

TE OGH 2003/2/13 8ObA64/02y

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 13.02.2003

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden sowie die Senatspräsidentin des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und den Hofrat des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer sowie durch die fachkundigen Laienrichter Prof. Dr. Elmar Peterlunger und Robert Hauser als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Mag. Manfred B*****, vertreten durch Reinhard Pitschmann und Dr. Rainer Santner, Rechtsanwälte in Feldkirch, wider die beklagte Partei G***** AG, *****, vertreten durch Mag. Christoph Dorner und Dr. Bertram Grass, Rechtsanwälte in Bregenz, wegen (restlich) Feststellung (Revisionsinteresse EUR 14.534,57), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 11. Dezember 2001, GZ 15 Ra 74/01x-19, mit dem infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Feldkirch als Arbeits- und Sozialgericht vom 31. Mai 2001, GZ 34 Cga 49/01v-9, bestätigt wurde, zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 875,34 (darin EUR 145,89 USt) bestimmten Kosten der Revisionsbeantwortung binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der am 12. 1. 1951 geborene Kläger stand zur beklagten Partei vom 1. 1. 1978 bis 30. 6. 2000 in einem Dienstverhältnis, das durch eine vom Kläger erklärte Kündigung endete.

Der Kläger hatte von der beklagten Partei im Rahmen eines Sondervertrages, der ein Standardvertrag für vergleichbare Mitarbeiter war, mit Schreiben vom 13. 7. 1992 eine Pensionszusage erhalten, die unter anderem folgenden Inhalt aufweist:

"1. Diese Pensionszusage gilt für den Fall, dass Ihr Dienstverhältnis nach Vollendung von mindestens zehn effektiven Dienstjahren bei unserer Gesellschaft aufgelöst wird, ohne dass im Zeitpunkt seiner Auflösung ein Tatbestand vorliegt, der uns zu einer vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses nach § 27 AngG berechtigen würde."1. Diese Pensionszusage gilt für den Fall, dass Ihr Dienstverhältnis nach Vollendung von mindestens zehn effektiven Dienstjahren bei unserer Gesellschaft aufgelöst wird, ohne dass im Zeitpunkt seiner Auflösung ein Tatbestand vorliegt, der uns zu einer vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses nach Paragraph 27, AngG berechtigen würde.

2. Ihnen selbst gebührt Pension,

wenn Ihr Dienstvertrag wegen einer vom Sozialversicherungsträger anerkannten Berufsunfähigkeit oder nach Vollendung Ihres 65. Lebensjahres oder Ihres 45. bei der Gesellschaft effektiv absolvierten Dienstjahres aufgelöst wird, gleichgültig, ob die Kündigung durch uns oder durch Sie erfolgt;

oder wenn das Dienstverhältnis von uns gekündigt wird, ohne dass vorstehende Voraussetzungen gegeben sind, nachdem Sie das 60. Lebensjahr und Ihr 20. effektives Dienstjahr bei unserer Gesellschaft vollendet haben."

Hinsichtlich des Inhalts, insbesondere der Anspruchsvoraussetzungen, gab es zwischen den Streitparteien keinerlei Gespräche. Im Zuge der Auflösung des Dienstverhältnisses machte der Kläger der beklagten Partei den Vorschlag, die ihm aus der Pensionszusage erwachsenen Anwartschaften abzulösen. Die beklagte Partei stellte sich auf den Standpunkt, dass dem Kläger überhaupt kein Pensionsanspruch zustehe.

Die Rechtssache betrifft einen vertraglichen Ruhegenuss, sodass die Revision nach § 46 Abs 3 Z 3 ASGG jedenfalls zulässig ist. Da die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichtes, das in Bestätigung des Ersturteils das Klagebegehren auf Feststellung, dass dem Kläger gegenüber der beklagten Partei aus der Pensionszusage eine Anwartschaft auf Pensionsleistung ab Erreichung des 65. Lebensjahres zukomme, abwies, zutreffend ist, genügt es auf diese zu verweisen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die Rechtssache betrifft einen vertraglichen Ruhegenuss, sodass die Revision nach Paragraph 46, Absatz 3, Ziffer 3, ASGG jedenfalls zulässig ist. Da die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichtes, das in Bestätigung des Ersturteils das Klagebegehren auf Feststellung, dass dem Kläger gegenüber der beklagten Partei aus der Pensionszusage eine Anwartschaft auf Pensionsleistung ab Erreichung des 65. Lebensjahres zukomme, abwies, zutreffend ist, genügt es auf diese zu verweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Rechtliche Beurteilung

Den Revisionsausführungen, die keine neuen Aspekte aufweisen, ist nochmals entgegenzuhalten, dass die Pensionszusage der beklagten Partei keine "für den Arbeitnehmer günstigere Vereinbarung" iSd § 7 Abs 1 BPG darstellt. Den Revisionsausführungen, die keine neuen Aspekte aufweisen, ist nochmals entgegenzuhalten, dass die Pensionszusage der beklagten Partei keine "für den Arbeitnehmer günstigere Vereinbarung" iSd Paragraph 7, Absatz eins, BPG darstellt.

