

TE OGH 1998/1/29 8ObA11/98w

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.01.1998

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr.Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr.Rohrer und Dr.Adamovic sowie die fachkundigen Laienrichter Mag.Dr.Walter Zeiler und Sekr. Peter Scherz als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Helmut M*****, Pensionist, ***** vertreten durch Dr.Hubert Schauer, Rechtsanwalt in Linz, wider die beklagte Partei E***** Aktiengesellschaft, ***** vertreten durch Dr.Harald Jahn, Rechtsanwalt in Wien, wegen Feststellung des Bestehens eines Pensionsanspruches (Streitwert S 500.000,--), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 7.Oktober 1997, GZ 15 Ra 123/97v-18, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht vom 11.April 1997, GZ 55 Cga 49/96-12, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Das Berufungsurteil wird dahin abgeändert, daß das Urteil erster Instanz wiederhergestellt wird.

Die beklagte Partei ist schuldig, dem Kläger binnen 14 Tagen die nachstehenden bestimmten Verfahrenskosten zu ersetzen:

- 1.) das Berufungsverfahren von S 41.550,60 (darin S 6.925,10 USt) und
- 2.) des Revisionsverfahrens von S 21.375,-- (darin S 3.562,50 USt).

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger stand bei der beklagten Partei 32 Jahre lang als Angestellter in einem Dienstverhältnis. Im Jahre 1991 vereinbarten die Streitteile die einvernehmliche Auflösung des zwischen ihnen bestehenden Dienstverhältnisses zum 31.12.1994. Der Kläger wollte sich nämlich seiner Hotel-Pension in K***** widmen.

Der vom Kläger unterfertigte und von der beklagten Partei mit Schreiben vom 25.9.1991 bestätigte Aktenvermerk vom 23.9.1991 weist folgenden Inhalt auf:

"Aktenvermerk

aufgenommen am 23.9.1991 mit Herrn Helmut M*****.

Herr Helmut M***** teilt mit, daß er mit den Herren des Vorstandes sowie mit Herrn Dr.H***** folgendes besprochen hätte:

Herr M***** ersucht um einvernehmliche Auflösung seines Dienstverhältnisses per 31.12.1994. In den Gesprächen

wurde zum Ausdruck gebracht, daß Herr M***** die ihm zustehende gesetzliche Abfertigung erhält.

Der Pensionsanspruch wird so geregelt, wie es für alle anderen E*****-Angehörigen auch gültig ist, die mit dem 60. Lebensjahr in Pension gehen. Sollte sich das Frühpensionsalter aufgrund gesetzlicher Bestimmungen nach oben oder nach unten ändern, so gilt dies selbstverständlich auch für Herrn M*****, dh Herr M***** würde dann die ihm zustehende E*****-Pension auf Basis seines letzten Gehaltes erhalten.

Herr M***** hat zum Ausdruck gebracht, daß er grundsätzlich bereit ist, auch nach der einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses für Aufgaben zur Verfügung zu stehen.

Herr M***** bittet die Personalabteilung, die Richtigkeit der mit dem Vorstand geführten Gespräche zu bestätigen."

Das von der beklagten Partei darauf an den Kläger gerichtete, von ihm als Zeichen seines Einverständnisses unterfertigte Schreiben vom 16.12.1994 weist den im folgenden auszugsweise wiedergegebenen Inhalt auf:

"....

Sie erhalten eine gesetzliche Abfertigung von 12 Monatsentgelten. Den Ihnen mit Jahresende 1994 noch zustehenden Urlaub von 48 Tagen erhalten Sie laut Vereinbarung in bar abgegolten. Mit der Auszahlung der Ihnen bis zu Ihrem Ausscheiden zustehenden Bezüge sind alle Ihre wie immer namenhabenden Ansprüche an unsere Gesellschaft - mit Ausnahme der Rechte aus dem E*****-Pensionsplan - zur Gänze abgegolten. In diesem Zusammenhang verweisen wir auf Ihren Aktenvermerk vom 23.9.1991 bzw unsere Bestätigung vom 25.9.1991."

