitabhängige Ansprüche wie beispielsweise Firmenpension, Firmenzuschuss zur ASVG-Pension, Jubiläumsgeld etc. errechnet sich, ausgenommen bei Dienstverhältnissen, die auf Dauer als Teilzeitdienstverhältnisse bestanden haben, auf Basis des fiktiven Vollzeitgehalts. Umfasst die Gesamtleistungsverpflichtung innerhalb der Gesamtdienstzeit weniger als 90 %, für Jubiläumsgeld weniger als 85 %, einer Vollzeitleistung, so ist die Bemessungsgrundlage um den Teilfaktor B gemäß Ziffer 1.6 lit. b) abzuwerten und entsprechend reduziert anzuwenden. "Die Bemessungsgrundlage für sonstige dienstzeitabhängige Ansprüche wie beispielsweise Firmenpension, Firmenzuschuss zur ASVG-Pension, Jubiläumsgeld etc. errechnet sich, ausgenommen bei Dienstverhältnissen, die auf Dauer als Teilzeitdienstverhältnisse bestanden haben, auf Basis des fiktiven Vollzeitgehalts. Umfasst die Gesamtleistungsverpflichtung innerhalb der Gesamtdienstzeit weniger als 90 %, für Jubiläumsgeld weniger als 85 %, einer Vollzeitleistung, so ist die Bemessungsgrundlage um den Teilfaktor B gemäß Ziffer 1.6 Litera b,) abzuwerten und entsprechend reduziert anzuwenden."

Das fiktive Vollzeitgehalt der Klägerin betrug bei Beendigung des Dienstverhältnisses 3.411,30 EUR. Die Gesamtleistungsverpflichtung der Klägerin innerhalb der Gesamtdienstzeit umfasste weniger als 90 % einer Vollzeitleistung (konkret: 84 %). Der Teilfaktor B beträgt unstrittig 0,8, woraus sich eine Bemessungsgrundlage von 2.729,04 EUR errechnet. Unstrittig ist auch, dass die Zusatzpensionsleistung 19,375 % der Bemessungsgrundlage beträgt (528,75 EUR).

Die der Pensionskassen-BV vorangehende Betriebsvereinbarung über die Gewährung eines Pensionszuschusses für die Mitglieder des Kabinenpersonals der A***** „BV C.11“ hatte auszugswise gelautet:

4. Bemessungsgrundlage

Als Bemessungsgrundlage wird das letzte Bruttomonatsgehalt herangezogen, das der Berechnung der Sonderzahlungen bei Austritt zugrunde gelegt wurde.

5. Höhe der Zuschussleistung

für die ersten 15 Dienstjahre 7,00 %

für jedes weitere vollendete Dienstjahr 0,50 %

insgesamt jedoch höchstens 15,00 %

der Bemessungsgrundlage, wobei die Summe der ASVG-Leistung und des Zuschusses bei Pensionsantritt 80 % des letzten Bruttomonatsgehaltes nicht übersteigen dürfen.

