jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2008/6/5 9ObA154/07y

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 05.06.2008

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter KR Mag. Paul Kunsky und Georg Eberl als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Adolf K*****, vertreten durch Held Berdnik Astner & Partner, Rechtsanwälte GmbH in Graz, gegen die beklagten Parteien 1. E*****, vertreten durch Kaufmann & Pratl Rechtsanwälte OEG, Graz, 2. V*****, vertreten durch Dr. Andreas Grassl, Rechtsanwalt in Wien, wegen 3.947,62 EUR brutto sA und Feststellung (Feststellungsinteresse 15.000 EUR), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 20. Juni 2007, GZ 7 Ra 50/07p-31, womit das Urteil des Landesgerichts für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 1. März 2007, GZ 32 Cga 154/06z-19, teilweise abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den Beschluss

gefasst:

Spruch

Die Revision wird zurückgewiesen.

Die klagende Partei ist schuldig, der 1. beklagten Partei die mit 1.000,98 EUR (darin 166,83 EUR an USt) und der 2. beklagten Partei die mit 1.063,80 EUR (darin 177,30 EUR an USt) bestimmten Kosten der Revisionsbeantwortung binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Begründung:

Der Kläger war vom 8. 10. 1970 bis zur einvernehmlichen Auflösung wegen der Alterspension mit 31. 5. 2000 als Angestellter bei der Beklagten beschäftigt. Er gehörte zum Kreis der sogenannten „tariflichen" Mitarbeiter, welche unter den Anwendungsbereich der Betriebsvereinbarung Nr 100 (BV 100) Tarifkreis in IX/VGV fielen. Durch die BV 100 wurde die davor geltende Betriebsvereinbarung vom Februar 1991 ersetzt. Nach letzterer hatten die Arbeitnehmer Anspruch auf fixe Pensionsbeträge, welche alle zwei bis drei Jahre valorisiert wurden. In wirtschaftlich schlechten Zeiten konnten Pensionszusagen rückgängig gemacht werden. Es bestanden verschiedene im Einzelnen festgestellte Motive und Vorstellungen über die Gründe und das Ergebnis der Änderungen, die zur BV 100 führten.

Die am 23. 6. 1999 abgeschlossene BV 100 weist ua folgenden

wesentlichen Inhalt auf:

„§ 1 Allgemeines

Der Arbeitgeber erklärt sich bereit, für seine Mitarbeiter als Ergänzung zu den Leistungen der Sozialversicherung eine zusätzliche Versorgung durch den Beitritt zu einer überbetrieblichen Pensionskasse zu treffen. Der Arbeitgeber wird

zu diesem Zweck mit der Vereinigte Pensionskasse AG (im Folgenden kurz: Pensionskasse) einen Pensionskassenvertrag abschließen, der die Umsetzung der in dieser Betriebsvereinbarung getroffenen Regelung sicherstellt. Die Pensionsvorsorge erfolgt durch die Zahlung von Beiträgen (§ 4) an die Pensionskasse und tritt damit an die Stelle der bisherigen, in der Betriebsvereinbarung vom Februar 1991 geregelten, die gesetzliche Altersversorgung ergänzenden betrieblichen Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung. Die Betriebsvereinbarung vom Februar 1991 wird somit für die vom Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung erfassten Arbeitnehmer durch die gegenständliche Vereinbarung ersetzt.Der Arbeitgeber erklärt sich bereit, für seine Mitarbeiter als Ergänzung zu den Leistungen der Sozialversicherung eine zusätzliche Versorgung durch den Beitritt zu einer überbetrieblichen Pensionskasse zu treffen. Der Arbeitgeber wird zu diesem Zweck mit der Vereinigte Pensionskasse AG (im Folgenden kurz: Pensionskasse) einen Pensionskassenvertrag abschließen, der die Umsetzung der in dieser Betriebsvereinbarung getroffenen Regelung sicherstellt. Die Pensionsvorsorge erfolgt durch die Zahlung von Beiträgen (Paragraph 4,) an die Pensionskasse und tritt damit an die Stelle der bisherigen, in der Betriebsvereinbarung vom Februar 1991 geregelten, die gesetzliche Altersversorgung ergänzenden betrieblichen Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung. Die Betriebsvereinbarung vom Februar 1991 wird somit für die vom Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung erfassten Arbeitnehmer durch die gegenständliche Vereinbarung ersetzt.