Im April 1993 wurde beim Kläger eine Krebserkrankung entdeckt, weshalb er sich einer Operation unterziehen mußte. Mit Bescheid der Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten vom 2.1.1996 wurde der Anspruch des Klägers auf vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit ab 1.9.1995 anerkannt. Nach Eintritt seiner Arbeitsunfähigkeit forderte der Kläger die beklagte Partei auf, ihm entsprechend dem Pensionsplan einen Invaliditätspensionszuschuß (unrichtig: Invaliditätszuschuß) zu bezahlen. Voraussetzung dafür war unter anderem das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des ASVG. Die beklagte Partei lehnte die Erfüllung dieses Anspruches mit der Begründung ab, daß der Anspruch auf Invaliditätspensionszuschuß gemäß Pensionsplan am Tage der Beendigung des Dienstverhältnisses (31.12.1994) noch nicht bestanden habe.

Der bei der beklagten Partei bestehende "Pensions-Plan 1977" enthält die im folgenden auszugsweise wiedergegebenen Regelungen:

"§ 1

Gegenstand dieses Planes ist:

- a) Die Festsetzung eines Firmenzuschusses zur Sozialversicherungs-Alterspension (im folgenden Pensionszuschuß genannt) für Dienstnehmer mit 10 oder mehr anrechenbaren Dienstjahren, die in den Diensten der E***** A***** AG (künftig Gesellschaft genannt) das Ruhestandalter erreichen;
- b) Die Festsetzung eines Firmenzuschusses zu der Sozialversicherungs-Invaliditäts- bzw Berufsunfähigkeitspensionen (im folgenden Invaliditätszuschüsse genannt) für Dienstnehmer mit mindestens einem anrechenbaren Dienstjahr, die wegen dauernder und vollständiger Arbeitsunfähigkeit für den Dienst in der Gesellschaft in den Ruhestand treten.

.....

§ 7

- a) Männliche Dienstnehmer haben das Recht, ihre Pensionierung nach Vollendung des 60. Lebensjahres zu beantragen, wenn sie mindestens 20 anrechenbare Dienstjahre bei der Gesellschaft zurückgelegt haben und sie im aufrechten Dienstverhältnis bei der Gesellschaft stehen.

Weibliche Dienstnehmer

- b) Die Gesellschaft kann einen Dienstnehmer pensionieren, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- 1. Männliche Dienstnehmer müssen das 55. Lebensjahr vollendet und mindestens 20 anrechenbare Dienstjahre bei der Gesellschaft zurückgelegt haben und im aufrechten Dienstverhältnis bei der Gesellschaft stehen.

2. Weibliche Dienstnehmer

c) In allen Fällen der vorzeitigen Pensionierung gemäß § 7a und b ist die Grundlage für die Berechnung des Pensionszuschusses die gleiche, wie sie für die normale Pensionierung in § 6 vorgesehen ist. Der ermittelte Betrag ist auf den aus der nachstehenden Tabelle ersichtlichen Prozentsatz zu reduzieren:c) In allen Fällen der vorzeitigen Pensionierung gemäß Paragraph 7 a und b ist die Grundlage für die Berechnung des Pensionszuschusses die gleiche, wie sie für die normale Pensionierung in Paragraph 6, vorgesehen ist. Der ermittelte Betrag ist auf den aus der nachstehenden Tabelle ersichtlichen Prozentsatz zu reduzieren:

Alter bei Pensionierung	Prozentsatz
-------------------------	-------------

Männer

64	97 %
63	95 %
62	91 %
61	88 %
60	85 %
59	80 %
58	75 %
57	71 %
56	68 %
55	64 %

IV. Teilrömisch IV. Teil

Invaliditätspensionszuschüsse

§ 8Paragraph 8,

Dienstnehmer mit mindestens einem anrechenbaren Dienstjahr, die für den aktiven Dienst der Gesellschaft dauernd und völlig arbeitsunfähig geworden sind, können mit einem Invaliditätspensionszuschuß in den Ruhestand versetzt werden.