Das Erstgericht wies das Hauptbegehren der Klägerin ab, gab dem Eventualbegehren insoweit statt, als die Beklagte zur Leistung eines einmaligen Nachschusses an die Pensionskasse dahin verpflichtet wurde, dass die Klägerin eine Pensionskassenleistung von 199,29 EUR 14-mal jährlich erhält, und wies das Eventual-Mehrbegehren ab. Nach der zur Betriebsvereinbarung C.11 der Beklagten ergangenen Entscheidung 9 ObA 132/09s sei ein direkter Übertritt vom Dienstverhältnis zur Beklagten in den Ruhestand keine Voraussetzung für den Anspruch auf eine Zusatzpension. Eine unverfallbare Anwartschaft iSd § 7 der Pensionskassen-BV führe nicht dazu, dass die Ansprüche der Klägerin mit dem bisher eingezahlten Kapital gedeckelt seien und die Beklagte keine Nachschusspflicht treffe. Sofern der Arbeitnehmer einen bescheidmäßig zuerkannten Anspruch auf eine Pension nach dem ASVG habe, werde eine gewisse Mindestleistung garantiert. Da die Klägerin diese Voraussetzungen erfülle, habe sie einen Pensionsanspruch von 19,375 % der Bemessungsgrundlage. Die Maßgeblichkeit der Bemessungsgrundlage ergebe sich daraus, dass trotz der Anknüpfung des § 11 Abs 2 Pensionskassen-BV an das Bruttomonatsgehalt bereits im nächsten Absatz klar gestellt werde, dass bei Vollzeitbeschäftigten die Bemessungsgrundlage das letzte Bruttomonatsgehalt sei, bei Teilzeitbeschäftigung jedoch nach dem KV ermittelt werden müsse. Grund für diese Regelung sei, eine Schlechterstellung von vormalis Vollzeitbeschäftigten, die in weiterer Folge eine Teilzeitvereinbarung getroffen hätten, zu vermeiden. Die Bemessungsgrundlage stelle einen Mittelwert unter Berücksichtigung sowohl der Vollzeit- als auch der Teilzeitbeschäftigung dar. Die Zugrundelegung einer Höchstgrenze von 80 % des letzten Bruttomonatsgehalts würde bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern einen Anspruch auf Zusatzpension auch de facto unmöglich machen. Arbeitnehmer, die zwar zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses nur eine Teilzeittätigkeit ausgeübt, aber davor auch Vollzeit gearbeitet hätten, könnten nämlich kaum in den Genuss der Zusatzpension kommen. Alleine der ASVG-Pensionsanspruch würde in diesen Fällen in der Regel mehr als 80 % des letzten Bruttomonatsgehalts betragen. Den Parteien der Betriebsvereinbarung könne eine solche sinnwidrige Regelung aber nicht unterstellt werden. Das Erstgericht wies das Hauptbegehren der Klägerin ab, gab dem Eventualbegehren insoweit statt, als die Beklagte zur Leistung eines einmaligen Nachschusses an die Pensionskasse dahin verpflichtet wurde, dass die Klägerin eine Pensionskassenleistung von 199,29 EUR 14-mal jährlich erhält, und wies das Eventual-Mehrbegehren ab. Nach der zur Betriebsvereinbarung C.11 der Beklagten ergangenen Entscheidung 9 ObA 132/09s sei ein direkter Übertritt vom Dienstverhältnis zur Beklagten in den Ruhestand keine Voraussetzung für den Anspruch auf eine Zusatzpension. Eine unverfallbare Anwartschaft iSd Paragraph 7, der Pensionskassen-BV führe nicht dazu, dass die Ansprüche der Klägerin mit dem bisher eingezahlten Kapital gedeckelt seien und die Beklagte keine Nachschusspflicht treffe. Sofern der Arbeitnehmer einen bescheidmäßig zuerkannten Anspruch auf eine Pension nach dem ASVG habe, werde eine gewisse Mindestleistung garantiert. Da die Klägerin diese Voraussetzungen erfülle, habe sie einen Pensionsanspruch von 19,375 % der Bemessungsgrundlage. Die Maßgeblichkeit der Bemessungsgrundlage ergebe sich daraus, dass trotz der Anknüpfung des Paragraph 11, Absatz 2, Pensionskassen-BV an das Bruttomonatsgehalt bereits im nächsten Absatz klar gestellt werde, dass bei Vollzeitbeschäftigten die Bemessungsgrundlage das letzte Bruttomonatsgehalt sei, bei Teilzeitbeschäftigung jedoch nach dem KV ermittelt werden müsse. Grund für diese Regelung sei, eine Schlechterstellung von vormalis Vollzeitbeschäftigten, die in weiterer Folge eine Teilzeitvereinbarung getroffen hätten, zu vermeiden. Die Bemessungsgrundlage stelle einen Mittelwert unter Berücksichtigung sowohl der Vollzeit- als auch der Teilzeitbeschäftigung dar. Die Zugrundelegung einer Höchstgrenze von 80 % des letzten Bruttomonatsgehalts würde bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern einen Anspruch auf Zusatzpension auch de facto unmöglich machen. Arbeitnehmer, die zwar zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses nur eine Teilzeittätigkeit ausgeübt, aber davor auch Vollzeit gearbeitet hätten, könnten nämlich kaum in den Genuss der Zusatzpension kommen. Alleine

der ASVG-Pensionsanspruch würde in diesen Fällen in der Regel mehr als 80 % des letzten Bruttomonatsgehalts betragen. Den Parteien der Betriebsvereinbarung könne eine solche sinnwidrige Regelung aber nicht unterstellt werden.

