jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2010/9/3 9ObA140/09t

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 03.09.2010

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Hradil und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Paul Kunsky und Helmut Tomek als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei H***** S*****, vertreten durch Dr. Peter Döller, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei Österreichischer Rundfunk, Würzburggasse 30, 1136 Wien, vertreten durch die Korn Rechtsanwälte OG in Wien, wegen Feststellung (Streitwert 21.000 EUR), über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 29. September 2009, GZ 10 Ra 68/09g-23, womit das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 4. September 2008, GZ 16 Cga 239/02m-19, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Richtig ist, dass nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs der Arbeitgeber gegenüber seinen (ehemaligen) Arbeitnehmern im Zusammenhang mit Vorschlägen, die auf eine Befreiung des Arbeitgebers von direkten Leistungsverpflichtungen aus einer Pensionsvereinbarung hinauslaufen, zur umfassenden Aufklärung verpflichtet ist (9 ObA 243/02d; RIS-Justiz RS0017049 ua). Dem folgt auch die Rechtsauffassung der zweiten Instanz. Allgemein gültige Kriterien, welche Informationen ein Arbeitgeber konkret bieten muss, um seiner Aufklärungspflicht zu entsprechen, können allerdings, wie der Oberste Gerichtshof wiederholt deutlich gemacht hat, nicht aufgestellt werden (9 ObA 66/08h ua). Die Revisionswerberin räumt zutreffend ein, dass die Frage, ob der Arbeitgeber seine Aufklärungspflicht erfüllt habe, von den Umständen des jeweiligen Einzelfalls abhängt und daher im Regelfall keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO begründet (9 ObA 47/07p; 9 ObA 179/08a ua).

Richtig ist, dass der Senat über Antrag des Österreichischen Gewerkschaftsbunds in einem Verfahren gemäß § 54 Abs 2 ASGG feststellte, dass der Beklagte jenen ehemaligen Mitarbeitern und ihren Vorsorgeberechtigten, die eine direkte Leistungszusage aufgrund des Pensionszuschussregulativs gegenüber dem Antragsgegner besaßen, die vor September 1999 ausgeschieden sind, die allein aufgrund der vom Beklagten zur Verfügung gestellten, mitherausgegebenen bzw verfassten schriftlichen Unterlagen zwischen September und Dezember 1999 durch Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ihre „Leistungsansprüche“ ganz oder teilweise an die ORF-Pensionskasse

übertragen haben, und die dies nicht getan hätten, wenn sie darüber informiert worden wären, dass sie damit auch das Risiko einer Pensionskürzung übernehmen, eine zu ihren Ungunsten entstehende Differenz zwischen den Zahlungen durch die ORF-Pensionskasse und jenen Beträgen, die ihnen gegenüber dem Antragsgegner gebührt hätten, wenn sie einer Übertragung der „Pensionsleistungen" an die Pensionskasse nicht zugestimmt hätten, zu ersetzen hat (9 ObA 243/02d). Wie der Senat aber auch klargemacht hat, beruhte die vorstehende Beurteilung ausschließlich auf den Tatsachenbehauptungen der antragstellenden Partei und bezog sich nur auf Personen, die allein aufgrund bestimmter schriftlicher Unterlagen ihre Leistungsansprüche in die Pensionskasse übertragen haben. Es blieb daher völlig offen, welche Informationen Interessenten bei Informationsveranstaltungen und -gesprächen tatsächlich erteilt wurden bzw auf entsprechende Anfrage erteilt worden wären. Unberücksichtigt blieben auch der Wissensstand und die intellektuellen Fähigkeiten der einzelnen Geschädigten (9 ObA 243/02d).

Gelangte nun das Berufungsgericht aufgrund der im vorliegenden Verfahren getroffenen erstgerichtlichen Feststellungen zu dem Ergebnis, dass bei der Klägerin unter Berücksichtigung aller Umstände keine Verletzung der Aufklärungspflicht durch die Beklagte vorliege, dann ist dies nach der Lage des Falls vertretbar. Der Vergleich des vorliegenden Verfahrensausgangs mit der im Verfahren nach § 54 Abs 2 ASGG getroffenen Feststellung ist nicht zielführend. Wie schon erwähnt, wurde diese Feststellung nur unter bestimmten tatsächlichen Prämissen getroffen. Das über die Feststellungsklage nach § 54 Abs 1 ASGG ergehende Urteil wirkt nur zwischen den Prozessparteien, also zwischen den parteifähigen Organen der Arbeitnehmerschaft und dem Arbeitgeber; es wirkt hingegen nicht (auch) zum Vorteil oder zum Nachteil der berechtigten Arbeitnehmer (keine erweiterte Rechtskraftwirkung). Diese erwerben daher aufgrund des über die Feststellungsklage ergehenden Urteils keinen Anspruch und verlieren auch allfällige Ansprüche nicht (RIS-Justiz RS0085545 ua). Da es auf die tatsächlichen Gegebenheiten ankommt, ist für den Standpunkt der Klägerin auch nichts mit dem Verweis auf den Prozess eines anderen Arbeitnehmers des Beklagten (9 ObA 179/08a) zu gewinnen. Nach den Verfahrensergebnissen ist eben nicht von den „gleichen Sachverhalten" auszugehen. Mangels Verletzung der Aufklärungspflicht braucht auf die hilfsweisen Überlegungen des Berufungsgerichts zur mangelnden Kausalität einer allfälligen Verletzung der Aufklärungspflicht und die diesbezüglichen Ausführungen der Revisionswerberin nicht eingegangen zu werden.

Zusammenfassend ist die Revision der Klägerin mangels Geltendmachung einer erheblichen Rechtsfrage iSd§ 502 Abs 1 ZPO zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf dieser Zurückweisungsbeschluss nicht (§ 510 Abs 3 Satz 3 ZPO).

Schlagworte

11 Arbeitsrechtssachen,

Textnummer

E95109

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2010:009OBA00140.09T.0903.000

Im RIS seit

14.10.2010

Zuletzt aktualisiert am

14.03.2012

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