

TE OGH 2009/11/16 9ObA124/09i

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 16.11.2009

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden sowie den Hofrat des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling, die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Dr. Glawischnig und die fachkundigen Laienrichter Mag. Paul Kunsy und AR Angelika Neuhauser als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ing. Herbert W*****, vertreten durch Held, Berdnik, Astner & Partner Rechtsanwälte GmbH in Graz, gegen die beklagten Parteien 1.) S***** GmbH, *****, 2.) S*****-AG, ebendort, beide vertreten durch CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen 43.632,96 EUR sA und Feststellung, über die Revision der beklagten Parteien gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 6. Mai 2009, GZ 8 Ra 16/09y-33, mit dem das Teilurteil des Landesgerichts für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 17. September 2008, GZ 41 Cga 192/07f-25 (jetzt 35 Cga 1/09a-25), bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die Revision wird zurückgewiesen.

Die beklagten Parteien sind zur ungeteilten Hand schuldig, der klagenden Partei die mit 2.238,58 EUR (darin enthalten 373,10 EUR USt) bestimmten Kosten der Revisionsbeantwortung binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Begründung:

Mit Spaltungs- und Übernahmevertrag vom 14. 2. 2002 erfolgte die Abspaltung der Erstbeklagten von der Zweitbeklagten samt Übertragung der Teilbetriebe „Vertrieb“ und „Netzverteilung“ auf diese. Der Kläger, ein ausgebildeter Maschinenbauingenieur war ab 1. 4. 1969 als technischer Angestellter im Lastverteiler bei der Zweitbeklagten beschäftigt. Im Herbst 1993 erhielt der Kläger von der Zweitbeklagten einen „Pensionsbrief“, in dem ihm ein Pensionszuschuss in Form einer direkten Leistungszusage mit jährlicher Valorisierung auf Grundlage der „Richtlinien für die Gewährung von rechtsverbindlichen Pensionszuschüssen vom 23. 11. 1987“ in der jeweils geltenden Fassung rechtsverbindlich gewährt wurde. Durch die Betriebsvereinbarung „Richtlinie 1997 (samt Addendum)“ wurde der bisher auf Basis einer direkten Leistungszusage gewährte Pensionszuschuss verbunden mit gewissen Kürzungen des bisherigen Anspruchs unter Anwendung diverser Einschleifmechanismen für die „alten“ Mitarbeiter auf eine neue Grundlage gestellt. Mit dieser Pensionsreform erhielten erstmals sämtliche Mitarbeiter der Zweitbeklagten eine Firmenpension. Um der damit verbundenen Mehrbelastung entgegen zu wirken, wurde den Mitarbeitern der Zweitbeklagten das Angebot unterbreitet, ihre Strombezugskostenvergütung wahlweise in Form einer Barauszahlung oder Einbringung in die „neue“ Pensionskasse abgelten zu lassen. Im Herbst 1999 erhielten sämtliche

Mitarbeiter die Broschüre „Große Sprünge - die S*****-Pensionskasse“, in der sich - vom Erstgericht detailliert wiedergegebene - Informationen über Wesen, Entwicklung und Funktionsweise von Pensionskassen im Allgemeinen finden und die A*****-Pensionskassen AG mit Hinweis auf deren überdurchschnittliche Erträge seit Beginn der Tätigkeit vorgestellt wurde. In diesem Zusammenhang findet sich der Hinweis, dass sich die Alterspension und vorzeitige Alterspension aus einer Verrentung des angesparten Kapitals zuzüglich der erwirtschafteten Erträge ergeben und die künftige Wertentwicklung der Pensionsleistungen von den erzielten Veranlagungsergebnissen der Pensionskasse abhängig ist. Unter der Überschrift „Wie sicher ist meine Pension?“ findet sich der Hinweis, dass die Ansprüche durch das vorhandene Vermögen in der Pensionskasse, das entsprechend der gesetzlichen Vorschriften veranlagt ist, abgesichert sind.

In dieser Broschüre fehlt sowohl ein Hinweis auf die Möglichkeit auch von negativen Kapitalmarktentwicklungen und dadurch bedingten möglichen Pensionskürzungen als auch ein ausdrücklicher Hinweis auf ein beim beitragsorientierten Pensionskassensystem bestehendes Veranlagungsrisiko.

Im Jahr 1998 entschloss sich die Zweitbeklagte, die bisher entstandenen Pensionsansprüche ihrer Mitarbeiter mit Eintrittsdatum vor dem 1. 1. 1987 möglichst weitgehend durch Pensionsabfindungen auszuzahlen. Als Ergebnis von Verhandlungen zwischen Zweitbeklagter und Betriebsrat wurden den Mitarbeitern auf freiwilliger Basis folgende Möglichkeiten ihre Pensionsansprüche betreffend angeboten:

- 1.) Gänzliche Barauszahlung der Pensionsabfindungen,
- 2.) Einbringung des gesamten Abfindungsbetrags in die mit der Zweitbeklagten seit 1997 in einem Vertragsverhältnis stehende A*****-Pensionskasse AG (in der Folge nur: Pensionskasse),
- 3.) teilweise Barauszahlung, teilweise Einbringung in die Pensionskasse,
- 4.) Verbleib im bisherigen Pensionssystem.