Das Berufungsgericht gab der dagegen erhobenen Berufung der Beklagten nicht Folge. Die zur Betriebsvereinbarung C.11 angestellten Erwägungen der Entscheidung 9 ObA 132/09s könnten auch für den vorliegenden Fall herangezogen werden. Aus dem Wortsinn der Bestimmung ergebe sich nicht, dass der Anspruch auf eine (vorzeitige) Alterspension voraussetze, dass das Dienstverhältnis zur Beklagten unmittelbar vor dem Pensionsantritt ende. Daran ändere auch die in § 7 Pensionskassen-BV geregelte Unverfallbarkeit von Anwartschaften nichts. Es sei auch kein triftiger Grund zu erkennen, weshalb Arbeitnehmer, die nach einer langjährigen Beschäftigung bei der Beklagten unmittelbar die Pension antreten, anders behandelt werden sollten als Arbeitnehmer, bei denen das Ende des Beschäftigungsverhältnisses noch nicht mit dem Pensionsantritt zusammenfalle. In § 7 PK-BV finde sich überdies im Gegensatz zu § 5 Abs 2 Z 1 oder § 7 Abs 3 Z 4 BPG keine ausdrückliche Regelung, dass der Leistungsberechtigte bei Eintritt des Leistungsfalls – gegen die Pensionskasse – einen Anspruch aus der beitragsfrei gestellten Anwartschaft habe. Bei der Klägerin sei aufgrund ihrer 30-jährigen Beschäftigung auch ihre Betriebstreue zur Beklagten zu bejahen. Das Berufungsgericht gab der dagegen erhobenen Berufung der Beklagten nicht Folge. Die zur Betriebsvereinbarung C.11 angestellten Erwägungen der Entscheidung 9 ObA 132/09s könnten auch für den vorliegenden Fall herangezogen werden. Aus dem Wortsinn der Bestimmung ergebe sich nicht, dass der Anspruch auf eine (vorzeitige) Alterspension voraussetze, dass das Dienstverhältnis zur Beklagten unmittelbar vor dem Pensionsantritt ende. Daran ändere auch die in Paragraph 7, Pensionskassen-BV geregelte Unverfallbarkeit von Anwartschaften nichts. Es sei auch kein triftiger Grund zu erkennen, weshalb Arbeitnehmer, die nach einer langjährigen Beschäftigung bei der Beklagten unmittelbar die Pension antreten, anders behandelt werden sollten als Arbeitnehmer, bei denen das Ende des Beschäftigungsverhältnisses noch nicht mit dem Pensionsantritt zusammenfalle. In Paragraph 7, PK-BV finde sich überdies im Gegensatz zu Paragraph 5, Absatz 2, Ziffer eins, oder Paragraph 7, Absatz 3, Ziffer 4, BPG keine ausdrückliche Regelung, dass der Leistungsberechtigte bei Eintritt des Leistungsfalls – gegen die Pensionskasse – einen Anspruch aus der beitragsfrei gestellten Anwartschaft habe. Bei der Klägerin sei aufgrund ihrer 30-jährigen Beschäftigung auch ihre Betriebstreue zur Beklagten zu bejahen.

Die Deckelung habe nicht nach Maßgabe des letzten Bruttomonatsgehalts, sondern mit 80 % der – abgewerteten – Bemessungsgrundlage zu erfolgen. Nach der Entscheidung 8 ObA 15/15m bestehe kein Aliquotierungsgebot. Nach dem Zweck der Regelung über eine (wertgesicherte) Betriebspension, dem Begünstigten einen gehobenen Lebensstandard für die gesamte Dauer des Ruhestands zu sichern, sei auch eine Variante auszuschließen, die nicht nur zu keiner Erhaltung des realen Werts der Betriebspension, sondern sogar zu einem kontinuierlichen Absinken der nominellen Höhe trotz gleichzeitigen Geldwertverlustes führe.