§ 9Paragraph 9,

Voraussetzung für die Zuerkennung eines Invaliditätspensionszuschusses sind:

- a) daß der Dienstnehmer mindestens ein anrechenbares Dienstjahr bei der Gesellschaft vollendet hat und
- b) daß er dauernd und völlig arbeitsunfähig geworden ist, oder
- c) daß er nur noch fähig ist, solche Arbeiten zu leisten, die ihm billigerweise nach seiner bisherigen Tätigkeit, Ausbildung und Erfahrung nicht zugemutet werden können. Maßgebend für diese Feststellung sind das Gutachten eines vom Pensionsausschuß zu bestimmenden Arztes und die Entscheidung des Pensionsausschusses, oder
- d) daß durch die Sozialversicherung eine Pension wegen Berufs- oder Arbeitsunfähigkeit im Sinne des allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) zuerkannt worden ist.

....

§ 21Paragraph 21,

- a) ... Der Anspruch auf Invaliditätspensionszuschuß und

Todfallzuwendung erlischt am Tage des Ausscheidens des Dienstnehmers aus der Gesellschaft.

.....

- h) Der Antrag kann nicht mit Rückwirkbarkeit gestellt werden."

Der Kläger bestätigte unterschriftlich, den Pensionsplan der E***** A***** AG in der Fassung vom 1.1.1977 (in der

Folge kurz: Pensionsplan 1977) erhalten und zur Kenntnis genommen zu haben. An den Invaliditätspensionszuschuß gemäß den Pensionsplan 1977 der beklagten Partei ist bei den zwischen den Streitteilen anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses des Klägers geführten Verhandlungen gar nicht gedacht worden.

Das Erstgericht gab dem auf Feststellung des Invaliditätspensions-Zuschusses ab 1.9.1996 gerichteten Klagebegehren statt. In rechtlicher Hinsicht führte es aus, daß zwar der Kläger nach dem (Buchstaben des) Pensionsplan(es) die Voraussetzungen für die Zuerkennung eines Invaliditätspensions-Zuschusses (im folgenden IPZ) nicht erfülle, erlösche doch gemäß § 21 des Pensionsplanes der Anspruch auf IPZ am Tag des Ausscheidens des Dienstnehmers aus der Gesellschaft. Da jedoch zwischen den Streitteilen darüber nichts vereinbart und diese Frage nicht einmal in den Verhandlungen erörtert worden sei, liege eine Regelungslücke vor, die durch ergänzende Vertragsauslegung zu schließen sei. Dabei sei zu klären, was die Parteien in vertraglich nicht vorgesehenen Fällen gewollt hätten, was sie also vereinbart hätten, wenn bei Vertragsabschluß die Regelungslücke bemerkt worden wäre. Zum Zeitpunkt der Auflösungsvereinbarung sei die Erkrankung des Klägers nicht bekannt gewesen, jedenfalls vom Kläger sei zu vermuten, daß er anderenfalls den IPZ verlangt hätte. Berücksichtigend die langjährige Zusammenarbeit hätte ihm die beklagte Partei den IPZ auch gewährt. Es sei daher ein hypothetischer Parteiwille in der Richtung zu unterstellen, daß die beklagte Partei dem Kläger den IPZ gewährt hätte, wenn diese Frage vor Vertragsabschluß besprochen worden wäre. Das Erstgericht gab dem auf Feststellung des Invaliditätspensions-Zuschusses ab 1.9.1996 gerichteten Klagebegehren statt. In rechtlicher Hinsicht führte es aus, daß zwar der Kläger nach dem (Buchstaben des) Pensionsplan(es) die Voraussetzungen für die Zuerkennung eines Invaliditätspensions-Zuschusses (im folgenden IPZ) nicht erfülle, erlösche doch gemäß Paragraph 21, des Pensionsplanes der Anspruch auf IPZ am Tag des Ausscheidens des Dienstnehmers aus der Gesellschaft. Da jedoch zwischen den Streitteilen darüber nichts vereinbart und diese Frage nicht einmal in den Verhandlungen erörtert worden sei, liege eine Regelungslücke vor, die durch ergänzende Vertragsauslegung zu schließen sei. Dabei sei zu klären, was die Parteien in vertraglich nicht vorgesehenen Fällen gewollt hätten, was sie also vereinbart hätten, wenn bei Vertragsabschluß die Regelungslücke bemerkt worden wäre. Zum Zeitpunkt der Auflösungsvereinbarung sei die Erkrankung des Klägers nicht bekannt gewesen, jedenfalls vom Kläger sei zu vermuten, daß er anderenfalls den IPZ verlangt hätte. Berücksichtigend die langjährige Zusammenarbeit hätte ihm die beklagte Partei den IPZ auch gewährt. Es sei daher ein hypothetischer Parteiwille in der Richtung zu unterstellen, daß die beklagte Partei dem Kläger den IPZ gewährt hätte, wenn diese Frage vor Vertragsabschluß besprochen worden wäre.

