jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2001/9/13 8ObA148/01z

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 13.09.2001

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Christoph Kainz und Dr. Heinz Nagelreiter als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Dr. Nashat A*****, vertreten durch Hule & Heinke, Rechtsanwälte KEG in Wien, wider die beklagte Partei K***** GmbH, ***** vertreten durch Dr. Georg Unger, Rechtsanwalt in Wien, wegen Feststellung (Streitwert S 1,824.000,--), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 15. September 2000, GZ 9 Ra 185/00t-24, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 16. Dezember 1999, GZ 13 Cga 234/94v-18, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 24.929,80 (darin enthalten S 4.158,30 an Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen vierzehn Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der ab September 1976 als Kurarzt beschäftigte Kläger schloss am 1. 1. 1987 einen Dienstvertrag, der unter anderem folgende Bestimmungen enthält:

VII

"Altersversorgung

Ein Anspruch auf Ruhegenuss entsteht, wenn folgende Gründe vorliegen:

1. Dauernde Erwerbsunfähigkeit oder

2. Erreichung des vollen Pensionsalters nach den Bestimmungen des ASVG (derzeit 65 Jahre) und

3. Auflösung des Dienstverhältnisses durch die Dienstgeberin aus anderen als im § 27 AngG (Entlassung) angeführten Gründen.3. Auflösung des Dienstverhältnisses durch die Dienstgeberin aus anderen als im Paragraph 27, AngG (Entlassung) angeführten Gründen.

Bemessungsgrundlage der Pension sind 80 % des Bezuges aus den letzten zwölf Monaten.

Nach Ablauf der Abfertigungsfrist beträgt der durch die Firma zu leistende Ruhebezug 60 % der Bemessungsgrundlage. Für jedes begonnene Dienstjahr, gerechnet ab dem Eintritt in die Firma, erhöht sich der Ruhebezug um 2 % der Bemessungsgrundlage. Die Bemessungsgrundlage wird jedoch nicht überschritten. ....

X .... Ein Anspruch gemäß Abschnitt VII (Altersversorgung) kann nicht geltend gemacht werden, wenn zwar die Voraussetzungen gemäß VII 1 bis 3 gegeben sind, Herr Dr. A*****l-Zubaidi aber vor diesem Zeitpunkt auf eigenen Wunsch (Kündigung) als Dienstnehmer aus der OHG ausgeschieden ist. ...."römisch zehn .... Ein Anspruch gemäß Abschnitt römisch VII (Altersversorgung) kann nicht geltend gemacht werden, wenn zwar die Voraussetzungen gemäß römisch VII 1 bis 3 gegeben sind, Herr Dr. A*****l-Zubaidi aber vor diesem Zeitpunkt auf eigenen Wunsch (Kündigung) als Dienstnehmer aus der OHG ausgeschieden ist. ...."

Zu diesem Dienstvertrag kam es, nachdem der bereits seit 1982 als Chefarzt tätige Kläger auch noch mit der Zusammenführung des bisher geführten mit einem neu erworbenen Kurhaus betraut wurde.Der Direktor sagte dem Kläger zu, dass er sich dafür verwenden werde, dass der Kläger den gleichen Vertrag erhalte wie er. Dieser Direktor meinte auch, dass der Kläger dann praktisch unkündbar sei und bei einer Kündigung die Pension ausbezahlt erhalte.

Der vorliegende Dienstvertrag wurde dann zwischen dem Kläger und der Vertreterin der OHG nicht besprochen, sondern im Jahre 1987 unterfertigt. Der Direktor des Kurhauses sagte zu dem Vertrag, dass der Kläger bei seinem Ausscheiden sein Gehalt in Form der Pension weiterbeziehe. Dieser Direktor hatte auch selbst einen hinsichtlich der "Altersversorgung" identen Vertrag. Er war zu keiner Zeit für die Beklagte oder deren Rechtsvorgängerin handlungsbevollmächtigt oder hatte Prokura. Dem Direktor selbst wurde bei einem Gespräch im Jahre 1980 gesagt, dass der Vertrag der verstärkten Bindung von verdienten und dem Unternehmern vertrauten Mitarbeitern an den Betrieb dienen sollte. Dass ihm jedoch mitgeteilt worden wäre, dass auch ohne Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren oder der Erwerbsunfähigkeit ein Ruhegenuss bei Kündigung durch den Dienstgeber zu gewähren sei, konnte nicht festgestellt werden.

