jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2004/7/7 9ObA27/04t

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 07.07.2004

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Friedrich Heim und Ulrike Kargl als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Dr. Gerhard F*****, Angestellter, *****, vertreten durch Georg Grießer ua, Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagte Partei A***** AG, *****, vertreten durch Dr. Johannes Patzak, Rechtsanwalt in Wien, wegen Feststellung (Streitwert EUR 35.000), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26. November 2003, GZ 10 Ra 129/03v-9, womit über Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 6. Juni 2003, GZ 15 Cga 84/03m-5, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 1.754,82 (darin EUR 292,48 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger schloss mit der I*****, deren Rechtsnachfolgerin die beklagte Partei ist, am 23. Oktober 1992 einen Angestelltenvertrag ab, welcher am 1. Jänner 1993 beginnen sollte und bis 31. Dezember 1993 befristet war. Eine Kündigung wurde ausdrücklich ausgeschlossen. Am selben Tag schloss der Kläger mit der I***** auch einen Dienst- und Geschäftsführungsvertrag ab, der das ab 1. 1. 1994 weiterlaufende Dienstverhältnis des Klägers als Geschäftsführer regelte. Auszugsweise lautete der Vertrag wie folgt: "§ 2: Der Dienstvertrag beginnt ab 1. 1. 1994 und läuft bis 31. Dezember 1998. Er schließt an den ab 1. Jänner 1993 laufenden Dienstvertrag an. Der Geschäftsführungs- und Dienstvertrag wird für die Zeit vom 1. Jänner 1999 bis 31. Dezember 2003 verlängert, wenn der Aufsichtsrat des Dienstgebers spätestens bis 30. Juni 1998 durch Beschluss eine zufriedenstellende Dienstverrichtung des Dienstnehmers festgestellt hat. ...

§ 12: Wird das Dienstverhältnis für die Zeit ab 1. Jänner 1999 fortgesetzt, wird folgende Pensionszusage vereinbart:Paragraph 12 :, Wird das Dienstverhältnis für die Zeit ab 1. Jänner 1999 fortgesetzt, wird folgende Pensionszusage vereinbart:

a) Der Ruhebezug steht dem Dienstnehmer nicht vor dem 31. Dezember 2008, vorher doch bei nachgewiesener Berufsunfähigkeit zu. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, spätestens zum Ende des Kalenderjahres, in dem er sein 65. Lebensjahr vollendet hat, in Pension zu gehen.

b) Im Falle des Todes des Dienstnehmers steht seiner Witwe eine Witwenpension und seinen Kindern bis zu deren Selbsterhaltungsfähigkeit, längstens jedoch bis zur Vollendung des 26. Lebensjahres, eine Waisenpension zu.

c) Der Ruhebezug wird bei seinem Anfall nach dem letzten Aktivbezug bemessen. Er beträgt für den Dienstnehmer 75 % dieses Aktivbezuges. Die dem Dienstnehmer von einem Träger der Sozialversicherung und von der Pensionskasse der I***** GmbH oder einer Rechtsnachfolgeeinrichtung ausbezahlten Pensionsbezüge mindern den Ruhebezug ...

e) Der Ruhegenuss, die Witwenpension und die Waisen-(Halbwaisen-)pensionen werden 14 mal im Jahr ausbezahlt."

In seiner Sitzung vom 15. Mai 1998 hielt der Aufsichtsrat der Rechtsvorgängerin der beklagten Partei ausdrücklich fest: "Die Aufsichtsräte stellen fest, dass sie aufgrund der andauernd negativen Geschäftsergebnisse der letzten vier Jahre eine zufriedenstellende Geschäftsführung iSd des § 2 des Dienst- und Geschäftsführervertrages nicht aussprechen können ...". Das Arbeitsverhältnis wurde nicht über den 31. Dezember 1998 hinaus fortgesetzt.In seiner Sitzung vom 15. Mai 1998 hielt der Aufsichtsrat der Rechtsvorgängerin der beklagten Partei ausdrücklich fest: "Die Aufsichtsräte stellen fest, dass sie aufgrund der andauernd negativen Geschäftsergebnisse der letzten vier Jahre eine zufriedenstellende Geschäftsführung iSd des Paragraph 2, des Dienst- und Geschäftsführervertrages nicht aussprechen können ...". Das Arbeitsverhältnis wurde nicht über den 31. Dezember 1998 hinaus fortgesetzt.

