jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2002/5/8 9ObA78/02i

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 08.05.2002

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Helmut Stöcklmayer und DI Walter Holzer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Karlheinz R*****, dzt. ohne Beschäftigung, *****, vertreten durch Dr. Georg Grießer ua, Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagten Parteien

1) V***** reg. Genossenschaft mbH, ***** , 2) V*****Pensionskassen AG, ***** , vertreten durch Dr. Bernhard Hainz, Rechtsanwalt in Wien, wegen Feststellung, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 16. November 2001, GZ 10 Ra 328/01f-12, womit über Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 11. Juni 2001, GZ 8 Cga 186/00f-7, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den Beschluss

gefasst:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die Entscheidungen der Vorinstanzen werden aufgehoben. Die Arbeitsrechtssache wird zur Verfahrensergänzung und neuerlichen Entscheidung an das Erstgericht zurückverwiesen.

Die Kosten des Rechtsmittelverfahrens sind weitere Verfahrenskosten.

Text

Begründung:

Nachdem der Kläger vom 1. 6. 1978 bis zum 31. 8. 1985 bei einem anderen Institut der V*****-Gruppe beschäftigt war, trat er am 2. 12. 1985 in die Dienste der Beklagten. Sein Dienstverhältnis, auf das der Kollektivvertrag für die Angestellten der gewerblichen Kreditgenossenschaften vom 5. 5. 1966 (in der Folge. KV) zur Anwendung gelangt, wurde von der Beklagten zum 31. 10. 1997 gekündigt.

Der KV normiert in seinem § 19 (= § 18 der bis 30. 11. 1996 geltenden Fassung [in der Folge: KV alt]) einen Anspruch des Dienstnehmers auf einen Pensionszuschuss zur Alters-, Witwen- oder Waisenpension, der nach 20 pensionsanrechenbaren Dienstjahren "entsteht". Für den Pensionszuschuss anrechenbar gelten alle Dienstzeiten, die ab dem vollendeten 20. Lebensjahr in der Volksbank abgeleistet wurde; sonstige Zeiten (in anderen Kreditinstituten, Studium, Wehrdienst usw) können angerechnet werden (§ 20 KV = § 19 KV alt). Nach § 22 KV (§ 21 KV alt) wird der Zuschuss dadurch ermittelt, dass eine Gesamtpension derart errechnet wird, dass insgesamt nach dem 20. anrechenbaren Dienstjahr 42 % der Bemessungsgrundlage erreicht werden. Dieser Prozentsatz erhöht sich für die weiteren 20 Dienstjahre um je 1,9 %, sodass mit dem vollendeten 40. Dienstjahr 80 % der Bemessungsgrundlage

erreicht werden. Von dieser Gesamtpension werden die Leistungen aus der gesetzlichen Sozialversicherung im Ausmaß der pensionsanrechenbaren Dienstjahre abgezogen. Mit 1. 12. 1996 wurde das kollektivvertragliche Pensionsrecht im V*****sektor tiefgreifend verändert. Unter anderem wurde für jene Dienstnehmer, die zum 1. 7. 1996 in einem ungekündigten Dienstverhältnis standen und weniger als 20 anrechenbare Dienstjahre hatten, in Abschnitt B 2 der Pensionsordnung des KV eine Pensionskassenzusage geschaffen.Der KV normiert in seinem Paragraph 19, (= Paragraph 18, der bis 30. 11. 1996 geltenden Fassung [in der Folge: KV alt]) einen Anspruch des Dienstnehmers auf einen Pensionszuschuss zur Alters-, Witwen- oder Waisenpension, der nach 20 pensionsanrechenbaren Dienstjahren "entsteht". Für den Pensionszuschuss anrechenbar gelten alle Dienstzeiten, die ab dem vollendeten 20. Lebensjahr in der Volksbank abgeleistet wurde; sonstige Zeiten (in anderen Kreditinstituten, Studium, Wehrdienst usw) können angerechnet werden (Paragraph 20, KV = Paragraph 19, KV alt). Nach Paragraph 22, KV (Paragraph 21, KV alt) wird der Zuschuss dadurch ermittelt, dass eine Gesamtpension derart errechnet wird, dass insgesamt nach dem 20. anrechenbaren Dienstjahr 42 % der Bemessungsgrundlage erreicht werden. Dieser Prozentsatz erhöht sich für die weiteren 20 Dienstjahre um je 1,9 %, sodass mit dem vollendeten 40. Dienstjahr 80 % der Bemessungsgrundlage erreicht werden. Von dieser Gesamtpension werden die Leistungen aus der gesetzlichen Sozialversicherung im Ausmaß der pensionsanrechenbaren Dienstjahre abgezogen. Mit 1. 12. 1996 wurde das kollektivvertragliche Pensionsrecht im V*****sektor tiefgreifend verändert. Unter anderem wurde für jene Dienstnehmer, die zum 1. 7. 1996 in einem ungekündigten Dienstverhältnis standen und weniger als 20 anrechenbare Dienstjahre hatten, in Abschnitt B 2 der Pensionsordnung des KV eine Pensionskassenzusage geschaffen.