Am 7. 9. 1998 informierte der Betriebsrat der Zweitbeklagten die Mitarbeiter erstmals über die bevorstehende Pensionsabfindungsaktion und wies in diesem Zusammenhang auf die absolute Freiwilligkeit des Angebots und auf die Möglichkeit, detaillierte Auskünfte von einem Betriebsratsmitglied oder einem informierten Mitarbeiter zu erhalten, hin.

Am 9. 10. 1998 erhielten sämtliche Mitarbeiter ein E-Mail, dessen Inhalt vom Erstgericht detailliert wiedergegeben wurde und in dem die Mitarbeiter darüber informiert wurden, dass sie bis Ende Oktober ein rechtsverbindliches Angebot zur Abfindung ihrer Pensionsansprüche erhalten, die Frist für die Annahme des Anbots bis 30. 11. 1998 laufe und die Möglichkeit bestehe, die Höhe des individuellen Abfindungsbetrags sowie die zu erwartende Pensionskassenpension in Erfahrung zu bringen.

Mit Schreiben vom 22. 10. 1998 wurde unter anderem dem Kläger ein die oben angeführten Optionen enthaltendes Angebot unterbreitet, dessen Inhalt vom Erstgericht ausführlich wiedergegeben wurde. In diesem Angebot wurde darauf hingewiesen, dass der Kläger mit der Annahme des Anbots auf Einbringung des Abfindungsbetrags in eine Pensionskasse oder auf Barabfindung auf alle Rechte aus den „Richtlinien für die Gewährung von rechtsverbindlichen Versorgungsleistungen an Arbeitnehmer der S***** mit Eintrittsdatum vor dem 1. 1. 1987“ sowie aus dem Pensionsbrief unwiderruflich und rechtsverbindlich verzichte. Ebenfalls wurde darauf hingewiesen, dass das Angebot auf der Basis der absoluten Freiwilligkeit unterbreitet werde, gleichzeitig aber betont, dass seitens des Vorstands eine breite Akzeptanz des Angebots angestrebt werde.

In dem diesem Angebot beigelegten Informationsblatt war unter anderem die Information enthalten, dass Arbeitnehmer, die das Angebot auf Übertragung bzw Abfindung in Anspruch nehmen, ab 1. 1. 1998 in den Geltungsbereich der Pensionskassen-Betriebsvereinbarung für Arbeitnehmer mit Eintrittsdatum ab dem 1. 1. 1987 aufgenommen würden. Zudem wurde darauf hingewiesen, dass die Pensionskassenleistungen auf dem Datenblatt der Planpension nur mit 3,5 % Veranlagungsertrag berechnet worden seien, das Excel-Sheet aber entsprechend dem Geschäftsplan der Pensionskasse mit einem Veranlagungserfolg von 7,5 % rechne. Für die künftig zu erwartende Pensionskassenpension seien die Ergebnisse des Excel-Sheets heranzuziehen.

Am 30. 10. 1998 wurde zwischen der Zweitbeklagten und dem Zentralbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung, „mit der den Mitarbeitern der S***** mit Eintrittsdatum vor dem 1. 1. 1987 die Möglichkeit der Übertragung von Pensionsansprüchen in die Pensionskasse mit gleichzeitigem Übertritt in die Pensionskassen-Betriebsvereinbarung

... vom 30. 4. 1997 sowie alternativ die Inanspruchnahme einer teilweisen oder gänzlichen Barabfindung eingeräumt wird", abgeschlossen. In dieser Betriebsvereinbarung, deren relevanter Inhalt vom Erstgericht detailliert wiedergegeben wurde, wird im § 3 Z 1 ein Rechtsanspruch der in den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fallenden Arbeitnehmer auf Erhalt eines Angebots auf Übertragung bzw Abfindung der zum Stichtag 31. 12. 1997 erworbenen Pensionsanswartschaften normiert. In Punkt 3. wird darauf hingewiesen, dass im Angebot den Arbeitnehmern primär eine Übertragung ihrer Anwartschaften als Deckungserfordernis gemäß § 48 PKG in die Pensionskasse und alternativ die Möglichkeit einer teilweisen oder gänzlichen Barabfindung angeboten wird; in Punkt 4. wird auf die Freiwilligkeit der Annahme dieses Angebots ausdrücklich hingewiesen. § 5 der BV regelt die Rechtsfolgen der Übertragung bzw Abfindung wie folgt:

„Arbeitnehmer, die das Angebot auf Übertragung bzw Abfindung ihrer Anwartschaften annehmen, fallen mit der Annahme des Angebotes aus dem Geltungsbereich der Richtlinien und verzichten einzelvertraglich auf sämtliche Rechtsansprüche aus den Richtlinien sowie aus ihrem Pensionsbrief - soweit sie einen solchen bereits erhalten haben.“