Bereits mit Schreiben vom 7. 9. 1998 hatte die I***** dem Vertreter des Klägers mitgeteilt, dass der Kläger keine Anwartschaftsrechte für eine Betriebspension erworben habe.

Mit seiner Klage vom 8. 4. 2003 begehrte der Kläger die Feststellung, dass er gegenüber der beklagten Partei aufgrund seiner Beschäftigungszeiten bei der I***** in der Zeit vom 1. 1. 1993 bis 31. 12. 1998 gemäß dem mit diesem Unternehmen abgeschlossenen Dienst- und Geschäftsführungsvertrag und der darin in § 12 enthaltenen Pensionszusage für den vorgenannten Zeitraum unverfallbare Anwartschaftsrechte gemäß § 7 Abs 1 BPG erworben habe.Mit seiner Klage vom 8. 4. 2003 begehrte der Kläger die Feststellung, dass er gegenüber der beklagten Partei aufgrund seiner Beschäftigungszeiten bei der I***** in der Zeit vom 1. 1. 1993 bis 31. 12. 1998 gemäß dem mit diesem Unternehmen abgeschlossenen Dienst- und Geschäftsführungsvertrag und der darin in Paragraph 12, enthaltenen Pensionszusage für den vorgenannten Zeitraum unverfallbare Anwartschaftsrechte gemäß Paragraph 7, Absatz eins, BPG erworben habe.

Mit dem Vertragsschluss vom 23. 10. 1992 sei die Pensionsvereinbarung perfekt geworden, bereits damals sei festgestanden, dass der Zeitablauf allein die Verpflichtung zur Gewährung der Pension auslöse und die Pensionszusage mit Abschluss des Vertrages erteilt werden sollte. § 7 BPG verbiete es grundsätzlich, Wartezeiten in der Weise zu verlängern, dass eine Aufsplitterung in zeitbezogene Wirksamkeitsvoraussetzungen durch Errichtung mehrerer Verträge erfolge. Aufgrund des rechtlichen Zusammenhanges beider Verträge sei somit gemäß § 7 Abs 1 Z 2 BPG davon auszugehen, dass die gesetzliche Wartezeit am 31. 12. 1997 abgelaufen sei. Selbst wenn man einen Beginn der Leistungszusage mit 1. 1. 1994 ansetzte, sei die 5-jährige Wartezeit verstrichen. Es sei keine über die 5 Jahre hinausgehende Wartezeit vereinbart worden; die Formulierung im § 12 des Geschäftsführervertrages stelle keine Verlängerung der gesetzlichen Wartezeit dar. Ein Hinausschieben des Beginns sei indes unzulässig. Der Anspruch sei auch nicht verjährt, weil ein Zahlungsanspruch noch gar nicht fällig sei.Mit dem Vertragsschluss vom 23. 10. 1992 sei die Pensionsvereinbarung perfekt geworden, bereits damals sei festgestanden, dass der Zeitablauf allein die Verpflichtung zur Gewährung der Pension auslöse und die Pensionszusage mit Abschluss des Vertrages erteilt werden sollte. Paragraph 7, BPG verbiete es grundsätzlich, Wartezeiten in der Weise zu verlängern, dass eine Aufsplitterung in zeitbezogene Wirksamkeitsvoraussetzungen durch Errichtung mehrerer Verträge erfolge. Aufgrund des rechtlichen Zusammenhanges beider Verträge sei somit gemäß Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 2, BPG davon auszugehen, dass die gesetzliche Wartezeit am 31. 12. 1997 abgelaufen sei. Selbst wenn man einen Beginn der Leistungszusage mit 1. 1. 1994 ansetzte, sei die 5-jährige Wartezeit verstrichen. Es sei keine über die 5 Jahre hinausgehende Wartezeit vereinbart worden; die Formulierung im Paragraph 12, des Geschäftsführervertrages stelle keine Verlängerung der gesetzlichen Wartezeit dar. Ein Hinausschieben des Beginns sei indes unzulässig. Der Anspruch sei auch nicht verjährt, weil ein Zahlungsanspruch noch gar nicht fällig sei.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Sie wendete ein, dass die Pensionszusage noch nicht unbedingt erklärt, sondern von der Fortsetzung des Dienstverhältnisses über den 31. 12. 1998 hinaus abhängig gemacht worden sei. Genau zu dieser Verlängerung sei es aber nicht gekommen. Im Übrigen sei der Anspruch des