Nach § 46 Abs 1 des KV ist der Dienstgeber verpflichtet, für alle Dienstnehmer, die zum 1. 7. 1996 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit dem Dienstgeber gestanden sind und zu diesem Stichtag eine pensionsanrechenbare Dienstzeit gemäß § 20 von weniger als 20 Dienstjahren beim Dienstgeber verbracht haben, Beiträge an die Pensionskasse zu leisten. Voraussetzung für die Leistung von Beiträgen ist nach § 46 Abs 2 KV außerdem, dass mindestens fünf Jahre in einem Dienstverhältnis mit dem Dienstgeber verbracht wurden; nicht beim Dienstgeber verbrachte Dienstzeiten oder sonstige Zeiten werden dann auf die Erfüllung der Wartezeit angerechnet, wenn dies vom Dienstgeber ausdrücklich und schriftlich erklärt wird. Der Kläger gehört daher zu jenem Personenkreis, für den nach § 46 des KV Pensionskassenbeiträge zu leisten sind.Nach Paragraph 46, Absatz eins, des KV ist der Dienstgeber verpflichtet, für alle Dienstnehmer, die zum 1. 7. 1996 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit dem Dienstgeber gestanden sind und zu diesem Stichtag eine pensionsanrechenbare Dienstzeit gemäß Paragraph 20, von weniger als 20 Dienstjahren beim Dienstgeber verbracht haben, Beiträge an die Pensionskasse zu leisten. Voraussetzung für die Leistung von Beiträgen ist nach Paragraph 46, Absatz 2, KV außerdem, dass mindestens fünf Jahre in einem Dienstverhältnis mit dem Dienstgeber verbracht wurden; nicht beim Dienstgeber verbrachte Dienstzeiten oder sonstige Zeiten werden dann auf die Erfüllung der Wartezeit angerechnet, wenn dies vom Dienstgeber ausdrücklich und schriftlich erklärt wird. Der Kläger gehört daher zu jenem Personenkreis, für den nach Paragraph 46, des KV Pensionskassenbeiträge zu leisten sind.

§ 52 KV regelt die Unverfallbarkeit von Anwartschaften. Danach tritt die Unverfallbarkeit der Dienstgeberbeiträge und des Übertragungsbetrages gemäß § 54 KV (dazu siehe gleich) "erst nach Ablauf eines Zeitraums von fünf Jahren ab Beginn der Beitragszahlung des Dienstgebers für den Dienstnehmer, spätestens jedoch nach 20 pensionsanrechenbaren Dienstjahren gemäß § 20 KV an die Pensionskasse ein, es sei denn, das Dienstverhältnis endet durch Entlassung gemäß § 27 AngG oder der Mitarbeiter kündigt selbst das Dienstverhältnis".Paragraph 52, KV regelt die Unverfallbarkeit von Anwartschaften. Danach tritt die Unverfallbarkeit der Dienstgeberbeiträge und des Übertragungsbetrages gemäß Paragraph 54, KV (dazu siehe gleich) "erst nach Ablauf eines Zeitraums von fünf Jahren ab Beginn der Beitragszahlung des Dienstgebers für den Dienstnehmer, spätestens jedoch nach 20 pensionsanrechenbaren Dienstjahren gemäß Paragraph 20, KV an die Pensionskasse ein, es sei denn, das Dienstverhältnis endet durch Entlassung gemäß Paragraph 27, AngG oder der Mitarbeiter kündigt selbst das Dienstverhältnis".

§ 54 KV hält fest, dass durch Abschnitt B 2 des Kollektivvertrages zum Abschlussstichtag des Pensionskassenvertrages die Übernahme von Pensionszusagen durch die Pensionskasse im Rahmen des § 48 PKG ermöglicht wird. Ferner wird in dieser Bestimmung normiert, dass die Übertragung durch Einzahlung des Deckungserfordernisses erfolgt und daher der Dienstgeber verpflichtet ist, die jeweilige steuerrechtlich gebildete Pensionsrückstellung für jene Dienstnehmer, die zu Vertragsbeginn des Pensionskassenvertrages die Voraussetzungen für die Leistung von Dienstgeberbeiträgen

gemäß § 46 erfüllen, an die Zweitbeklagte einzuzahlen.Paragraph 54, KV hält fest, dass durch Abschnitt B 2 des Kollektivvertrages zum Abschlussstichtag des Pensionskassenvertrages die Übernahme von Pensionszusagen durch die Pensionskasse im Rahmen des Paragraph 48, PKG ermöglicht wird. Ferner wird in dieser Bestimmung normiert, dass die Übertragung durch Einzahlung des Deckungserfordernisses erfolgt und daher der Dienstgeber verpflichtet ist, die jeweilige steuerrechtlich gebildete Pensionsrückstellung für jene Dienstnehmer, die zu Vertragsbeginn des Pensionskassenvertrages die Voraussetzungen für die Leistung von Dienstgeberbeiträgen gemäß Paragraph 46, erfüllen, an die Zweitbeklagte einzuzahlen.

Der Kläger begehrt mit seiner Klage

1) gegenüber beiden Beklagten die Feststellung, dass er bei Eintritt des Leistungsfalles aufgrund des Alters einen gemäß § 5 Abs 2 Z 1 BPG errechneten Anspruch auf eine Teilleistung besitze, der sich aus dem gemäß § 54 des Kollektivvertrages für gewerbliche Kreditgenossenschaften zu errechnenden und mit 1. 12. 1996 zu zahlenden Deckungserfordernis ergebe;1) gegenüber beiden Beklagten die Feststellung, dass er bei Eintritt des Leistungsfalles aufgrund des Alters einen gemäß Paragraph 5, Absatz 2, Ziffer eins, BPG errechneten Anspruch auf eine Teilleistung besitze, der sich aus dem gemäß Paragraph 54, des Kollektivvertrages für gewerbliche Kreditgenossenschaften zu errechnenden und mit 1. 12. 1996 zu zahlenden Deckungserfordernis ergebe;

2) die Feststellung, dass die zweitbeklagte (gemeint: erstbeklagte) Partei im Umfang des zu Punkt 1 dargestellten Anspruchs dem Kläger dafür hafte, dass sie ihrer Verpflichtung gemäß § 54 des Kollektivvertrages für gewerbliche Kreditgenossenschaften nachkomme und es durch Einzahlung des Deckungserfordernisses bis 1. 12. 1996 an die zweitbeklagte Partei ermögliche, dass die dem Kläger gegenüber bestehende direkte Leistungszulage an die zweitbeklagte Partei gemäß § 48 PKG übertragen werde.2) die Feststellung, dass die zweitbeklagte (gemeint: erstbeklagte) Partei im Umfang des zu Punkt 1 dargestellten Anspruchs dem Kläger dafür hafte, dass sie ihrer Verpflichtung gemäß Paragraph 54, des Kollektivvertrages für gewerbliche Kreditgenossenschaften nachkomme und es durch Einzahlung des Deckungserfordernisses bis 1. 12. 1996 an die zweitbeklagte Partei ermögliche, dass die dem Kläger gegenüber bestehende direkte Leistungszulage an die zweitbeklagte Partei gemäß Paragraph 48, PKG übertragen werde.

