

TE OGH 2016/6/24 9ObA28/16g

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.06.2016

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, die Hofrätinnen Hon.-Prof. Dr. Dehn und Mag. Korn sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Christoph Kainz und Dr. Gerda Höhrhan-Weiguni als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei DI K*****, vertreten durch hba Held Berdnik Astner & Partner Rechtsanwälte GmbH in Graz, gegen die beklagte Partei S***** AG *****, vertreten durch Dr. Helmut Engelbrecht, Rechtsanwalt in Wien, wegen Feststellung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 10. Dezember 2015, GZ 6 Ra 78/15k-19, mit dem der Berufung der beklagten Partei gegen das Urteil des Landesgerichts für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 10. August 2015, GZ 24 Cga 42/15h-15, Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die angefochtene Entscheidung wird dahin abgeändert, dass das Urteil des Erstgerichts einschließlich der Kostenentscheidung mit der Maßgabe wiederhergestellt wird, dass es in der Sache zu lauten hat:

„Es wird festgestellt, dass die beklagte Partei der klagenden Partei gegenüber verpflichtet ist, über den 30. September 2015 hinaus das vereinbarte Bruttogehalt gemäß der Vereinbarung über die Teilzeitbeschäftigung vom 4. Februar 2010 bis zum tatsächlichen für den Kläger frühestmöglichen Pensionsstichtag, derzeit der 1. April 2018, zu leisten.“

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit 2.236,56 EUR (darin enthalten 372,76 EUR USt) bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit 2.008,10 EUR (darin enthalten 204 EUR Barauslagen und 300,75 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war ab 1. 6. 1985 bei der Beklagten beschäftigt. 2009 trat die Beklagte erstmals mit Überlegungen zur Vereinbarung eines Vorruhestandsmodell an den Kläger heran. Eine solche wurde jedoch von ihm abgelehnt. In der Folge wurde ihm von der Beklagten ein „gleitender Pensionsübergang“ vorgeschlagen, wobei eine Auskunft der Personalabteilung ergab, dass dieses Modell vom Kläger noch nicht in Anspruch genommen werden könne. Sechs Monate später wurde dem Kläger neuerlich der Vorschlag eines „gleitenden Pensionsübergangs“ gemacht. Der Kläger war mit einer solchen Vereinbarung grundsätzlich einverstanden. Auf seine Anfrage hin teilte ihm die

Pensionsversicherungsanstalt mit, dass der Stichtag für seine Korridorpension der 1. 10. 2015 sei. In dem Schreiben wurde auch darauf aufmerksam gemacht, dass nicht alle zukünftigen Gesetzesänderungen berücksichtigt werden könnten. Von der Personalabteilung wurde dem Kläger daraufhin ein Vertragsentwurf, der mit „Gleitender Pensionsübergang mit geblockter Arbeitsleistung“ überschrieben war, übermittelt. Darin heißt es unter anderem: „Es wird vereinbart, dass Ihre Arbeitszeit ab 1. Oktober 2010 einvernehmlich herabgesetzt wird. Das Dienstverhältnis dauert bis zu dem Tag vor Ihrem frühest möglichen Pensionsstichtag, längstens jedoch bis zum 30. September 2015, und gilt, sofern es nicht bereits vorher endet, mit diesem Tag als im beiderseitigen Einvernehmen aufgelöst. Das Recht beider Vertragsparteien, das Dienstverhältnis vor Ablauf des oben erwähnten Endigungszeitpunkts durch Kündigung zu beenden, bleibt unberührt. Sollte sich während der Laufzeit dieser Vereinbarung ein früherer als der angenommene Pensionsstichtag ergeben (wie zB durch Nachkauf von Schul-