Die ordentliche Revision sei nicht zulässig, weil die Auslegung der herrschenden Rechtsprechung folge.

In ihrer dagegen gerichteten Revision beantragt die Beklagte die Abänderung des Berufungsurteils im Sinne einer Klagsabweisung.

Die Klägerin beantragt in der ihr freigestellten Revisionsbeantwortung, die Revision zurück-, in eventu abgewiesen.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist entgegen dem – den Obersten Gerichtshof nicht bindenden (§ 508a ZPO) – Ausspruch des Berufungsgerichts zulässig, weil der Auslegung der verfahrensgegenständlichen Betriebsvereinbarung nach den Darlegungen der Beklagten für einen größeren Personenkreis Bedeutung zukommen kann und dazu noch keine höchstgerichtliche Rechtsprechung vorliegt (vgl 9 ObA 92/10k). Die zu beurteilenden Regelungen sind auch nicht so eindeutig, dass die von der Beklagten präferierte Auslegung keinesfalls in Betracht käme. Die Revision ist aber nicht berechtigt. Die Revision ist entgegen dem – den Obersten Gerichtshof nicht bindenden (Paragraph 508 a, ZPO) – Ausspruch des Berufungsgerichts zulässig, weil der Auslegung der verfahrensgegenständlichen Betriebsvereinbarung nach den Darlegungen der Beklagten für einen größeren Personenkreis Bedeutung zukommen kann und dazu noch keine höchstgerichtliche Rechtsprechung vorliegt vergleiche 9 ObA 92/10k). Die zu beurteilenden Regelungen sind auch nicht so eindeutig, dass die von der Beklagten präferierte Auslegung keinesfalls in Betracht käme. Die Revision ist aber nicht berechtigt.

1.1. Die Frage, in welchen Fällen den Arbeitgeber eine Nachschusspflicht trifft, ist durch Auslegung der

Übertragungsvereinbarung (Leistungszusage) – hier der Pensionskassen-BV der Beklagten – zu beantworten (vgl. RIS-Justiz RS0119398; 9 ObA 92/10k mwN).1.1. Die Frage, in welchen Fällen den Arbeitgeber eine Nachschusspflicht trifft, ist durch Auslegung der Übertragungsvereinbarung (Leistungszusage) – hier der Pensionskassen-BV der Beklagten – zu beantworten vergleiche RIS-Justiz RS0119398; 9 ObA 92/10k mwN).

1.2. Der normative Teil von Betriebsvereinbarungen ist nach den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (§§ 6 und 7 ABGB) auszulegen (RIS-Justiz RS0050963). Grundsätzlich ist der gegenwärtige objektive Sinngehalt maßgebend (RIS-Justiz RS0008874). Dabei ist im Zweifel zu unterstellen, dass die Vertragsparteien eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen und eine Ungleichbehandlung der Normadressaten vermeiden wollten (RIS-Justiz RS0008897; s auch RIS-Justiz RS0008828).1.2. Der normative Teil von Betriebsvereinbarungen ist nach den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (Paragraphen 6 und 7 ABGB) auszulegen (RIS-Justiz RS0050963). Grundsätzlich ist der gegenwärtige objektive Sinngehalt maßgebend (RIS-Justiz RS0008874). Dabei ist im Zweifel zu unterstellen, dass die Vertragsparteien eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen und eine Ungleichbehandlung der Normadressaten vermeiden wollten (RIS-Justiz RS0008897; s auch RIS-Justiz RS0008828).

1.3. Die Auslegung einer Vereinbarung über eine Betriebspension hat sich auch am Zweck dieser Regelung zu orientieren (RIS-Justiz RS0017765 [T5]). Es liegt ihr – neben dem Versorgungszweck und der Anerkennung der Tätigkeit – vor allem der Gedanke einer Belohnung der Betriebstreue des Angestellten zugrunde, zumal die Aussicht auf eine Betriebspension aus Arbeitnehmersicht in hohem Maß mobilitätseinschränkend wirkt. Die mit der Pensionszusage abgegoltene Betriebstreue ist aber grundsätzlich nicht vom Ausmaß der vereinbarten Wochenarbeitszeit abhängig (8 ObA 15/15m; RIS-Justiz RS0021510).