Das Berufungsgericht gab der Berufung der beklagten Partei Folge, änderte das Urteil erster Instanz ab und wies das Klagebegehren ab. In rechtlicher Hinsicht führte es aus, der Pensionsplan 1977 sei Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden. Der von der beklagten Partei formulierte und verfaßte Aktenvermerk vom 23.9.1991 enthalte die schriftliche Dokumentation über das Ergebnis von Verhandlungen, die zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Klägers zum 31.12.1994 führten. Mit der Unterfertigung des Aktenvermerkes durch den Kläger und der Bestätigung durch die beklagte Partei sei Willensübereinstimmung erzielt worden. Die Auslegung der vertraglichen Regelung habe nach den Grundsätzen des § 914 ABGB zu erfolgen. Danach habe zunächst die wörtliche (grammatikalische) Auslegung, die am Anfang des Interpretationsvorganges stehe, stattzufinden. § 914 ABGB betone insofern nur die Selbstverständlichkeit, daß die Buchstabeninterpretation der Ermittlung der Absicht der Parteien nicht im Wege stehen dürfe. Eigentliches Ziel der (einfachen) Auslegung sei nämlich die Feststellung der Absicht der Parteien. Zeitige jedoch der aus der Vertragsformulierung hervorleuchtende Wille der Parteien ein anderes Ergebnis und stehe somit fest, daß der schriftliche Vertragsinhalt die Absicht der Parteien nicht richtig wiedergebe, so sei der (gemeinsame) Parteiwille zu erforschen und - sollte ein solcher nicht erweislich sein - der Vertrag zu ergänzen. Der Inhalt der vertraglichen Regelung im Aktenvermerk vom 23.9.1991 sei jedoch klar und deutlich, sodaß die wörtliche (grammatikalische) Auslegung genüge. Daraus folge, daß durch die Bestimmungen des Pensionsplanes 1977 sämtliche Anwartschaften auf Alterspensionszuschüsse und IPZ bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Anfall des IPZ durch einvernehmliche Auflösung beendet werden. Durch die Bezugnahme im Aktenvermerk auf die übrigen Unternehmensangehörigen, die mit dem 60. Lebensjahr in Pension gehen und auf Änderungen des Frühpensionsalters nach unten und nach oben aufgrund gesetzlicher Bestimmungen sei hinlänglich deutlich zum Ausdruck gebracht, daß dem Kläger ungeachtet der Beendigung des Dienstverhältnisses nur der Anspruch auf Alterspensionszuschuß bei vorzeitiger Pensionierung im Sinne des § 7 des Pensionsplanes gewahrt bleiben solle. Nicht hingegen sei anzunehmen, daß auch der IPZ davon umfaßt werde. In Ermangelung einer Regelungslücke sei daher kein Raum für eine ergänzende Auslegung des Vertrages, die nämlich nur dann stattzufinden habe, wenn nicht feststehe,

