

TE OGH 2006/11/23 8ObA93/06v

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 23.11.2006

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofes Hon. Prof. Dr. Langer als Vorsitzende und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Dr. Walter Zeiler und Dr. Vera Moczarski als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei U***** GmbH, ***** vertreten durch Dr. Friedrich Schubert, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei Franz K*****, vertreten durch Beneder Rechtsanwalts Gesellschaft mbH in Wien, wegen Abgabe einer Willenserklärung (Streitwert EUR 26.803,84), infolge außerordentlicher Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 28. August 2006, GZ 7 Ra 107/06s-32, 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

Die Vorinstanzen haben übereinstimmend die Verpflichtung des beklagten früheren Arbeitnehmers der Klägerin zur Erklärung der Zustimmung zur Leistung der Versicherungssumme aus der von der Klägerin für allfällige Pensionsansprüche des Beklagten abgeschlossenen und an diesen verpfändeten Rückdeckungsversicherung bejaht.

Der Oberste Gerichtshof hat sich in der Entscheidung vom 9. 6. 2004 zu 9 ObA 67/04z (= SZ 2004/91) bereits allgemein mit der Möglichkeit von „Rückdeckungsversicherungen“ zugunsten von Arbeitnehmern, die eine direkte Leistungszusage haben, beschäftigt. Ob nun eine direkte Leistungszusage im Sinne des § 2 Z 2 BPG vorliegt oder ob der Arbeitgeber die bloße Leistung einer Prämie für eine zugunsten des Arbeitnehmers und seine Hinterbliebenen abgeschlossene Lebensversicherung im Sinne des § 2 Z 3 BPG zusagt, kann stets nur nach den konkreten Vereinbarungen im Einzelfall beurteilt werden. Die Auslegung von vertraglichen Vereinbarungen im Einzelfall stellt aber regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO dar (RIS-Justiz RS0042936; RIS-Justiz RS0044358 jeweils mwN). Eine Fehlbeurteilung dieser Auslegungsfrage, die vom Obersten Gerichtshof aus Gründen der Rechtssicherheit aufzugreifen wäre, vermag der Beklagte nicht darzustellen. Ist doch der Wortlaut der Vereinbarung eindeutig darauf gerichtet, dass das Unternehmen selbst die Betriebspensionsleistung erbringt und deren Leistung nur durch eine zugunsten des Beklagten verpfändete Versicherung gesichert werden soll. Der Oberste Gerichtshof hat sich in der Entscheidung vom 9. 6. 2004 zu 9 ObA 67/04z (= SZ 2004/91) bereits allgemein mit der Möglichkeit von „Rückdeckungsversicherungen“ zugunsten von Arbeitnehmern, die eine direkte Leistungszusage

haben, beschäftigt. Ob nun eine direkte Leistungszusage im Sinne des Paragraph 2, Ziffer 2, BPG vorliegt oder ob der Arbeitgeber die bloße Leistung einer Prämie für eine zugunsten des Arbeitnehmers und seine Hinterbliebenen abgeschlossene Lebensversicherung im Sinne des Paragraph 2, Ziffer 3, BPG zusagt, kann stets nur nach den konkreten Vereinbarungen im Einzelfall beurteilt werden. Die Auslegung von vertraglichen Vereinbarungen im Einzelfall stellt aber regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO dar (RIS-Justiz RS0042936; RIS-Justiz RS0044358 jeweils mwN). Eine Fehlbeurteilung dieser Auslegungsfrage, die vom Obersten Gerichtshof aus Gründen der Rechtssicherheit aufzugreifen wäre, vermag der Beklagte nicht darzustellen. Ist doch der Wortlaut der Vereinbarung eindeutig darauf gerichtet, dass das Unternehmen selbst die Betriebspensionsleistung erbringt und deren Leistung nur durch eine zugunsten des Beklagten verpfändete Versicherung gesichert werden soll.

Soweit der Beklagte bei seiner Darstellung hinsichtlich allfälliger verfassungsrechtlicher Bedenken unter dem Grundrecht des Eigentumsschutzes nach § 5 StGG davon ausgeht, dass jener Arbeitnehmer, der von sich aus kündigt, wenn es der Arbeitgeber auf eine Dienstnehmerkündigung anlegt, nach der Bestimmung des § 7 Abs 1 Z 1 BPG unberechtigt seine Betriebspensionsanswartschaften verlieren würde, so ist dem schon entgegenzuhalten, dass sich der Kläger damit von den konkret getroffenen Feststellungen entfernt, wonach eben gerade nicht festgestellt werden konnte, dass es der Arbeitgeber darauf „angelegt“ hätte, dass der Beklagte kündigt. Soweit sich die Revision aber von den getroffenen Feststellungen entfernt, kann die Rechtsrüge einer weiteren Behandlung nicht zugeführt werden (RIS-Justiz RS0043312 mwN). Auch die Ausführungen zu einer allfälligen Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes entfernen sich von dem hier gegebenen Sachverhalt, weil sie unterstellen, dass es der Arbeitgeber in der Hand hätte, diese Rechtsfolgen zu steuern, während hier vielmehr festgestellt wurde, dass der Beklagte kündigte und beim neuen Arbeitgeber ein höheres Einkommen erhielt. Soweit der Beklagte bei seiner Darstellung hinsichtlich allfälliger verfassungsrechtlicher Bedenken unter dem Grundrecht des Eigentumsschutzes nach Paragraph 5, StGG davon ausgeht, dass jener Arbeitnehmer, der von sich aus kündigt, wenn es der Arbeitgeber auf eine Dienstnehmerkündigung anlegt, nach der Bestimmung des Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer eins, BPG unberechtigt seine Betriebspensionsanswartschaften verlieren würde, so ist dem schon entgegenzuhalten, dass sich der Kläger damit von den konkret getroffenen Feststellungen entfernt, wonach eben gerade nicht festgestellt werden konnte, dass es der Arbeitgeber darauf „angelegt“ hätte, dass der Beklagte kündigt. Soweit sich die Revision aber von den getroffenen Feststellungen entfernt, kann die Rechtsrüge einer weiteren Behandlung nicht zugeführt werden (RIS-Justiz RS0043312 mwN). Auch die Ausführungen zu einer allfälligen Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes entfernen sich von dem hier gegebenen Sachverhalt, weil sie unterstellen, dass es der Arbeitgeber in der Hand hätte, diese Rechtsfolgen zu steuern, während hier vielmehr festgestellt wurde, dass der Beklagte kündigte und beim neuen Arbeitgeber ein höheres Einkommen erhielt.