1.4. Von diesen Grundsätzen ausgehend teilt der erkennende Senat die Beurteilung der Vorinstanzen, dass die Pensionskassen-BV auch für vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer der Beklagten eine leistungsorientierte Pensionskassenpension vorsieht, sodass zunächst darauf verwiesen wird (§ 510 Abs 3 ZPO).1.4. Von diesen Grundsätzen ausgehend teilt der erkennende Senat die Beurteilung der Vorinstanzen, dass die Pensionskassen-BV auch für vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer der Beklagten eine leistungsorientierte Pensionskassenpension vorsieht, sodass zunächst darauf verwiesen wird (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

1.5. Die Beklagte hält dem entgegen, dass die Anwendung der in der Entscheidung 9 ObA 142/11i zum Ausdruck kommenden Grundsätze hier verfehlt sei.

In jener Entscheidung war zu prüfen, ob für einen leistungsorientierten Anspruch auf eine Pensionskassenpension, für den der Anspruchsberechtigte mindestens fünf Jahre in der jeweils höchsten Verwendungsstufe eingestuft sein musste, ein unmittelbarer Übertritt vom Arbeitsverhältnis in den Ruhestand vorausgesetzt war. Dies wurde nach Maßgabe des dort anwendbaren Kollektivvertrags (KV) für die Angestellten der Raiffeisenkassen vom 21. 12. 1984 in der ab 1. 2. 1990 geltenden Fassung verneint, weil die die Anspruchsvoraussetzungen regelnde Bestimmung des § 27 KV keine entsprechende Einschränkung enthielt, die den Geltungsbereich regelnde Bestimmung des § 22 KV nicht als die „Grundvoraussetzungen“ regelnde Spezialregelung angesehen wurde und jenem Kläger nach seiner 27-jährigen Beschäftigung bei der Beklagten auch die Betriebstreue nicht abgesprochen werden konnte.In jener Entscheidung war zu prüfen, ob für einen leistungsorientierten Anspruch auf eine Pensionskassenpension, für den der Anspruchsberechtigte mindestens fünf Jahre in der jeweils höchsten Verwendungsstufe eingestuft sein musste, ein unmittelbarer Übertritt vom Arbeitsverhältnis in den Ruhestand vorausgesetzt war. Dies wurde nach Maßgabe des dort anwendbaren Kollektivvertrags (KV) für die Angestellten der Raiffeisenkassen vom 21. 12. 1984 in der ab 1. 2. 1990 geltenden Fassung verneint, weil die die Anspruchsvoraussetzungen regelnde Bestimmung des Paragraph 27, KV keine entsprechende Einschränkung enthielt, die den Geltungsbereich regelnde Bestimmung des Paragraph 22, KV nicht als die „Grundvoraussetzungen“ regelnde Spezialregelung angesehen wurde und jenem Kläger nach seiner 27-jährigen Beschäftigung bei der Beklagten auch die Betriebstreue nicht abgesprochen werden konnte.

1.6. Auch die verfahrensgegenständliche Betriebsvereinbarung differenziert nach ihrem Wortlaut nicht zwischen Arbeitnehmern, die lange vor Erreichen des Pensionsantrittsalters aus dem Unternehmen der Beklagten ausgeschieden sind, und solchen, die – so die Beklagte – wegen Erreichen des Pensionsantrittsalters ausscheiden. Dass die Zusatzpension zeitlich nicht zwingend mit dem Anspruch auf eine ASVG-Pension zusammenfallen muss, geht schon