Zutreffend sind die Vorinstanzen davon ausgegangen, dass der gegenständliche Pensionsvertrag von 1992 eine direkte Leistungszusage der Dienstgeberin im Sinn des § 2 Z 2 BPG enthält und daher voll dem Betriebspensionsgesetz unterliegt. Da der Arbeitgeber ohne Sondervereinbarung überhaupt nicht zur Leistung einer Betriebspension verpflichtet ist, kann er sich die Leistung allgemein oder unter bestimmten Voraussetzungen vorbehalten. Mangels einer für den Arbeitnehmer günstigeren Vereinbarung tritt die Unverfallbarkeit von Anwartschaften aus direkten Pensionszusagen nur unter dem in § 7 Abs 1 BPG genannten Voraussetzungen ein. Z 1 dieser Bestimmung sieht vor, dass die Unverfallbarkeit von Anwartschaften nur dann eintritt, wenn das Arbeitsverhältnis (ua) nicht durch Arbeitnehmerkündigung endet. Daraus folgt, dass eine Vereinbarung, wonach eine Arbeitnehmerkündigung den Verfall von Anwartschaften nach sich ziehen soll, grundsätzlich zulässig ist. Eine Pensionszusage, die keine gegenteilige (positive) Vereinbarung enthält, unterliegt der gesetzlichen Regelung des § 7 Abs 1 BPG; daher verfallen in einem solchen Fall bei Selbstkündigung derartige Anwartschaften (Schrammel BPG 111, 114 f; Farny/Wöss BPG, PKG 122, 123 f). Zutreffend sind die Vorinstanzen davon ausgegangen, dass der gegenständliche Pensionsvertrag von 1992 eine direkte Leistungszusage der Dienstgeberin im Sinn des Paragraph 2, Ziffer 2, BPG enthält und daher voll dem Betriebspensionsgesetz unterliegt. Da der Arbeitgeber ohne Sondervereinbarung überhaupt nicht zur Leistung einer Betriebspension verpflichtet ist, kann er sich die Leistung allgemein oder unter bestimmten Voraussetzungen vorbehalten. Mangels einer für den Arbeitnehmer günstigeren Vereinbarung tritt die Unverfallbarkeit von Anwartschaften aus direkten Pensionszusagen nur unter dem in Paragraph 7, Absatz eins, BPG genannten Voraussetzungen ein. Ziffer eins, dieser Bestimmung sieht vor, dass die Unverfallbarkeit von Anwartschaften nur dann eintritt, wenn das Arbeitsverhältnis (ua) nicht durch Arbeitnehmerkündigung endet. Daraus folgt, dass eine Vereinbarung, wonach eine Arbeitnehmerkündigung den Verfall von Anwartschaften nach sich ziehen soll, grundsätzlich zulässig ist. Eine Pensionszusage, die keine gegenteilige (positive) Vereinbarung enthält, unterliegt der gesetzlichen Regelung des Paragraph 7, Absatz eins, BPG; daher verfallen in einem solchen Fall bei Selbstkündigung derartige Anwartschaften (Schrammel BPG 111, 114 f; Farny/Wöss BPG, PKG 122, 123 f).

Nach ständiger oberstgerichtlicher Rechtsprechung handelt es sich bei der Betriebspension um Entgelt aus dem Arbeitsverhältnis. Es liegt keine einseitige Verpflichtung des Arbeitgebers vor. Eine derartige individuelle

