jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2008/5/7 9ObA130/07v

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 07.05.2008

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. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter KR Mag. Paul Kunsky und Mag. Michael Zawodsky als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Mag. Klaus K*****, Angestellter, *****, vertreten durch Dr. Georg Grießer ua, Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagte Partei E***** AG, *****, vertreten durch die Dr. Andreas Grassl Rechtsanwalt GmbH in Wien, wegen Feststellung (Streitwert 35.000 EUR), über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 21. Juni 2007, GZ 10 Ra 175/06p-21, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 3. Juli 2006, GZ 9 Cga 176/05z-15, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß§ 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen.Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Punkt VII. des in den Jahren 1988 und 1990 zweimal geänderten Dienstvertrags des Klägers vom 6. 11. 1981 lautete zuletzt wie folgt:Punkt römisch VII. des in den Jahren 1988 und 1990 zweimal geänderten Dienstvertrags des Klägers vom 6. 11. 1981 lautete zuletzt wie folgt:

„Für die Ruhe- und Versorgungsgenüsse finden die Bestimmungen der 'Pensionsreform 1961' (Kollektivvertrag vom 16. November 1961) in der jeweils gültigen Fassung mit der Maßgabe Anwendung, daß die im § 14„Für die Ruhe- und Versorgungsgenüsse finden die Bestimmungen der 'Pensionsreform 1961' (Kollektivvertrag vom 16. November 1961) in der jeweils gültigen Fassung mit der Maßgabe Anwendung, daß die im Paragraph 14,

(2) normierte Höchstbemessungsgrundlage keine Geltung hat. Demnach kommt der 14-fache feste monatliche Gehaltsbezug gemäß Punkt III lit.a) für die Berechnung der Pension grundsätzlich voll zur Auswirkung, zuhöchst jedoch mit 150 % des jeweiligen 14-fachen Bezuges laut Tätigkeitsgruppe VI Stufe 28 des Bankenkollektivvertrages vom 21. 10. 1949. Die Grundlage bei Anwendung der Bestimmungen des § 19 'Pensionsreform 1961' bildet der Veränderungssatz des kollektivvertraglichen Höchstbezuges."(2) normierte Höchstbemessungsgrundlage keine Geltung hat. Demnach kommt der 14-fache feste monatliche Gehaltsbezug gemäß Punkt römisch III Litera ,) für die Berechnung der Pension grundsätzlich voll zur Auswirkung, zuhöchst jedoch mit 150 % des jeweiligen 14-fachen Bezuges laut Tätigkeitsgruppe

römisch VI Stufe 28 des Bankenkollektivvertrages vom 21. 10. 1949. Die Grundlage bei Anwendung der Bestimmungen des Paragraph 19, 'Pensionsreform 1961' bildet der Veränderungssatz des kollektivvertraglichen Höchstbezuges."