Die Beklagte übernahm 1989 das Dienstverhältnis des Klägers mit allen Rechten und Pflichten.

Das Dienstverhältnis des Kurdirektors wurde durch Entlassung beendet, jenes des Klägers durch Kündigung vom 13. 9. 1996 zum 31. 3. 1997. Über das Vermögen der Beklagten wurde am 1. 7. 1997 das Ausgleichsverfahren eröffnet; der am 8. 9. 1997angenommene Ausgleich wurde am 29. 12. 1997 vom Konkursgericht bestätigt.

Der Kläger begehrt die Feststellung, dass ihm ein Ruhegenuss in Höhe von 80 % seines letzten Gehaltsbezuges von brutto 50.000 S, zahlbar 14 x jährlich und seines Sachbezuges von 5.000 S, zahlbar 12 x jährlich, ab dem 1. 1. 1998 zustehe, hilfsweise die Feststellung, dass ihm dieser Ruhegenuss ab dem 1. 7. 2008 oder ab dem Zeitpunkt einer vorher eintretenden dauernden Erwerbsunfähigkeit zustehe.

Er stützt sich dabei darauf, dass der Dienstvertrag drei Fälle des Eintretens der Voraussetzungen für den Pensionsanspruch kenne. Einer davon sei die Arbeitgeberkündigung, die hier am 31. 3. 1997 erfolgt sei. Dieses Verständnis sei dem Kläger auch vom früheren Kurdirektor vermittelt worden. So habe er dann auch im Ausgleich eine Forderung von 9,635.316,-- S angemeldet. Die Beklagte habe aber nur den Unverfallbarkeitsbetrag gemäß § 7 Betriebspensionsgesetz anerkannt, da sie auf dem Standpunkt stehe, dass zusätzlich auch das Erreichen der Voraussetzungen für die Alterspension oder die Erwerbsunfähigkeit vorliegen müssten. Dies sei jedoch gegen den Zweck des Vertrages und auch die Parteienabsicht da es doch sinnlos sei, bei dauernder Erwerbsunfähigkeit oder dem vollen Pensionsalter auch noch die Kündigung durch den Arbeitgeber als Voraussetzung für den Anspruch auf Ruhegenuss zu verlangen. Insoweit könne der Arbeitgeber dann auch den Anfall der Pension durch Verweigerung der Kündigung vereiteln. Mit dem Vertrag sei beabsichtigt gewesen, Spitzenkräfte an den Betrieb zu binden und diese pragmatisierten Arbeitnehmern gleichzusetzen.Er stützt sich dabei darauf, dass der Dienstvertrag drei Fälle des Eintretens der Voraussetzungen für den Pensionsanspruch kenne. Einer davon sei die Arbeitgeberkündigung, die hier am 31. 3. 1997 erfolgt sei. Dieses Verständnis sei dem Kläger auch vom früheren Kurdirektor vermittelt worden. So habe er dann auch im Ausgleich eine Forderung von 9,635.316,-- S angemeldet. Die Beklagte habe aber nur den Unverfallbarkeitsbetrag gemäß Paragraph 7, Betriebspensionsgesetz anerkannt, da sie auf dem Standpunkt stehe, dass zusätzlich auch das Erreichen der Voraussetzungen für die Alterspension oder die Erwerbsunfähigkeit vorliegen müssten. Dies sei jedoch gegen den Zweck des Vertrages und auch die Parteienabsicht da es doch sinnlos sei, bei dauernder Erwerbsunfähigkeit oder dem vollen Pensionsalter auch noch die Kündigung durch den Arbeitgeber als Voraussetzung für den Anspruch auf Ruhegenuss zu verlangen. Insoweit könne der Arbeitgeber dann auch den Anfall der Pension durch Verweigerung der Kündigung vereiteln. Mit dem Vertrag sei beabsichtigt gewesen, Spitzenkräfte an den Betrieb zu binden und diese pragmatisierten Arbeitnehmern gleichzusetzen.

Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete im Wesentlichen ein, dass für den Anfall der

vereinbarten Betriebspension nicht nur die Arbeitgeberkündigung, sondern - wie sich auch aus dem Wort "und" ergebe - zusätzlich das Erreichen des Pensionsalters oder der Eintritt der dauernden Erwerbsunfähigkeit erforderlich sei. Es sei auch sonst nicht verständlich, warum im Punkt X der Entfall der Ansprüche bei Arbeitnehmerkündigung festgelegt sei. Darüber hinausgehende Zusagen habe es nie gegeben. Daher habe der Kläger als Anwartschaftsberechtigter Anspruch auf den Unverfallbarkeitsbetrag nach § 7 Betriebspensionsgesetz, der im Umfang der Wertpapiersicherung auch als bevorrechtete Forderung im Ausgleichsverfahren zu berücksichtigen sei.Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete im Wesentlichen ein, dass für den Anfall der vereinbarten Betriebspension nicht nur die Arbeitgeberkündigung, sondern - wie sich auch aus dem Wort "und" ergebe - zusätzlich das Erreichen des Pensionsalters oder der Eintritt der dauernden Erwerbsunfähigkeit erforderlich sei. Es sei auch sonst nicht verständlich, warum im Punkt römisch zehn der Entfall der Ansprüche bei Arbeitnehmerkündigung festgelegt sei. Darüber hinausgehende Zusagen habe es nie gegeben. Daher habe der Kläger als Anwartschaftsberechtigter Anspruch auf den Unverfallbarkeitsbetrag nach Paragraph 7, Betriebspensionsgesetz, der im Umfang der Wertpapiersicherung auch als bevorrechtete Forderung im Ausgleichsverfahren zu berücksichtigen sei.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Es führte dabei rechtlich im Wesentlichen aus, dass sich aus der Aufzählung der verschiedenen Möglichkeiten des Pensionsanfalles ergebe, dass auch die Arbeitgeberkündigung ein Grund für den Pensionsanfall sei. Daran ändere die Bestimmung des Punktes X nichts, da der Entfall der Ansprüche bei Ausscheiden des Arbeitnehmers vor "diesem Zeitpunkt" aus eigenem Wunsch auch als Klarstellung dahin verstanden werden könne, dass eben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Dienstnehmer kein Ruhegenuss geltend gemacht werden könne. Andernfalls könnte die Beklagte den Pensionsanfall auch dadurch blockieren, dass sie keine Kündigung ausspreche. Diese Auslegung der vertraglichen Regelung ergebe sich auch daraus, dass diese Verträge nur mit verdienten Mitarbeitern abgeschlossen worden seien. Ob das Wort "und" oder das Wort "oder" verwendet worden sei, sei im Ergebnis nicht ausschlaggebend. Letztlich gingen allfällige Unklarheiten nach § 915 ABGB auch zu Lasten der Beklagten.Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Es führte dabei rechtlich im Wesentlichen aus, dass sich aus der Aufzählung der verschiedenen Möglichkeiten des Pensionsanfalles ergebe, dass auch die Arbeitgeberkündigung ein Grund für den Pensionsanfall sei. Daran ändere die Bestimmung des Punktes römisch zehn nichts, da der Entfall der Ansprüche bei Ausscheiden des Arbeitnehmers vor "diesem Zeitpunkt" aus eigenem Wunsch auch als Klarstellung dahin verstanden werden könne, dass eben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Dienstnehmer kein Ruhegenuss geltend gemacht werden könne. Andernfalls könnte die Beklagte den Pensionsanfall auch dadurch blockieren, dass sie keine Kündigung ausspreche. Diese Auslegung der vertraglichen Regelung ergebe sich auch daraus, dass diese Verträge nur mit verdienten Mitarbeitern abgeschlossen worden seien. Ob das Wort "und" oder das Wort "oder" verwendet worden sei, sei im Ergebnis nicht ausschlaggebend. Letztlich gingen allfällige Unklarheiten nach Paragraph 915, ABGB auch zu Lasten der Beklagten.