Die Pensionsleistungen werden bei Vorliegen der Voraussetzungen direkt und ausschließlich durch die Pensionskasse erbracht."

Die im Wesentlichen mit der BV übereinstimmenden Regelungen des Pensionskassenvertrags haben ua folgenden Inhalt:

„Abschnitt II: Beiträge, Kosten

§ 4 Beiträge des ArbeitgebersParagraph 4, Beiträge des Arbeitgebers

(1) Laufende Beiträge

Der Arbeitgeber leistet für den Arbeitnehmer nach Erfüllung der in der oa Betriebsvereinbarung festgelegten Voraussetzung (also für den dann Anwartsschaftsberechtigten) für die weitere Dauer des Dienstverhältnisses einen jährlichen Beitrag in Höhe von 1,1 % der Bemessungsgrundlage ...

Reicht bei Eintritt eines Leistungsfalles das vorhandene Kapital nicht aus, um die in den §§ 10ff vorgesehenen Mindestleistungen zu finanzieren, so leistet der Arbeitgeber auch jenen Beitrag, der hierzu erforderlich ist (Nachschusspflicht)....Reicht bei Eintritt eines Leistungsfalles das vorhandene Kapital nicht aus, um die in den Paragraphen 10 f, f, vorgesehenen Mindestleistungen zu finanzieren, so leistet der Arbeitgeber auch jenen Beitrag, der hierzu erforderlich ist (Nachschusspflicht)....

(3) Deckungserfordernis

Mit Beitritt zur Pensionskasse wird der Arbeitgeber jenes Deckungserfordernis, das zum Übertragsstichtag erforderlich ist, um unter Berücksichtigung einer weiteren, oa Beitragsleistung sowie des vorgesehenen rechnungsmäßigen Überschusses von 7,5 % pa die auf Grund der bisherigen Leistungszusage vorgesehene Leistungshöhe zum Pensionsalter zu erreichen, in die Pensionskasse übertragen. Die Überweisung des Deckungserfordernisses an die Pensionskasse erfolgt spätestens zum 1. 11. 1999 ...

§ 9 Arten; AllgemeinesParagraph 9, Arten; Allgemeines

(1) Auf Grund der nach diesem Vertrag und der Betriebsvereinbarung erworbenen Anwartschaft werden nach schriftlicher Antragstellung bei der Pensionskasse und Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen folgende Arten von Versorgungsleistungen gewährt:

1. An LB: a) Alterspension....

(4) Valorisierung: Die Leistungen werden jährlich zum 1.1. entsprechend der Differenz zwischen dem Rechnungszins (derzeit 6 %) und dem vorgesehenen rechnungsmäßigen Überschuss der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft im vorangegangenen Geschäftsjahr valorisiert, sofern die gesetzlich vorgeschriebene Dotierung der Schwankungsrückstellung nicht einen davon abweichenden Valorisierungssatz notwendig macht (§ 24a Pensionskassengesetz PKG)....(4) Valorisierung: Die Leistungen werden jährlich zum 1.1. entsprechend der Differenz zwischen dem Rechnungszins (derzeit 6 %) und dem vorgesehenen rechnungsmäßigen Überschuss der Veranlagungs-

und Risikogemeinschaft im vorangegangenen Geschäftsjahr valorisiert, sofern die gesetzlich vorgeschriebene Dotierung der Schwankungsrückstellung nicht einen davon abweichenden Valorisierungssatz notwendig macht (Paragraph 24 a, Pensionskassengesetz PKG)....

(5) Erfolgt die Auszahlung nach dem festgestellten Leistungsbeginn, wird das Kapital ab dem Zeitpunkt der Fälligkeit versicherungsmathematisch verrentet. Eine weitergehende Verzinsung nachzuzahlender Beträge kann nicht verlangt werden.

§ 10 Alterspension...Paragraph 10, Alterspension...

(2) Höhe der Leistung

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

Sie gebührt, wenn der Leistungsanfall bis spätestens 31. 10. 2004 und unmittelbar nach dem Ende des Dienstverhältnisses bzw nach Ablauf des daraus resultierenden Abfertigungszeitraumes eintritt, zumindest in jenem Ausmaß, das sich aus der Leistungstabelle, die als integrierender Bestandteil zur Betriebsvereinbarung erliegt, ergibt. ... Beginnend ab 1. 1. 2000 werden die sich aus der Tabelle ergebenden Pensionsausmaße um 2 % pa erhöht."