Ob es sich bei dieser Regelung im Dienstvertrag des Klägers um die einzelvertragliche Zusage einer Pension oder nur um die Änderung einer dem Grunde nach bereits aufgrund des Kollektivvertrags betreffend die Neuregelung der Pensionsrechte („Pensionsreform 1961") zugesagten Pension handelte, die durch einzelvertragliche Vereinbarung hinsichtlich der Nichtgeltung der Höchstbemessungsgrundlage geändert wurde, hängt von der Vertragsauslegung im Einzelfall ab, der nach ständiger Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs keine erhebliche Bedeutung iSd § 502 Abs 1 ZPO zukommt. Ob eine Vereinbarung richtig ausgelegt wurde, kann nur in Fällen auffallender Fehlbeurteilung durch das Berufungsgericht als erhebliche Rechtsfrage qualifiziert werden (RIS-Justiz RS0044358 ua). Dies ist hier nicht der Fall. Das Berufungsgericht ging mit vertretbarer Beurteilung von der zweiten Möglichkeit, also der Änderung einer dem Kläger dem Grunde nach bereits aufgrund der Pensionsreform 1961 zugesagten Pension aus, ohne dass sich durch den Dienstvertrag etwas am Grund der Pension geändert hat. Dabei verwies es zutreffend auf die Entscheidung des Obersten Gerichtshofs zu 8 ObA 20/06h, bei der es bei Vorliegen eines „Mustersonderdienstvertrags" darum ging, dass eine dem Grunde nach bereits durch die „BV 69" (Betriebsvereinbarung 69 [Dienstrecht für die Angestellten der Bank Austria AG vom 12. 12. 1968]) zugesagte Pension durch einzelvertragliche Erklärung in ihrer Pensionsbemessungsgrundlage geändert wurde. Dass die kollektive Grundlage in 8 ObA 20/06h eine andere als im vorliegenden Fall war, steht weder dem Vergleich mit der vorliegenden Rechtssache entgegen, noch stützt es die Annahme des Revisionswerbers, dass seine Pensionszusage ihren ursprünglichen Grund in einer Einzelvereinbarung hatte.Ob es sich bei dieser Regelung im Dienstvertrag des Klägers um die einzelvertragliche Zusage einer Pension oder nur um die Änderung einer dem Grunde nach bereits aufgrund des Kollektivvertrags betreffend die Neuregelung der Pensionsrechte („Pensionsreform 1961") zugesagten Pension handelte, die durch einzelvertragliche Vereinbarung hinsichtlich der Nichtgeltung der Höchstbemessungsgrundlage geändert wurde, hängt von der Vertragsauslegung im Einzelfall ab, der nach ständiger Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs keine erhebliche Bedeutung iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zukommt. Ob eine Vereinbarung richtig ausgelegt wurde, kann nur in Fällen auffallender Fehlbeurteilung durch das Berufungsgericht als erhebliche Rechtsfrage qualifiziert werden (RIS-Justiz RS0044358 ua). Dies ist hier nicht der Fall. Das Berufungsgericht ging mit vertretbarer Beurteilung von der zweiten Möglichkeit, also der Änderung einer dem Kläger dem Grunde nach bereits aufgrund der Pensionsreform 1961 zugesagten Pension aus, ohne dass sich durch den Dienstvertrag etwas am Grund der Pension geändert hat. Dabei verwies es zutreffend auf die Entscheidung des Obersten Gerichtshofs zu 8 ObA 20/06h, bei der es bei Vorliegen eines „Mustersonderdienstvertrags" darum ging, dass eine dem Grunde nach bereits durch die „BV 69" (Betriebsvereinbarung 69 [Dienstrecht für die Angestellten der Bank Austria AG vom 12. 12. 1968]) zugesagte Pension durch einzelvertragliche Erklärung in ihrer Pensionsbemessungsgrundlage geändert wurde. Dass die kollektive Grundlage in 8 ObA 20/06h eine andere als im vorliegenden Fall war, steht weder dem Vergleich mit der vorliegenden Rechtssache entgegen, noch stützt es die Annahme des Revisionswerbers, dass seine Pensionszusage ihren ursprünglichen Grund in einer Einzelvereinbarung hatte.

Die Beklagte legte in erster Instanz zum Vergleich der von ihr verwendeten Verträge auch den Dienstvertrag für stellvertretende Vorstandsmitglieder vor, hinsichtlich dessen beide Parteien erkennbar darin übereinstimmen, dass es sich dabei (jedenfalls) um einen den Pensionsanspruch begründenden Dienstvertrag handelt. Während der Dienstvertrag des Klägers dem Thema „Ruhe- und Versorgungsgenüsse" nur einen kleinen Absatz widmet, regelt der Vertrag für stellvertretende Vorstandsmitglieder dieses Thema auf fast drei Seiten. Dass im Fall des stellvertretenden Vorstandsmitglieds der Anspruch auf Ruhebezug erst durch den vorgelegten Dienstvertrag mit der Beklagten begründet wird, folgt dort vor allem aus dessen Punkt X., in dem es heißt: „Für den Fall Ihres Ausscheidens aus dem Institut sichern wir Ihnen einen lebenslänglichen Ruhebezug zu ...." Im Dienstvertrag des Klägers findet sich keine Formulierung, die als Begründung eines vorher nicht bestandenen Pensionsanspruchs verstanden werden könnte. Es wird darin nur auf die kollektivrechtliche Grundlage des Pensionsanspruchs verwiesen: „Für Ihre Ruhe- und Versorgungsgenüsse finden die Bestimmungen der 'Pensionsreform 1961' ... in der jeweils gültigen Fassung ... Anwendung ...." Auf die Abgrenzung von „Individualzusage" und „Gesamtzusage" (vgl dazu näher Schrammel, BPG 20 f ua) kommt es nach dem Inhalt des Dienstvertrags des Klägers nicht an. Die diesbezüglichen Überlegungen des Berufungsgerichts und des Revisionswerbers können daher dahingestellt bleiben, ergeben sich doch aus der Qualifikation der jedenfalls auf vertraglicher Einigung beruhenden Zusage als Individual- oder Gesamtzusage keine abweichenden Rechtsfolgen (Schrammel aaO). Aus der Überlegung, dass ein „im Arbeitsvertrag begründeter"