Das Berufungsgericht gab der Berufung der Beklagten Folge und wies sowohl das Haupt- als auch das Eventualbegehren ab. Es beurteilte die vorliegende Vereinbarung dahin, dass schon nach der Überschrift "Altersversorgung" und der Bezeichnung als "Ruhegenuss" die Absicht der Parteien ersichtlich sei, eine Regelung zu schaffen, die den Zweck habe den Kläger im Falle des Erreichens des Pensionsalters oder des Eintritts der dauernden Erwerbsunfähigkeit zu versorgen. Die Regelung sei dahin zu verstehen, dass nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis durch die Beklagte aus anderen als im § 27 AngG angeführten Gründen aufgelöst werde und der Kläger das volle Pensionsalter nach den Bestimmungen des ASVG erreiche oder die dauernde Erwerbsunfähigkeit eintrete, ein Anspruch auf die Pension bestehe. Die Ansprüche des Klägers seien in diesem Umfang auch von der Beklagten ausdrücklich anerkannt worden. Daher sei auch das Eventualbegehren abzuweisen.Das Berufungsgericht gab der Berufung der Beklagten Folge und wies sowohl das Haupt- als auch das Eventualbegehren ab. Es beurteilte die vorliegende Vereinbarung dahin, dass schon nach der Überschrift "Altersversorgung" und der Bezeichnung als "Ruhegenuss" die Absicht der Parteien ersichtlich sei, eine Regelung zu schaffen, die den Zweck habe den Kläger im Falle des Erreichens des Pensionsalters oder des Eintritts der dauernden Erwerbsunfähigkeit zu versorgen. Die Regelung sei dahin zu verstehen, dass nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis durch die Beklagte aus anderen als im Paragraph 27, AngG angeführten Gründen aufgelöst werde und der Kläger das volle Pensionsalter nach den Bestimmungen des ASVG erreiche oder die dauernde Erwerbsunfähigkeit eintrete, ein Anspruch auf die Pension bestehe. Die Ansprüche des Klägers seien in diesem Umfang auch von der Beklagten ausdrücklich anerkannt worden. Daher sei auch das Eventualbegehren abzuweisen.

Rechtliche Beurteilung

Die gegen dieses Urteil erhobene Revision des Klägers ist gemäß§ 46 Abs 3 Z 3 ASGG zulässig, aber nicht berechtigt.Die gegen dieses Urteil erhobene Revision des Klägers ist gemäß Paragraph 46, Absatz 3, Ziffer 3, ASGG zulässig, aber nicht berechtigt.

Einleitend klarzustellen ist die zeitliche Abfolge der verschiedenen Voraussetzungen. Grundsätzlich ist ja davon auszugehen, dass Punkt VII nicht zur Voraussetzung hat, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gleichzeitig mit der Erreichung des Pensionsalters erfolgen muss. Eine Bindung des Pensionsanspruches daran, dass im Zeitpunkt der Erreichung der Erwerbsunfähigkeit bzw der Voraussetzungen für die Alterspension das Arbeitsverhältnis noch aufrecht ist und durch Kündigung durch den Arbeitgeber endet, liegt nicht vor. Diese wurde auch wiederholt als unwirksam angesehen, weil sie es dem Arbeitgeber ermöglichen würde, durch einseitige Gestaltung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor diesem Zeitpunkt die Anwartschaften zu vernichten (vgl OGH 29. 9.Einleitend klarzustellen ist die zeitliche Abfolge der verschiedenen Voraussetzungen. Grundsätzlich ist ja davon auszugehen, dass Punkt römisch VII nicht zur Voraussetzung hat, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gleichzeitig mit der Erreichung des Pensionsalters erfolgen muss. Eine Bindung des Pensionsanspruches daran, dass im Zeitpunkt der Erreichung der Erwerbsunfähigkeit bzw der Voraussetzungen für die Alterspension das Arbeitsverhältnis noch aufrecht ist und durch Kündigung durch den Arbeitgeber endet, liegt nicht vor. Diese wurde auch wiederholt als unwirksam angesehen, weil sie es dem Arbeitgeber ermöglichen würde, durch einseitige Gestaltung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor diesem Zeitpunkt die Anwartschaften zu vernichten vergleiche OGH 29. 9.