Der Kläger bringt dazu im Wesentlichen vor, dass ihm aufgrund des KV nach 20 pensionsanrechenbaren Dienstjahren ein Alterspensionszuschuss zustehe. Sein Arbeitsverhältnis sei gekündigt worden, als er eine anrechenbare Dienstzeit von 19 Jahren und 2 Monaten aufgewiesen habe, sodass dadurch die Pensionsleistung habe vereitelt werden sollen. Auf Anfragen des Klägers an die beiden Beklagten, mit welcher Pensionsleistung er zu rechnen habe, habe sich die Erstbeklagte auf § 52 Abs 1 KV berufen, nach dem unverfallbare Anwartschaften erst nach Ablauf eines Zeitraums von 5 Jahren ab Beginn der Beitragszahlung an die Pensionskasse bzw. nach 20 pensionsanrechenbaren Dienstjahren entstünden. Diese Regelung verstoße gegen die Bestimmung des § 5 BPG, die vorsehe, dass eine 5-jährige Wartezeit nicht zulässig sei, wenn im Zeitpunkt einer allfälligen Übertragung von Anwartschaften in die Pensionskasse bereits ein Rechtsanspruch auf die Anwartschaften bestehe. Dies sei beim Kläger der Fall gewesen, weil es sich bei der im KV als Anspruchsvoraussetzung vorgesehenen Dienstzeit von 20 Jahren nicht um eine Wartezeit iS des Gesetzes handle. Im Übrigen sei dem Kläger nicht bekannt, ob die Erstbeklagte ihrer Verpflichtung zur Überweisung an die Zweitbeklagte gemäß § 48 PKG und § 54 KV nachgekommen sei. Habe die Erstbeklagte trotz der sie treffenden Verpflichtung keine Zahlung geleistet oder habe sie mit der Zweitbeklagten eine gesetzwidrige Vereinbarung getroffen, sei sie verpflichtet, die Pensionsleistung zu erbringen (§ 48 Abs 3 PKG) oder sie hafte aus dem Titel des Schadenersatzes. Da dem Kläger darüber keine Auskünfte erteilt worden seien, müsse er davon ausgehen, dass beide Beklagten infolge der bestehenden Verbindlichkeit oder aus dem Titel des Schadenersatzes zur Zahlung verpflichtet seien. Er habe daher ein rechtliches Interesse an den begehrten Feststellungen. Die Beklagten beantragten, die Klagebegehren abzuweisen. Dem Kläger sei kein unverfallbarer Anspruch entstanden. § 52 Abs 1 des KV verlange dafür Beitragszahlungen von 5 Jahren; für den Kläger seien aber erst ab 1996 Beiträge geleistet worden. Auch die 20jährige Wartezeit sei nicht erfüllt. Da das BPG auf alte Pensionszusagen nicht anzuwenden sei, sei die im KV normierte Frist von 20 Jahren unbedenklich.Der Kläger bringt dazu im Wesentlichen vor, dass ihm aufgrund des KV nach 20 pensionsanrechenbaren Dienstjahren ein Alterspensionszuschuss zustehe. Sein Arbeitsverhältnis sei gekündigt worden, als er eine anrechenbare Dienstzeit von 19 Jahren und 2 Monaten aufgewiesen habe, sodass dadurch die Pensionsleistung habe vereitelt werden sollen. Auf Anfragen des Klägers an die beiden Beklagten, mit welcher Pensionsleistung er zu rechnen habe, habe sich die Erstbeklagte auf Paragraph 52, Absatz eins, KV berufen, nach dem unverfallbare Anwartschaften

erst nach Ablauf eines Zeitraums von 5 Jahren ab Beginn der Beitragszahlung an die Pensionskasse bzw. nach 20 pensionsanrechenbaren Dienstjahren entstünden. Diese Regelung verstoße gegen die Bestimmung des Paragraph 5, BPG, die vorsehe, dass eine 5-jährige Wartezeit nicht zulässig sei, wenn im Zeitpunkt einer allfälligen Übertragung von Anwartschaften in die Pensionskasse bereits ein Rechtsanspruch auf die Anwartschaften bestehe. Dies sei beim Kläger der Fall gewesen, weil es sich bei der im KV als Anspruchsvoraussetzung vorgesehenen Dienstzeit von 20 Jahren nicht um eine Wartezeit iS des Gesetzes handle. Im Übrigen sei dem Kläger nicht bekannt, ob die Erstbeklagte ihrer Verpflichtung zur Überweisung an die Zweitbeklagte gemäß Paragraph 48, PKG und Paragraph 54, KV nachgekommen sei. Habe die Erstbeklagte trotz der sie treffenden Verpflichtung keine Zahlung geleistet oder habe sie mit der Zweitbeklagten eine gesetzwidrige Vereinbarung getroffen, sei sie verpflichtet, die Pensionsleistung zu erbringen (Paragraph 48, Absatz 3, PKG) oder sie hafte aus dem Titel des Schadenersatzes. Da dem Kläger darüber keine Auskünfte erteilt worden seien, müsse er davon ausgehen, dass beide Beklagten infolge der bestehenden Verbindlichkeit oder aus dem Titel des Schadenersatzes zur Zahlung verpflichtet seien. Er habe daher ein rechtliches Interesse an den begehrten Feststellungen. Die Beklagten beantragten, die Klagebegehren abzuweisen. Dem Kläger sei kein unverfallbarer Anspruch entstanden. Paragraph 52, Absatz eins, des KV verlange dafür Beitragszahlungen von 5 Jahren; für den Kläger seien aber erst ab 1996 Beiträge geleistet worden. Auch die 20jährige Wartezeit sei nicht erfüllt. Da das BPG auf alte Pensionszusagen nicht anzuwenden sei, sei die im KV normierte Frist von 20 Jahren unbedenklich.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab und vertrat folgende Rechtsauffassung:

Ob unverfallbare Anwartschaften vorliegen, richte sich nach § 5 PBG. Die dort als zulässig erachtete und im KV vereinbarte 5-jährige Wartezeit sei beim Kläger noch nicht abgelaufen. Sie gelte aber nicht, wenn im Zeitpunkt einer Übertragung einer Anwartschaft in die Pensionskasse bereits ein Rechtsanspruch auf diese Anwartschaft bestanden habe. Der KV gewähre einen Pensionsanspruch aber erst nach 20 pensionsanrechenbaren Dienstjahren. Diese Frist sei nach dem klaren Wortlaut des § 52 des KV als Wartezeit zu qualifizieren. Sie sei auch nach dem Inkrafttreten des BPG unbedenklich, weil gemäß Art V Abs 4 BPG in bestehenden Regelungen enthaltene längere Wartezeiten unberührt blieben.Ob unverfallbare Anwartschaften vorliegen, richte sich nach Paragraph 5, PBG. Die dort als zulässig erachtete und im KV vereinbarte 5-jährige Wartezeit sei beim Kläger noch nicht abgelaufen. Sie gelte aber nicht, wenn im Zeitpunkt einer Übertragung einer Anwartschaft in die Pensionskasse bereits ein Rechtsanspruch auf diese Anwartschaft bestanden habe. Der KV gewähre einen Pensionsanspruch aber erst nach 20 pensionsanrechenbaren Dienstjahren. Diese Frist sei nach dem klaren Wortlaut des Paragraph 52, des KV als Wartezeit zu qualifizieren. Sie sei auch nach dem Inkrafttreten des BPG unbedenklich, weil gemäß Art römisch fünf Absatz 4, BPG in bestehenden Regelungen enthaltene längere Wartezeiten unberührt blieben.

Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung. Es vertrat zunächst die Rechtsauffassung, dass sich der Kläger nicht darauf berufen könne, dass die Erstbeklagte mit der Kündigung versucht habe, das Entstehen eines Pensionsanspruchs zu verhindern. Er habe nämlich die Kündigung nicht nach § 105 ArbVG angefochten, sodass von der wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. 10. 1997 auszugehen sei. Damit habe aber der Kläger die zeitliche Anspruchsvoraussetzung von 20 pensionsanrechenbaren Dienstjahren nach § 19 Abs 1 KV nicht erfüllt.Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung. Es vertrat zunächst die Rechtsauffassung, dass sich der Kläger nicht darauf berufen könne, dass die Erstbeklagte mit der Kündigung versucht habe, das Entstehen eines Pensionsanspruchs zu verhindern. Er habe nämlich die Kündigung nicht nach Paragraph 105, ArbVG angefochten, sodass von der wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. 10. 1997 auszugehen sei. Damit habe aber der Kläger die zeitliche Anspruchsvoraussetzung von 20 pensionsanrechenbaren Dienstjahren nach Paragraph 19, Absatz eins, KV nicht erfüllt.

Nach § 5 Abs 1 BPG könne in einer Vereinbarung über die Errichtung einer betrieblichen Pensionskasse vorgesehen werden, dass die aus Arbeitgeberbeiträgen erworbene Anwartschaft erst nach Ablauf eines Zeitraums von höchstens fünf Jahren nach Beginn der Beitragszahlung des Arbeitgebers an die Pensionskasse unverfallbar werde. Von dieser Ermächtigung sei in § 52 Abs 1 des KV Gebrauch gemacht worden. § 5 Abs 1 BPG sehe allerdings auch vor, dass diese Frist nicht gelte, wenn im Zeitpunkt einer allfälligen Übertragung der einer Anwartschaft in die Pensionskasse bereits ein Rechtsanspruch auf diese Anwartschaft bestehe. Der Rechtsanspruch entstehe im gegenständlichen Fall jedoch gemäß § 19 KV erst nach 20 pensionsberechtigten Dienstjahren. Dies stehe mit § 52 Abs 1 KV in Übereinstimmung, wonach die Unverfallbarkeit spätestens nach 20 pensionsanrechenbaren Dienstjahren eintrete.Nach Paragraph 5, Absatz eins, BPG könne in einer Vereinbarung über die Errichtung einer betrieblichen Pensionskasse vorgesehen

werden, dass die aus Arbeitgeberbeiträgen erworbene Anwartschaft erst nach Ablauf eines Zeitraums von höchstens fünf Jahren nach Beginn der Beitragszahlung des Arbeitgebers an die Pensionskasse unverfallbar werde. Von dieser Ermächtigung sei in Paragraph 52, Absatz eins, des KV Gebrauch gemacht worden. Paragraph 5, Absatz eins, BPG sehe allerdings auch vor, dass diese Frist nicht gelte, wenn im Zeitpunkt einer allfälligen Übertragung der einer Anwartschaft in die Pensionskasse bereits ein Rechtsanspruch auf diese Anwartschaft bestehe. Der Rechtsanspruch entstehe im gegenständlichen Fall jedoch gemäß Paragraph 19, KV erst nach 20 pensionsberechtigten Dienstjahren. Dies stehe mit Paragraph 52, Absatz eins, KV in Übereinstimmung, wonach die Unverfallbarkeit spätestens nach 20 pensionsanrechenbaren Dienstjahren eintrete.

Gemäß § 7 Abs 2 BPG dürfe die Wartezeit zwar bei Zusagen auf Altersversorgung zehn Jahre nicht übersteigen. Nach der Übergangsbestimmung des Art V Abs 4 Z 1 BPG seien allerdings vor dem 1. 1. 1990 bestehende Regelungen über eine längere Wartezeit unberührt geblieben. Daraus ergebe sich die Wirksamkeit der kollektivvertraglichen Wartezeit von 20 Jahren, sodass die Anwartschaft des Klägers, der diese Wartezeit nicht erreicht habe, verfallbar geblieben sei.Gemäß Paragraph 7, Absatz 2, BPG dürfe die Wartezeit zwar bei Zusagen auf Altersversorgung zehn Jahre nicht übersteigen. Nach der Übergangsbestimmung des Art römisch fünf Absatz 4, Ziffer eins, BPG seien allerdings vor dem 1. 1. 1990 bestehende Regelungen über eine längere Wartezeit unberührt geblieben. Daraus ergebe sich die Wirksamkeit der kollektivvertraglichen Wartezeit von 20 Jahren, sodass die Anwartschaft des Klägers, der diese Wartezeit nicht erreicht habe, verfallbar geblieben sei.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision des Klägers mit dem Antrag, es im Sinne der Stattgebung der Klagebegehren abzuändern. Hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die Beklagten beantragten, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist im Sinne des darin enthaltenen Aufhebungsantrags berechtigt.