Klägers verjährt.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es vertrat die Rechtsauffassung, dass die Bestimmung des § 12 des Geschäftsführervertrages als Wartezeitregelung iSd § 7 Abs 2 BPG zu verstehen sei. Da der Zeitraum von zehn Jahren nicht überschritten wurde, sei diese Verlängerung auch zulässig und daher wirksam erfolgt. Die Vereinbarung sei so aufzufassen, dass die Wartezeit vom 1. Jänner 1993 bis zumindest 1. Jänner 1999 dauern, somit 6 Jahre und 1 Tag betragen hätte sollen. Infolge Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses über den 31. 12. 1998 hinaus sei diese Wartezeit nicht erfüllt.Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es vertrat die Rechtsauffassung, dass die Bestimmung des Paragraph 12, des Geschäftsführervertrages als Wartezeitregelung iSd Paragraph 7, Absatz 2, BPG zu verstehen sei. Da der Zeitraum von zehn Jahren nicht überschritten wurde, sei diese Verlängerung auch zulässig und daher wirksam erfolgt. Die Vereinbarung sei so aufzufassen, dass die Wartezeit vom 1. Jänner 1993 bis zumindest 1. Jänner 1999 dauern, somit 6 Jahre und 1 Tag betragen hätte sollen. Infolge Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses über den 31. 12. 1998 hinaus sei diese Wartezeit nicht erfüllt.

Das Berufungsgericht bestätigte die Entscheidung. Es vertrat die Rechtsauffassung, dass § 12 des Geschäftsführervertrages nicht als Wartezeitverlängerung, sondern als Bedingung aufzufassen sei. Der Arbeitgeber sei grundsätzlich nicht verpflichtet, eine Pensionszusage zu erteilen.Das Berufungsgericht bestätigte die Entscheidung. Es vertrat die Rechtsauffassung, dass Paragraph 12, des Geschäftsführervertrages nicht als Wartezeitverlängerung, sondern als Bedingung aufzufassen sei. Der Arbeitgeber sei grundsätzlich nicht verpflichtet, eine Pensionszusage zu erteilen.

Er könne daher die Erteilung einer Zusage von einer gewissen Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig machen, ohne damit dem Normzweck des § 7 BPG zu widersprechen. Im vorliegenden Fall sei daher die Pensionsversorgung zunächst nur unverbindlich in Aussicht gestellt worden. Eine Leistungszusage wäre daher mit 1. 1. 1999 und nur dann wirksam geworden, wenn das Dienstverhältnis an diesem Tage noch aufrecht gewesen wäre. Seit Erteilung der Leistungszusage seien daher die vom Gesetz geforderten 5 Jahre nicht vergangen, sodass das Klagebegehren nicht zu Recht bestehe.Er könne daher die Erteilung einer Zusage von einer gewissen Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig machen, ohne damit dem Normzweck des Paragraph 7, BPG zu widersprechen. Im vorliegenden Fall sei daher die Pensionsversorgung zunächst nur unverbindlich in Aussicht gestellt worden. Eine Leistungszusage wäre daher mit 1. 1. 1999 und nur dann wirksam geworden, wenn das Dienstverhältnis an diesem Tage noch aufrecht gewesen wäre. Seit Erteilung der Leistungszusage seien daher die vom Gesetz geforderten 5 Jahre nicht vergangen, sodass das Klagebegehren nicht zu Recht bestehe.