1999, 9 ObA 141/99x = ASoK 2000, 183 = Infas 2000 A 31 = RdW

2000/337; OGH 12. 1. 2000, 9 ObA 256/99h = ASoK 2000, 328 = ecolex

2000/324 = Infas 2000 A 53 = DRdA 2000, 260; OGH 24. 2. 2000, 8 ObA

281/99b = DRdA 2001/20 [Wöss] = RdW 2000/471).

Bei einer Betriebspension handelt es sich um Entgelt aus dem Arbeitsverhältnis (vgl etwa OGH 27. 6. 20019 ObA 7/01x mwN =JBl 1989, 459; JBl 1989, 467 [Pfersmann]; RIS-Justiz RS0021444]). Die Vereinbarung darüber ist nach den §§ 914, 915 zweiter Halbsatz ABGB auszulegen. Die Auslegung einer Vereinbarung über eine Betriebspension hat sich stets am Zweck dieser Vereinbarung zu orientieren (OGH 27. 6. 2001 9 ObA 7/01x mwN = RIS-Justiz RS0017765; RS0017831).Bei einer Betriebspension handelt es sich um Entgelt aus dem Arbeitsverhältnis vergleiche etwa OGH 27. 6. 2001 9 ObA 7/01x mwN =JBl 1989, 459; JBl 1989, 467 [Pfersmann]; RIS-JustizRS0021444]). Die Vereinbarung darüber ist nach den Paragraphen 914,, 915 zweiter Halbsatz ABGB auszulegen. Die Auslegung einer Vereinbarung über eine Betriebspension hat sich stets am Zweck dieser Vereinbarung zu orientieren (OGH 27. 6. 2001 9 ObA 7/01x mwN = RIS-Justiz RS0017765; RS0017831).

Das Berufungsgericht hat zutreffend dargelegt, dass sich aus dem aus der Urkunde ableitbaren Zweck der Vereinbarung ergibt, dass die Pensionsleistung nur für den Fall der Erreichung des Pensionsalters oder des Eintritts der dauernden Erwerbsunfähigkeit gebühren soll. Andernfalls wäre auch die Überschrift "Altersversorgung" nicht erklärlich. Der "punktweisen" Auflistung der Voraussetzungen für die Pension kann schon deshalb nichts Gegenteiliges entnommen werden, da ja der zweite und der dritte Punkt durch das Wort "und" verbunden sind und daher grundsätzlich davon auszugehen ist, dass der Anspruch auf Pension nur dann entsteht, wenn beide Voraussetzungen erfüllt sind. Ob in anderem Zusammenhang - wie der Kläger aufzeigt - das Bindewort "oder" alternativ verwendet wurde, ist dabei nicht entscheidend.

Soweit der Kläger vermeint, dass gegen die Annahme des Vorliegens kumulativer Voraussetzungen, und zwar der Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber und dem Erreichen des Pensionsalters im Punkt VII Z 2 und 3 spreche, dass Punkt X ohnehin vorsehe, dass der Anspruch auf Altersversorgung nicht entstehe, wenn der Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch ausscheide, übersieht er schon, dass für den Fall der Erwerbsunfähigkeit ein Erfordernis der Arbeitgeberkündigung gar nicht festgelegt wurde. Vielmehr sind die Voraussetzungen für den Pensionsanspruch bei Erreichen der Erwerbsunfähigkeit immer gegeben, außer der Kläger schied (vorher) auf eigenen Wunsch aus. Nur bei der Alterspension kommt noch das Erfordernis der Kündigung durch den Arbeitgeber aus anderen als den im § 27 AngG angeführten Gründen hinzu. Dadurch wird der Arbeitnehmer im Sinne der Vereinbarung