und Studienzeiten, zusätzliche Anrechnung ausländischer Versicherungszeiten), sind Sie verpflichtet, uns dies umgehend mitzuteilen.“ Der Kläger war ab 1. 6. 1985 bei der Beklagten beschäftigt. 2009 trat die Beklagte erstmals mit Überlegungen zur Vereinbarung eines Vorruhestandsmodell an den Kläger heran. Eine solche wurde jedoch von ihm abgelehnt. In der Folge wurde ihm von der Beklagten ein „gleitender Pensionsübergang“ vorgeschlagen, wobei eine Auskunft der Personalabteilung ergab, dass dieses Modell vom Kläger noch nicht in Anspruch genommen werden könne. Sechs Monate später wurde dem Kläger neuerlich der Vorschlag eines „gleitenden Pensionsübergangs“ gemacht. Der Kläger war mit einer solchen Vereinbarung grundsätzlich einverstanden. Auf seine Anfrage hin teilte ihm die Pensionsversicherungsanstalt mit, dass der Stichtag für seine Korridorpension der 1. 10. 2015 sei. In dem Schreiben wurde auch darauf aufmerksam gemacht, dass nicht alle zukünftigen Gesetzesänderungen berücksichtigt werden könnten. Von der Personalabteilung wurde dem Kläger daraufhin ein Vertragsentwurf, der mit „Gleitender Pensionsübergang mit geblockter Arbeitsleistung“ überschrieben war, übermittelt. Darin heißt es unter anderem: „Es wird vereinbart, dass Ihre Arbeitszeit ab 1. Oktober 2010 einvernehmlich herabgesetzt wird. Das Dienstverhältnis dauert bis zu dem Tag vor Ihrem frühest möglichen Pensionsstichtag, längstens jedoch bis zum 30. September 2015, und gilt, sofern es nicht bereits vorher endet, mit diesem Tag als im beiderseitigen Einvernehmen aufgelöst. Das Recht beider Vertragsparteien, das Dienstverhältnis vor Ablauf des oben erwähnten Endigungszeitpunkts durch Kündigung zu beenden, bleibt unberührt. Sollte sich während der Laufzeit dieser Vereinbarung ein früherer als der angenommene Pensionsstichtag ergeben (wie zB durch Nachkauf von Schul-, und Studienzeiten, zusätzliche Anrechnung ausländischer Versicherungszeiten), sind Sie verpflichtet, uns dies umgehend mitzuteilen.“

Die Vereinbarung folgte den Prinzipien der Betriebsvereinbarung Nr 20. In dieser ist festgehalten: „Zur Vermeidung plötzlichen Know-how-Verlustes für die Firma als auch zur Ermöglichung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand kann seitens der Firma unter den folgenden Voraussetzungen mit einem Mitarbeiter eine individuelle Vereinbarung über eine Teilzeitbeschäftigung (gleitender Pensionsübergang) getroffen werden.“

Mit Schreiben vom 28. 11. 2013 teilte die Pensionsversicherungsanstalt dem Kläger mit, dass die Voraussetzungen für seine Alterspension (aufgrund einer Gesetzesänderung) nunmehr frühestens am 1. 4. 2018 erfüllt sind.

Der Kläger begehrt mit der vorliegenden Klage die Feststellung, dass die Beklagte ihm gegenüber verpflichtet sei, auch über den 30. 9. 2015 hinaus das Bruttogehalt gemäß der Vereinbarung über die Teilzeitbeschäftigung vom 4. 2. 2010 bis zum tatsächlichen, für den Kläger frühestmöglichen Pensionsstichtag, derzeit der 1. 4. 2018, zu leisten. Er bringt vor, dass er aufgrund der Formulierung der Vereinbarung davon ausgegangen sei, dass das Dienstverhältnis bis zu dem für ihn frühestmöglichen Pensionsstichtag andauern werde. Dies sei auch die Intention für den Abschluss der Vereinbarung gewesen, die als „gleitender Pensionsübergang“ bezeichnet worden sei. Daran ändere auch die Erwähnung des Datums in der Vereinbarung nichts. Bei Kenntnis, dass es zu einer möglichen Lücke zwischen dem Ende des Dienstverhältnisses und dem frühestmöglichen Pensionsantritt kommen könne, hätte er die Vereinbarung nicht abgeschlossen. Die Vereinbarung regle ausdrücklich den Fall eines vorverlegten Pensionsstichtags, eine Verschiebung nach hinten dagegen nicht. Es liege daher eine Vertragslücke vor. Eine ergänzende Vertragsauslegung müsse dazu führen, dass der Kläger gleitend vom Dienstverhältnis in die Korridorpension übertreten könne. Aufgrund der neuen Rechtslage werde das Dienstverhältnis daher erst mit 31. 3. 2018 enden.