Soweit der Kläger die Bestimmung des § 2 BPG unter dem Aspekt des Art 18 B-VG für bedenklich erachtet, so führt er nicht konkret aus, worin dies gelegen sein sollte. Legt § 2 BPG doch keine konkreten Betriebspensionsansprüche fest, sondern bietet im Zusammenhalt mit den anderen Bestimmungen des Betriebspensionsgesetzes nur einen Rahmen für die verschiedenen Arten der „freiwillig“ zwischen den Parteien gewählten Modelle und sieht bestimmte Sicherungen vor (Schrammel Betriebspensionsgesetz, 15; Farny/Wöss Betriebspensionsgesetz/Pensionskassengesetz, 38 ff; Eichinger, Rechtsgrundlagen und Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung in Runggaldier/Steindl [Herausgeber] Handbuch zur betrieblichen Altersversorgung, 89). Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Judikatur für die außerhalb des - zeitlichen - Sicherungsbereiches des BPG liegenden Betriebspensionszusagen „Verfallsklauseln“, die das Entstehen der Betriebspension überhaupt generell an das Erreichen des Pensionsalters gebunden hatten - etwa selbst für den Fall der Arbeitgeberkündigung - , ohne dass zugunsten der Arbeitnehmer „Unverfallbarkeitsregelungen“ vorgesehen gewesen wären, im Rahmen der allgemeinen Sittenwidrigkeitskontrolle als zulässig angesehen wurden (RIS-Justiz RS0033390 mwN zuletzt etwa OGH 9 ObA 137/03t). Soweit der Kläger die Bestimmung des Paragraph 2, BPG unter dem Aspekt des Artikel 18, B-VG für bedenklich erachtet, so führt er nicht konkret aus, worin dies gelegen sein sollte. Legt Paragraph 2, BPG doch keine konkreten Betriebspensionsansprüche fest, sondern bietet im Zusammenhalt mit den anderen Bestimmungen des Betriebspensionsgesetzes nur einen Rahmen für die verschiedenen Arten der „freiwillig“ zwischen den Parteien gewählten Modelle und sieht bestimmte Sicherungen vor (Schrammel Betriebspensionsgesetz, 15; Farny/Wöss Betriebspensionsgesetz/Pensionskassengesetz, 38 ff; Eichinger, Rechtsgrundlagen und Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung in Runggaldier/Steindl [Herausgeber] Handbuch zur betrieblichen Altersversorgung, 89). Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Judikatur für die außerhalb des - zeitlichen - Sicherungsbereiches des BPG

liegenden Betriebspensionszusagen „Verfallsklauseln“, die das Entstehen der Betriebspension überhaupt generell an das Erreichen des Pensionsalters gebunden hatten - etwa selbst für den Fall der Arbeitgeberkündigung - , ohne dass zugunsten der Arbeitnehmer „Unverfallbarkeitsregelungen“ vorgesehen gewesen wären, im Rahmen der allgemeinen Sittenwidrigkeitskontrolle als zulässig angesehen wurden (RIS-Justiz RS0033390 mwN zuletzt etwa OGH 9 ObA 137/03t).

Die Ausführungen zum fehlenden „Rechtsschutzbedürfnis“ des klagenden Unternehmens betreffend eine Erklärung an die Versicherung zu den zugunsten des Beklagten verpfändeten Versicherungsansprüchen stützen sich darauf, dass die Verpfändung erlösche, wenn der Beklagte ohne Ansprüche aus dem Dienst ausscheidet, was dieser hier aber gerade bestritten hat. Im Übrigen wird das Erfordernis der schriftlichen Zustimmung in der Versicherungspolizze auch ausdrücklich festgehalten (vgl Beil ./C). Die Ausführungen zum fehlenden „Rechtsschutzbedürfnis“ des klagenden Unternehmens betreffend eine Erklärung an die Versicherung zu den zugunsten des Beklagten verpfändeten Versicherungsansprüchen stützen sich darauf, dass die Verpfändung erlösche, wenn der Beklagte ohne Ansprüche aus dem Dienst ausscheidet, was dieser hier aber gerade bestritten hat. Im Übrigen wird das Erfordernis der schriftlichen Zustimmung in der Versicherungspolizze auch ausdrücklich festgehalten vergleiche Beil ./C).

Anmerkung

E83239 8ObA93.06v

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2006:008OBA00093.06V.1123.000

Dokumentnummer

JJT_20061123_OGH0002_008OBA00093_06V0000_000

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