(Hervorhebungen nicht im Original)

Der Kläger erhielt nach Auflösung des Dienstverhältnisses zur Erstbeklagten seitens der Zweitbeklagten das Schreiben vom 25. 9. 2000, welches folgenden wesentlichen Inhalt aufweist:

„Pensionskassen-Pension ab Juni 2001

Sehr geehrter Herr ...,

gemäß der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses mit der ... OHG per 31. 5. 2000 können wir Ihnen mitteilen, dass Sie beginnend mit Juni 2001 (nach Ablauf des Abfertigungszeitraumes) Anspruch auf eine lebenslange Pensionskassen-Pension in Höhe von monatlich ATS 2.904,--/EUR 211,04 (brutto, 14 x jährlich im Nachhinein) haben."

Der Kläger begehrte von den Beklagten letztlich 3.947,62 EUR sA an Differenzbeträgen zwischen den seiner Ansicht nach aufgrund der BV 100 zustehenden Pensionsbeträgen und den tatsächlich zur Auszahlung gelangten Pensionsbeträgen sowie die Feststellung der Haftung der Beklagten für die Zahlung einer monatlichen Pension von zuletzt 232,98 EUR, 14 x jährlich zuzüglich einer Erhöhung um 2 % pro Jahr ab 1. 1. eines jeden Folgejahres. Er habe Anspruch auf eine lebenslange leistungsorientierte Pensionskassenpension zuzüglich einer Valorisierungsregelung. Die Haftung der Erstbeklagten ergebe sich aus § 4 Abs 1 iVm § 11 der BV 100 und der Nachschussverpflichtung. Die Haftung der Zweitbeklagten ergebe sich aus dem inhaltlich gleichlautenden Pensionskassenvertrag sowie der BV 100. Auch das Schreiben der Zweitbeklagten vom 25. 9. 2000 spiegle den wahren Inhalt des Vertragswerks wieder. Bei dem zwischen den Beklagten abgeschlossenen Pensionskassenvertrag handle es sich um einen Vertrag zugunsten des ehemaligen Arbeitnehmers, der nach §§ 914 und 915 ABGB zu interpretieren sei. Die Verjährungsfristen würden erst mit vollständiger Kenntnis des Klägers über seine Rechte und die Anspruchshöhe einsetzen, hier dem Jahr 2006.Der Kläger begehrte von den Beklagten letztlich 3.947,62 EUR sA an Differenzbeträgen zwischen den seiner Ansicht nach aufgrund der BV 100 zustehenden Pensionsbeträgen und den tatsächlich zur Auszahlung gelangten Pensionsbeträgen sowie die Feststellung der Haftung der Beklagten für die Zahlung einer monatlichen Pension von zuletzt 232,98 EUR, 14 x jährlich zuzüglich einer Erhöhung um 2 % pro Jahr ab 1. 1. eines jeden Folgejahres. Er habe Anspruch auf eine lebenslange leistungsorientierte Pensionskassenpension zuzüglich einer Valorisierungsregelung. Die Haftung der Erstbeklagten ergebe sich aus Paragraph 4, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 11, der BV 100 und der Nachschussverpflichtung. Die Haftung der Zweitbeklagten ergebe sich aus dem inhaltlich gleichlautenden Pensionskassenvertrag sowie der BV 100. Auch das Schreiben der Zweitbeklagten vom 25. 9. 2000 spiegle den wahren Inhalt des Vertragswerks wieder. Bei dem zwischen den Beklagten abgeschlossenen Pensionskassenvertrag handle es sich um einen Vertrag zugunsten des ehemaligen Arbeitnehmers, der nach Paragraphen 914 und 915 ABGB zu interpretieren sei. Die Verjährungsfristen würden erst mit vollständiger Kenntnis des Klägers über seine Rechte und die Anspruchshöhe einsetzen, hier dem Jahr 2006.