Die Beklagte bestreitet und bringt vor, das Dienstverhältnis sei längstens bis zum 30. 9. 2015 befristet worden und habe mit diesem Termin geendet. Eine Stichtagsverschiebung des Pensionsantritts des Klägers habe darauf keine Auswirkungen. Eine Auslegung, wonach es in einem solchen Fall zu einer Verlängerung des Dienstverhältnisses komme, sei weder vom Wortlaut der Vereinbarung gedeckt, noch entspreche dies dem Parteiwillen. Beiden Parteien

sei bei Abschluss der Vereinbarung bewusst gewesen, dass eine Änderung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters möglich und sogar wahrscheinlich sei. Dessen ungeachtet sei der Termin in die Vereinbarung aufgenommen worden. Die Rahmenbedingungen für eine solche Vereinbarung seien in der Betriebsvereinbarung Nr 20 festgelegt worden, aus der sich jedoch kein direkter Rechtsanspruch des Dienstnehmers ableiten lasse. Diese Betriebsvereinbarung, die eine gleitende Pensionsübergangsvereinbarung für maximal fünf Jahre vorsehe, sei dem Kläger bekannt gewesen. Zwischen den Betriebsvereinbarungsparteien habe das Verständnis bestanden, dass Nachteile finanzieller Natur aus der Entwicklung des staatlichen Versicherungssystems durch den Dienstnehmer zu tragen seien. Eine ergänzende Vertragsauslegung habe zu unterbleiben, da der Fall des anderen Pensionsstichtags von den Vertragsparteien bedacht und geregelt worden sei. Eine Aufklärungspflicht der Beklagten über eine Verschiebung des Pensionsantrittsalters habe nicht bestanden.

Das Erstgericht stellte, abweichend vom Wortlaut des Klagebegehrens, fest, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auch über den 30. 9. 2015 hinaus bis zum frühestmöglichen Pensionsantrittszeitpunkt des Klägers fortbesteht. Die Beklagte wäre verpflichtet gewesen, den Kläger darauf hinzuweisen, dass eine allfällige Verschiebung des Pensionsantrittsalters nach hinten denkbar sei und ihm daraus Nachteile erwachsen könnten. Der Fall, dass es durch eine Änderung der Gesetzeslage zu einer Verschiebung des Pensionsantrittsalters nach hinten komme, sei nicht geregelt. Da keine Aufklärung erfolgt sei, sei davon auszugehen, dass dies auch von der Beklagten nicht bedacht worden sei. Es läge somit eine Vertragslücke vor, die durch ergänzende Auslegung zu schließen sei. Auch wenn ein konkreter Beendigungstermin genannt sei, sei die Vereinbarung dahingehend auszulegen, dass auch eine gesetzliche Veränderung des Pensionsantrittsalters nicht dazu führen solle, dass der Kläger nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Beklagten ein weiteres Arbeitsverhältnis eingehen müsse. Das Dienstverhältnis sei daher bis zum frühestmöglichen Pensionsantrittszeitpunkt aufrecht und stehe dem Kläger Entgelt zu.