Beide Parteien beschäftigen sich im Revisionsverfahren primär mit der Frage, ob die in§ 19 KV enthaltene Anordnung, dass ein Anspruch auf Pensionszuschuss (erst) nach 20 pensionsanrechenbaren Dienstjahren entsteht, als Wartezeit iS § 7 Abs 3 BPG zu qualifizieren sei; diese Frage sei entscheidend dafür, ob zum Zeitpunkt der Übertragung der Anwartschaften des Klägers in die Pensionskasse bereits ein Rechtsanspruch auf diese Anwartschaften bestanden habe. Darauf kommt es aber nach Auffassung des Obersten Gerichtshofs aus folgenden Überlegungen nicht an:Beide Parteien beschäftigen sich im Revisionsverfahren primär mit der Frage, ob die in Paragraph 19, KV enthaltene Anordnung, dass ein Anspruch auf Pensionszuschuss (erst) nach 20 pensionsanrechenbaren Dienstjahren entsteht, als Wartezeit iS Paragraph 7, Absatz 3, BPG zu qualifizieren sei; diese Frage sei entscheidend dafür, ob zum Zeitpunkt der Übertragung der Anwartschaften des Klägers in die Pensionskasse bereits ein Rechtsanspruch auf diese Anwartschaften bestanden habe. Darauf kommt es aber nach Auffassung des Obersten Gerichtshofs aus folgenden Überlegungen nicht an:

§ 5 Abs 1 BPG hat - soweit hier von Interesse - folgenden WortlautParagraph 5, Absatz eins, BPG hat - soweit hier von Interesse - folgenden Wortlaut:

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles werden alle aus eigenen Beiträgen des Arbeitnehmers und Beiträgen des Arbeitgebers an eine Pensionskasse bisher erworbenen Anwartschaften auf Alters- und Hinberbliebenenversorgung unverfallbar. In der Vereinbarung nach § 3 (Anmerkung: Errichtung oder Beitritt zu einer Pensionskasse) kann vorgesehen werden, dass aus Arbeitgeberbeiträgen erworbene Anwartschaften erst nach Ablauf eines Zeitraumes von höchstens fünf Jahren nach Beginn der Beitragszahlung des Arbeitgebers an die Pensionskasse unverfallbar werden. Diese Frist gilt nicht, wenn im Zeitpunkt einer allfälligen Übertragung von Anwartschaften an die Pensionskasse bereits ein Rechtsanspruch auf diese Anwartschaften besteht .....". Der Gesetzgeber normiert daher als Grundsatz, dass alle durch Beiträge an eine Pensionskasse erworbenen Anwartschaften unverfallbar sind. Eine Ausnahme davon lässt er nur insofern zu, als er Vereinbarungen für zulässig erachtet, nach denen aus Arbeitgeberbeiträgen erworbene Anwartschaften erst nach Ablauf von fünf Jahren nach Beginn der Beitragszahlung des Arbeitgebers an die Pensionskasse unverfallbar werden.Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles werden alle aus eigenen Beiträgen des Arbeitnehmers und Beiträgen des Arbeitgebers an eine Pensionskasse bisher erworbenen Anwartschaften auf Alters- und Hinberbliebenenversorgung unverfallbar. In der Vereinbarung nach Paragraph 3, (Anmerkung: Errichtung oder Beitritt

zu einer Pensionskasse) kann vorgesehen werden, dass aus Arbeitgeberbeiträgen erworbene Anwartschaften erst nach Ablauf eines Zeitraumes von höchstens fünf Jahren nach Beginn der Beitragszahlung des Arbeitgebers an die Pensionskasse unverfallbar werden. Diese Frist gilt nicht, wenn im Zeitpunkt einer allfälligen Übertragung von Anwartschaften an die Pensionskasse bereits ein Rechtsanspruch auf diese Anwartschaften besteht .....". Der Gesetzgeber normiert daher als Grundsatz, dass alle durch Beiträge an eine Pensionskasse erworbenen Anwartschaften unverfallbar sind. Eine Ausnahme davon lässt er nur insofern zu, als er Vereinbarungen für zulässig erachtet, nach denen aus Arbeitgeberbeiträgen erworbene Anwartschaften erst nach Ablauf von fünf Jahren nach Beginn der Beitragszahlung des Arbeitgebers an die Pensionskasse unverfallbar werden.

Eine in diesem Sinne vereinbarte Unverfallbarkeitsfrist beginnt mit dem Beginn des Beitragszeitraums, für den der Arbeitgeber erstmalig einen Beitrag leistet (Schrammel, BPG 72 unter Hinweis auf den Sinn des Gesetzes und auf die Gesetzesmaterialien, die dies ausdrücklich klarstellen; ebenso Farny/Wöss, BPG, PKG 90). Dieser Zeitpunkt muss nicht notwendigerweise deckungsgleich mit dem Zeitpunkt der ersten Überweisung von Beiträgen sein. Werden Beiträge für gewisse Zeiträume erst im Nachhinein entrichtet, ist trotzdem vom Beginn jenes Zeitraums auszugehen, für den erstmals Beiträge entrichtet wurden (Farny/Wöss, aaO 90).