was die Parteien in vertraglich nicht vorgesehenen Fällen gewollt hätten. Da der Pensionsplan 1977 ein aufrechtes Dienstverhältnis für die Gewährung eines IPZ voraussetze, fehle dem Feststellungsbegehren die Anspruchsgrundlage. Das Berufungsgericht gab der Berufung der beklagten Partei Folge, änderte das Urteil erster Instanz ab und wies das Klagebegehren ab. In rechtlicher Hinsicht führte es aus, der Pensionsplan 1977 sei Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden. Der von der beklagten Partei formulierte und verfaßte Aktenvermerk vom 23.9.1991 enthalte die schriftliche Dokumentation über das Ergebnis von Verhandlungen, die zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Klägers zum 31.12.1994 führten. Mit der Unterfertigung des Aktenvermerkes durch den Kläger und der Bestätigung durch die beklagte Partei sei Willensübereinstimmung erzielt worden. Die Auslegung der vertraglichen Regelung habe nach den Grundsätzen des Paragraph 914, ABGB zu erfolgen. Danach habe zunächst die wörtliche (grammatikalische) Auslegung, die am Anfang des Interpretationsvorganges stehe, stattzufinden. Paragraph 914, ABGB betone insofern nur die Selbstverständlichkeit, daß die Buchstabeninterpretation der Ermittlung der Absicht der Parteien nicht im Wege stehen dürfe. Eigentliches Ziel der (einfachen) Auslegung sei nämlich die Feststellung der Absicht der Parteien. Zeitige jedoch der aus der Vertragsformulierung hervorleuchtende Wille der Parteien ein anderes Ergebnis und stehe somit fest, daß der schriftliche Vertragsinhalt die Absicht der Parteien nicht richtig wiedergebe, so sei der (gemeinsame) Parteiwille zu erforschen und - sollte ein solcher nicht erweislich sein - der Vertrag zu ergänzen. Der Inhalt der vertraglichen Regelung im Aktenvermerk vom 23.9.1991 sei jedoch klar und deutlich, sodaß die wörtliche (grammatikalische) Auslegung genüge. Daraus folge, daß durch die Bestimmungen des Pensionsplanes 1977 sämtliche Anwartschaften auf Alterspensionszuschüsse und IPZ bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Anfall des IPZ durch einvernehmliche Auflösung beendet werden. Durch die Bezugnahme im Aktenvermerk auf die übrigen Unternehmensangehörigen, die mit dem 60. Lebensjahr in Pension gehen und auf Änderungen des Frühpensionsalters nach unten und nach oben aufgrund gesetzlicher Bestimmungen sei hinlänglich deutlich zum Ausdruck gebracht, daß dem Kläger ungeachtet der Beendigung des Dienstverhältnisses nur der Anspruch auf Alterspensionszuschuß bei vorzeitiger Pensionierung im Sinne des Paragraph 7, des Pensionsplanes gewahrt bleiben solle. Nicht hingegen sei anzunehmen, daß auch der IPZ davon umfaßt werde. In Ermangelung einer Regelungslücke sei daher kein Raum für eine ergänzende Auslegung des Vertrages, die nämlich nur dann stattzufinden habe, wenn nicht feststehe, was die Parteien in vertraglich nicht vorgesehenen Fällen gewollt hätten. Da der Pensionsplan 1977 ein aufrechtes Dienstverhältnis für die Gewährung eines IPZ voraussetze, fehle dem Feststellungsbegehren die Anspruchsgrundlage.

Gegen dieses Berufungsurteil richtet sich die Revision des Klägers, die gemäß § 46 Abs 3 Z 3 ASGG auch ohne Vorliegen einer erheblichen Rechtsfrage zulässig ist, aus den Gründen der Mangelhaftigkeit, der Aktenwidrigkeit und der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, es abzuändern und das Urteil erster Instanz wiederherzustellen. Hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt. Gegen dieses Berufungsurteil richtet sich die Revision des Klägers, die gemäß Paragraph 46, Absatz 3, Ziffer 3, ASGG auch ohne Vorliegen einer erheblichen Rechtsfrage zulässig ist, aus den Gründen der Mangelhaftigkeit, der Aktenwidrigkeit und der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, es abzuändern und das Urteil erster Instanz wiederherzustellen. Hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die beklagte Partei beantragt der Revision nicht Folge zu geben.