Zwischen dem 3. und 11. 11. 1998 fanden verschiedene von der Zweitbeklagten und der Pensionskasse organisierte Informationsveranstaltungen statt, in denen die Mitarbeiter vor allem über die Höhe der zu erwartenden Abfindungen informiert und die rechtlichen Auswirkungen der verschiedenen angebotenen Abfindungsmöglichkeiten dargestellt wurden. Außerdem wurde die Pensionskasse präsentiert, wobei durchgehend von einer sehr positiven Entwicklung der Kapitalmärkte (zwischen 3,5 bis 7,5 % in den letzten Jahren) gesprochen wurde. Eine Zusage bzw Garantie, dass zumindest von einer 3,5%igen Wertsteigerung regelmäßig ausgegangen werden könne oder die zu erwartende Pension gleich hoch sein werde wie jene aufgrund der Direktzusage, wurde nicht gegeben. Die Mitarbeiter wurden auch auf mögliche Kapitalmarktschwankungen und auf die Abhängigkeit der zukünftigen Pension von den Veranlagungsergebnissen hingewiesen und es wurde ihnen mitgeteilt, dass es sich bei den aus den schriftlichen Unterlagen ersichtlichen Ergebnissen lediglich um die zum Zeitpunkt der Präsentation aktuellen Verhältnisse handle, für eine bestimmte (positive) Entwicklung in der Zukunft jedoch keine Garantie gegeben werden könne. Insgesamt wurde den Mitarbeitern der Zweitbeklagten bei der Präsentation der Pensionskasse allerdings der Eindruck vermittelt, dass Schwankungen langfristig nur im positiven Bereich zu erwarten seien, kurzfristige Negativentwicklungen langfristig schnell wieder ausgeglichen würden und es sich bei der Übertragung der Pensionsansprüche in die Pensionskasse um ein sehr sicheres Veranlagungssystem handle.

Über ein Veranlagungsrisiko bzw eine mögliche negative Entwicklung der Aktien und einer damit möglicherweise verbundenen Kürzung der künftigen Pensionsansprüche wurden die Mitarbeiter nicht ausdrücklich informiert, sondern nur auf mögliche Kapitalmarktschwankungen bzw die Abhängigkeit von den Veranlagungsergebnissen hingewiesen. Wenn von einzelnen Mitarbeitern die Frage gestellt wurde, ob Pensionen theoretisch auch sinken könnten, wurde lediglich geantwortet, dass es zu Kapitalmarktschwankungen kommen könne, ohne dass jedoch ein Hinweis auf daraus möglicherweise resultierende Pensionskürzungen gegeben wurde.

Lediglich bei einzelnen Informationsveranstaltungen - jedenfalls aber nicht bei jener, die der Kläger besuchte - wurde auch über worst case-Szenarien und eine mögliche Hyperinflation diskutiert. Im Anschluss an die einzelnen Informationsveranstaltungen wurde den Mitarbeitern die Möglichkeit der Einzelberatung bei informierten Mitarbeitern eröffnet. In diesen Einzelberatungen konnten sich Mitarbeiter die Höhe des individuellen Abfindungsbetrags und die darauf basierende voraussichtlich zu erwartende Pensionskassenpension in Form einer Hochrechnung nach den zum Zeitpunkt der Berechnung gegebenen Verhältnissen ausrechnen lassen. Zu diesem Zweck wurden den beratenden Mitarbeitern sogenannte „Blicktarife“ und ein Excel-Grundprogramm zur Verfügung gestellt, in das die individuellen Daten und die beabsichtigten Erläge der Mitarbeiter eingesetzt werden konnten. Sowohl das Excel-Grundprogramm als auch der offizielle Blicktarif enthielten den ausdrücklichen Hinweis „die Werte beruhen auf einer Hochrechnung, denen die gegenwärtigen Verhältnisse zugrundegelegt sind und sind daher unverbindlich“. Vereinzelt gelangten allerdings auch inoffizielle Blicktarife bzw Excel-Sheets, die diese auf Unverbindlichkeit der Berechnung hinweisenden Zusätze nicht enthielten, in die Hände einzelner Mitarbeiter.

Bei den Einzelberatungen wurden die Mitarbeiter jedoch immer ausdrücklich auf die Unverbindlichkeit der Daten bzw darauf hingewiesen, dass es sich nur um eine fiktive Hochrechnung handle. Auch bei den Einzelberatungen wurde das Pensionskassensystem aber insgesamt als ein sehr sicheres Pensionssystem dargestellt. Es wurde ebenfalls darauf hingewiesen, dass die Höhe der Pension von Kapitalmarktschwankungen abhängige; über die Möglichkeit von Kapitalmarktschwankungen in den negativen Bereich oder darüber, dass die Pensionskassenpension einem

Veranlagungsrisiko unterliege und allfällige Pensionskürzungen bei negativer Entwicklung nicht ausgeschlossen werden könnten, wurde aber auch bei den Einzelberatungen nicht gesprochen.