Der gegen dieses Urteil erhobenen Berufung der Beklagten gab das Berufungsgericht Folge und wies das Klagebegehren, dass die Beklagte verpflichtet sei, dem Kläger auch über den 30. 9. 2015 hinaus das vereinbarte Bruttogehalt gemäß der Vereinbarung über die Teilzeitbeschäftigung vom 4. 4. 2010 bis zum tatsächlich für den Kläger frühestmöglichen Pensionsstichtag, derzeit dem 1. 4. 2018, zu leisten, ab. Rechtlich führte es aus, dass keine der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers entspringende Aufklärungspflicht über eine mögliche zeitliche Rückverschiebung des frühestmöglichen Pensionsstichtags bestanden habe. Es habe kein Informationsungleichgewicht vorgelegen und keine Disposition über vermögenswerte Anwartschaften. Auch bleibe offen, welche konkreten Rechtsfolgen aus einer Aufklärungspflichtverletzung ableitbar seien. Aber auch eine ergänzende Vertragsauslegung wäre nur notwendig, wenn nach Abschluss des Vertrags Problemfälle aufträten, die von den Parteien nicht bedacht und nicht ausdrücklich geregelt worden seien. Aus der Vereinbarung ergäbe sich jedoch, dass das Dienstverhältnis „längstens bis zum 30. 9. 2015“ aufrecht sei. Dies schließe ein Hinausschieben der Beendigung des Dienstverhältnisses aus. Dafür spreche auch, dass die Betriebsvereinbarung eine Fünfjahresgrenze für geblockte Teilzeit vorsehe, demnach eine längere Laufzeit nie gewollt gewesen sei. Dass der Kläger, der über die Möglichkeit einer Gesetzesänderung informiert gewesen sei, daraus resultierende Nachteile nicht bedacht habe, sei nicht von Relevanz. Ebenso schließe der Umstand, dass bei Abschluss der Vereinbarung übereinstimmender Parteiwille gewesen sei, dem Arbeitnehmer ein „Übergleiten“ in die Pension zu ermöglichen, nicht aus, dass dieser Verpflichtungswille der Beklagten zeitlich befristet werden könne. Das Dienstverhältnis habe daher zum 30. 9. 2015 geendet.

Die ordentliche Revision wurde vom Berufungsgericht nicht zugelassen, da die Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO nicht vorlägen. Die ordentliche Revision wurde vom Berufungsgericht nicht zugelassen, da die Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO nicht vorlägen.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die außerordentliche Revision des Klägers mit dem Antrag, das Urteil dahingehend abzuändern, dass dem Klagebegehren stattgegeben wird. In eventu wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die Beklagte beantragt in der ihr freigestellten Revisionsbeantwortung, die Revision als unzulässig zurückzuweisen, hilfsweise ihr nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist aus Gründen der Rechtssicherheit zulässig und auch berechtigt.

1. Der Kläger leitet seine Ansprüche daraus ab, dass das Dienstverhältnis zur Beklagten noch aufrecht ist, weshalb ihm Entgelt entsprechend der Vereinbarung über den gleitenden Pensionsübergang zustehe. Da er sich dabei nicht auf

Schadenersatz stützt, kommt es darauf, ob die Beklagte eine Aufklärungspflicht verletzt hat, nicht an. Auch in der Revision wird nicht dargelegt, welche Rechtsfolge aus einer solchen Pflichtverletzung resultieren sollte.

2. Ob das Dienstverhältnis über den 30. 9. 2015 andauert, kann daher nur durch (allenfalls ergänzende) Auslegung der zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarung nach §§ 914 f ABGB geklärt werden. Nach dieser Bestimmung ist bei Auslegung einer Willenserklärung zunächst vom Wortsinn in seiner gewöhnlichen Bedeutung auszugehen, dabei aber nicht stehenzubleiben, sondern der Wille der Parteien, das ist die dem Erklärungsempfänger erkennbare Absicht des Erklärenden, zu erforschen. Letztlich ist die Willenserklärung so zu verstehen, wie es der Übung des redlichen Verkehrs entspricht, wobei die Umstände der Erklärung und die im Verkehr geltenden Gewohnheiten und Gebräuche heranzuziehen sind (RIS-Justiz RS0017915). Die Auslegung der Erklärung ist am Empfängerhorizont zu messen, wobei die aus der Erklärung abzuleitenden Rechtsfolgen nicht danach zu beurteilen sind, was der Erklärende sagen wollte oder was der Erklärungsempfänger darunter verstanden hat, sondern wie die Erklärung bei objektiver Beurteilung der Sachlage durch einen redlichen und verständigen Menschen zu verstehen war. Auf konkrete Umstände, namentlich auf den Geschäftszweck und die Interessenlage, ist hierbei Bedacht zu nehmen (RIS-Justiz RS0113932). Treten nach Abschluss des Geschäfts Konflikte auf, die von den Parteien nicht bedacht und daher auch nicht ausdrücklich geregelt waren, dann ist unter Berücksichtigung der übrigen Vertragsbestimmungen und des von den Parteien verfolgten Zwecks zu fragen, welche Lösung redliche und vernünftige Parteien vereinbart hätten (RIS-Justiz RS0017758).