Pensionsanspruch nur mit Zustimmung des berechtigten Arbeitnehmers in eine Pensionskasse übertragen werden kann, ist für den Standpunkt des Revisionswerbers nichts zu gewinnen, weil sein Pensionsanspruch gerade nicht erst im Arbeitsvertrag begründet wurde. Rechtsgrundlage des Pensionsanspruchs des Klägers war der Kollektivvertrag (PR 61).Die Beklagte legte in erster Instanz zum Vergleich der von ihr verwendeten Verträge auch den Dienstvertrag für stellvertretende Vorstandsmitglieder vor, hinsichtlich dessen beide Parteien erkennbar darin übereinstimmen, dass es sich dabei (jedenfalls) um einen den Pensionsanspruch begründenden Dienstvertrag handelt. Während der Dienstvertrag des Klägers dem Thema „Ruhe- und Versorgungsgenüsse" nur einen kleinen Absatz widmet, regelt der Vertrag für stellvertretende Vorstandsmitglieder dieses Thema auf fast drei Seiten. Dass im Fall des stellvertretenden Vorstandsmitglieds der Anspruch auf Ruhebezug erst durch den vorgelegten Dienstvertrag mit der Beklagten begründet wird, folgt dort vor allem aus dessen Punkt römisch zehn., in dem es heißt: „Für den Fall Ihres Ausscheidens aus dem Institut sichern wir Ihnen einen lebenslänglichen Ruhebezug zu ...." Im Dienstvertrag des Klägers findet sich keine Formulierung, die als Begründung eines vorher nicht bestandenen Pensionsanspruchs verstanden werden könnte. Es wird darin nur auf die kollektivrechtliche Grundlage des Pensionsanspruchs verwiesen: „Für Ihre Ruhe- und Versorgungsgenüsse finden die Bestimmungen der 'Pensionsreform 1961' ... in der jeweils gültigen Fassung ... Anwendung ...." Auf die Abgrenzung von „Individualzusage" und „Gesamtzusage" vergleiche dazu näher Schrammel, BPG 20 f ua) kommt es nach dem Inhalt des Dienstvertrags des Klägers nicht an. Die diesbezüglichen Überlegungen des Berufungsgerichts und des Revisionswerbers können daher dahingestellt bleiben, ergeben sich doch aus der Qualifikation der jedenfalls auf vertraglicher Einigung beruhenden Zusage als Individual- oder Gesamtzusage keine abweichenden Rechtsfolgen (Schrammel aaO). Aus der Überlegung, dass ein „im Arbeitsvertrag begründeter" Pensionsanspruch nur mit Zustimmung des berechtigten Arbeitnehmers in eine Pensionskasse übertragen werden kann, ist für den Standpunkt des Revisionswerbers nichts zu gewinnen, weil sein Pensionsanspruch gerade nicht erst im Arbeitsvertrag begründet wurde. Rechtsgrundlage des Pensionsanspruchs des Klägers war der Kollektivvertrag (PR 61).