Bei einem vom Kläger in Anspruch genommenen Beratungsgespräch errechnete sich im Rahmen der dargestellten unverbindlichen Hochrechnung für den Kläger eine voraussichtlich zu erwartende monatliche Pensionskassenpension von 1.768 EUR. In Unkenntnis des Umstands, dass es bei allfälligen zukünftigen negativen Kapitalmarktentwicklungen auch zu geringeren Pensionen bzw zu Pensionskürzungen kommen könne, entschloss sich der Kläger, der zu diesem Zeitpunkt keine Erfahrungen mit Aktien und ebensowenig mit Kapitalmärkten und deren Schwankungen hatte, zur Übertragung seiner gesamten bisherigen Pensionsanwartschaft (3.547.154,84 ATS) in die Pensionskasse und unterfertigte am 12. 11. 1998 die „Zustimmungserklärung“ (Beil ./G).

Wäre sich der Kläger zu diesem Zeitpunkt dessen bewusst gewesen, dass die Berechnungen laut Blicktarif tatsächlich nur unverbindlich waren, wäre er im „alten“ Pensionssystem 1997 verblieben. Diese im Rahmen der rechtlichen Beurteilung getroffene Feststellung des Erstgerichts, dass sich der Kläger bei Kenntnis der Risiken des Pensionskassensystems nicht für eine Übertragung seiner Pensionsanwartschaften in die Pensionskasse entschieden hätte, sondern im Pensionssystem 1997 verblieben wäre, übernahm das Berufungsgericht ausdrücklich.

Insgesamt entschieden sich von etwa 1.200 betroffenen Mitarbeitern 10 bis 12 % zum Verbleib im alten Pensionssystem, rund 85 % für die Barabfindung und nur 1 % für die vollständige Übertragung ihrer Ansprüche in die Pensionskasse.

Ab 1999 erhielt der Kläger von der Pensionskasse jährlich eine Kontonachricht, aus der unter anderem die fiktiv berechnete monatliche Pension ersichtlich war. Erstmals im Jahr 2002 war die fiktive Pension niedriger als jene, die sich aus dem Blicktarif 1998 ergeben hätte. Mit Übermittlung der Kontonachricht des Jahres 2002 wurde dem Kläger auch erstmals ausdrücklich mitgeteilt, dass seine zukünftige Pension auch geringer, als ursprünglich gedacht und berechnet, ausfallen könne.

Der Kläger schied mit 31. 12. 2002 aus der Zweitbeklagten aus. Sein Monatsgrundgehalt betrug damals 5.007,06 EUR. Ab 1. 1. 2004 bezog er eine vorläufige Pensionskassenpension, deren Höhe ihm mit Schreiben vom 21. 7. 2004 rückwirkend mit 1.347,06 EUR mitgeteilt wurde. Die tatsächliche Pension betrug somit um rund 32 % weniger als nach den Berechnungen des Jahres 1998.

Ende 2004 hielt die Pensionskasse - über Bitte des Klägers - einen Vortrag über die Pensionskasse und das Pensionskassensystem. Dabei wurde dem Kläger ausdrücklich mitgeteilt, dass das Pensionskassensystem ein finanzielles Risiko in sich berge und die Pensionsleistungen unter Umständen weniger werden könnten.

Mit Schreiben vom 24. 9. 2007 forderte der Kläger von den Beklagten die Bezahlung eines Betrags von 32.843,29 EUR. Dieses Begehren lehnten die Beklagten mit Schreiben vom 12. 11. 2007 ab.

Mit seiner am 13. 11. 2007 eingebrachten Klage begehrte der Kläger von den Beklagten im Rahmen seines Hauptbegehrens zuletzt 43.632,96 EUR sowie die Feststellung der Haftung der Beklagten zur ungeteilten Hand für eine zu Ungunsten des Klägers entstehende Differenz ab 1. 9. 2008 zwischen den Zahlungen der Pensionskasse und der (näher umschriebenen) sich aus dem Blicktarif errechneten Pensionsleistung. Eventualiter begehrte der Kläger - in der letzten mündlichen Streitverhandlung - 3.392 EUR sowie die Feststellung der Haftung der Beklagten zur ungeteilten Hand für eine ab 1. 9. 2008 zu seinen Ungunsten entstehende Differenz zwischen den laufenden Zahlungen durch die Pensionskasse und jenen Beträgen, die dem Kläger aufgrund der direkten Pensionszusage gegenüber der Beklagten zugestanden wären.

Er sei zu keinem Zeitpunkt über die Auswirkungen des Systemwechsels, insbesondere betreffend die Abwälzung wirtschaftlicher Risiken bis hin zur Möglichkeit von (wesentlichen) Kürzungen der versprochenen Pension, informiert bzw aufgeklärt worden. Die Zweitbeklagte als Dienstgeberin wäre verpflichtet gewesen, ihn umfassend und ausgewogen über die Vor- und Nachteile einer Übertragung der gesamten Pensionsanwartschaft in eine Pensionskasse zu informieren und die drohenden Risiken aufzuzeigen. Weiters stütze sich der Kläger auf die Prospekthaftung sowie die Haftung aus culpa in contrahendo. Ein hoher Sorgfaltsmaßstab sei insbesondere bei älteren bereits vor der Pensionierung stehenden Personen anzunehmen, da diese entstehende Verluste nicht mehr ausgleichen könnten (auf weiteres ausschließlich zum Hauptbegehren erstattetes Vorbringen ist mangels Relevanz für

das Revisionsverfahren nicht näher einzugehen). Im Zusammenhang mit dem Eventualbegehren nahm der Kläger eine Differenzschadensberechnung zwischen den ausbezahlten Pensionskassenleistungen und jenen Pensionsbeträgen vor, die er bei Verbleib im Pensionssystem 1997 erhalten hätte.