Die Erstbeklagte wendet ein, sie sei nicht passiv legitimiert. Mit Abschluss der BV 100 und dem gleichzeitigen Beitritt der Erstbeklagten zur Pensionskasse seien die Ansprüche auf die Zweitbeklagte übergegangen. Das Vorbringen des

Klägers sei widersprüchlich und unschlüssig. Der Fall eines Schadenersatzanspruchs wegen Verletzung von Aufklärungs- und Dienstgeberfürsorgeverpflichtungen liege nicht vor. Der Pensionsanspruch des Klägers stünde nur beitragsorientiert zu. Es könne nicht abgeleitet werden, dass die Erstbeklagte zu laufenden Nachschüssen verpflichtet sei, sondern lediglich zu einem einmaligen Nachschuss. Überdies seien die Ansprüche gemäß § 1489 ABGB verjährt. Die Zweitbeklagte beantragte ebenfalls die Klagsabweisung. Es liege eine Kombination zwischen einem leistungsorientierten und einem beitragsorientierten Pensionsmodell vor. Nur während der Ansparphase sei die BV 100 leistungsorientiert gestaltet. Es müsse zum Pensionsantrittszeitpunkt überprüft werden, ob das aufgrund der laufenden Beiträge des Arbeitgebers angesammelte Kapital voraussichtlich ausreichen werde, um den Leistungsanspruch des Klägers zu erfüllen. Im Fall einer Deckungslücke habe der Arbeitgeber einen einmaligen Nachschuss zu leisten. In der Leistungsphase werde die Zusage mangels Nachschusspflicht beitragsorientiert behandelt. Aufgrund der bekannten Entwicklung auf den Aktienmärkten in den Jahren 2000 bis 2002 sei es zu einem unvorhersehbaren Wertverlust des veranlagten Kapitals gekommen, weshalb Pensionskürzungen unvermeidlich seien. Überdies sei der Anspruch verjährt. Das Erstgericht gab dem Klagebegehren ausgenommen einen als verjährt angenommen Teilbetrag statt. Rechtlich ging es zusammengefasst davon aus, dass der Kläger Anspruch auf eine in einer Anlage auch konkret angeführte Mindestpensionsleistung habe, welche ab dem 1. 1. 2000 jährlich zumindest mit 2 % zu erhöhen sei. Daraus folge, dass die Erstbeklagte verpflichtet sei, dem Kläger die entsprechenden Differenzbeträge (mit Ausnahme der verjährten) zu bezahlen. Bei der Haftung der Zweitbeklagten sei zu beachten, dass ein echter Vertrag zugunsten Dritter vorliege und der Kläger das Recht habe, aus dem Vertrag die Erfüllung zu fordern. Im Übrigen ergebe sich die Haftung der Zweitbeklagten auch aus dem Schreiben vom 25. 9. 2000. Das Berufungsgericht erkannte zwar die gegen die Abweisung erhobene Berufung des Klägers als nicht berechtigt, gab aber der Berufung der Beklagten Folge und wies die Klage zur Gänze ab. Rechtlich folgerte es im Wesentlichen, dass die Pensionsvorsorge durch die Erstbeklagte durch die Zahlung von Beiträgen an die Pensionskasse erfolge und die Pensionsleistungen ausschließlich durch die zweitbeklagte Pensionskasse zu erbringen seien. Auch schadenersatzrechtlich liege keine Haftung vor, da vom Kläger insoweit kein konkretes rechtswidriges und schuldhaftes Verhalten der Erstbeklagten behauptet worden sei. Aber auch gegenüber der zweitbeklagten Pensionskasse ergebe sich aus § 4 Abs 1 des Pensionskassenvertrags, dass ein beitragsorientiertes System geschaffen wurde, in dem der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer nach Erfüllung der in der Betriebsvereinbarung festgelegten Voraussetzungen einen jährlichen, näher umschriebenen Beitrag leisten sollte. Die Nachschusspflicht beziehe sich ausschließlich auf den Zeitpunkt des Eintritts des Leistungsfalls. Auch wenn die Valorisierungsregel keine ausdrückliche Regelung für den Fall einer Verschlechterung des Veranlagungserfolgs vorsehe, so ändere dies nichts an dem Vorliegen eines beitragsorientierten Systems. Aus dem Schreiben der Zweitbeklagten vom 25. 9. 2000 könne eine unabhängig vom Pensionskassenvertrag bestehende echte Garantiezusage nicht abgeleitet werden.Die Erstbeklagte wendet ein, sie sei nicht passiv legitimiert. Mit Abschluss der BV 100 und dem gleichzeitigen Beitritt der Erstbeklagten zur Pensionskasse seien die Ansprüche auf die Zweitbeklagte übergegangen. Das Vorbringen des Klägers sei widersprüchlich und unschlüssig. Der Fall eines Schadenersatzanspruchs wegen Verletzung von Aufklärungs- und Dienstgeberfürsorgeverpflichtungen liege nicht vor. Der Pensionsanspruch des Klägers stünde nur beitragsorientiert zu. Es könne nicht abgeleitet werden, dass die Erstbeklagte zu laufenden Nachschüssen verpflichtet sei, sondern lediglich zu einem einmaligen Nachschuss. Überdies seien die Ansprüche gemäß Paragraph 1489, ABGB verjährt. Die Zweitbeklagte beantragte ebenfalls die Klagsabweisung. Es liege eine Kombination zwischen einem leistungsorientierten und einem beitragsorientierten Pensionsmodell vor. Nur während der Ansparphase sei die BV 100 leistungsorientiert gestaltet. Es müsse zum Pensionsantrittszeitpunkt überprüft werden, ob das aufgrund der laufenden Beiträge des Arbeitgebers angesammelte Kapital voraussichtlich ausreichen werde, um den Leistungsanspruch des Klägers zu erfüllen. Im Fall einer Deckungslücke habe der Arbeitgeber einen einmaligen Nachschuss zu leisten. In der Leistungsphase werde die Zusage mangels Nachschusspflicht beitragsorientiert behandelt. Aufgrund der bekannten Entwicklung auf den Aktienmärkten in den Jahren 2000 bis 2002 sei es zu einem unvorhersehbaren Wertverlust des veranlagten Kapitals gekommen, weshalb Pensionskürzungen unvermeidlich seien. Überdies sei der Anspruch verjährt. Das Erstgericht gab dem Klagebegehren ausgenommen einen als verjährt angenommen Teilbetrag statt. Rechtlich ging es zusammengefasst davon aus, dass der Kläger Anspruch auf eine in einer Anlage auch konkret angeführte Mindestpensionsleistung habe, welche ab dem 1. 1. 2000 jährlich zumindest mit 2 % zu erhöhen sei. Daraus folge, dass die Erstbeklagte verpflichtet sei, dem Kläger die entsprechenden Differenzbeträge (mit Ausnahme der verjährten) zu bezahlen. Bei der Haftung der Zweitbeklagten sei zu beachten, dass