Das Berufungsgericht sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei, weil keine Rechtsprechung dazu bestehe, wie weit aufschiebend bedingte Pensionszusagen dem Betriebspensionsgesetz widersprechen.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die Revision des Klägers aus dem Grunde der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, das angefochtene Urteil dahin abzuändern, dass dem Klagebegehren stattgegeben werde; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die beklagte Partei beantragte (erkennbar), die Revision als unzulässig zurückzuweisen; hilfsweise, ihr nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist zulässig, weil sich die Rechtsprechung bislang nur mit Wartezeiten auseinanderzusetzen hatte, welche Pensionszusagen aus der Zeit vor dem Inkrafttreten des BPG entsprangen. Sie ist aber nicht berechtigt.

Für direkte Leistungszusagen iSd des Betriebspensionsgesetzes (- um eine solche handelt es sich hier -) bestimmt§ 7 Abs 1 BPG, dass mangels einer für den Arbeitnehmer günstigeren Vereinbarung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die aus einer direkten Leistungszusage erworbene Anwartschaft für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung unverfallbar wird, wenn 1. das Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers, durch Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers oder unbegründeten vorzeitigen Austritt endet, 2. seit Erteilung der Leistungszusage 5 Jahre vergangen sind und 3. sofern eine 5 Jahre übersteigende Wartezeit zulässig vereinbart wurde, diese abgelaufen ist. Gemäß § 7 Abs 2 kann der Rechtsanspruch auf eine Versorgungsleistung vom Ablauf einer Frist seit Erteilung der Leistungszusage (Wartezeit) abhängig gemacht werden. Diese Wartezeit darf bei Zusagen zur Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsversorgung den Zeitraum von 10 Jahren

seit Erteilung der Leistungszusage, beruht die Invalidität jedoch auf Arbeitsunfall oder Berufskrankheit, den Zeitraum von 5 Jahren nicht übersteigen. Da für den Bereich der Invaliditätsversorgung seitens des Gesetzgebers (siehe § 7 Abs 1 erster Satz BPG) keinerlei Unverfallbarkeitsfristen vorgesehen sind, ist das Kriterium einer Wartezeit im Bezug auf Invaliditätspensionszusagen ausschließlich als Leistungsvoraussetzung konzipiert (Mekis/Callipari/Sturzlbaum/Petrovic, Betriebspensionsrecht Anm 4 zu § 7 BPG).Für direkte Leistungszusagen iSd des Betriebspensionsgesetzes (- um eine solche handelt es sich hier -) bestimmt Paragraph 7, Absatz eins, BPG, dass mangels einer für den Arbeitnehmer günstigeren Vereinbarung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die aus einer direkten Leistungszusage erworbene Anwartschaft für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung unverfallbar wird, wenn 1. das Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers, durch Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers oder unbegründeten vorzeitigen Austritt endet, 2. seit Erteilung der Leistungszusage 5 Jahre vergangen sind und 3. sofern eine 5 Jahre übersteigende Wartezeit zulässig vereinbart wurde, diese abgelaufen ist. Gemäß Paragraph 7, Absatz 2, kann der Rechtsanspruch auf eine Versorgungsleistung vom Ablauf einer Frist seit Erteilung der Leistungszusage (Wartezeit) abhängig gemacht werden. Diese Wartezeit darf bei Zusagen zur Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsversorgung den Zeitraum von 10 Jahren seit Erteilung der Leistungszusage, beruht die Invalidität jedoch auf Arbeitsunfall oder Berufskrankheit, den Zeitraum von 5 Jahren nicht übersteigen. Da für den Bereich der Invaliditätsversorgung seitens des Gesetzgebers (siehe Paragraph 7, Absatz eins, erster Satz BPG) keinerlei Unverfallbarkeitsfristen vorgesehen sind, ist das Kriterium einer Wartezeit im Bezug auf Invaliditätspensionszusagen ausschließlich als Leistungsvoraussetzung konzipiert (Mekis/Callipari/Sturzlbaum/Petrovic, Betriebspensionsrecht Anmerkung 4 zu Paragraph 7, BPG).