Die Beklagten bestritten, beantragten Klageabweisung und wendeten (soweit hier relevant) im Wesentlichen ein, dass bereits die Pensionsreform 1997 erstmals die Einführung eines beitragsorientierten Pensionskassensystems vorgesehen habe. Dieses sei gegenüber sämtlichen Mitarbeitern detailliert kommuniziert und erklärt worden; es habe auch zahlreiche Informationsveranstaltungen und eine Informationsbroschüre gegeben. Insbesondere seien die Mitarbeiter darüber aufgeklärt worden, dass künftig die Höhe der Pension nicht mehr fix sei, sondern von den Veranlagungsergebnissen der einbezahlten Beträge abhängen.

Die Information sei ausreichend und ausgewogen gewesen. Eine Garantie, dass der Eintritt von Kapitalmarktverlusten unmöglich oder ausgeschlossen sei und jedenfalls die bisherige Pensionshöhe laut zugesagter Direkt Pension garantiert werde, sei nie abgegeben worden. Anlässlich der Pensionsabfindungsaktion 1998 sei die über Wunsch des Betriebsrats eingeräumte Möglichkeit der Übertragung der Pensionsabfindung an die Pensionskasse nicht besonders angepriesen oder forciert worden. Die Mitarbeiter seien in ihrem Wahlrecht völlig frei gewesen. Auch im Jahr 1998 seien Informationsveranstaltungen abgehalten worden und habe es ein umfassendes individuelles Beratungs- und Informationsangebot gegeben. Darüber hinaus handle es sich um einen auf Betriebsvereinbarung beruhenden Anspruch, weshalb Vertragspartner nicht der einzelne Dienstnehmer, sondern der Betriebsrat sei. Die aus der Betriebsvereinbarung erfließenden Ansprüche seien kollektivrechtlicher und nicht einzelvertraglicher Natur. Nach der dazu ergangenen Judikatur falle eine Veränderung in der Rechtslage in die Verantwortung von Betriebsleitung und Betriebsrat. Individuelle Aufklärungspflichten des Arbeitgebers gegenüber einzelnen Dienstnehmern bestehen nicht. Die Beklagten wendeten - hinsichtlich des Hauptbegehrens - auch ausdrücklich Verjährung ein.

Das Erstgericht wies mit Teilurteil das Feststellungshauptbegehren (rechtskräftig) ab.

Rechtlich begründete das Erstgericht die Abweisung des Feststellungshauptbegehrens damit, dass dem Kläger nach dem festgestellten Sachverhalt die sich aus dem Blicktarif 1998 errechnete Pension nicht verbindlich zugesichert worden sei. Hinsichtlich des Eventualbegehrens gab das Erstgericht dem Feststellungsbegehren Folge. Es verneinte den Eintritt der Verjährung und bejahte mit ausführlicher rechtlicher Begründung die Verpflichtung der Beklagten zur umfassenden Aufklärung über das Risiko eines „Umstiegs“ in das Pensionskassensystem. Unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs vertrat das Erstgericht die Auffassung, dass die Zweitbeklagte als Arbeitgeberin des Klägers ihre Aufklärungspflicht verletzt habe und ihm daher für den Differenzschaden hafte, der ihm durch Übertritt in das neue System entstanden sei.

Das Berufungsgericht bestätigte über Berufung beider Streitteile - der Kläger beantragte die Stattgebung im Sinn des Hauptbegehrens, die Beklagten beantragten gänzliche Klageabweisung - das erstgerichtliche Teilurteil. Auf die Erwägungen hinsichtlich der Abweisung des Hauptfeststellungsbegehrens ist mangels Relevanz für das Revisionsverfahren nicht näher einzugehen. Im Übrigen lässt sich die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichts wie folgt zusammenfassen:

Der Auffassung der Beklagten, dass der Pensionsanspruch des Klägers auf einer Betriebsvereinbarung beruhe, weshalb keine individuellen Aufklärungspflichten gegenüber dem einzelnen Dienstnehmer bestehen, könne nicht gefolgt werden. Im vorliegenden Fall habe zwar die direkte Leistungszusage des Klägers auf einer Betriebsvereinbarung beruhe. Hier stelle aber nicht die Betriebsvereinbarung vom 30. 10. 1998 die Rechtsgrundlage für die Pensionskassen-Pension des Klägers dar, weil der Übertragungsakt selbst aufgrund einer einzelvertraglichen Vereinbarung und somit auf einer individuellen Zustimmung des Klägers zum Übertritt in das Pensionskassensystem beruhe habe. Dieser Umstand sei in § 5 der BV auch zum Ausdruck gebracht worden. Gerade mit der Annahme des Anbots auf Übertragung der Pensionsabfindung in die Pensionskasse sei der ursprünglich auf einer Betriebsvereinbarung basierende Pensionsanspruch des Klägers in einen einzelvertraglichen Anspruch umgewandelt worden. Der in Rede stehende Pensionsanspruch sei daher individualrechtlicher Natur.