2. Ob das Dienstverhältnis über den 30. 9. 2015 andauert, kann daher nur durch (allenfalls ergänzende) Auslegung der zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarung nach Paragraphen 914, f ABGB geklärt werden. Nach dieser Bestimmung ist bei Auslegung einer Willenserklärung zunächst vom Wortsinn in seiner gewöhnlichen Bedeutung auszugehen, dabei aber nicht stehenzubleiben, sondern der Wille der Parteien, das ist die dem Erklärungsempfänger erkennbare Absicht des Erklärenden, zu erforschen. Letztlich ist die Willenserklärung so zu verstehen, wie es der Übung des redlichen Verkehrs entspricht, wobei die Umstände der Erklärung und die im Verkehr geltenden Gewohnheiten und Gebräuche heranzuziehen sind (RIS-Justiz RS0017915). Die Auslegung der Erklärung ist am Empfängerhorizont zu messen, wobei die aus der Erklärung abzuleitenden Rechtsfolgen nicht danach zu beurteilen sind, was der Erklärende sagen wollte oder was der Erklärungsempfänger darunter verstanden hat, sondern wie die Erklärung bei objektiver Beurteilung der Sachlage durch einen redlichen und verständigen Menschen zu verstehen war. Auf konkrete Umstände, namentlich auf den Geschäftszweck und die Interessenlage, ist hierbei Bedacht zu nehmen (RIS-Justiz RS0113932). Treten nach Abschluss des Geschäfts Konflikte auf, die von den Parteien nicht bedacht und daher auch nicht ausdrücklich geregelt waren, dann ist unter Berücksichtigung der übrigen Vertragsbestimmungen und des von den Parteien verfolgten Zwecks zu fragen, welche Lösung redliche und vernünftige Parteien vereinbart hätten (RIS-Justiz RS0017758).

3. Zweck der zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarung war es, wie sich bereits aus ihrer Bezeichnung ergibt, dem Kläger einen „gleitenden Pensionsübergang“ zu ermöglichen. Der in der Vereinbarung genannte Termin wurde nicht zufällig gewählt und war nicht das Ergebnis von Verhandlungen, sondern der dem Kläger von der Pensionsversicherung bekanntgegebene frühestmögliche Pensionsstichtag. Zugleich bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte davon ausgehen konnte oder ausgegangen ist, dass der Kläger einer Vereinbarung zustimmen würde, die nicht einen nahtlosen Übergang vom Beschäftigungsverhältnis in die Pension beinhaltet.

Bereits das Erstgericht hat darauf verwiesen, dass der Oberste Gerichtshof in der Entscheidung⁹ ObA 40/07h einen vergleichbaren Fall zu beurteilen hatte, in dem die Parteien das Arbeitsverhältnis des an sich unkündbar gestellten Arbeitnehmers im Rahmen eines Vorruhestandsmodells mit dem frühestmöglichen Pensionsstichtag befristeten, der sich in der Folge durch eine nachfolgende Gesetzesänderung verschob. Das Fehlen einer Regelung für diesen Konfliktfall wurde als „planwidrige Unvollständigkeit“ des Vertrags angesehen. Ausgehend vom hypothetischen Parteiwillen sei zu prüfen, welche Lösung redliche und vernünftige Parteien getroffen hätten. Am Zweck des Vorruhestandsmodells, ein nahtloses Übergleiten in die Pensionsregelung zu ermöglichen, bestehe kein Zweifel. Für die Lückenschließung liege die schlichte „Verlängerung“ des befristeten Arbeitsverhältnisses bis zum frühestmöglichen Antritt einer Korridor pension auf der Hand.