Nach § 7 Abs 2 BPG kann im Einzelvertrag vorgesehen werden, dass ein Rechtsanspruch auf Versorgungsleitungen erst nach Ablauf einer Frist eintreten soll. Diese Wartezeit bezieht sich auf das aufrechte Arbeitsverhältnis. Der Rechtsanspruch auf Leistung entsteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis während der vereinbarten Zeit ununterbrochen bestanden hat. Nach Ablauf der Wartezeit kann von einem Rechtsanspruch auf Anwartschaft gesprochen werden (Schrammel, Betriebspensionsgesetz 108). Anwartschaften auf eine Invaliditätspension werden im Falle eines Arbeitgeberwechsels zwar nicht unverfallbar, dürfen nach Ablauf der gesetzlich zulässigen Wartezeit im aufrechten Arbeitsverhältnis aber grundsätzlich nicht mehr widerrufen oder auf andere Art entzogen werden. Nach Schrammel (aaO 109) ist es zulässig, "Vorschaltzeiten" im laufenden Arbeitsverhältnis vergehen zu lassen, wenn seitens des Arbeitgebers eine Pensionszusage nur unverbindlich in Aussicht gestellt wurde. Hier liege nämlich gar keine "Leistungszusage" vor. Anders sei die Situation, wenn zur Entstehung der Verpflichtung - nach Ablauf einer solchen "Vorschaltzeit" - eine weitere Willenserklärung des Arbeitgebers gar nicht mehr notwendig sei. Ohne Willenserklärung würde in diesem Sinne eine Versorgungsverpflichtung entstehen, wenn die Leistungszusage nach Ablauf der Vorschaltzeit "als erteilt gilt". Betrachte man den Normzweck des § 7 Abs 2 BPG, müssten derartige Vorschaltzeiten auf die Erfüllung der Wartezeit angerechnet werden (anderer Ansicht offenbar Petrovic, Pensionskassen-Betriebsvereinbarung und Vertragsmuster ZAS 1991, 91). § 7 Abs 2 BPG sei eine abschließende Regelung über zeitbezogene Wirksamkeitsvoraussetzungen. Dieser Zeitraum dürfe nicht durch eine Aufspaltung in Wartezeiten, Vorschaltzeiten, in ein Mindestalter oder in sonstige zeitbezogene Wirksamkeitsvoraussetzungen vervielfacht werden. Würde man solche Vorschaltzeiten generell, das heißt ohne Anrechnung auf die Wartezeit zulassen, könnte im Extremfall bei Abschluss des Arbeitsvertrages vereinbart werden, dass die Leistungszusage überhaupt erst im Leistungsfall (bei Erreichen des Pensionsalters) als erteilt gilt. Dadurch könnte man die Beschränkungen hinsichtlich der Wartezeit einfach umgehen. Dies widerspreche dem zwingenden Charakter des § 7 Abs 2 BPG (vgl § 19 BPG).Nach Paragraph 7, Absatz 2, BPG kann im Einzelvertrag vorgesehen werden, dass ein Rechtsanspruch auf Versorgungsleitungen erst nach Ablauf einer Frist eintreten soll. Diese Wartezeit bezieht sich auf das aufrechte Arbeitsverhältnis. Der Rechtsanspruch auf Leistung entsteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis während der vereinbarten Zeit ununterbrochen bestanden hat. Nach Ablauf der Wartezeit kann von einem Rechtsanspruch auf Anwartschaft gesprochen werden (Schrammel, Betriebspensionsgesetz 108). Anwartschaften auf eine Invaliditätspension werden im Falle eines Arbeitgeberwechsels zwar nicht unverfallbar, dürfen nach Ablauf der gesetzlich zulässigen Wartezeit im aufrechten Arbeitsverhältnis aber grundsätzlich nicht mehr widerrufen oder auf andere Art entzogen werden. Nach Schrammel (aaO 109) ist es zulässig, "Vorschaltzeiten" im laufenden Arbeitsverhältnis vergehen zu lassen, wenn seitens des Arbeitgebers eine Pensionszusage nur unverbindlich in Aussicht gestellt wurde. Hier liege nämlich gar keine "Leistungszusage" vor. Anders sei die Situation, wenn zur Entstehung der Verpflichtung - nach Ablauf einer solchen "Vorschaltzeit" - eine weitere Willenserklärung des