Nun kann aber nicht übersehen werden, dass die Erstbeklagte das zum Zeitpunkt der Übernahme der Pensionszusage durch die Pensionskasse vorhandene Deckungserfordernis für den Kläger einzuzahlen hatte. Damit leistet der Arbeitgeber inhaltlich Beiträge an die Pensionskasse, die sich auf bereits vergangene Zeiträume beziehen. Im Sinne der eben wiedergegebenen Rechtslage ist aber für die fünfjährige Frist des § 5 Abs 1 BPG auch bei einer erst nachträglich erfolgenden Beitragszahlung auf den Beginn jenes Zeitraums abzustellen, für den erstmals Beiträge entrichtet wurden. Damit sind die schon vor der Übernahme liegenden pensionsanrechenbaren Dienstzeiten des Klägers, für die das Deckungserfordernis zu überweisen war, in die fünfjährige Frist des § 5 Abs 1 BPG einzurechnen, sodass diese Frist bereits abgelaufen und die Voraussetzung für die Unverfallbarkeit der erworbenen Anwartschaften gegeben ist. Soweit der Kollektivvertrag davon abweichende, für den Arbeitnehmer ungünstigere Regelungen enthält - die Regelung des § 52 KV steht diesem Ergebnis von ihrem Wortlaut her nicht zwangsläufig entgegen; ihr liegt aber offenbar ein anderes Verständnis der Rechtslage zugrunde - verstößt er gegen die zwingende Bestimmung des § 5 Abs 1 BPG und ist daher unwirksam (§ 19 BPG).Nun kann aber nicht übersehen werden, dass die Erstbeklagte das zum Zeitpunkt der Übernahme der Pensionszusage durch die Pensionskasse vorhandene Deckungserfordernis für den Kläger einzuzahlen hatte. Damit leistet der Arbeitgeber inhaltlich Beiträge an die Pensionskasse, die sich auf bereits vergangene Zeiträume beziehen. Im Sinne der eben wiedergegebenen Rechtslage ist aber für die fünfjährige Frist des Paragraph 5, Absatz eins, BPG auch bei einer erst nachträglich erfolgenden Beitragszahlung auf den Beginn jenes Zeitraums abzustellen, für den erstmals Beiträge entrichtet wurden. Damit sind die schon vor der Übernahme liegenden pensionsanrechenbaren Dienstzeiten des Klägers, für die das Deckungserfordernis zu überweisen war, in die fünfjährige Frist des Paragraph 5, Absatz eins, BPG einzurechnen, sodass diese Frist bereits abgelaufen und die Voraussetzung für die Unverfallbarkeit der erworbenen Anwartschaften gegeben ist. Soweit der Kollektivvertrag davon abweichende, für den Arbeitnehmer ungünstigere Regelungen enthält - die Regelung des Paragraph 52, KV steht diesem Ergebnis von ihrem Wortlaut her nicht zwangsläufig entgegen; ihr liegt aber offenbar ein anderes Verständnis der Rechtslage zugrunde - verstößt er gegen die zwingende Bestimmung des Paragraph 5, Absatz eins, BPG und ist daher unwirksam (Paragraph 19, BPG).

Die in § 5 Abs 1 Satz 3 BPG enthaltene Anordnung, dass eine zulässigerweise vereinbarte Unverfallbarkeitsfrist nicht gilt, wenn im Zeitpunkt einer allfälligen Übertragung von Anwartschaften in die Pensionskasse bereits ein Rechtsanspruch auf diese Anwartschaften besteht, schließt dieses Verständnis der zitierten Norm nicht aus; sie wird dadurch nicht überflüssig, zumal es ja auch denkbar ist, dass Pensionszusagen übernommen werden, die keine Wartezeiten vorsehen, sodass schon vor Ablauf einer fünfjährigen Frist ein Rechtsanspruch auf Anwartschaften entstehen kann.Die in Paragraph 5, Absatz eins, Satz 3 BPG enthaltene Anordnung, dass eine zulässigerweise vereinbarte Unverfallbarkeitsfrist nicht gilt, wenn im Zeitpunkt einer allfälligen Übertragung von Anwartschaften in die Pensionskasse bereits ein Rechtsanspruch auf diese Anwartschaften besteht, schließt dieses Verständnis der zitierten Norm nicht aus; sie wird dadurch nicht überflüssig, zumal es ja auch denkbar ist, dass Pensionszusagen übernommen werden, die keine Wartezeiten vorsehen, sodass schon vor Ablauf einer fünfjährigen Frist ein Rechtsanspruch auf Anwartschaften entstehen kann.

Auch Art V Abs 4 Z 1, wonach vor dem 1. Jänner 1990 bestehende Regelungen in direkten Leistungszusagen, die

längere als nach dem BPG zulässige Wartezeiten vorsehen, durch das Inkrafttreten des BPG unberührt bleiben, steht dem hier erzielten Ergebnis nicht entgegen, weil sich diese Bestimmung nach ihrem eindeutigen Wortlaut auf direkte Leistungszusagen bezieht. Sie trifft daher über die Unverfallbarkeitsfrist bei einer Pensionskassenzusage keine Anordnung.Auch Art römisch fünf Absatz 4, Ziffer eins,, wonach vor dem 1. Jänner 1990 bestehende Regelungen in direkten Leistungszusagen, die längere als nach dem BPG zulässige Wartezeiten vorsehen, durch das Inkrafttreten des BPG unberührt bleiben, steht dem hier erzielten Ergebnis nicht entgegen, weil sich diese Bestimmung nach ihrem eindeutigen Wortlaut auf direkte Leistungszusagen bezieht. Sie trifft daher über die Unverfallbarkeitsfrist bei einer Pensionskassenzusage keine Anordnung.