Auch in der Literatur wurde darauf verwiesen, dass der Regelungszweck betrieblicher Vorruhestandsmodelle die lückenlose Überführung von Arbeitnehmern aus dem aktiven Arbeitsleben in die gesetzliche Alterspension sei. Dabei geht Felten davon aus, dass dieses Ergebnis in der Regel durch eine einfache Vertragsauslegung zu erzielen sei, weil auch bei Abstellen auf einen statischen Zeitpunkt das konkrete Datum lediglich als „Stellvertreter“ für den Eintritt eines

bestimmten Ereignisses fungieren könne (zuvo 2008/61, 93). Binder (Glosse zu 9 ObA 40/07h, DRdA 2009/46) verweist darauf, dass nach der „Übung des redlichen Verkehrs“ im Sinne des § 914 ABGB ein Leistungsverlust beim Arbeitnehmer für nicht tragbar erscheint. Mazal geht davon aus, dass in den meisten Fällen ein einfaches Fortschreiben der Vereinbarung objektiv geboten und ökonomisch sinnvoll sein werde. An der getroffenen Vereinbarung solle soweit wie möglich festgehalten werden bzw sollten einfache Adaptierungen ohne große wirtschaftliche Probleme möglich sein (Pensionsreform und Vorruhestand: Anregungen, ecolex 2003, 579 ff). Auch Schneller und Schörghofer vertraten zu Vorruhestandsmodellen in Sozialplänen eine Anpassung jeweils entsprechend der Pensionsreform (Schneller, Vorruhestandsmodell in Sozialplänen unter geändertem Pensionsrecht, Infas 2000, 147 f; Schörghofer, BV-Sozialplanleistung „bis zum persönlich frühestmöglichen ASVG-Pensionsbeginn“ – Ende bei Anspruch auf Korridor pension, ZAS 2012/32). Auch in der Literatur wurde darauf verwiesen, dass der Regelungszweck betrieblicher Vorruhestandsmodelle die lückenlose Überführung von Arbeitnehmern aus dem aktiven Arbeitsleben in die gesetzliche Alterspension sei. Dabei geht Felten davon aus, dass dieses Ergebnis in der Regel durch eine einfache Vertragsauslegung zu erzielen sei, weil auch bei Abstellen auf einen statischen Zeitpunkt das konkrete Datum lediglich als „Stellvertreter“ für den Eintritt eines bestimmten Ereignisses fungieren könne (zuvo 2008/61, 93). Binder (Glosse zu 9 ObA 40/07h, DRdA 2009/46) verweist darauf, dass nach der „Übung des redlichen Verkehrs“ im Sinne des Paragraph 914, ABGB ein Leistungsverlust beim Arbeitnehmer für nicht tragbar erscheint. Mazal geht davon aus, dass in den meisten Fällen ein einfaches Fortschreiben der Vereinbarung objektiv geboten und ökonomisch sinnvoll sein werde. An der getroffenen Vereinbarung solle soweit wie möglich festgehalten werden bzw sollten einfache Adaptierungen ohne große wirtschaftliche Probleme möglich sein (Pensionsreform und Vorruhestand: Anregungen, ecolex 2003, 579 ff). Auch Schneller und Schörghofer vertraten zu Vorruhestandsmodellen in Sozialplänen eine Anpassung jeweils entsprechend der Pensionsreform (Schneller, Vorruhestandsmodell in Sozialplänen unter geändertem Pensionsrecht, Infas 2000, 147 f; Schörghofer, BV-Sozialplanleistung „bis zum persönlich frühestmöglichen ASVG-Pensionsbeginn“ – Ende bei Anspruch auf Korridor pension, ZAS 2012/32).