Arbeitgebers gar nicht mehr notwendig sei. Ohne Willenserklärung würde in diesem Sinne eine Versorgungsverpflichtung entstehen, wenn die Leistungszusage nach Ablauf der Vorschaltzeit "als erteilt gilt". Betrachte man den Normzweck des Paragraph 7, Absatz 2, BPG, müssten derartige Vorschaltzeiten auf die Erfüllung der Wartezeit angerechnet werden (anderer Ansicht offenbar Petrovic, Pensionskassen-Betriebsvereinbarung und Vertragsmuster ZAS 1991, 91). Paragraph 7, Absatz 2, BPG sei eine abschließende Regelung über zeitbezogene Wirksamkeitsvoraussetzungen. Dieser Zeitraum dürfe nicht durch eine Aufspaltung in Wartezeiten, Vorschaltzeiten, in ein Mindestalter oder in sonstige zeitbezogene Wirksamkeitsvoraussetzungen vervielfacht werden. Würde man solche Vorschaltzeiten generell, das heißt ohne Anrechnung auf die Wartezeit zulassen, könnte im Extremfall bei Abschluss des Arbeitsvertrages vereinbart werden, dass die Leistungszusage überhaupt erst im Leistungsfall (bei Erreichen des Pensionsalters) als erteilt gilt. Dadurch könnte man die Beschränkungen hinsichtlich der Wartezeit einfach umgehen. Dies widerspreche dem zwingenden Charakter des Paragraph 7, Absatz 2, BPG vergleiche Paragraph 19, BPG).

Petrovic (Pensionskassen-Betriebsvereinbarung und Vertragsmuster, ZAS 1991, 90, 93) vertritt - soweit ersichtlich, allerdings nicht zur direkten Leistungszusage - die Meinung, dass die Festsetzung sogenannter Vorschaltzeiten, soll heißen Zeiten der Betriebszugehörigkeit, die erst verstreichen müssen, ehe die Leistungszusage erteilt wird, zulässig sei.

