

# TE OGH 1992/6/17 9ObA96/92 (9ObA97/92)

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 17.06.1992

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.-Prof. Dr.Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Hon.-Prof. Dr.Gamerith und Dr.Maier sowie durch die fachkundigen Laienrichter Dr.Friedrich Hölzl und Dr.Gerhard Dengerscherz als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei O\*\*\*\*\* M\*\*\*\*\*, Angestellter, \*\*\*\*\*, vertreten durch \*\*\*\*\* Rechtsanwalt \*\*\*\*\*, wider die beklagten Parteien 1.) R\*\*\*\*\* L\*\*\*\*\* KG, 2.) L\*\*\*\*\* & Co Gesellschaft mbH, \*\*\*\*\*, beide vertreten durch \*\*\*\*\* Rechtsanwalt \*\*\*\*\*, wegen S 10.497,50 sA und Feststellung (Streitwert S 51.000), infolge Revision der beklagten Parteien gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgerichtes in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 10. Jänner 1992, GZ 32 Ra 55/91-13, womit infolge Berufung der beklagten Parteien das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 7. November 1990, GZ 12 Cga 1084/90-9, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagten Parteien sind zur ungeteilten Hand schuldig, der klagenden Partei die mit S 4.783,68 (darin S 797,28 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war seit Februar 1949 bei der Rechtsvorgängerin der Erstbeklagten und unmittelbar anschließend vom 1.Jänner 1980 bis 31. Oktober 1988 unter Übernahme aller Rechte und Pflichten bei der Erstbeklagten als Angestellter beschäftigt. Im August 1973 schlossen die Betriebsleitung der Rechtsvorgängerin der Erstbeklagten und der damalige Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Einführung einer betrieblichen Vorsorge betreffend Abfertigungen und Firmenpension. Demnach sollte ab Erreichung des 60. Lebensjahres (bei Männern) und nach Ablauf der Abfertigungszahlungen (6 bis 12 Monate) eine dynamisierte Firmenpension im Ausmaß von 10 % des letzten Bruttomonatsgehaltes "einsetzen". Bei "fristloser verschuldeter Entlassung (ausgenommen § 27 Z 5 AngG - lang andauernder Krankheit)" sollte kein Pensionsanspruch bestehen. Während seines Arbeitsverhältnisses erhielt der Kläger Kenntnis von dieser Pensionszusage.

Am 31.Oktober 1988 beendete der Kläger das Dienstverhältnis durch vorzeitigen Austritt im Sinne des § 26 Z 1 AngG. Ab 1.November 1988 bezog er eine Berufsunfähigkeitspension gemäß § 271 ASVG. Da die Erstbeklagte den Austrittsgrund der Gesundheitsgefährdung für nicht gegeben erachtete, verweigerte sie dem Kläger die Zahlung der

Abfertigung. Es kam darüber zu einem Rechtsstreit, in dem der Kläger seinen Abfertigungsanspruch mit S 293.630 brutto bezifferte. In der Tagsatzung vom 11.Juli 1989 schlossen die Parteien einen Vergleich, wonach sich die Beklagten verpflichteten, "aus dem am 31.Oktober 1988 einvernehmlich beendeten Dienstverhältnis" eine Abfertigung von S 122.500 brutto in Raten zu zahlen. Zugleich wurde in diesem Vergleich festgehalten, daß "damit sämtliche wechselseitigen Ansprüche erledigt seien". Von einer allfälligen Firmenpension war in diesem Verfahren nie die Rede.

Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger die Zahlung eines Betrages von S 10.497,50 brutto sA an Firmenpension und die Feststellung, daß ihm ein Anspruch auf Firmenpension in Höhe von 10 % des im letzten Dienstmonat bezogenen Bruttogehalts gebühre. Er habe am 17.Mai 1990 das 60. Lebensjahr erreicht, sodaß nunmehr die Voraussetzungen für die Gewährung der Firmenpension vorlägen. Der abgeschlossene Vergleich stehe seinem Anspruch nicht entgegen, da sich ein Vergleich, der über eine besondere Streitigkeit geschlossen worden sei, nicht auf alle übrigen Fälle erstrecke. Zum Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses habe noch kein Anspruch auf Firmenpension bestanden. Abgesehen davon handle es sich dabei nicht um einen Anspruch aus einem Arbeitsverhältnis.

Die Beklagten beantragten, die Klagebegehren abzuweisen. Sie hätten sich im Vergleich vom 11.Juli 1989 zwar verpflichtet, dem Kläger eine Abfertigung zu zahlen; mit dieser Zahlung seien aber vereinbarungsgemäß auch sämtliche anderen wechselseitigen Ansprüche miterledigt gewesen.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Es traf im wesentlichen noch folgende Feststellungen:

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und während des Rechtsstreites um die Abfertigung hat sich der Kläger nicht an die Firmenpension erinnert. Erst nach Abschluß des Vergleichs und vor Erreichen des 60. Lebensjahres kam der Kläger beim Durchblättern seiner Unterlagen darauf, daß er einen Anspruch auf Firmenpension habe.

Das Erstgericht vertrat die Rechtsauffassung, daß auf die Firmenpension im Vergleichszeitpunkt kein Recht, sondern nur eine Anwartschaft bestanden habe. Da die Firmenpension im vorangegangenen Rechtsstreit in keiner Weise erwähnt worden sei, könne sie durch die Generalklausel des vor Entstehen des Pensionsanspruches abgeschlossenen Vergleiches nicht mitverglichen worden sein. Von wechselseitigen "Anwartschaften" sei im Vergleich nämlich keine Rede gewesen. Da der Kläger inzwischen alle sonstigen Voraussetzungen der Pensionszusage erfüllt habe, stehe ihm der begehrte Pensionsanspruch zu.

Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung. Es billigte die Rechtsansicht des Erstgerichtes und führte ergänzend aus, daß auch der qualifizierte Vertreter des Klägers bei Vergleichsabschluß nichts von einer möglichen Firmenpension gewußt habe. Den für das Vorliegen der Bereinigungswirkung behauptungs- und beweispflichtigen Beklagten sei ein Beweis darüber, daß derartige Betriebsvereinbarungen branchenüblich wären, nicht gelungen. Auch der qualifizierte Vertreter des Klägers hätte daher an solche Ansprüche bei Vergleichsabschluß nicht denken können.

Gegen dieses Urteil richtet sich die aus dem Grunde der unrichtigen rechtlichen Beurteilung erhobene Revision der beklagten Parteien mit dem Antrag, die angefochtene Entscheidung im Sinne einer Abweisung der Klagebegehren abzuändern. Hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Der Kläger beantragt in seiner Revisionsbeantwortung, der Revision nicht Folge zu geben.

Die Revision ist nicht berechtigt.

### **Rechtliche Beurteilung**

Der Vergleich ist nach § 1380 ABGB ein Vertrag, durch den streitige oder zweifelhafte Rechte unter gegenseitigem Nachgeben neu festgestellt werden. Für seine Auslegung gilt die Vertrauenstheorie; bei Meinungsverschiedenheiten sind die abgegebenen Erklärungen so zu verstehen, wie sie ein redlicher Erklärungsempfänger verstehen durfte und verstanden hat (vgl Rummel in Rummel ABGB2 § 863 Rz 8; RZ 1977/14 ua). Vor der Schaffung des klärenden Tatbestandes nach § 23 a Abs 1 Z 2 AngG (Selbstkündigung) durch das SozialrechtsänderungsG 1991, BGBl 157, war allein entscheidend, ob sich ein Angestellter bei Inanspruchnahme einer Berufsunfähigkeitspension gemäß den §§ 271 und 273 ASVG überdies auch auf den Austrittsgrund nach § 26 Z 1 AngG berufen konnte (vgl Martinek-M.Schwarz-W.Schwarz, AngG7 § 23a Erl 5 und § 26 Erl 7). In diesem Sinn bezog sich der wegen Zahlung einer Abfertigung geführte Vorprozeß ausschließlich auf diese, die Betriebspension nicht berührende Frage, zumal eine verschuldete Entlassung nicht behauptet worden war.

Es trifft zwar zu, daß die Bereinigungswirkung eines anlässlich der Auflösung eines Dauerschuldverhältnisses

abgeschlossenen Vergleichs im Zweifel auch solche Ansprüche umfaßt, an die die Parteien im Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses denken konnten (vgl Arb 10.676 mwH), doch bilden grundsätzlich nur die Verhältnisse zur Zeit des Vergleichsabschlusses den Gegenstand des Vergleichs und damit auch seiner Bereinigungswirkung (JBl 1989, 724). Änderungen, die erst nach Vergleichsabschluß eintreten, sind vom Vergleich nicht umfaßt (9 Ob A 132/90).

Wie die Vorinstanzen richtig erkannten, hatte der Kläger zum Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses noch keinen Anspruch auf eine Betriebspension. Es bestand zwar ein Anwartschaftsrecht, der Pensionsanfall war aber durch das Erreichen des 60. Lebensjahres des Klägers aufschiebend bedingt. Hätte der Kläger dieses Alter nicht erreicht, wäre es zu keinem Pensionsanfall gekommen. Sein Anspruch auf "Firmenpension" war sohin bei Vertragsabschluß noch nicht aktuell; der Anspruch selbst entstand erst nach Vergleichsabschluß.

Abgesehen davon, kommt dem Pensionsanspruch des Klägers gegenüber der verglichenen Abfertigung ein erhebliches - die üblichen wechselseitigen Ansprüche übersteigendes - Gewicht, sodaß es einer diesbezüglichen Erörterung bedurft hätte, um ihn als mitverglichen ansehen zu können. Gemäß § 31 Abs 3 ArbVG können Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen durch Einzelvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden. Das zu § 3 ArbVG entwickelte Günstigkeitsprinzip, das einen rechtlichen und sachlichen Zusammenhang erfordert, ist sinngemäß anzuwenden (vgl Cerny, ArbVG8 § 31 Erl 6). Ein solcher Zusammenhang besteht zwischen der Abfertigung und der erst nach den Abfertigungsmonaten "einsetzenden" Betriebspension im vorliegenden Fall aber nicht. Die von den Revisionswerbern vorgenommene Auslegung der allgemeinen Bereinigungsklausel läuft sohin nicht auf einen echten Vergleich, sondern auf einen Verzicht des Klägers auf unabdingbare Ansprüche hinaus (vgl Chr.Klein, Beendigungsregelung als Vergleich, DRdA 1991, 471 ff; Mayer-Maly/Marhold, Österreichisches Arbeitsrecht I, 131; vgl auch Rummel in Rummel ABGB, § 1444 Rz 4 und 7 ff; Arb 7178). Soweit die Beklagte ihre Pensionszusage verschwiegen und der Kläger bei Vergleichsabschluß nicht an diese dachte, kann ihm daher kein Verzicht auf die für ihn noch gar nicht aktuellen Pensionsansprüche unterstellt werden.

Die Kostenentscheidung ist in den §§ 41 und 50 ZPO begründet.

#### **Anmerkung**

E30137

#### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:1992:009OBA00096.92.0617.000

#### **Dokumentnummer**

JJT\_19920617\_OGH0002\_009OBA00096\_9200000\_000

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

© 2025 JUSTLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)