ein echter Vertrag zugunsten Dritter vorliege und der Kläger das Recht habe, aus dem Vertrag die Erfüllung zu fordern. Im Übrigen ergebe sich die Haftung der Zweitbeklagten auch aus dem Schreiben vom 25. 9. 2000. Das Berufungsgericht erkannte zwar die gegen die Abweisung erhobene Berufung des Klägers als nicht berechtigt, gab aber der Berufung der Beklagten Folge und wies die Klage zur Gänze ab. Rechtlich folgerte es im Wesentlichen, dass die Pensionsvorsorge durch die Erstbeklagte durch die Zahlung von Beiträgen an die Pensionskasse erfolge und die Pensionsleistungen ausschließlich durch die zweitbeklagte Pensionskasse zu erbringen seien. Auch schadenersatzrechtlich liege keine Haftung vor, da vom Kläger insoweit kein konkretes rechtswidriges und schuldhaftes Verhalten der Erstbeklagten behauptet worden sei. Aber auch gegenüber der zweitbeklagten Pensionskasse ergebe sich aus Paragraph 4, Absatz eins, des Pensionskassenvertrags, dass ein beitragsorientiertes System geschaffen wurde, in dem der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer nach Erfüllung der in der Betriebsvereinbarung festgelegten Voraussetzungen einen jährlichen, näher umschriebenen Beitrag leisten sollte. Die Nachschusspflicht beziehe sich ausschließlich auf den Zeitpunkt des Eintritts des Leistungsfalls. Auch wenn die Valorisierungsregel keine ausdrückliche Regelung für den Fall einer Verschlechterung des Veranlagungserfolgs vorsehe, so ändere dies nichts an dem Vorliegen eines beitragsorientierten Systems. Aus dem Schreiben der Zweitbeklagten vom 25. 9. 2000 könne eine unabhängig vom Pensionskassenvertrag bestehende echte Garantiezusage nicht abgeleitet werden.

Das Berufungsgericht sprach aus, dass die Revision zulässig sei, weil die Frage der Auslegung und Durchsetzung von Ansprüchen auf Betriebspension aus einer Betriebsvereinbarung eine größere Anzahl von Arbeitnehmern betreffe.

Gegen die Abweisung richtet sich die Revision des Klägers.