daraus hervor, dass der Anspruch auf Leistung der Zusatzpension bereits mit dem 60., frühestens mit dem 55. Lebensjahr besteht (§ 11 Abs 1 Pensionskassen-BV) und ein Anspruch auf die ASVG-Pension nur für eine bestimmte Höhe, nicht aber für den Grund der Zusatzpension eine Anspruchsvoraussetzung bildet (§ 11 Abs 2 Pensionskassen-BV: „Hat der Arbeitnehmer zudem einen bescheidmäßig zuerkannten Anspruch auf eine Pension nach dem ASVG, beträgt die Leistung zumindest ...“). Dass nur jene Arbeitnehmer, die der Beklagten bis zum Erreichen des Leistungsfalls gemäß § 11 Abs 1 betriebsstreu blieben, eine leistungsorientierte Pensionskassenpension erhalten sollten, geht daraus gerade nicht hervor. Das Erfordernis der Betriebsstreu findet vielmehr in der Anknüpfung einer gesicherten Mindest-Pensionsleistung an die Vollendung von 15 und mehr Dienstjahren seinen Niederschlag (§ 11 Abs 2 Pensionskassen-BV). Schließlich bietet § 11 Pensionskassen-BV auch keine Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte jene Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis – zB im Zuge von Personalabbau-Maßnahmen – mehr oder weniger kurz vor Pensionsreife beendet wird, trotz langjähriger Verdienste nicht in den Genuss ihres Pensionsleistungsniveaus kommen lassen wollte.

1.6. Auch die verfahrensgegenständliche Betriebsvereinbarung differenziert nach ihrem Wortlaut nicht zwischen Arbeitnehmern, die lange vor Erreichen des Pensionsantrittsalters aus dem Unternehmen der Beklagten ausgeschieden sind, und solchen, die – so die Beklagte – wegen Erreichen des Pensionsantrittsalters ausscheiden. Dass die Zusatzpension zeitlich nicht zwingend mit dem Anspruch auf eine ASVG-Pension zusammenfallen muss, geht schon daraus hervor, dass der Anspruch auf Leistung der Zusatzpension bereits mit dem 60., frühestens mit dem 55. Lebensjahr besteht (Paragraph 11, Absatz eins, Pensionskassen-BV) und ein Anspruch auf die ASVG-Pension nur für eine bestimmte Höhe, nicht aber für den Grund der Zusatzpension eine Anspruchsvoraussetzung bildet (Paragraph 11, Absatz 2, Pensionskassen-BV: „Hat der Arbeitnehmer zudem einen bescheidmäßig zuerkannten Anspruch auf eine Pension nach dem ASVG, beträgt die Leistung zumindest ...“). Dass nur jene Arbeitnehmer, die der Beklagten bis zum Erreichen des Leistungsfalls gemäß Paragraph 11, Absatz eins, betriebsstreu blieben, eine leistungsorientierte Pensionskassenpension erhalten sollten, geht daraus gerade nicht hervor. Das Erfordernis der Betriebsstreu findet vielmehr in der Anknüpfung einer gesicherten Mindest-Pensionsleistung an die Vollendung von 15 und mehr Dienstjahren seinen Niederschlag (Paragraph 11, Absatz 2, Pensionskassen-BV). Schließlich bietet Paragraph 11, Pensionskassen-BV auch keine Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte jene Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis – zB im Zuge von Personalabbau-Maßnahmen – mehr oder weniger kurz vor Pensionsreife beendet wird, trotz langjähriger Verdienste nicht in den Genuss ihres Pensionsleistungsniveaus kommen lassen wollte.

1.7. Dass Arbeitnehmer bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Pensionskassenleistung (auch) nach Maßgabe jenes verrenteten Betrags erhalten sollen, der sich aus der Erstdotation der Beklagten auf die Pensionskasse und den während des aufrechten Dienstverhältnisses getätigten laufenden monatlichen Beitragsleistungen zusammensetzt, steht einer Nachschusspflicht nicht entgegen, wenn den Arbeitnehmern nicht nur Beitragszahlungen, sondern – wie hier in § 11 Abs 2 Pensionskassen-BV – eine jedenfalls gesicherte Pensionshöhe zugesagt wurde. Dass die genannte Entscheidung 9 ObA 132/09s eine direkte Leistungszusage betraf und hier leistungsorientierte Pensionskassenbeiträge zu leisten sind, ist daher kein taugliches Unterscheidungskriterium.