Nach ständiger Rechtsprechung sei der Arbeitgeber zu einer ausgewogenen Information verpflichtet, durch die nicht nur zu erwartende Vorteile, sondern insbesondere auch die allenfalls drohenden Risiken - im Rahmen des Zumutbaren und im Sinn einer ex ante-Betrachtung - aufgezeigt werden. Dabei sei entscheidend, welches Gesamtbild die

mündlichen oder schriftlichen Informationen dem Betroffenen von den Chancen und Risiken vermitteln (9 ObA 243/02d; 8 ObA 100/04w; RIS-Justiz RS0017049).

Das Erstgericht sei zutreffend davon ausgegangen, dass diesen Aufklärungs- und Informationspflichten nicht entsprochen worden sei. Richtig sei zwar, dass grundsätzlich auf Kapitalmarktschwankungen hingewiesen worden sei, dessen ungeachtet sei aber nach den Feststellungen eine ausgewogene Aufklärung über negative Kapitalmarktentwicklungen nicht erfolgt. Schon in der Broschüre „Große Sprünge - die S*****-Pensionskasse", die grundsätzliche Informationen über das Funktionieren einer Pensionskasse erteilt habe, seien die mit dem Modell verbundenen Vorteile hervorgehoben und auf die rasante ausschließlich positive Entwicklung sowie die seit Beginn der Tätigkeit erzielten überdurchschnittlichen Erträge hingewiesen worden. Wertschwankungen seien im Wesentlichen beschwichtigend dargestellt worden. Auch in der Informationsveranstaltung, an der der Kläger teilgenommen habe, sowie in seiner Einzelberatung sei zwar auf die Abhängigkeit der Pension von den Veranlagungsergebnissen hingewiesen worden, eine weitere Aufklärung über das bestehende Veranlagungsrisiko, das über Schwankungen im positiven Bereich hinausgehe und auch zu erheblichen Pensionskürzungen führen könne, jedoch unterblieben. Unter Berücksichtigung der Ausbildung des Klägers habe bei ihm der Eindruck entstehen müssen, dass die Vorteile einer Übertragung der Pensionsansprüche mögliche Nachteile deutlich überwiegen und auch keinerlei nennenswerte Risiken bestehen, auch wenn er „nur" auf das Erzielen einer Pension in Höhe des Blicktarifs vertraut habe, der allenfalls geringer als sein Anspruch nach der direkten Leistungszusage gewesen sei. Die Aufklärung des Klägers durch seinen Dienstgeber könne unter diesen Prämissen als nicht ausreichend angesehen werden, da die Übertrittsentscheidung für ihn eine weitreichende Entscheidung gewesen sei. Gerade bei schon älteren Mitarbeitern sei eine entsprechende Aufklärung vor der Übertrittsentscheidung von wesentlicher Bedeutung, weil mögliche Pensionsverluste nur mehr schwer auszugleichen seien.

Nach der umfangreichen Judikatur zum Ersatz des Vertrauensschadens im Zusammenhang mit Verletzung von Verpflichtungen aus dem vorvertraglichen Schuldverhältnis (culpa in contrahendo) sei der Geschädigte so zu stellen, wie er stünde, wenn die Pflichtverletzung nicht begangen worden wäre (Harrer in Schwimann, ABGB3 Rz 15, 16 zu § 1293; RIS-Justiz RS0016374). Diese Haftung treffe etwa auch Emittenten gegenüber Anlegern im Weg der Prospekthaftung nach § 11 Abs 1 KMG (RIS-Justiz RS0108218). Wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer über den Einfluss des Veranlagungsrisikos der Pensionskasse nicht ausreichend aufgeklärt habe, sei der Dienstgeber zum Ausgleich der aus der „Übertrittsentscheidung" resultierenden Vermögensnachteile verpflichtet. Dabei sei der Geschädigte so zu stellen, als hätte er den für ihn (zumindest potentiell) nachteiligen Vertrag nicht geschlossen. Insoweit sei höchstgerichtlich auch die Haftung für die Differenz zur ursprünglich vertraglich zugesagten Pension bejaht worden (9 ObA 243/02d; 8 ObA 100/04w; 8 ObA 56/08f; 8 ObA 57/08b; RIS-Justiz RS0017049). Stelle man den Kläger so, wie er stünde, hätte er die für ihn negative Übertrittsentscheidung nicht getroffen, ergebe sich ein Schadenersatzanspruch aus der Differenz zwischen den Ansprüchen aus der ursprünglichen direkten Leistungszusage und der nunmehr erzielten Pensionskassen-Pension, die er unter Zugrundelegung der Übertragung seiner Anwartschaften beziehe. Für die Beurteilung des Feststellungsanspruchs seien die getroffenen Feststellungen auch ausreichend.

