

TE OGH 2013/7/24 9ObA10/13f

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.07.2013

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Dr. Hopf als Vorsitzenden und die Hofräte Hon.-Prof. Dr. Kuras und Mag. Ziegelbauer sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Dr. Rolf Gleissner und Mag. Ernst Bassler als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei V***** Z*****, vertreten durch Dr. Heinz Pratter, Rechtsanwalt in Leibnitz, gegen die beklagte Partei A***** AG, *****, vertreten durch Jarolim Flitsch Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen Feststellung und Leistung (Streitwert: 35.000 EUR), über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 13. Dezember 2012, GZ 7 Ra 79/12k-16, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1. Es entspricht seit der Entscheidung 9 ObA 512/88 (vgl auch 9 ObA 316/88) der ständigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs, dass die bisher als Inhaltsnorm wirkende Pensionszusage in der Betriebsvereinbarung sich im Augenblick des Ausscheidens des zukünftigen Pensionisten aus dem Betrieb in einen vertraglichen Anspruch gegen den ehemaligen Arbeitgeber wandelt (RIS-Justiz RS0021499), in den die Betriebsvereinbarungsparteien aufgrund der ihnen nach dem Arbeitsverfassungsgesetz zukommenden Kompetenz nicht mehr eingreifen können (RIS-Justiz RS0050955 mwH; 8 ObA 112/03h; vgl jüngst 9 ObA 47/12w). An dieser Rechtsprechung hat der Oberste Gerichtshof (vgl zur herrschenden Lehre Reissner in ZellKomm² § 31 ArbVG Rz 20 mwH) festgehalten und sich dabei auch mit der in der Revision zitierten Kritik von Teilen der Lehre auseinandergesetzt (vgl dazu näher 9 ObA 10/95, 9 ObA 11/95; 8 ObA 170/00h; zuletzt ausdrücklich 8 ObA 120/01g). Das Berufungsgericht hat unter Beachtung dieser Rechtsprechung ausgeführt, dass der Kläger nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb individualvertraglich über den Betriebspensionsanspruch verfügen konnte. Eine Korrekturbedürftigkeit dieser Rechtsansicht zeigt der Revisionswerber mit der Behauptung, der Oberste Gerichtshof habe der genannten Grundsatzentscheidung im Hinblick auf die an ihr geübte Kritik eine weitere ausführlich begründete Entscheidung folgen zu lassen, nicht auf. Aus der Entscheidung 9 ObA 52/07y ist für den Rechtsstandpunkt des Klägers nichts zu gewinnen, weil darin eine Sozialplanbetriebsvereinbarung zu behandeln war und der Oberste Gerichtshof für Sozialpläne ausnahmsweise eine Regelungsbefugnis der Betriebsparteien auch auf ausgeschiedene Arbeitnehmer bejaht (9 ObA 10/95, 9 ObA 11/95;