Der Revisionswerber macht zur Begründung seiner Annahme, dass sein Pensionsanspruch erst durch den Dienstvertrag begründet worden sei, auch geltend, dass er gemäß § 1 Abs 2 PR 61 gar nicht vom persönlichen Geltungsbereich dieses Kollektivvertrags erfasst worden sei. Richtig ist, dass diese Bestimmung in der bei Abschluss des Dienstvertrags des Klägers vom 6. 11. 1981, aber auch noch in der bei den Änderungen des Dienstvertrags in den Jahren 1988 und 1990 geltenden Fassung vorsah, dass „Funktionäre, deren Pensionsanwartschaften bzw -ansprüche durch Einzel-(Sonder-)vertrag geregelt sind, [...] nicht in den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages [fallen]". Die Parteien stimmen darin überein, dass der Kläger als Prokurist (später Oberprokurist) „Funktionär" iSd § 1 Abs 2 PR 61 war. In erster Instanz war zunächst offenbar auch unstrittig, dass der Kläger, wie von der Beklagten geltend gemacht, (unmittelbar) der PR 61 unterlag. Der Kläger unterstrich dies seinerseits erkennbar dadurch, dass er sich auf den Kollektivvertrag, namentlich § 4b PR 61 (in der ab 1. 12. 1999 geltenden Fassung) berief, der ein bestimmtes Prozedere bei Inhabern von Einzel- oder Sonderverträgen bezüglich der Auslagerungsbetriebsvereinbarung vorschreibt. Erst unmittelbar vor Schluss der Verhandlung erster Instanz machte der Kläger geltend, dass er von der Anwendung der PR 61 ausgeschlossen gewesen sei und daher gar keine Betriebspension erhalten hätte, wenn diese nicht in einem Einzel-(Sonder-)vertrag speziell geregelt worden wäre. Diese Auffassung findet jedoch, wie schon vorstehend ausgeführt, laut vertretbarer Beurteilung des Berufungsgerichts im Dienstvertrag des Klägers keine Grundlage. Laut Berufungsgericht beruhte der Anspruch des Klägers auf einen Ruhegenuss bei Abschluss des Dienstvertrags unmittelbar auf der PR 61 und wurde lediglich hinsichtlich der Höhe (Nichtgeltung der Höchstbemessungsgrundlage) vertraglich modifiziert. Das Berufungsgericht sah es als selbstverständlich an, dass der Kläger in den persönlichen Geltungsbereich der PR 61 fiel. Mit der „Regelung" (arg „geregelt sind") der Pensionsanwartschaften und -ansprüche kann § 1 Abs 2 PR 61 nur deren Begründung meinen. Diese Begründung ist jedoch im Fall des Klägers nicht erst im Dienstvertrag erfolgt. Die Überlegung des Revisionswerbers, dass die Anwendung eines Kollektivvertrags nicht davon abhängen könne, welches Vertragsformular der Arbeitgeber verwende, geht am - vom Kläger aufgestellten - Problem vorbei. Richtig ist, dass gemäß § 1 Abs 2 PR 61 jene Funktionäre nicht dem persönlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrags unterliegen, deren Pensionsansprüche durch einen Einzel-(Sonder-)vertrag geregelt sind. Genau dies traf jedoch auf den Kläger nicht zu; sein Pensionsanspruch war nämlich im PR 61 geregelt. Im Dienstvertrag des Klägers fand sich nur eine Modifikation hinsichtlich der Nichtgeltung der Höchstbemessungsgrundlage; im Übrigen wurde zum Pensionsanspruch auf den Kollektivvertrag verwiesen („Für Ihre Ruhe- und Versorgungsgenüsse finden die Bestimmungen der 'Pensionsreform 1961' ... in der jeweils gültigen Fassung ... Anwendung"). Entgegen der Befürchtung

des Revisionswerbers ging das Berufungsgericht nicht von der „Schaffung" einer Kollektivnorm im Dienstvertrag aus. Der Kläger unterlag ohnehin dem persönlichen Geltungsbereich des PR 61. Dieser Kollektivvertrag war daher hier nicht bloß „ex contractu" anwendbar, sondern Rechtsgrundlage des Pensionsanspruchs des Klägers.Der Revisionswerber macht zur Begründung seiner Annahme, dass sein Pensionsanspruch erst durch den Dienstvertrag begründet worden sei, auch geltend, dass er gemäß Paragraph eins, Absatz 2, PR 61 gar nicht vom persönlichen Geltungsbereich dieses Kollektivvertrags erfasst worden sei. Richtig ist, dass diese Bestimmung in der bei Abschluss des Dienstvertrags des Klägers vom 6. 11. 1981, aber auch noch in der bei den Änderungen des Dienstvertrags in den Jahren 1988 und 1990 geltenden Fassung vorsah, dass „Funktionäre, deren Pensionsanwartschaften bzw -ansprüche durch Einzel-(Sonder-)vertrag geregelt sind, [...] nicht in den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages [fallen]". Die Parteien stimmen darin überein, dass der Kläger als Prokurist (später Oberprokurist) „Funktionär" iSd Paragraph eins, Absatz 2, PR 61 war. In erster Instanz war zunächst offenbar auch unstrittig, dass der Kläger, wie von der Beklagten geltend gemacht, (unmittelbar) der PR 61 unterlag. Der Kläger unterstrich dies seinerseits erkennbar dadurch, dass er sich auf den Kollektivvertrag, namentlich Paragraph 4 b, PR 61 (in der ab 1. 12. 1999 geltenden Fassung) berief, der ein bestimmtes Prozedere bei Inhabern von Einzel- oder Sonderverträgen bezüglich der Auslagerungsbetriebsvereinbarung vorschreibt. Erst unmittelbar vor Schluss der Verhandlung erster Instanz machte der Kläger geltend, dass er von der Anwendung der PR 61 ausgeschlossen gewesen sei und daher gar keine Betriebspension erhalten hätte, wenn diese nicht in einem Einzel-(Sonder-)vertrag speziell geregelt worden wäre. Diese Auffassung findet jedoch, wie schon vorstehend ausgeführt, laut vertretbarer Beurteilung des Berufungsgerichts im Dienstvertrag des Klägers keine Grundlage. Laut Berufungsgericht beruhte der Anspruch des Klägers auf einen Ruhegenuss bei Abschluss des Dienstvertrags unmittelbar auf der PR 61 und wurde lediglich hinsichtlich der Höhe (Nichtgeltung der Höchstbemessungsgrundlage) vertraglich modifiziert. Das Berufungsgericht sah es als selbstverständlich an, dass der Kläger in den persönlichen Geltungsbereich der PR 61 fiel. Mit der „Regelung" (arg „geregelt sind") der Pensionsanwartschaften und -ansprüche kann Paragraph eins, Absatz 2, PR 61 nur deren Begründung meinen. Diese Begründung ist jedoch im Fall des Klägers nicht erst im Dienstvertrag erfolgt. Die Überlegung des Revisionswerbers, dass die Anwendung eines Kollektivvertrags nicht davon abhängen könne, welches Vertragsformular der Arbeitgeber verwende, geht am - vom Kläger aufgestellten - Problem vorbei. Richtig ist, dass gemäß Paragraph eins, Absatz 2, PR 61 jene Funktionäre nicht dem persönlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrags unterliegen, deren Pensionsansprüche durch einen Einzel-(Sonder-)vertrag geregelt sind. Genau dies traf jedoch auf den Kläger nicht zu; sein Pensionsanspruch war nämlich im PR 61 geregelt. Im Dienstvertrag des Klägers fand sich nur eine Modifikation hinsichtlich der Nichtgeltung der Höchstbemessungsgrundlage; im Übrigen wurde zum Pensionsanspruch auf den Kollektivvertrag verwiesen („Für Ihre Ruhe- und Versorgungsgenüsse finden die Bestimmungen der 'Pensionsreform 1961' ... in der jeweils gültigen Fassung ... Anwendung"). Entgegen der Befürchtung des Revisionswerbers ging das Berufungsgericht nicht von der „Schaffung" einer Kollektivnorm im Dienstvertrag aus. Der Kläger unterlag ohnehin dem persönlichen Geltungsbereich des PR 61. Dieser Kollektivvertrag war daher hier nicht bloß „ex contractu" anwendbar, sondern Rechtsgrundlage des Pensionsanspruchs des Klägers.