an das Unternehmen gebunden. Diese Unterscheidung zwischen der Erwerbsunfähigkeit und dem Erreichen der Voraussetzungen für die Alterspension ergibt sich nicht nur aus dem klaren Wortlaut der Bestimmung, sondern bietet sich auch deshalb an, da ja im § 27 Z 2 AngG auch die Unfähigkeit des Angestellten, die angemessenen Dienste zu leisten als Entlassungsgrund festgelegt wird. Es kann aber nun nicht davon ausgegangen werden, dass die Parteien vereinbaren wollten, dass der Eintritt der Erwerbsunfähigkeit Grundlage für den Anspruch auf die Pension sein sollte, diese aber wieder dann entfallen könnte, wenn der Arbeitgeber den Kläger deshalb entlässt, weil er eben nicht mehr in der Lage ist, angemessene Dienste zu leisten.Soweit der Kläger vermeint, dass gegen die Annahme des Vorliegens kumulativer Voraussetzungen, und zwar der Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber und dem Erreichen des Pensionsalters im Punkt römisch VII Ziffer 2 und 3 spreche, dass Punkt römisch zehn ohnehin vorsehe, dass der Anspruch auf Altersversorgung nicht entstehe, wenn der Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch ausscheide, übersieht er schon, dass für den Fall der Erwerbsunfähigkeit ein Erfordernis der Arbeitgeberkündigung gar nicht festgelegt wurde. Vielmehr sind die Voraussetzungen für den Pensionsanspruch bei Erreichen der Erwerbsunfähigkeit immer gegeben, außer der Kläger schied (vorher) auf eigenen Wunsch aus. Nur bei der Alterspension kommt noch das Erfordernis der Kündigung durch den Arbeitgeber aus anderen als den im Paragraph 27, AngG angeführten Gründen hinzu. Dadurch wird der Arbeitnehmer im Sinne der Vereinbarung an das Unternehmen gebunden. Diese Unterscheidung zwischen der Erwerbsunfähigkeit und dem Erreichen der Voraussetzungen für die Alterspension ergibt sich nicht nur aus dem klaren Wortlaut der Bestimmung, sondern bietet sich auch deshalb an, da ja im Paragraph 27, Ziffer 2, AngG auch die Unfähigkeit des Angestellten, die angemessenen Dienste zu leisten als Entlassungsgrund festgelegt wird. Es kann aber nun nicht davon ausgegangen werden, dass die Parteien vereinbaren wollten, dass der Eintritt der Erwerbsunfähigkeit Grundlage für den Anspruch auf die Pension sein sollte, diese aber wieder dann entfallen könnte, wenn der Arbeitgeber den Kläger deshalb entlässt, weil er eben nicht mehr in der Lage ist, angemessene Dienste zu leisten.

Ob nun die Bindung des Klägers an das Unternehmen auch über den Zeitpunkt des Erreichens des Pensionsalters hinaus zulässig vereinbart wurde, bedarf hier keiner näheren Überprüfung, da der Kläger ohnehin bereits im 54.igsten Lebensjahr von der Beklagten gekündigt wurde.

Das Berufungsgericht hat also zutreffend den Anspruch des Klägers auf eine Betriebspension vor Eintritt der Erwerbsunfähigkeit oder Erreichung der Voraussetzungen für die Alterspension verneint.

Auch der darüber hinaus in eventu geltend gemachte Feststellungsanspruch, dass die Pension ab Eintritt der Erwerbsunfähigkeit bzw am 1. 7. 2008 (Erreichung des 65. Lebensjahres) im vollen Umfange zustehe, ist nicht berechtigt.

Für die dem Betriebspensionsgesetz unterliegenden Anwartschaftszeiten entstand - sogar schon vor der Ausgleichseröffnung - mit der Beendigung des arbeitsverhältnisses am 31. 3. 1997 der Anspruch auf den Unverfallbarkeitsbetrag iSd § 7 BPG. Über diesen kann der Arbeitnehmer bereits in diesem Zeitpunkt die in § 7 Abs 3 und 6 BPG genannten Verfügungen treffen (vgl ferner § 7 Abs 6a BPG). Gibt der Arbeitnehmer binnen 6 Monaten keine Erklärung über die Verwendung des Unverfallbarkeitsbatrages ab, so ist gilt dies gemäß § 7 Abs 5 BPG als Verlangen , die Leistungszusage bei Leistungsanfall zu erfüllten (§ 7 Abs 3 Z 4 BPG).Für die dem Betriebspensionsgesetz unterliegenden Anwartschaftszeiten entstand - sogar schon vor der Ausgleichseröffnung - mit der Beendigung des arbeitsverhältnisses am 31. 3. 1997 der Anspruch auf den Unverfallbarkeitsbetrag iSd Paragraph 7, BPG. Über diesen kann der Arbeitnehmer bereits in diesem Zeitpunkt die in Paragraph 7, Absatz 3 und 6 BPG genannten Verfügungen treffen vergleiche ferner Paragraph 7, Absatz 6 a, BPG). Gibt der Arbeitnehmer binnen 6 Monaten keine Erklärung über die Verwendung des Unverfallbarkeitsbatrages ab, so ist gilt dies gemäß Paragraph 7, Absatz 5, BPG als Verlangen , die Leistungszusage bei Leistungsanfall zu erfüllten (Paragraph 7, Absatz 3, Ziffer 4, BPG).