Die Revision ist berechtigt.

Rechtliche Beurteilung

Während das Berufungsgericht aufgrund der wörtlichen Auslegung des Pensionsplanes 1977 das Vorliegen einer Regelungslücke, die im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung zu schließen sei, verneinte, meinte das Erstgericht, der Fall des IPZ sei bei der einvernehmlichen Auflösung nicht bedacht worden.

Nach dem Wortlaut des Pensionsplanes ist zu unterscheiden zwischen dem Firmenzuschuß zur Sozialversicherungs-Alterspension (im folgenden Pensionszuschuß genannt) und dem Firmenzuschuß zu den Sozialversicherungs-Invaliditätspensionen bzw Berufsunfähigkeitspensionen (im folgenden IPZ genannt), wobei die Wartezeit im ersten Fall zehn oder mehr anrechenbare Dienstjahre und im zweiten Fall mindestens ein anrechenbares Dienstjahr für Arbeitnehmer beträgt, die wegen dauernder und vollständiger Arbeitsunfähigkeit für den Dienst in der Gesellschaft in den Ruhestand treten (§ 1 lit a und b des Pensionsplanes 1977). Gemäß § 7 lit a (vorzeitige Pensionierung) besteht das Recht des Arbeitnehmers auf Pensionszuschuß ab Vollendung des 60./55. Lebensjahres mit mindestens 20 anrechenbaren Dienstjahren, bei aufrechtem Dienstverhältnis zur Gesellschaft. Das heißt, das Recht auf vorzeitige

Pensionierung setzt nach dem Pensionsplan ebenso wie der IPZ ein aufrechtes Dienstverhältnis voraus. Bei Pensionierung durch die Gesellschaft (§ 7 lit b) werden die Altersgrenzen auf 55 bzw 50 Jahre gesenkt. Die "Wartezeit" für den IPZ beträgt mindestens ein anrechenbares Dienstjahr. Gemäß § 21 lit a des Pensionsplanes bleibt bei Kündigung durch die Gesellschaft schon nach Vollendung des 35. Lebensjahres und zehn anrechenbaren Dienstjahren ein Anspruch auf Alterspension bestehen. Der "Anspruch auf IPZ" hingegen erlischt am Tag des Ausscheidens des Dienstnehmers aus der Gesellschaft. Nach dem Wortlaut des Pensionsplanes ist zu unterscheiden zwischen dem Firmenzuschuß zur Sozialversicherungs-Alterspension (im folgenden Pensionszuschuß genannt) und dem Firmenzuschuß zu den Sozialversicherungs-Invaliditätspensionen bzw Berufsunfähigkeitspensionen (im folgenden IPZ genannt), wobei die Wartezeit im ersten Fall zehn oder mehr anrechenbare Dienstjahre und im zweiten Fall mindestens ein anrechenbares Dienstjahr für Arbeitnehmer beträgt, die wegen dauernder und vollständiger Arbeitsunfähigkeit für den Dienst in der Gesellschaft in den Ruhestand treten (Paragraph eins, Litera a und b des Pensionsplanes 1977). Gemäß Paragraph 7, Litera a, (vorzeitige Pensionierung) besteht das Recht des Arbeitnehmers auf Pensionszuschuß ab Vollendung des 60./55. Lebensjahres mit mindestens 20 anrechenbaren Dienstjahren, bei aufrechtem Dienstverhältnis zur Gesellschaft. Das heißt, das Recht auf vorzeitige Pensionierung setzt nach dem Pensionsplan ebenso wie der IPZ ein aufrechtes Dienstverhältnis voraus. Bei Pensionierung durch die Gesellschaft (Paragraph 7, Litera b,) werden die Altersgrenzen auf 55 bzw 50 Jahre gesenkt. Die "Wartezeit" für den IPZ beträgt mindestens ein anrechenbares Dienstjahr. Gemäß Paragraph 21, Litera a, des Pensionsplanes bleibt bei Kündigung durch die Gesellschaft schon nach Vollendung des 35. Lebensjahres und zehn anrechenbaren Dienstjahren ein Anspruch auf Alterspension bestehen. Der "Anspruch auf IPZ" hingegen erlischt am Tag des Ausscheidens des Dienstnehmers aus der Gesellschaft.