Der Feststellungsanspruch sei auch nicht verjährt.

Die Revision sei „aus verfahrensökonomischen Gründen zuzulassen", weil im vorliegenden Fall die Frage strittig sei, ob das negative Vertragsinteresse durch die von der Zweitbeklagten ursprünglich anhand des Blicktarifs durchgeführte Berechnung zu begrenzen sei.

Gegen dieses Urteil - erkennbar allerdings nicht gegen die Bestätigung der Abweisung des Feststellungshauptbegehrens - richtet sich die Revision der Beklagten wegen Aktenwidrigkeit und unrichtiger rechtlicher Beurteilung mit dem Antrag, das angefochtene Urteil im gänzlich klageabweisenden Sinn abzuändern.

Der Kläger beantragt in seiner Revisionsbeantwortung, die Revision zurückzuweisen; hilfsweise ihr nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist ungeachtet des den Obersten Gerichtshof nicht bindenden Ausspruchs des Berufungsgerichts nicht zulässig (§ 508a Abs 1 ZPO).

Die Rechtsmittelwerberinnen relevieren zunächst als Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung, dass das Berufungsgericht entgegen der herrschenden Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs die Abfindungsvereinbarung nicht als kollektivrechtliche Regelung, sondern als Individualvereinbarung qualifiziert habe. Mit ihren Ausführungen, die darauf abzielen, dass eine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers bereits deshalb nicht bestanden habe, weil der Anspruch des Klägers auf einer Betriebsvereinbarung beruhe, zeigen die Rechtsmittelwerberinnen in Wahrheit keine Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung auf.

Der Oberste Gerichtshof judiziert in ständiger Rechtsprechung, dass der Arbeitgeber gegenüber seinen ehemaligen Arbeitnehmern im Zusammenhang mit Vorschlägen, die auf eine Befreiung des Arbeitgebers von weiteren direkten Leistungsverpflichtungen aus einer Pensionsvereinbarung hinauslaufen, zur umfassenden Aufklärung verpflichtet ist (9 ObA 243/02d; 8 ObA 100/04w; 9 ObA 46/06i mwN).

Nach ständiger Rechtsprechung bedarf jedoch die durch Betriebsvereinbarung erfolgte Übertragung von auf Betriebsvereinbarungen beruhenden Betriebspensionen auf eine Pensionskasse nicht der Zustimmung der einzelnen Berechtigten (8 ObA 170/00h = DRdA 2001/44 [Runggaldier] = ZAS 2001/19 [Risak]; 8 ObA 52/03k; 9 ObA 57/05f = SZ 2006/9). Bei derartigen auf kollektiver Grundlage beruhenden Übertragungen verneint der Oberste Gerichtshof eine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers mit dem Argument, dass hier der einzelne Arbeitnehmer überhaupt keine Entscheidung zu treffen habe (und daher auch keine „falsche“ Entscheidung infolge unzureichender Information durch den Arbeitgeber treffen könne). Es sei vielmehr ausschließlich die Entscheidung von Betriebsleitung und Betriebsrat, welche Veränderungen sie bei den ja auch von ihnen im Rahmen von Betriebsvereinbarungen geschaffenen Betriebspensionsregelungen vornehmen (8 ObA 52/03k; 9 ObA 86/07y mwN).

Hier haben die Betriebsvereinbarungs-Parteien allerdings den Weg gewählt, im Rahmen einer Betriebsvereinbarung den (von dieser erfassten) Mitarbeitern ein verbindliches Angebot auf (gänzliche oder teilweise) Übertragung ihrer Anwartschaften in eine Pensionskasse oder auf (gänzliche oder teilweise) Barabgeltung zu machen. Damit haben die Betriebsvereinbarungs-Parteien aber den betroffenen Berechtigten ein individuelles Gestaltungsrecht im Sinn der Annahme einer dieser Optionen eingeräumt, sodass die Übertragung der Pensionsanwartschaften des Klägers nicht - unmittelbar - durch Betriebsvereinbarung erfolgte, sondern erst durch die Ausübung der „Übertragungsoption“ durch den Kläger. In diesem Zusammenhang haben die Vorinstanzen auch bereits auf § 5 der hier maßgeblichen Betriebsvereinbarung hingewiesen, in dessen Abs 1 ausdrücklich geregelt wird, dass die Arbeitnehmer, die das Angebot auf Übertragung bzw Abfindung ihrer Anwartschaften annehmen, mit der Annahme des Angebots aus dem Geltungsbereich der Richtlinien (= Betriebsvereinbarungen) herausfallen und damit einzelvertraglich auf sämtliche Rechtsansprüche aus den Richtlinien sowie aus ihrem Pensionsbrief verzichten.