Rechtliche Beurteilung

Entgegen dem den Obersten Gerichtshof nicht bindenden Zulassungsausspruch des Berufungsgerichts (§ 508a Abs 1 ZPO) ist die Revision mangels Aufzeigens einer erheblichen Rechtsfrage im Sinn des§ 502 Abs 1 ZPO nicht zulässig.Entgegen dem den Obersten Gerichtshof nicht bindenden Zulassungsausspruch des Berufungsgerichts (Paragraph 508 a, Absatz eins, ZPO) ist die Revision mangels Aufzeigens einer erheblichen Rechtsfrage im Sinn des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO nicht zulässig.

Der Oberste Gerichtshof hat bereits ausgesprochen, dass die Auslegung von auf spezielle betriebliche Situationen ausgerichteten Betriebsvereinbarungen nur bei Vorliegen besonderer Anhaltspunkte, etwa wegen der Bedeutung für einen größeren Personenkreis, als erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO anzusehen ist (8 ObA 54/05g). Dafür liegen hier bei der Übergangsregelung betreffend das Betriebspensionssystem keine konkreten Anhaltspunkte vor. Zur Auslegung des Pensionskassenvertrags hat der Oberste Gerichtshof bereits festgehalten, dass diese objektiv zu erfolgen hat (RIS-Justiz RS0121810, 9 ObA 18/06x). Eine aus Gründen der Rechtssicherheit aufzugreifende Fehlbeurteilung des Berufungsgerichts ist nicht ersichtlich. Der Oberste Gerichtshof hat schon in seiner Entscheidung z u 8 ObA 88/06h zugrunde gelegt, dass es Pensionskassenzusagen geben kann, bei denen zwischen einer leistungsbezogenen Anwartschaftsphase mit Nachschussverpflichtung und einer Leistungsphase ohne Nachschussverpflichtung unterschieden wird (allgemein 8 ObA 52/03k). Davon ist das Berufungsgericht hier in durchaus vertretbarer Weise ausgegangen. Dem steht auch nicht entgegen, dass auf den „Leistungsanfall" im Sinne des § 86 ASVG abgestellt wird und damit der Anspruch des Klägers vor dem 31. 10. 2004 entstanden ist, weil auch das Berufungsgericht von der Anwendbarkeit der dafür vorhandenen Übergangsregelung ausgeht. Das Berufungsgericht hat diese aber in vertretbarer Weise dahin ausgelegt, dass nur zum Zeitpunkt des Leistungsanfalls ein Nachschuss zu leisten ist, wenn die aus der Verrentung errechnete Leistung nicht den Fixbeträgen laut Beilage (valorisiert um 2 % jährlich ab Abschluss der Betriebsvereinbarung) entspricht (leistungsbezogene Anwartschaftsphase). Diese fixierte Pensionsleistung für Pensionen entsprechend der Übergangsregelung (§ 10 Abs 2 2. Satz des Pensionskassenvertrags) hat der Kläger ja auch unstrittig zu Beginn des Pensionsbezugs erhalten. Nur für die weitere Entwicklung der Pension trägt er nach der vertretbaren Auslegung des Berufungsgerichts das Kapitalmarktrisiko.Der Oberste Gerichtshof hat bereits ausgesprochen, dass die Auslegung von auf spezielle betriebliche Situationen ausgerichteten Betriebsvereinbarungen nur bei Vorliegen besonderer Anhaltspunkte, etwa wegen der Bedeutung für einen größeren Personenkreis, als erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO anzusehen ist (8 ObA 54/05g). Dafür liegen hier bei der Übergangsregelung betreffend das Betriebspensionssystem keine konkreten Anhaltspunkte vor. Zur Auslegung des Pensionskassenvertrags hat der Oberste Gerichtshof bereits festgehalten, dass diese objektiv zu erfolgen hat (RIS-Justiz RS0121810, 9 ObA 18/06x). Eine aus Gründen der Rechtssicherheit aufzugreifende