Bei Berücksichtigung der Änderung des ASVG (durch das BGBl 1995/297), wonach der begünstigte Fall der Invaliditätspension gemäß § 255 Abs 4 ASVG aF mit wenigen inhaltlichen Änderungen dem Versicherungsfall der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit (§ 253 d ASVG) unterstellt wurde, ist zufolge der Unterscheidung von Begriffskern und Begriffshof (vgl Bydlinski in Rummel ABGB2 Rz 8 zu § 6) das Auslegungssubstrat für die wörtliche Auslegung nicht mehr von solcher Sicherheit, wie dies das Berufungsgericht angenommen hat. Die Abgrenzung zwischen Alterspension und Invaliditätspension ist nicht von der eine ergänzende Auslegung nach § 914 ABGB schlechthin ausschließenden Gewißheit, wie dies in dem Ausschluß des IPZ gemäß § 21 lit a letzter Satz des Pensionsplanes den Anschein hat. Bei Berücksichtigung der Änderung des ASVG (durch das BGBl 1995/297), wonach der begünstigte Fall der Invaliditätspension gemäß Paragraph 255, Absatz 4, ASVG aF mit wenigen inhaltlichen Änderungen dem Versicherungsfall der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit (Paragraph 253, d ASVG) unterstellt wurde, ist zufolge der Unterscheidung von Begriffskern und Begriffshof vergleiche Bydlinski in Rummel ABGB2 Rz 8 zu Paragraph 6,) das Auslegungssubstrat für die wörtliche Auslegung nicht mehr von solcher Sicherheit, wie dies das Berufungsgericht angenommen hat. Die Abgrenzung zwischen Alterspension und Invaliditätspension ist nicht von der eine ergänzende Auslegung nach Paragraph 914, ABGB schlechthin ausschließenden Gewißheit, wie dies in dem Ausschluß des IPZ gemäß Paragraph 21, Litera a, letzter Satz des Pensionsplanes den Anschein hat.

Nach der redlichen Verkehrsanschauung (Rummel in Rummel ABGB2 Rz 17 zu § 914) kann es nicht rechtens sein, dem Kläger die Vorverlegung eines Leistungsanfalles (auf IPZ) um rund dreieinhalb Jahre zu verwehren, wenn er die übrigen Voraussetzungen für eine Zuschußleistung (Wartezeit) übererfüllt und die Voraussetzung für eine ASVG-Pension (§ 253 d ASVG) erfüllt, wobei infolge der engen Verknüpfung der Zuschußpension mit der gesetzlichen Pensionsversicherung eine weitgehende Harmonisierung zwischen beiden Versicherungssystemen anzustreben ist, worauf - im Falle der Änderung des Pensionsanfallsalters - in der Auflösungsvereinbarung vom September 1991 geradezu selbstverständlich Bedacht genommen wurde. Durch die Bereitschaft des Klägers, der beklagten Partei auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses zur Verfügung zu stehen, nähert sich insoweit die einvernehmliche Auflösung dem Typus einer Karenzierung bis zum Zeitpunkt des Anfalls einer Pension nach dem ASVG; dadurch erfährt die Annahme, redliche Parteien hätten für den Fall der Berufungsunfähigkeit des Klägers auch den Fall eines IPZ abweichend von § 21 Abs 1 des Pensionsplanes vereinbart, eine zusätzliche Stütze. Nach der redlichen Verkehrsanschauung (Rummel in Rummel ABGB2 Rz 17 zu Paragraph 914,) kann es nicht rechtens sein, dem Kläger die Vorverlegung eines Leistungsanfalles (auf IPZ) um rund dreieinhalb Jahre zu verwehren, wenn er die übrigen Voraussetzungen für eine Zuschußleistung (Wartezeit) übererfüllt und die Voraussetzung für eine ASVG-Pension (Paragraph 253, d ASVG) erfüllt, wobei infolge der engen Verknüpfung der Zuschußpension mit der gesetzlichen Pensionsversicherung eine weitgehende