Pensionsvereinbarung ist vielmehr ein zweiseitiges verbindliches, entgeltliches Rechtsgeschäft, welches nach den §§ 914, 915 zweiter Halbsatz ABGB auszulegen ist. Die aus einer Erklärung abzuleitenden Rechtsfolgen sind nicht danach zu beurteilen, was der Erklärende sagen wollte oder was der Erklärungsempfänger darunter verstanden hat, sondern danach, wie die Erklärung bei objektiver Beurteilung der Sachlage zu verstehen war, zumal ein gemeinsamer abweichender Parteiwille nicht einmal behauptet wurde (RIS-Justiz RS0014205, insbes 9 ObA 7/01x). Zutreffend ging das Berufungsgericht davon aus, dass die Betriebspensionszusage hinreichend eindeutig ist, sodass für die Anwendung des § 915 zweiter Fall ABGB kein Raum bleibt (RIS-Justiz RS0017752; zuletzt 8 ObA 160/99h, 9 Ob 286/00z). Der Kläger, der die Feststellung begehrt, dass ihm eine Betriebspension ab Vollendung des 65. Lebensjahres zustehen soll, will die Betriebspensionszusage der beklagten Partei dahingehend verstanden wissen, dass Voraussetzung seines Betriebspensionsanspruches lediglich ist, dass er mindestens zehn effektive Dienstjahre bei der beklagten Partei zurückgelegt hat (was zutrifft) und zur Zeit der Auflösung des Dienstverhältnisses kein Grund vorlag, der die beklagte Partei zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses nach § 27 AngG berechtigt hätte (was die beklagte Partei nie behauptet hat), dass es aber für seine Betriebspensionsanwartschaft gleichgültig ist, ob er gekündigt hat oder gekündigt wurde. Nach ständiger oberstgerichtlicher Rechtsprechung handelt es sich bei der Betriebspension um Entgelt aus dem Arbeitsverhältnis. Es liegt keine einseitige Verpflichtung des Arbeitgebers vor. Eine derartige individuelle Pensionsvereinbarung ist vielmehr ein zweiseitiges verbindliches, entgeltliches Rechtsgeschäft, welches nach den Paragraphen 914., 915 zweiter Halbsatz ABGB auszulegen ist. Die aus einer Erklärung abzuleitenden Rechtsfolgen sind nicht danach zu beurteilen, was der Erklärende sagen wollte oder was der Erklärungsempfänger darunter verstanden hat, sondern danach, wie die Erklärung bei objektiver Beurteilung der Sachlage zu verstehen war, zumal ein gemeinsamer abweichender Parteiwille nicht einmal behauptet wurde (RIS-Justiz RS0014205, insbes 9 ObA 7/01x). Zutreffend ging das Berufungsgericht davon aus, dass die Betriebspensionszusage hinreichend eindeutig ist, sodass für die Anwendung des Paragraph 915, zweiter Fall ABGB kein Raum bleibt (RIS-Justiz RS0017752; zuletzt 8 ObA 160/99h, 9 Ob 286/00z). Der Kläger, der die Feststellung begehrt, dass ihm eine Betriebspension ab Vollendung des 65. Lebensjahres zustehen soll, will die Betriebspensionszusage der beklagten Partei dahingehend verstanden wissen, dass Voraussetzung seines Betriebspensionsanspruches lediglich ist, dass er mindestens zehn effektive Dienstjahre bei der beklagten Partei zurückgelegt hat (was zutrifft) und zur Zeit der Auflösung des Dienstverhältnisses kein Grund vorlag, der die beklagte Partei zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses nach Paragraph 27, AngG berechtigt hätte (was die beklagte Partei nie behauptet hat), dass es aber für seine Betriebspensionsanwartschaft gleichgültig ist, ob er gekündigt hat oder gekündigt wurde.