1.7. Dass Arbeitnehmer bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Pensionskassenleistung (auch) nach Maßgabe jenes verrenteten Betrags erhalten sollen, der sich aus der Erstdotation der Beklagten auf die Pensionskasse und den während des aufrechten Dienstverhältnisses getätigten laufenden monatlichen Beitragsleistungen zusammensetzt, steht einer Nachschusspflicht nicht entgegen, wenn den Arbeitnehmern nicht nur Beitragszahlungen, sondern – wie hier in Paragraph 11, Absatz 2, Pensionskassen-BV – eine jedenfalls gesicherte Pensionshöhe zugesagt wurde. Dass die genannte Entscheidung 9 ObA 132/09s eine direkte Leistungszusage betraf und hier leistungsorientierte Pensionskassenbeiträge zu leisten sind, ist daher kein taugliches Unterscheidungskriterium.

1.8. Auch aus § 11 Abs 1 Pensionskassen-BV selbst kann die Beklagte nichts gewinnen. Wenn dort das Entstehen des Leistungsanspruchs auf eine (vorzeitige) Alterspension mit der Vollendung des 60. bzw 55. Lebensjahres festgelegt ist, so geht daraus noch nicht hervor, dass ein Arbeitnehmer diesen Zeitpunkt im aufrechten Dienstverhältnis mit der Beklagten erreicht haben muss. Danach kann aber auch § 7 Pensionskassen-BV nicht als von ihrem § 11 Abs 1 abzugrenzende und abschließende Regelung der Anspruchsvoraussetzungen auf eine (vorzeitige) Alterspension bei vorzeitigem Ausscheiden verstanden werden.

1.8. Auch aus Paragraph 11, Absatz eins, Pensionskassen-BV selbst kann die Beklagte nichts gewinnen. Wenn dort das Entstehen des Leistungsanspruchs auf eine (vorzeitige) Alterspension mit der Vollendung des 60. bzw 55. Lebensjahres festgelegt ist, so geht daraus noch nicht hervor, dass ein Arbeitnehmer diesen Zeitpunkt im aufrechten Dienstverhältnis mit der Beklagten erreicht haben muss. Danach kann aber auch

Paragraph 7, Pensionskassen-BV nicht als von ihrem Paragraph 11, Absatz eins, abzugrenzende und abschließende Regelung der Anspruchsvoraussetzungen auf eine (vorzeitige) Alterspension bei vorzeitigem Ausscheiden verstanden werden.

1.9. Dass es – so die Beklagte im Hinblick auf § 7 Pensionskassen-BV – bei einem vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zu einer „Wandlung des bisher bedingten Anspruchs der Klägerin auf eine leistungsorientierte Pensionskassenleistung in eine unverfallbare Anwartschaft“ komme, ist insofern unzutreffend, als Arbeitnehmer auch vor dem vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis lediglich eine Anwartschaft auf die Versorgungsleistung erwerben, deren Erhalt mit der Anordnung der Unverfallbarkeit auch für die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesichert werden soll (vgl § 5 Abs 1 BPG). 1.9. Dass es – so die Beklagte im Hinblick auf Paragraph 7, Pensionskassen-BV – bei einem vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zu einer „Wandlung des bisher bedingten Anspruchs der Klägerin auf eine leistungsorientierte Pensionskassenleistung in eine unverfallbare Anwartschaft“ komme, ist insofern unzutreffend, als Arbeitnehmer auch vor dem vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis lediglich eine Anwartschaft auf die Versorgungsleistung erwerben, deren Erhalt mit der Anordnung der Unverfallbarkeit auch für die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesichert werden soll vergleiche Paragraph 5, Absatz eins, BPG).

1.10. Der die Anspruchsvoraussetzungen regelnden Bestimmung des § 11 Abs 1 Pensionskassen-BV ist sohin nicht zu entnehmen, dass bei vorzeitigem Ausscheiden vor dem Leistungsfall lediglich eine beitragsorientierte Pensionskassenpension gebühren sollte. 1.10. Der die Anspruchsvoraussetzungen regelnden Bestimmung des Paragraph 11, Absatz eins, Pensionskassen-BV ist sohin nicht zu entnehmen, dass bei vorzeitigem Ausscheiden vor dem Leistungsfall lediglich eine beitragsorientierte Pensionskassenpension gebühren sollte.