Die vom Kläger in diesem Zusammenhang abgegebenen Erklärungen waren jedoch widersprüchlich. Einerseits meldete er im Ausgleich seine kapitalisierten Pensionsansprüche an und begehrte deren Bezahlung. damit hat er innerhalb der 6 monatsfrist des § 7 Abs 5 BPG die Abfindung im Sinne des § 7 Abs 6 und 6a verlangt. Andererseits macht er mit seiner Klage nunmehr einen Anspruch auf eine laufende Pensionsleistungen geltend (vgl § 7 Abs 1 Z 4 BPG).Die vom Kläger in diesem Zusammenhang abgegebenen Erklärungen waren jedoch widersprüchlich. Einerseits meldete er im Ausgleich seine kapitalisierten Pensionsansprüche an und begehrte deren Bezahlung. damit hat er innerhalb der 6 monatsfrist des Paragraph 7, Absatz 5, BPG die Abfindung im Sinne des Paragraph 7, Absatz 6 und 6a verlangt. Andererseits macht er mit seiner Klage nunmehr einen Anspruch auf eine laufende Pensionsleistungen

geltend vergleiche Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 4, BPG).

Bei der begehrten Auszahlung des Unverfallbarkeitsbetrages nach §7 Abs 6a BPG handelt es sich um eine fällige Ausgleichsforderung (vgl Schrammel BPG, 143 f; Holzer Versicherungszeiten der betrieblichen Altersversorgung in Österreich, ZAS 1991, 137; Grießer, Individuelle Pensionszusagen bei Insolvenz ZAS 1994, 117). Nur im Umfang der Wertpapierdeckung nach § 14 Abs 7 iVm § 116 Abs 4 EstG 1988, also regelmäßig nur in Höhe von 50 % der Pensionsrückstellung (vgl Farny/Wöss Betriebspensionsgesetz, Pensionskassengesetz, 149) handelt es sich um bevorrechtete Forderungen. Hinsichtlich der vom Kläger ja auch angemeldeten Pensionsansprüche wurde der gerichtliche Ausgleich rechtskräftig bestätigt. Die Sicherung der Pensionsansprüche im Rahmen der durch Wertpapiere zur Deckung der Pensionsrückstellung bildenden Sondermasse als bevorrechtete Forderung im Sinn des § 23 AO (vgl § 11 BPG) erfasst nur Wertpapiere, die für diesen Zweck tatsächlich vorhanden sind. Dazu haben sich aber keinerlei Anhaltspunkte ergeben und hat der Kläger insoweit auch kein Vorbringen erstattet. Daher ist davon auszugehen, dass der Anspruch des Klägers auf den Unverfallbarkeitsbetrag jedenfalls teilweise eine Ausgleichsforderung darstellt.Bei der begehrten Auszahlung des Unverfallbarkeitsbetrages nach §7 Absatz 6 a, BPG handelt es sich um eine fällige Ausgleichsforderung vergleiche Schrammel BPG, 143 f; Holzer Versicherungszeiten der betrieblichen Altersversorgung in Österreich, ZAS 1991, 137; Grießer, Individuelle Pensionszusagen bei Insolvenz ZAS 1994, 117). Nur im Umfang der Wertpapierdeckung nach Paragraph 14, Absatz 7, in Verbindung mit Paragraph 116, Absatz 4, EstG 1988, also regelmäßig nur in Höhe von 50 % der Pensionsrückstellung vergleiche Farny/Wöss Betriebspensionsgesetz, Pensionskassengesetz, 149) handelt es sich um bevorrechtete Forderungen. Hinsichtlich der vom Kläger ja auch angemeldeten Pensionsansprüche wurde der gerichtliche Ausgleich rechtskräftig bestätigt. Die Sicherung der Pensionsansprüche im Rahmen der durch Wertpapiere zur Deckung der Pensionsrückstellung bildenden Sondermasse als bevorrechtete Forderung im Sinn des Paragraph 23, AO vergleiche Paragraph 11, BPG) erfasst nur Wertpapiere, die für diesen Zweck tatsächlich vorhanden sind. Dazu haben sich aber keinerlei Anhaltspunkte ergeben und hat der Kläger insoweit auch kein Vorbringen erstattet. Daher ist davon auszugehen, dass der Anspruch des Klägers auf den Unverfallbarkeitsbetrag jedenfalls teilweise eine Ausgleichsforderung darstellt.

