

TE OGH 2012/9/13 8ObA6/12h

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 13.09.2012

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Dr. Spenling als Vorsitzenden und durch die Hofräte Hon.-Prof. Dr. Kuras und Mag. Ziegelbauer sowie die fachkundigen Laienrichter MMag. Dr. Robert Schneider und Dr. Gerda Hörhan-Weiguni als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei A***** F*****, vertreten durch Christandl Rechtsanwalt GmbH in Graz, gegen die beklagten Parteien 1. S***** GmbH und 2. S*****AG, beide *****, beide vertreten durch Klein, Wuntschek & Partner Rechtsanwälte GmbH in Graz, wegen 1.) 55.691 EUR sA und 2.) Feststellung (Streitwert 1.500 EUR), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 10. November 2011, GZ 7 Ra 56/11a-18, womit über Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichts für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 17. Jänner 2011, GZ 9 Cga 97/10d-14, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die Revision wird zurückgewiesen.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 2.219,56 EUR bestimmten Kosten der Revisionsbeantwortung (darin enthalten 369,93 EUR USt) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Zutreffend hat das Berufungsgericht die Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs dargestellt, wonach der Arbeitgeber gegenüber seinen ehemaligen Arbeitnehmern im Zusammenhang mit Vorschlägen, die auf eine Befreiung des Arbeitgebers von direkten Leistungsverpflichtungen aus einer Pensionsvereinbarung hinauslaufen, zur umfassenden Aufklärung verpflichtet ist (8 ObA 36/10t mwH; RIS-Justiz RS0017049 ua). Allgemein gültige Kriterien, welche Informationen ein Arbeitgeber konkret bieten muss, um seiner Aufklärungspflicht zu entsprechen, können nicht aufgestellt werden (9 ObA 66/08h ua). Ob der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur umfassenden Aufklärung erfüllt hat, hängt von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls ab und begründet daher im Regelfall keine erhebliche Rechtsfrage (vgl. RIS-Justiz RS0119752). Eine unvertretbare Fehlbeurteilung durch das Berufungsgericht, die dessen ungeachtet die Zulässigkeit der Revision begründen konnte, liegt hier nicht vor. Zutreffend hat das Berufungsgericht die Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs dargestellt, wonach der Arbeitgeber gegenüber seinen ehemaligen Arbeitnehmern im Zusammenhang mit Vorschlägen, die auf eine Befreiung des Arbeitgebers von direkten Leistungsverpflichtungen aus einer Pensionsvereinbarung hinauslaufen, zur umfassenden Aufklärung verpflichtet ist (8 ObA 36/10t mwH; RIS-Justiz RS0017049 ua). Allgemein gültige Kriterien, welche Informationen ein Arbeitgeber

konkret bieten muss, um seiner Aufklärungspflicht zu entsprechen, können nicht aufgestellt werden (9 ObA 66/08h ua). Ob der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur umfassenden Aufklärung erfüllt hat, hängt von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls ab und begründet daher im Regelfall keine erhebliche Rechtsfrage vergleiche RIS-Justiz RS0119752). Eine unvertretbare Fehlbeurteilung durch das Berufungsgericht, die dessen ungeachtet die Zulässigkeit der Revision begründen konnte, liegt hier nicht vor.

Die Klägerin bezog ab 1. 4. 1997 eine monatlich gezahlte Direkt pension, deren jeweils aktuelle (Netto-)Höhe sie naturgemäß kannte. Ebenso war ihr die Höhe des ihr am 23. 4. 1999 von den Beklagten angebotenen (Netto-)Abfindungsbetrags bekannt, sodass sie in der Lage war, mit großer Genauigkeit zu errechnen, in welchem Umfang ihr Pensionsanspruch durch die angebotene Abfindung abgegolten werden sollte. Die Beklagten forderten die Klägerin in einem ihr zugewandten umfangreichen Informationsschreiben und in einer Informationsveranstaltung auch zur Vornahme einer solchen Vergleichsrechnung auf. Vor allem aber wurde in diesem Informationsschreiben ausdrücklich darauf hingewiesen, dass mit der angebotenen Abfindung - selbst ohne Berücksichtigung des Zinsvorteils - im Durchschnitt rund zehn Jahre des Direkt pensionsanspruchs abgegolten werden. Im Übrigen erachtete es das Erstgericht ausdrücklich als nicht feststellbar, dass die Klägerin - hätte sie noch weitere Informationen und Aufklärung erhalten - das Abfindungsangebot der Beklagten nicht angenommen hätte.

Ausgehend von diesem Sachverhalt kann von einer unvertretbaren, die Zulässigkeit der Revision rechtfertigenden Fehlbeurteilung des Berufungsgerichts keine Rede sein. Für die in der Revision aufgestellte Behauptung, dass die Klägerin davon ausgegangen sei, die Barabfindung als Summe ihrer betraglichen Ansprüche aus der Direkt pension bis zum (fiktiven, durchschnittlich berechneten) Lebensende zu erhalten, fehlt es an einer Sachverhaltsgrundlage. Im Gegenteil: Nach dem der Klägerin zugestellten Informationsschreiben war klar, dass die Abfindung - ohne Berücksichtigung des Zinsvorteils - rund 10 Jahre des Direkt pensionsanspruchs abdecken werde. Dass die Klägerin - wie sie betont - im Jahr 2008 erfahren hat, dass sie tatsächlich für rund 13 (!) Jahre abgefunden wurde, verhilft ihr daher nicht zum Erfolg, zumal damit klar war, dass die Abfindung einen größeren Zeitraum abdeckte, als ihr ursprünglich in Aussicht gestellt wurde. Das Berufungsgericht, das eine Verletzung der Aufklärungspflicht der Beklagten verneinte, hat damit den zu beurteilenden Fall in vertretbarer Weise gelöst, sodass die Revision - ungeachtet des den Obersten Gerichtshof nicht bindenden Zulassungsausspruchs des Berufungsgerichts - als unzulässig zurückzuweisen ist.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 41, 50 ZPO. Die Beklagte hat auf die Unzulässigkeit der Revision in ihrer Revisionsbeantwortung hingewiesen. Die Kostenentscheidung beruht auf den Paragraphen 41, 50, ZPO. Die Beklagte hat auf die Unzulässigkeit der Revision in ihrer Revisionsbeantwortung hingewiesen.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E101888

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2012:008OBA00006.12H.0913.000

Im RIS seit

10.10.2012

Zuletzt aktualisiert am

21.02.2013

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>