In der rechtlichen Beurteilung der Vorinstanzen, dass bei der hier vorliegenden Konstellation die Aufklärungspflicht des Arbeitgebers im Sinn der ständigen Rechtsprechung zu bejahen ist, kann eine das korrigierende Eingreifen des Obersten Gerichtshofs erfordernde Fehlbeurteilung nicht erblickt werden. Das Berufungsgericht hat auch im Einklang mit der ständigen Rechtsprechung in gut vertretbarer Weise ausgeführt, dass der Zweitbeklagten als Arbeitgeberin - ausgehend von den Umständen des vorliegenden Falls - eine Verletzung ihrer Aufklärungspflichten vorzuwerfen ist (9 ObA 243/02d; 8 ObA 100/04w; 9 ObA 86/07y; 9 ObA 87/07w; 9 ObA 47/07p).

Auch mit ihren Ausführungen, dass der Kläger nach seinen eigenen Behauptungen lediglich auf die (niedrigeren) Werte laut Blicktarif vertraut habe und daher das negative Vertragsinteresse mit dem Pensionswert laut Blicktarif begrenzt sei, zeigen die Rechtsmittelwerberinnen keine Rechtsfrage von der Qualität des § 502 Abs 1 ZPO auf. Der Oberste Gerichtshof hat bereits in einer Mehrzahl von Entscheidungen ausdrücklich ausgesprochen, dass dann, wenn der Geschädigte bei ausreichender Information - wie hier der Übertragung der Pensionsanwartschaften auf eine Pensionskasse - nicht zugestimmt hätte, er im Rahmen des Vertrauensschadenersatzes wirtschaftlich so zu stellen ist, als hätte er den für ihn (zumindest potentiell) nachteiligen Vertrag nicht abgeschlossen bzw hier das für ihn nachteilige Optionsrecht nicht ausgeübt (9 ObA 243/02d = eolex 2003, 856 [Mazal]; 8 ObA 56/08f). Damit besteht ausreichende Rechtsprechung zur Ermittlung des Vertrauensschadens in Fällen wie dem Vorliegenden. Die Vorinstanzen haben bereits ohne Rechtsirrtum dargelegt, dass dem Vorbringen des Klägers, auf die Pensionshöhe laut „Blicktarif“ vertraut zu haben, in diesem Zusammenhang keine Bedeutung zukommt, zumal sein (Hauptfeststellungs-)Begehren (mittlerweile rechtskräftig) abgewiesen wurde. Für die Beurteilung des Vertrauensschadens ist hier somit ausschließlich das Eventualbegehren maßgeblich. Die Formulierung des eventualiter gestellten Feststellungsbegehrens, dem die Vorinstanzen stattgegeben haben, steht aber im Einklang mit der Rechtsprechung

des Obersten Gerichtshofs zum Vertrauensschaden bei Pensionsverlusten wegen unzureichender Aufklärung im Zusammenhang mit einem Systemwechsel.

Letztlich vermag auch der Einwand, dass die Vorinstanzen die Frage der Verjährung unzutreffend gelöst haben, nicht zur Zulässigkeit des Rechtsmittels zu führen.

Gemäß § 1501 ABGB ist auf die Verjährung von Amts wegen nicht Bedacht zu nehmen. Die Einrede der Verjährung kann - soweit nicht ausnahmsweise Neuerungserlaubnis besteht - nur bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz erhoben werden (M. Bydlinski in Rummel ABGB3 § 1501 Rz 1 mwN). Der bloße Vortrag von die Verjährung begründenden Tatsachen ersetzt eine deutliche Einrede nicht (RZ 1988/58). Ungeachtet des Umstands, dass das Berufungsgericht sich mit der Frage der Verjährung (auch) im Zusammenhang mit dem hier nur mehr gegenständlichen Eventualbegehren befasst hat, fehlt es an einem diesbezüglichen Verjährungseinwand. Der Kläger hat sein auf Schadenersatz gestütztes Eventualbegehren mit Schriftsatz vom 4. 9. 2008 erhoben, der in der mündlichen Streitverhandlung vom 17. 9. 2008 vorgetragen wurde. Die Beklagten haben das Eventualbegehren dem Grunde und der Höhe nach zwar bestritten, ohne allerdings - auch nur durch Verweisung auf ihr bisheriges Vorbringen - diesem eventualiter geltend gemachten Anspruch den Verjährungseinwand entgegenzusetzen. Da eine Einrede nicht erhoben wurde, ist auf die nunmehrigen Ausführungen zur behaupteten Verjährung nicht einzugehen.

Mangels Relevierung einer Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung durch die Rechtsmittelwerber ist daher deren Revision zurückzuweisen.

Zur Kostenentscheidung ist auszuführen, dass nach neuerer Rechtsprechung im Zwischenstreit über die mangels erheblicher Rechtsfrage verneinte Zulässigkeit des Rechtsmittels gegen ein Teilurteil ein Kostenvorbehalt nach § 52 ZPO nicht stattfindet (RIS-JustizRS0123222). Dem Kläger, der auf die Unzulässigkeit des Rechtsmittels der Beklagten hingewiesen hat (vgl. RIS-JustizRS0035979 ua), gebühren daher die zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung erforderlichen Kosten der Revisionsbeantwortung.

Textnummer

E92891

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2009:009OBA00124.09I.1116.000

Im RIS seit

16.12.2009

Zuletzt aktualisiert am

21.01.2011

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

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at