Von den Ausgleichsforderungen wird aber der Schuldner gemäß § 53 AO in dem erlassenen Umfang befreit.Von den Ausgleichsforderungen wird aber der Schuldner gemäß Paragraph 53, AO in dem erlassenen Umfang befreit.

Dies ist - nach rechtskräftiger Bestätigung des Ausgleichs vor Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz - im Erkenntnisverfahren über die Ausgleichsforderung zu berücksichtigen; die bloße Möglichkeit, dass es künftig zu einem Wiederaufleben des erlassenen Forderungsteiles kommen könnte, kann - ohne Vorliegen eines Wiederauflebenstatbestandes - im Titelverfahren nicht berücksichtigt werden (siehe RIS Justiz RS0052162, insbes 9 ObA 16/98p, 9 ObA 159/98t, 2 Ob 215/98a, 9 ObA 240/98d). Eine Stattgebung auch nur des eventualiter gestellten Feststellungsbegehrens ohne Bedachtnahme auf den Ausgleich kommt daher nicht in Frage. Da die beklagte Partei zugestanden hat, dass dem Kläger eine Ausgleichsforderung zusteht, der Kläger aber auch mit seinem Eventualbegehren die Feststellung der ungekürzten Forderung aus dem Pensionsvertrag anstrebt, ohne substantiierte Einwendungen gegen die Art der Berücksichtigung seiner Ausgleichsforderung durch die beklagte Partei zu erheben, erübrigt es sich mangels diesbezüglichen Feststellungsinteresses des Klägers, weitere Erwägungen darüber anzustellen, wie derartige Anwartschaftsrechte im Ausgleich des ehemaligen Arbeitgebers zu behandeln wären.

Schon deshalb war auch das auf Feststellung des ungekürzten Pensionsanspruches gerichtetes Eventualbegehren abzuweisen. Daher musste auch die Frage einer bindenden Verfügung des Arbeitnehmers entsprechend §§ 7 Abs 3, 6 und 6a BPG nicht mehr mit den Parteien erörtert werden. Im Übrigen sind die Ansprüche des Klägers auch im Umfang des § 11 IESG übergegangen.Schon deshalb war auch das auf Feststellung des ungekürzten Pensionsanspruches gerichtetes Eventualbegehren abzuweisen. Daher musste auch die Frage einer bindenden Verfügung des Arbeitnehmers entsprechend Paragraphen 7, Absatz 3,, 6 und 6a BPG nicht mehr mit den Parteien erörtert werden. Im Übrigen sind die Ansprüche des Klägers auch im Umfang des Paragraph 11, IESG übergegangen.

Insgesamt hat daher das Berufungsgericht im Ergebnis zutreffend beide Begehren abgewiesen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 2 ASGG iVm § 50 und § 41 ZPO.Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 2, ASGG in Verbindung mit Paragraph 50 und Paragraph 41, ZPO.

Anmerkung

E63390 08B01481

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2001:008OBA00148.01Z.0913.000

Dokumentnummer

JJT_20010913_OGH0002_008OBA00148_01Z0000_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