Auch im konkreten Fall war es, wie ausgeführt, Zweck der Vereinbarung eine Regelung bis zum Pensionsantritt des Klägers zu treffen. Dass im Vertrag ausdrücklich festgehalten ist, dass das Dienstverhältnis längstens bis zum 30. September 2015 andauern soll, ist im Hinblick darauf, dass es sich bei diesem Datum um den damals bekannten frühestmöglichen Pensionsstichtag handelte, auch in diesem Sinn zu lesen. Für den Fall, dass sich der Pensionsstichtag zeitlich nach vorne verschiebt, wurde eine ausdrückliche Regelung getroffen, nämlich dass das Arbeitsverhältnis dann früher endet. Für den Fall eines Hinausschiebens des Pensionsstichtags enthält die Vereinbarung jedoch keine explizite Regelung. Allein dass eine solche Möglichkeit den Parteien bekannt war, bedeutet nicht, dass sie Eingang in die Vereinbarung gefunden hat. Zwar ist festgehalten, dass das Dienstverhältnis „bis zum Tag vor dem frühest möglichen Pensionsstichtag, jedoch längstens bis“ dauert. Das legt zwar auf den ersten Blick einen unabhängig vom Pensionsstichtag gewollten Endtermin nahe. Ausgehend vom Zweck der Vereinbarung und der Tatsache, dass das genannte Datum dem damals bekannten Pensionsstichtag entspricht, ist aber dessen ungeachtet davon auszugehen, dass die Parteien auf diesen abstellen wollten und den Fall eines Verschiebens nach hinten nicht geregelt haben. Insoweit besteht kein Unterschied zum der Entscheidung 9 ObA 40/07h zugrunde liegenden Sachverhalt, in dem das Dienstverhältnis sogar mit dem Pensionsstichtag befristet worden war.

Es ist daher auch in diesem Fall im Wege ergänzender Vertragsauslegung zu prüfen, welche Lösung redliche und vernünftige Parteien getroffen hätten. Ausgehend vom Vertragszweck ist dies auch im vorliegenden Fall eine Fortdauer des Dienstverhältnisses bis zu dem nach der Gesetzesänderung frühestmöglichen Pensionstermin. Dagegen spricht auch nicht, dass die Parteien bei Vereinbarung ihres Modells die gegenseitigen Verpflichtungen auf einen bestimmten Zeitraum hin geplant haben und die Vereinbarung für eine Verlängerung keine Regelung vorsieht. Auch für den ausdrücklich vorgesehenen möglichen früheren Pensionsantritt wurde eine Regelung der Konsequenzen für die gegenseitigen Rechte und Pflichten nicht vorgenommen.

Da das Dienstverhältnis demnach über den 30. 9. 2015 fort dauert, besteht auch ein Anspruch auf Weiterzahlung des Entgelts, wie vom Kläger geltend gemacht.

Der Revision war daher Folge zu geben und das Ersturteil wiederherzustellen, dies jedoch mit der Maßgabe, dass der Spruch entsprechend dem vom Kläger gestellten Klagebegehren – gegen dessen Formulierung die Beklagte keine besonderen Einwendungen erhoben hat – zu formulieren war.

Die Kostenentscheidung im Rechtsmittelverfahren gründet sich auf §§ 41, 50 ZPO. Die Pauschalgebühr im

Revisionsverfahren war dabei nach dem Streitwert nach § 16 Abs 1 Z 1 GGG zu bemessen. Die Kostenentscheidung im Rechtsmittelverfahren gründet sich auf Paragraphen 41, 50, ZPO. Die Pauschalgebühr im Revisionsverfahren war dabei nach dem Streitwert nach Paragraph 16, Absatz eins, Ziffer eins, GGG zu bemessen.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E115102

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2016:009OBA00028.16G.0624.000

Im RIS seit

15.07.2016

Zuletzt aktualisiert am

22.02.2017

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