Auch wenn Beriebspensionen erst nach längerer Zeit des Arbeitsverhältnisses anfallen, werden sie dem Arbeitnehmer wegen seiner Arbeitsleistung versprochen und beruhen daher auf den Arbeitsvertrag. Sie sind gewissermaßen ein aufgespartes "thesauriertes" Entgelt, das sich der einzelne Arbeitnehmer durch seine Tätigkeit und Loyalität gegenüber dem Betrieb erdient hat. Die Arbeitnehmer verzichten in Zeiten der Konjunktur auf einen für sie vielleicht vorteilhaften Wechsel des Arbeitsplatzes und sie erbringen ihre Arbeitsleistungen, um unter anderem auch eine Betriebspension für sich oder ihre Hinterbliebenen zu erhalten (RIS-Justiz RS0021639). Dieses Synallagma (RIS-Justiz RS0017784) gebietet, so wie von Schrammel (aaO) aufgezeigt, eine eher restriktive Auslegung des § 7 BPG. "Vorschaltzeiten" sind daher nur dann ohne Einfluss auf die gesetzlichen Höchstgrenzen der Wartezeit, wenn die Unverbindlichkeit einer erst später zu erteilenden Pensionszusage klar zum Ausdruck kommt. Im vorliegenden Fall kann entgegen der Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes nicht nur von einer bloß unverbindlichen Pensionszusage ausgegangen werden, sondern vielmehr von einer solchen, welche verbindlich erklärt wurde, jedoch unter der Bedingung, dass das Dienstverhältnis insgesamt länger als 6 Jahre dauern sollte (hinsichtlich der Einheitlichkeit des zunächst auf 1 Jahr befristet abgeschlossenen Angestelltenvertrages mit dem daran anschließenden Geschäftsführervertrag kann gemäß § 510 Abs 3 ZPO auf die diesbezüglich zutreffende Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes verwiesen werden). Der Wortlaut des § 12 des Geschäftsführervertrages ("wird das Dienstverhältnis für die Zeit ab 1. Jänner 1999 fortgesetzt, wird folgende Pensionszusage vereinbart: ....") spricht klar gegen die Auffassung des Klägers, dass überhaupt keine vom § 7 Abs 1 Z 2 BPG abweichende zeitliche Vereinbarung geschlossen werden sollte, zumal ein vom Vertragstext abweichender Parteiwille nicht hervorgekommen ist.Auch wenn Beriebspensionen erst nach längerer Zeit des Arbeitsverhältnisses anfallen, werden sie dem Arbeitnehmer wegen seiner Arbeitsleistung versprochen und beruhen daher auf den Arbeitsvertrag. Sie sind gewissermaßen ein aufgespartes "thesauriertes" Entgelt, das sich der einzelne Arbeitnehmer durch seine Tätigkeit und Loyalität gegenüber dem Betrieb erdient hat. Die Arbeitnehmer verzichten in Zeiten der Konjunktur auf einen für sie vielleicht vorteilhaften Wechsel des Arbeitsplatzes und sie erbringen ihre Arbeitsleistungen, um unter anderem auch eine Betriebspension für sich oder ihre Hinterbliebenen zu erhalten (RIS-Justiz RS0021639). Dieses Synallagma (RIS-Justiz RS0017784) gebietet, so wie von Schrammel (aaO) aufgezeigt, eine eher restriktive Auslegung des Paragraph 7, BPG. "Vorschaltzeiten" sind daher nur dann ohne Einfluss auf die gesetzlichen Höchstgrenzen der Wartezeit, wenn die Unverbindlichkeit einer erst später zu erteilenden Pensionszusage klar zum Ausdruck kommt. Im vorliegenden Fall kann entgegen der Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes nicht nur von einer bloß unverbindlichen Pensionszusage ausgegangen werden, sondern vielmehr von einer solchen, welche verbindlich erklärt wurde, jedoch unter der Bedingung, dass das Dienstverhältnis insgesamt länger als 6 Jahre dauern sollte (hinsichtlich der Einheitlichkeit des zunächst auf 1 Jahr befristet abgeschlossenen Angestelltenvertrages mit dem daran anschließenden Geschäftsführervertrag kann gemäß Paragraph 510, Absatz 3, ZPO auf die diesbezüglich zutreffende Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes verwiesen werden). Der Wortlaut des Paragraph 12, des Geschäftsführervertrages ("wird das Dienstverhältnis für die Zeit ab 1. Jänner 1999 fortgesetzt, wird folgende Pensionszusage vereinbart: ....") spricht klar gegen die Auffassung des Klägers, dass überhaupt keine vom Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 2, BPG abweichende zeitliche Vereinbarung geschlossen werden sollte, zumal ein vom Vertragstext abweichender Parteiwille nicht hervorgekommen ist.