Harmonisierung zwischen beiden Versicherungssystemen anzustreben ist, worauf - im Falle der Änderung des Pensionsanfallsalters - in der Auflösungsvereinbarung vom September 1991 geradezu selbstverständlich Bedacht genommen wurde. Durch die Bereitschaft des Klägers, der beklagten Partei auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses zur Verfügung zu stehen, nähert sich insoweit die einvernehmliche Auflösung dem Typus einer Karenzierung bis zum Zeitpunkt des Anfalls einer Pension nach dem ASVG; dadurch erfährt die Annahme, redliche Parteien hätten für den Fall der Berufungsunfähigkeit des Klägers auch den Fall eines IPZ abweichend von Paragraph 21, Absatz eins, des Pensionsplanes vereinbart, eine zusätzliche Stütze.

Im System der gesetzlichen Pensionsversicherung sind zeitliche Grenzen (zB§ 258 Abs 4 lit d ASVG) erforderlich. "Die sich aus diesem Zusammenhang ergebenden Härtefälle hat der Gesetzgeber im Interesse der besseren Vollziehbarkeit, insbesondere aber der Verhinderung von Manipulationen zu Lasten der Sozialversicherung bewußt in Kauf genommen" (vgl 10 ObS 211/97w). Eine Schließung dieser Gesetzeslücke gemäß § 7 ABGB ist daher ausgeschlossen. Hingegen kann unter Berücksichtigung der zuvor dargelegten Wertungsgesichtspunkte, insbesondere unter Berücksichtigung von 32 Dienstjahren des Klägers, die Vertragslücke in der Auflösungsvereinbarung vom September 1991 im Hinblick auf die sich ergebenden und nicht vorhergesehenen Veränderungen in drei Jahren (Auflösung zum 31.12.1994), insbesondere im Gesundheitszustand des Klägers, nur in der Weise geschlossen werden, daß der Anspruch des Klägers zu bejahen ist. Eine am Zweck einer betrieblichen Pensionsregelung orientierte Auslegung (vgl RdW 1997, 225 = ARD 4831/11/97: für den Fall einer Wertsicherung) führt also zur Wiederherstellung des stattgebenden Urteils der ersten Instanz. Im System der gesetzlichen Pensionsversicherung sind zeitliche Grenzen (zB Paragraph 258, Absatz 4, Litera d, ASVG) erforderlich. "Die sich aus diesem Zusammenhang ergebenden Härtefälle hat der Gesetzgeber im Interesse der besseren Vollziehbarkeit, insbesondere aber der Verhinderung von Manipulationen zu Lasten der Sozialversicherung bewußt in Kauf genommen" vergleiche 10 ObS 211/97w). Eine Schließung dieser Gesetzeslücke gemäß Paragraph 7, ABGB ist daher ausgeschlossen. Hingegen kann unter Berücksichtigung der zuvor dargelegten Wertungsgesichtspunkte, insbesondere unter Berücksichtigung von 32 Dienstjahren des Klägers, die Vertragslücke in der Auflösungsvereinbarung vom September 1991 im Hinblick auf die sich ergebenden und nicht vorhergesehenen Veränderungen in drei Jahren (Auflösung zum 31.12.1994), insbesondere im Gesundheitszustand des Klägers, nur in der Weise geschlossen werden, daß der Anspruch des Klägers zu bejahen ist. Eine am Zweck einer betrieblichen Pensionsregelung orientierte Auslegung vergleiche RdW 1997, 225 = ARD 4831/11/97: für den Fall einer Wertsicherung) führt also zur Wiederherstellung des stattgebenden Urteils der ersten Instanz.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 41, 50 ZPO. Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 41,, 50 ZPO.

Anmerkung

E49401 08B00118

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1998:008OBA00011.98W.0129.000

Dokumentnummer

JJT_19980129_OGH0002_008OBA00011_98W0000_000

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at