Reissner in ZellKomm² § 97 ArbVG Rz 35 mwH). Schließlich hat sich der Oberste Gerichtshof ua in der Entscheidung 9 ObA 10/95, 9 ObA 11/95 mit der Kritik Marholds (Zur Regelungsbefugnis der Betriebspartner, ZAS 1991, 95) auseinandergesetzt und ausgeführt, dass sich aus § 3 Abs 3 BPG (der iVm § 3 Abs 2 BPG bereits in der Stammfassung des BPG, BGBl 1990/282, entgegen der Rechtsansicht des Revisionswerbers auf der bereits damals in Kraft stehenden Absätze 1 und 2 des § 18 BPG verwies) eine Regelungsbefugnis der Betriebsvereinbarungsparteien für das Ruhestandsverhältnis gerade nicht ergibt.¹ Es entspricht seit der Entscheidung 9 ObA 512/88 vergleiche auch 9 ObA 316/88) der ständigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs, dass die bisher als Inhaltsnorm wirkende Pensionszusage in der Betriebsvereinbarung sich im Augenblick des Ausscheidens des zukünftigen Pensionisten aus dem Betrieb in einen vertraglichen Anspruch gegen den ehemaligen Arbeitgeber wandelt (RIS-Justiz RS0021499), in den die Betriebsvereinbarungsparteien aufgrund der ihnen nach dem Arbeitsverfassungsgesetz zukommenden Kompetenz nicht mehr eingreifen können (RIS-Justiz RS0050955 mwH; 8 ObA 112/03h; vergleiche jüngst 9 ObA 47/12w). An dieser Rechtsprechung hat der Oberste Gerichtshof vergleiche zur herrschenden Lehre Reissner in ZellKomm² Paragraph 31, ArbVG Rz 20 mwH) festgehalten und sich dabei auch mit der in der Revision zitierten Kritik von Teilen der Lehre auseinandergesetzt vergleiche dazu näher 9 ObA 10/95, 9 ObA 11/95; 8 ObA 170/00h; zuletzt ausdrücklich 8 ObA 120/01g). Das Berufungsgericht hat unter Beachtung dieser Rechtsprechung ausgeführt, dass der Kläger nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb individualvertraglich über den Betriebspensionsanspruch verfügen konnte. Eine Korrekturbedürftigkeit dieser Rechtsansicht zeigt der Revisionswerber mit der Behauptung, der Oberste Gerichtshof habe der genannten Grundsatzentscheidung im Hinblick auf die an ihr geübte Kritik eine weitere ausführlich begründete Entscheidung folgen zu lassen, nicht auf. Aus der Entscheidung 9 ObA 52/07y ist für den Rechtsstandpunkt des Klägers nichts zu gewinnen, weil darin eine Sozialplanbetriebsvereinbarung zu behandeln war und der Oberste Gerichtshof für Sozialpläne ausnahmsweise eine Regelungsbefugnis der Betriebsparteien auch auf ausgeschiedene Arbeitnehmer bejaht (9 ObA 10/95, 9 ObA 11/95; Reissner in ZellKomm² Paragraph 97, ArbVG Rz 35 mwH). Schließlich hat sich der Oberste Gerichtshof ua in der Entscheidung 9 ObA 10/95, 9 ObA 11/95 mit der Kritik Marholds (Zur Regelungsbefugnis der Betriebspartner, ZAS 1991, 95) auseinandergesetzt und ausgeführt, dass sich aus Paragraph 3, Absatz 3, BPG (der in Verbindung mit Paragraph 3, Absatz 2, BPG bereits in der Stammfassung des BPG, BGBl 1990/282, entgegen der Rechtsansicht des Revisionswerbers auf der bereits damals in Kraft stehenden Absätze 1 und 2 des Paragraph 18, BPG verwies) eine Regelungsbefugnis der Betriebsvereinbarungsparteien für das Ruhestandsverhältnis gerade nicht ergibt.

2. Ob der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur umfassenden Aufklärung erfüllt hat, hängt ebenso wie die Beurteilung von vertraglichen Erklärungen der Parteien von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls ab und begründet im Regelfall keine erhebliche Rechtsfrage im Sinn des § 502 Abs 1 ZPO (vgl 9 ObA 3/13a ua). Eine Korrekturbedürftigkeit der Rechtsansicht des Berufungsgerichts, dass der Kläger über ausreichende Informationen und detailliertes Wissen auch über die divergierende Rechtsansicht der Beklagten verfügte, sodass er das Angebot der Beklagten auf Zahlung einer Abfindung unter Verzicht auf weitere Ansprüche auf Nachschusszahlungen zur Betriebspension wirksam annahm, zeigt der Kläger nicht auf.² Ob der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur umfassenden Aufklärung erfüllt hat, hängt ebenso wie die Beurteilung von vertraglichen Erklärungen der Parteien von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls ab und begründet im Regelfall keine erhebliche Rechtsfrage im Sinn des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO vergleiche 9 ObA 3/13a ua). Eine Korrekturbedürftigkeit der Rechtsansicht des Berufungsgerichts, dass der Kläger über ausreichende Informationen und detailliertes Wissen auch über die divergierende Rechtsansicht der Beklagten verfügte, sodass er das Angebot der Beklagten auf Zahlung einer Abfindung unter Verzicht auf weitere Ansprüche auf Nachschusszahlungen zur Betriebspension wirksam annahm, zeigt der Kläger nicht auf.

Mangels einer Rechtsfrage von der Qualität des § 502 Abs 1 ZPO ist die Revision zurückzuweisen. Mangels einer Rechtsfrage von der Qualität des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO ist die Revision zurückzuweisen.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E104867

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2013:009OBA00010.13F.0724.000

Im RIS seit

22.08.2013

Zuletzt aktualisiert am

20.03.2014

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