Hingegen spricht für die Anrechnung der vom überwiesenen Deckungserfordernis betroffenen Zeiträume auf die Unverfallbarkeitsfrist des § 5 Abs 1 BPG, dass mit der Übernahme der direkten Leistungszusage durch die Pensionskasse ein Wechsel zu einem anderen System erfolgt, das einerseits dem Arbeitgeber eine Reihe von steuerlichen und betriebswirtschaftlichen Vorteilen verschafft und ihn insbesondere von seiner Pflicht zur Pensionszahlung befreit (siehe im Detail: Stupar, Die Übertragung von Betriebspensionen auf Pensionskassen 132f; Frohner/Wiedermann, Übertragung von direkten Leistungszusagen auf Pensionskassen, ecolex 1998, 777) und andererseits - auch zur Förderung der Mobilität der Arbeitnehmer (1318 BlgNR 17. GP, 1) - eine weitgehende Sicherung der Arbeitnehmeransprüche bezweckt. Es erscheint daher durchaus sachgerecht, dass Arbeitgeber, die "alte" direkte Leistungszusagen in dieses neue System einbringen, die Grundgedanken dieses Systems akzeptieren müssen und mit diesen Grundgedanken nicht übereinstimmende Regelungen nicht aufrecht erhalten können. Will daher der Arbeitgeber über die im BPG als zulässig erachteten Fristen hinausgehende Wartezeiten aufrechterhalten, kann er die Vorteile des neuen Systems nicht lukrieren und muss bei der direkten Pensionszusage bleiben. Entschließt er sich jedoch für das neue System, muss er auch den ihm zugrunde liegenden Grundsatz akzeptieren, dass ein fünfjähriger Beitragszeitraum zur Unverfallbarkeit der Ansprüche ausreicht. Die Vorstellung der beklagten Parteien, durch Zahlungen des Arbeitgebers gedeckte anrechenbare Zeiten im Ausmaß von nahezu 20 Jahren seien verfallen, ist mit diesem System nicht vereinbar.Hingegen spricht für die Anrechnung der vom überwiesenen Deckungserfordernis betroffenen Zeiträume auf die Unverfallbarkeitsfrist des Paragraph 5, Absatz eins, BPG, dass mit der Übernahme der direkten Leistungszusage durch die Pensionskasse ein Wechsel zu einem anderen System erfolgt, das einerseits dem Arbeitgeber eine Reihe von steuerlichen und betriebswirtschaftlichen Vorteilen verschafft und ihn insbesondere von seiner Pflicht zur Pensionszahlung befreit (siehe im Detail: Stupar, Die Übertragung von Betriebspensionen auf Pensionskassen 132f; Frohner/Wiedermann, Übertragung von direkten Leistungszusagen auf Pensionskassen, ecolex 1998, 777) und andererseits - auch zur Förderung der Mobilität der Arbeitnehmer (1318 BlgNR 17. GP, 1) - eine weitgehende Sicherung der Arbeitnehmeransprüche bezweckt. Es erscheint daher durchaus sachgerecht, dass Arbeitgeber, die "alte" direkte Leistungszusagen in dieses neue System einbringen, die Grundgedanken dieses Systems akzeptieren müssen und mit diesen Grundgedanken nicht übereinstimmende Regelungen nicht aufrecht erhalten können. Will daher der Arbeitgeber über die im BPG als zulässig erachteten Fristen hinausgehende Wartezeiten aufrechterhalten, kann er die Vorteile des neuen Systems nicht lukrieren und muss bei der direkten Pensionszusage bleiben. Entschließt er sich jedoch für das neue System, muss er auch den ihm zugrunde liegenden Grundsatz akzeptieren, dass ein fünfjähriger Beitragszeitraum zur Unverfallbarkeit der Ansprüche ausreicht. Die Vorstellung der beklagten Parteien, durch Zahlungen des Arbeitgebers gedeckte anrechenbare Zeiten im Ausmaß von nahezu 20 Jahren seien verfallen, ist mit diesem System nicht vereinbar.

Dafür spricht auch, dass - geht man vom System des PKG aus - dem Arbeitgeber durch dieses Ergebnis kein unmittelbarer Nachteil erwächst, weil er ja die von ihm gezahlten (und nach Ansicht der Beklagten verfallenen) Beiträge nicht zurückerhält. Nach § 24 Abs 2 PKG sind sie vielmehr den versicherungstechnischen Gewinnen der Pensionskasse zuzuzählen. Aber auch dann, wenn - wie im Verfahren angeklungen - der Geschäftsplan der Pensionskasse vorsehen sollte, dass die verfallenen Gelder innerhalb der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft den anderen Anwartschafts- und Leistungsberechtigten jenes Arbeitgebers zukommen, bei welchem die letztlich verfallenen Anwartschaften entstanden sind, entstünden bei Richtigkeit des Standpunktes der Beklagten - wie in der Revisionsbeantwortung zutreffend aufgezeigt - unerwünschte Ergebnisse: Für den Arbeitgeber bestünde dann nämlich ein erheblicher Anreiz, die Ansprüche von Mitarbeitern mit langer Dienstzeit in die Pensionskasse einzubringen, durch Kündigung der betroffenen Mitarbeiter knapp vor Ablauf der Wartezeit die für sie angesparten Beiträge verfallen zu lassen, damit für die Ansprüche seiner anderen Arbeitnehmer eine Beitragsreserve zu schaffen und so allfällige Beitragserhöhungen zu vermeiden.Dafür spricht auch, dass - geht man vom System des PKG aus - dem Arbeitgeber

durch dieses Ergebnis kein unmittelbarer Nachteil erwächst, weil er ja die von ihm gezahlten (und nach Ansicht der Beklagten verfallenen) Beiträge nicht zurückerhält. Nach Paragraph 24, Absatz 2, PKG sind sie vielmehr den versicherungstechnischen Gewinnen der Pensionskasse zuzuzählen. Aber auch dann, wenn - wie im Verfahren angeklungen - der Geschäftsplan der Pensionskasse vorsehen sollte, dass die verfallenen Gelder innerhalb der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft den anderen Anwartschafts- und Leistungsberechtigten jenes Arbeitgebers zukommen, bei welchem die letztlich verfallenen Anwartschaften entstanden sind, entstünden bei Richtigkeit des Standpunktes der Beklagten - wie in der Revisionsbeantwortung zutreffend aufgezeigt - unerwünschte Ergebnisse: Für den Arbeitgeber bestünde dann nämlich ein erheblicher Anreiz, die Ansprüche von Mitarbeitern mit langer Dienstzeit in die Pensionskasse einzubringen, durch Kündigung der betroffenen Mitarbeiter knapp vor Ablauf der Wartezeit die für sie angesparten Beiträge verfallen zu lassen, damit für die Ansprüche seiner anderen Arbeitnehmer eine Beitragsreserve zu schaffen und so allfällige Beitragserhöhungen zu vermeiden.