Richtig ist der Hinweis des Revisionswerbers, dass manche „Funktionäre" nach§ 36 Abs 2 Z 3 ArbVG (leitende Angestellte, denen maßgeblicher Einfluss auf die Führung des Betriebs zusteht) nicht als Arbeitnehmer iSd II. Teils des ArbVG gelten können. Dies wurde nicht vom Berufungsgericht übersehen. Vielmehr übergeht der Revisionswerber, dass der Vergleich mit dem Dienstvertrag eines stellvertretenden Vorstandsmitglieds hier nicht angestellt wurde, um dessen Arbeitnehmereigenschaft iSd II. Teils des ArbVG nachzuweisen, sondern um darzulegen, wie eine Pensionsregelung aussehen könnte, die - anders als jene des Klägers - tatsächlich im Dienstvertrag begründet wird. Aus § 4b PR 61 ist für den Standpunkt des Klägers nichts zu gewinnen, weil dem Kläger von der Beklagten keine Pension einzel-/sondervertraglich zugesichert wurde.Richtig ist der Hinweis des Revisionswerbers, dass manche „Funktionäre" nach Paragraph 36, Absatz 2, Ziffer 3, ArbVG (leitende Angestellte, denen maßgeblicher Einfluss auf die Führung des Betriebs zusteht) nicht als Arbeitnehmer iSd römisch II. Teils des ArbVG gelten können. Dies wurde nicht vom Berufungsgericht übersehen. Vielmehr übergeht der Revisionswerber, dass der Vergleich mit dem Dienstvertrag eines stellvertretenden Vorstandsmitglieds hier nicht angestellt wurde, um dessen Arbeitnehmereigenschaft iSd römisch II. Teils des ArbVG nachzuweisen, sondern um darzulegen, wie eine Pensionsregelung aussehen könnte, die - anders als jene des Klägers - tatsächlich im Dienstvertrag begründet wird. Aus Paragraph 4 b, PR 61 ist für den Standpunkt des Klägers nichts zu gewinnen, weil dem Kläger von der Beklagten keine Pension einzel-/sondervertraglich zugesichert wurde.

Da der Revisionswerber keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO aufzeigt, ist seine außerordentliche Revision zurückzuweisen.Da der Revisionswerber keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO aufzeigt, ist seine außerordentliche Revision zurückzuweisen.

Anmerkung

E875049ObA130.07v

Schlagworte

Kennung XPUBLDiese Entscheidung wurde veröffentlicht inzuvo 2008/115 S 168 - zuvo 2008,168XPUBLEND

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2008:009OBA00130.07V.0507.000

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