Fehlbeurteilung des Berufungsgerichts ist nicht ersichtlich. Der Oberste Gerichtshof hat schon in seiner Entscheidung z u 8 ObA 88/06h zugrunde gelegt, dass es Pensionskassenzusagen geben kann, bei denen zwischen einer leistungsbezogenen Anwartschaftsphase mit Nachschussverpflichtung und einer Leistungsphase ohne Nachschussverpflichtung unterschieden wird (allgemein 8 ObA 52/03k). Davon ist das Berufungsgericht hier in durchaus vertretbarer Weise ausgegangen. Dem steht auch nicht entgegen, dass auf den „Leistungsanfall" im Sinne des Paragraph 86, ASVG abgestellt wird und damit der Anspruch des Klägers vor dem 31. 10. 2004 entstanden ist, weil auch das Berufungsgericht von der Anwendbarkeit der dafür vorhandenen Übergangsregelung ausgeht. Das Berufungsgericht hat diese aber in vertretbarer Weise dahin ausgelegt, dass nur zum Zeitpunkt des Leistungsanfalls ein Nachschuss zu leisten ist, wenn die aus der Verrentung errechnete Leistung nicht den Fixbeträgen laut Beilage (valorisiert um 2 % jährlich ab Abschluss der Betriebsvereinbarung) entspricht (leistungsbezogene Anwartschaftsphase). Diese fixierte Pensionsleistung für Pensionen entsprechend der Übergangsregelung (Paragraph 10, Absatz 2, 2. Satz des Pensionskassenvertrags) hat der Kläger ja auch unstrittig zu Beginn des Pensionsbezugs erhalten. Nur für die weitere Entwicklung der Pension trägt er nach der vertretbaren Auslegung des Berufungsgerichts das Kapitalmarktrisiko.

Eine Überschreitung des Gestaltungsspielraums der Betriebsvereinbarungsparteien (8 ObA 52/03k Punkt VI der Begründung) bei der Umgestaltung der Betriebspensionsansprüche durch die BV 100 wurde vom Kläger im erstgerichtlichen Verfahren gar nicht substantiiert geltend gemacht. Soweit der Kläger darauf hinweist, dass die Zielrichtung der Umstellung in einer Sicherung und Verbesserung der Pensionsansprüche gelegen sei, so wurde dies jedenfalls insoweit erreicht, als das früher bestehende Widerrufsrecht nunmehr offensichtlich nicht mehr vorhanden ist. Dass einem zusätzlichen Informationsschreiben über die Höhe der Pension, die auf einer Betriebsvereinbarung beruht, noch nicht der Charakter eines Vertragsanbots zum Abschluss einer weiteren Vertragsvereinbarung zu dieser auf Betriebsvereinbarung beruhenden Betriebspension zukommen muss, hat der Oberste Gerichtshof auch bereits ausgesprochen (8 ObA 52/03k Punkt V).Eine Überschreitung des Gestaltungsspielraums der Betriebsvereinbarungsparteien (8 ObA 52/03k Punkt römisch VI der Begründung) bei der Umgestaltung der Betriebspensionsansprüche durch die BV 100 wurde vom Kläger im erstgerichtlichen Verfahren gar nicht substantiiert geltend gemacht. Soweit der Kläger darauf hinweist, dass die Zielrichtung der Umstellung in einer Sicherung und Verbesserung der Pensionsansprüche gelegen sei, so wurde dies jedenfalls insoweit erreicht, als das früher bestehende Widerrufsrecht nunmehr offensichtlich nicht mehr vorhanden ist. Dass einem zusätzlichen Informationsschreiben über die Höhe der Pension, die auf einer Betriebsvereinbarung beruht, noch nicht der Charakter eines Vertragsanbots zum Abschluss einer weiteren Vertragsvereinbarung zu dieser auf Betriebsvereinbarung beruhenden Betriebspension zukommen muss, hat der Oberste Gerichtshof auch bereits ausgesprochen (8 ObA 52/03k Punkt römisch fünf).

Bei diesem Ergebnis kommt es auf die ebenfalls relevierten Verjährungsfragen gar nicht mehr an.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf § 2 ASGG, §§ 41, 50 Abs 1 ZPO. Beide Revisionsbeantwortungen dienten der zweckentsprechenden Rechtsverfolgung, weil darin jeweils auf die Unzulässigkeit der Revision des Gegners hingewiesen wurde.Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraph 2, ASGG, Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO. Beide Revisionsbeantwortungen dienten der zweckentsprechenden Rechtsverfolgung, weil darin jeweils auf die Unzulässigkeit der Revision des Gegners hingewiesen wurde.

Anmerkung

E877789ObA154.07y

Schlagworte

Kennung XPUBLDiese Entscheidung wurde veröffentlicht inzuvo 2008/119 S 174 - zuvo 2008,174XPUBLEND

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2008:009OBA00154.07Y.0605.000

Zuletzt aktualisiert am

24.01.2009

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

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at