Letztlich kann im vorliegenden Fall offen bleiben, ob, wie vom Erstgericht angenommen, eine Wartezeitverlängerung auf 6 Jahre und 1 Tag beabsichtigt war oder eine aufschiebend bedingte Wirksamkeit der Pensionszusage für den Fall der Verlängerung des Dienstverhältnisses über den 31. 12. 1998 hinaus. Als vom Gesetzgeber verpönt können nämlich nur solche Vereinbarungen (sei es auch von Bedingungen) angesehen werden, welche als Umgehung der gesetzlichen Höchstfrist des § 7 Abs 2 BPG von 10 Jahren zu beurteilen sind. Selbst dann, wenn § 12 des Geschäftsführervertrages so aufzufassen wäre, dass damit eine Bedingung, nämlich die der Fortsetzung des Dienstverhältnisses über den 31. 12. 1998 hinaus, gewollt war, somit die 5 Jahresfrist des § 7 Abs 1 Z 2 erst mit 1. 1. 1999 zu laufen begänne und daher eine unzulässige Gesamtfrist von 11 Jahren (6 Jahre Dienstverhältnis vor Eintritt der Bedingung plus 5 Jahre ab diesem Zeitpunkt) vorgesehen wäre, würde dies nicht zur Gesamtnichtigkeit der Befristung führen. Vereinbarungen, die längere Wartezeiten vorsehen, sind nämlich nur insoweit unwirksam, als die Obergrenzen des § 7 Abs 2 BPG überschritten werden (Farny/Wöss Betriebspensionsgesetz, Pensionskassengesetz Erl 14 zu § 7 BPG). Wäre daher eine von Anfang an auf zu lange Zeit vereinbarte Wartezeit nur teilnichtig, würde dies auch für eine den selben Zweck erfüllende, von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängige bedingte Pensionszusage gelten, das heißt, dass für den Erwerb der Anwartschaft lediglich das Verstreichen des Zeitraums von maximal 10 Jahren erforderlich wäre. Die vorliegende Vereinbarung enthält somit keine absolut unzulässige Umgehung. Mangels des Ablaufs der zulässig gewillkürten Wartefrist konnte daher ein Anwartschaftsrecht des Klägers nicht entstehen.Letztlich kann im vorliegenden Fall offen bleiben, ob, wie vom Erstgericht angenommen, eine Wartezeitverlängerung auf 6 Jahre und 1 Tag beabsichtigt war oder eine aufschiebend bedingte Wirksamkeit der Pensionszusage für den Fall der Verlängerung des Dienstverhältnisses über den 31. 12. 1998 hinaus. Als vom Gesetzgeber verpönt können nämlich nur solche Vereinbarungen (sei es auch von Bedingungen) angesehen werden, welche als Umgehung der gesetzlichen Höchstfrist des Paragraph 7, Absatz 2, BPG von 10 Jahren zu beurteilen sind. Selbst dann, wenn Paragraph 12, des Geschäftsführervertrages so aufzufassen wäre, dass damit eine Bedingung, nämlich die der Fortsetzung des Dienstverhältnisses über den 31. 12. 1998 hinaus, gewollt war, somit die 5 Jahresfrist des Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 2, erst mit 1. 1. 1999 zu laufen begänne und daher eine unzulässige Gesamtfrist von 11 Jahren (6 Jahre Dienstverhältnis vor Eintritt der Bedingung plus 5 Jahre ab diesem Zeitpunkt) vorgesehen wäre, würde dies nicht zur Gesamtnichtigkeit der Befristung führen. Vereinbarungen, die längere Wartezeiten vorsehen, sind nämlich nur insoweit unwirksam, als die Obergrenzen des Paragraph 7, Absatz 2, BPG überschritten werden (Farny/Wöss Betriebspensionsgesetz, Pensionskassengesetz Erl 14 zu Paragraph 7, BPG). Wäre daher eine von Anfang an auf zu lange Zeit vereinbarte Wartezeit nur teilnichtig, würde dies auch für eine den selben Zweck erfüllende, von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängige bedingte Pensionszusage gelten, das heißt, dass für den Erwerb der Anwartschaft lediglich das Verstreichen des Zeitraums von maximal 10 Jahren erforderlich wäre. Die vorliegende Vereinbarung enthält somit keine absolut unzulässige Umgehung. Mangels des Ablaufs der zulässig gewillkürten Wartefrist konnte daher ein Anwartschaftsrecht des Klägers nicht entstehen.

Die vom Kläger erstmals in der Revision vorgebrachten Argumente, wonach er zufriedenstellend gearbeitet habe, sohin der für ihn negative Aufsichtsratsbeschluss und die Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses treuwidrig erfolgt seien, sind als unzulässige Neuerung (§ 504 Abs 1 ZPO) unbeachtlich.Die vom Kläger erstmals in der Revision vorgebrachten Argumente, wonach er zufriedenstellend gearbeitet habe, sohin der für ihn negative Aufsichtsratsbeschluss und die Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses treuwidrig erfolgt seien, sind als unzulässige Neuerung (Paragraph 504, Absatz eins, ZPO) unbeachtlich.

Die Kostenentscheidung gründet auf §§ 41, 50 Abs 1 ZPO.Die Kostenentscheidung gründet auf Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

Textnummer

E73881

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2004:009OBA00027.04T.0707.000

Im RIS seit

06.08.2004

Zuletzt aktualisiert am

14.05.2012

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