2. Auch im Hinblick auf die Deckelung des Leistungsanspruchs ist das Auslegungsergebnis der Vorinstanzen nicht weiter korrekturbedürftig. Hier wies bereits das Erstgericht zutreffend darauf hin, dass in § 11 Abs 2 Pensionskassen-BV schon in dem der Deckelungsanordnung folgenden Satz klargestellt wird, dass das letzte Bruttomonatsgehalt nur bei Vollzeitbeschäftigten die Bemessungsgrundlage ist, während sich diese bei Teilzeitbeschäftigten nach Punkt 1.7 des Anhangs V zum Kollektivvertrag bestimmt. Auch die Betriebsvereinbarung BV C.11. spricht für dieses Verständnis, weil aus der Zusammenschau von Punkt 4. und 5. jener Betriebsvereinbarung (Bemessungsgrundlage; Höhe der Zuschussleistung) und § 11 Pensionskassen-BV hervorgeht, dass die Parteien der Pensionskassen-BV die Frage der Bemessungsgrundlage bei Teilzeitbeschäftigung einer Regelung zuführen wollten. Dass dabei offenkundig den Besonderheiten von Berufsverläufen mit Voll- und Teilzeitbeschäftigung Rechnung getragen werden sollte, weil die kollektivvertragliche Bestimmung auf die Gesamtleistungsverpflichtung innerhalb der Gesamtdienstzeit Bezug nimmt, führte schon das Erstgericht aus. Den Parteien der Betriebsvereinbarung kann damit aber nicht in Abrede gestellt werden, die Interessen ihrer Arbeitnehmer sachlich und zweckentsprechend berücksichtigt zu haben. Auch die Anknüpfung der Deckelung der Zusatzpension an die Bemessungsgrundlage wird von der Beklagten somit zu Unrecht bekämpft. 2. Auch im Hinblick auf die Deckelung des Leistungsanspruchs ist das Auslegungsergebnis der Vorinstanzen nicht weiter korrekturbedürftig. Hier wies bereits das Erstgericht zutreffend darauf hin, dass in Paragraph 11, Absatz 2, Pensionskassen-BV schon in dem der Deckelungsanordnung folgenden Satz klargestellt wird, dass das letzte Bruttomonatsgehalt nur bei Vollzeitbeschäftigten die Bemessungsgrundlage ist, während sich diese bei Teilzeitbeschäftigten nach Punkt 1.7 des Anhangs römisch fünf zum Kollektivvertrag bestimmt. Auch die Betriebsvereinbarung BV C.11. spricht für dieses Verständnis, weil aus der Zusammenschau von Punkt 4. und 5. jener Betriebsvereinbarung (Bemessungsgrundlage; Höhe der Zuschussleistung) und Paragraph 11, Pensionskassen-BV hervorgeht, dass die Parteien der Pensionskassen-BV die Frage der Bemessungsgrundlage bei Teilzeitbeschäftigung einer Regelung zuführen wollten. Dass dabei offenkundig den Besonderheiten von Berufsverläufen mit Voll- und Teilzeitbeschäftigung Rechnung getragen werden sollte, weil die kollektivvertragliche Bestimmung auf die Gesamtleistungsverpflichtung innerhalb der Gesamtdienstzeit Bezug nimmt, führte schon das Erstgericht aus. Den Parteien der Betriebsvereinbarung kann damit aber nicht in Abrede gestellt werden, die Interessen ihrer Arbeitnehmer sachlich und zweckentsprechend berücksichtigt zu haben. Auch die Anknüpfung der Deckelung der Zusatzpension an die Bemessungsgrundlage wird von der Beklagten somit zu Unrecht bekämpft.

3. Insgesamt ist ihrer Revision daher keine Folge zu geben.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 41, 50 ZPO. Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 41, 50, ZPO.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E115910

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2016:009OBA00077.16P.0929.000

Im RIS seit

19.10.2016

Zuletzt aktualisiert am

09.05.2017

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