Anderes als in der vom Revisionswerber zitierten Entscheidung des Oberlandesgerichtes Wien vom 23. 8. 1996, 9 Ra 84/96f = ARD 4841/41/97, kann bei der Gesamtbetrachtung die hier zu beurteilende Betriebspensionsvereinbarung - auch unter Berücksichtigung des Umstandes, dass dem Kläger das Recht auf berufliche Mobilität zusteht - nicht dahin ausgelegt werden, dass dieser bei Selbstkündigung seine Anwartschaft auf den Leistungsanspruch behält und nur der Anfallszeitpunkt bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres hinaus geschoben wird. Aus P 2 ergibt sich nämlich deutlich, dass eine Betriebspension bei Selbstkündigung durch den Arbeitnehmer nur dann gebührt, wenn er 65 Jahre alt ist oder 45 effektive Dienstjahre bei der beklagten Partei verbracht hat, was auf den Kläger nicht zutrifft; er war zur Zeit seiner Kündigung erst 49 Jahre alt und hatte 22 Dienstjahre aufzuweisen. Früher sollte ihm eine Betriebspension nur bei Kündigung durch den Arbeitgeber und zwar nur unter bestimmten Voraussetzungen zustehen; ob diese im P 2 Abs 2 genannten Voraussetzungen nicht zu eng und ungültig sind, weil der Arbeitgeber dadurch das einseitige Recht erhalten würde, eine bereits erworbene Pensionsanwartschaft durch Kündigung zunichte zu machen, braucht hier nicht geprüft zu werden, weil kein Fall der Dienstgeberkündigung vorliegt. Vorliegendenfalls können die Anspruchsvoraussetzungen nach P 1 und 2 der Betriebspensionszusage nur kumulativ verstanden werden, weil anderenfalls einem Arbeitnehmer unabhängig von der Dauer des bestehenden Dienstverhältnisses, auch wenn es nur ganz kurz gedauert hätte, eine Betriebspension gebühren würde, sofern es nur nach Ende des 65. Lebensjahres aufgelöst würde; dies würde aber eklatant dem Zweck der Pensionszusage (8 Ob 11/98w = ARD 4991/3/98) widersprechen, einen Ruhegenuss nur bei langer Betriebszugehörigkeit zu gewähren. Anderes als in der vom Revisionswerber zitierten Entscheidung des Oberlandesgerichtes Wien vom 23. 8. 1996, 9 Ra 84/96f = ARD 4841/41/97, kann bei der Gesamtbetrachtung die hier zu beurteilende Betriebspensionsvereinbarung - auch unter Berücksichtigung des Umstandes, dass dem Kläger das Recht auf berufliche Mobilität zusteht - nicht dahin ausgelegt werden, dass dieser bei Selbstkündigung seine Anwartschaft auf den Leistungsanspruch behält und nur der Anfallszeitpunkt bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres hinaus geschoben wird. Aus P 2 ergibt sich nämlich deutlich,

dass eine Betriebspension bei Selbstkündigung durch den Arbeitnehmer nur dann gebührt, wenn er 65 Jahre alt ist oder 45 effektive Dienstjahre bei der beklagten Partei verbracht hat, was auf den Kläger nicht zutrifft; er war zur Zeit seiner Kündigung erst 49 Jahre alt und hatte 22 Dienstjahre aufzuweisen. Früher sollte ihm eine Betriebspension nur bei Kündigung durch den Arbeitgeber und zwar nur unter bestimmten Voraussetzungen zustehen; ob diese im P 2 Absatz 2, genannten Voraussetzungen nicht zu eng und ungültig sind, weil der Arbeitgeber dadurch das einseitige Recht erhalten würde, eine bereits erworbene Pensionsanwartschaft durch Kündigung zunichte zu machen, braucht hier nicht geprüft zu werden, weil kein Fall der Dienstgeberkündigung vorliegt. Vorliegendenfalls können die Anspruchsvoraussetzungen nach P 1 und 2 der Betriebspensionszusage nur kumulativ verstanden werden, weil anderenfalls einem Arbeitnehmer unabhängig von der Dauer des bestehenden Dienstverhältnisses, auch wenn es nur ganz kurz gedauert hätte, eine Betriebspension gebühren würde, sofern es nur nach Ende des 65. Lebensjahres aufgelöst würde; dies würde aber eklatant dem Zweck der Pensionszusage (8 Ob 11/98w = ARD 4991/3/98) widersprechen, einen Ruhegenuss nur bei langer Betriebszugehörigkeit zu gewähren.

Die Betriebspensionsvereinbarung normiert daher keine günstigere Bestimmung für die Unverfallbarkeit als sie § 7 Abs 1 BPG vorsieht. Sie ist vielmehr im Einklang mit dieser Bestimmung dahin zu lesen, dass Selbstkündigung des Arbeitnehmers der Eintritt der Unverfallbarkeit verhindert wurde und die Anwartschaft auf die Betriebspension daher verfallen ist (Schrammel aaO 111; Farny/Wöss aaO 123). Die Betriebspensionsvereinbarung normiert daher keine günstigere Bestimmung für die Unverfallbarkeit als sie Paragraph 7, Absatz eins, BPG vorsieht. Sie ist vielmehr im Einklang mit dieser Bestimmung dahin zu lesen, dass Selbstkündigung des Arbeitnehmers der Eintritt der Unverfallbarkeit verhindert wurde und die Anwartschaft auf die Betriebspension daher verfallen ist (Schrammel aaO 111; Farny/Wöss aaO 123).

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 41, 50 ZPO. Die Kostenentscheidung beruht auf den Paragraphen 41,, 50 ZPO.

Anmerkung

E68424 8ObA64.02y

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2003:008OBA00064.02Y.0213.000

Dokumentnummer

JJT_20030213_OGH0002_008OBA00064_02Y0000_000

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