Damit erweist sich der Standpunkt des Klägers grundsätzlich als berechtigt.

Dessen ungeachtet ist die Sache aber noch nicht spruchreif. Soweit der Kläger die in Punkt 1) des Klagebegehrens formulierte Feststellung auch gegenüber der Erstbeklagten begehrt, argumentiert er mit der Ausfallshaftung des Arbeitgebers nach § 48 Abs 3 PKG "oder" mit einer Haftung aus dem Titel des Schadenersatzes. Die Ausfallshaftung des Arbeitgebers setzt aber die Säumigkeit des Arbeitgebers mit der Überweisung des Deckungserfordernisses voraus. Eine solche Säumigkeit hat der Kläger nicht behauptet, was umso mehr erforderlich gewesen wäre, als der KV in § 54 offenkundig von einer sofortigen Übertragung des Deckungserfordernisses ausgeht. Der Hinweis, darüber mangels näherer Auskünfte nicht Bescheid zu wissen, kann schlüssige Behauptungen nicht ersetzen. Gleiches gilt für die ebenfalls nur als bloße Möglichkeit in den Raum gestellte Begründung eines Schadenersatzanspruchs durch den Abschluss gesetzwidriger Vereinbarungen (in welcher Hinsicht ?) zwischen dem Arbeitgeber und der Zweitbeklagten.Dessen ungeachtet ist die Sache aber noch nicht spruchreif. Soweit der Kläger die in Punkt 1) des Klagebegehrens formulierte Feststellung auch gegenüber der Erstbeklagten begehrt, argumentiert er mit der Ausfallshaftung des Arbeitgebers nach Paragraph 48, Absatz 3, PKG "oder" mit einer Haftung aus dem Titel des Schadenersatzes. Die Ausfallshaftung des Arbeitgebers setzt aber die Säumigkeit des Arbeitgebers mit der Überweisung des Deckungserfordernisses voraus. Eine solche Säumigkeit hat der Kläger nicht behauptet, was umso mehr erforderlich gewesen wäre, als der KV in Paragraph 54, offenkundig von einer sofortigen Übertragung des Deckungserfordernisses ausgeht. Der Hinweis, darüber mangels näherer Auskünfte nicht Bescheid zu wissen, kann schlüssige Behauptungen nicht ersetzen. Gleiches gilt für die ebenfalls nur als bloße Möglichkeit in den Raum gestellte Begründung eines Schadenersatzanspruchs durch den Abschluss gesetzwidriger Vereinbarungen (in welcher Hinsicht ?) zwischen dem Arbeitgeber und der Zweitbeklagten.

Eine Abweisung des insofern gegen die Erstbeklagte in Punkt 1) erhobenen Feststellungsbegehrens kommt aber derzeit nicht in Betracht, weil diese Unschlüssigkeit mit dem Kläger noch nicht erörtert wurde und ihm Gelegenheit gegeben werden muss, dazu Stellung zu nehmen.

Aber auch gegen die Zweitbeklagte kann dem zu Punkt 1) erhobenen Feststellungsbegehren noch nicht stattgegeben werden, weil es nicht hinreichend konkret und unklar ist. Zum einen ist vom Leistungsfall des Alters die Rede, ohne dass dieser Leistungsfall näher konkretisiert wird. Zum anderen wird zur Berechnung des Anspruchs einerseits § 5 Abs 2 Z 1 BPG zitiert, andererseits aber auf das "mit 1. 12. 1996 zu bezahlende Deckungserfordernis" als Berechnungsgrundlage abgestellt, was - zumal die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst mit 31. 10. 1997 erfolgte - verschiedene Deutungsmöglichkeiten zulässt.Aber auch gegen die Zweitbeklagte kann dem zu Punkt 1) erhobenen Feststellungsbegehren noch nicht stattgegeben werden, weil es nicht hinreichend konkret und unklar ist. Zum einen ist vom Leistungsfall des Alters die Rede, ohne dass dieser Leistungsfall näher konkretisiert wird. Zum anderen wird zur Berechnung des Anspruchs einerseits Paragraph 5, Absatz 2, Ziffer eins, BPG zitiert, andererseits aber auf das "mit 1. 12. 1996 zu bezahlende Deckungserfordernis" als Berechnungsgrundlage abgestellt, was - zumal die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst mit 31. 10. 1997 erfolgte - verschiedene Deutungsmöglichkeiten zulässt.

Dass sich das zu Punkt 2) erhobene Feststellungsbegehren ungeachtet der anderslautenden Formulierung in der Klage erkennbar gegen die Erstbeklagte richtet, hat schon das Berufungsgericht richtig erkannt und wurde mittlerweile auch in der Revision klargestellt. Auch insofern ist aber das Klagebegehren nicht schlüssig. Dass die Erstbeklagte verpflichtet war, das Deckungserfordernis an die Zweitbeklagte zu zahlen, ist unstrittig; dass diese Verpflichtung nicht erfüllt wurde, hat der Kläger nicht behauptet. Insofern ist nicht ersichtlich, welches Interesse an der begehrten Feststellung

besteht. Auch insofern muss dem Kläger Gelegenheit zur Erörterung seines Begehrens gegeben werden.

In Stattgebung der Revision waren die Entscheidungen der Vorinstanzen daher aufzuheben und die Arbeitsrechtssache an die erste Instanz zurückzuverweisen.

Die Entscheidung über die Kosten des Rechtsmittelverfahrens gründet sich auf§§ 52 Abs 1 ZPO.Die Entscheidung über die Kosten des Rechtsmittelverfahrens gründet sich auf Paragraphen 52, Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E65635 9ObA78.02i

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2002:009OBA00078.02I.0508.000

Dokumentnummer

JJT_20020508_OGH0002_009OBA00078_02I0000_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