

TE OGH 2023/3/29 8ObA80/22f

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.03.2023

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Kuras als Vorsitzenden, die Hofrätinnen Dr. Tarmann-Prentner und Mag. Korn sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Antonia Oberwalder (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Werner Stepanowsky (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ing. G*, vertreten durch Engelbrecht Rechtsanwalts GmbH in Wien, gegen die beklagte Partei V* GmbH & Co OG, *, vertreten durch E + H Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen Feststellung (Streitwert 10.000 EUR), in eventu Feststellung, in eventu Leistung von 119.590,42 EUR über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 25. August 2022, GZ 6 Ra 25/22a-46, mit dem der Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Landesgerichts Leoben als Arbeits- und Sozialgericht vom 1. Dezember 2021, GZ 23 Cga 18/19t-42, nicht Folge gegeben wurde, beschlossen und zu Recht erkannt:

Spruch

I. Der Revision wird hinsichtlich der Abweisung des Hauptbegehrens nicht Folge gegeben und die Entscheidungen der Vorinstanzen in diesem Umfang als Teilurteil bestätigt.römisch eins. Der Revision wird hinsichtlich der Abweisung des Hauptbegehrens nicht Folge gegeben und die Entscheidungen der Vorinstanzen in diesem Umfang als Teilurteil bestätigt.

II. Im Übrigen wird der Revision Folge gegeben, die angefochtenen Urteile werden aufgehoben und die Rechtssache an das Erstgericht zur neuerlichen Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen.römisch zwei. Im Übrigen wird der Revision Folge gegeben, die angefochtenen Urteile werden aufgehoben und die Rechtssache an das Erstgericht zur neuerlichen Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen.

III. Die Kostenentscheidung bleibt der Endentscheidung vorbehalten.römisch drei. Die Kostenentscheidung bleibt der Endentscheidung vorbehalten.

Text

Entscheidungsgründe:

[1] Der Kläger war bis 30. 11. 2009 zunächst bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, dann bei der Beklagten beschäftigt. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten erteilte dem Kläger am 7. 12. 1983 die Zusage einer Betriebspension. Mit Wirkung zum 1. 1. 2001 wurde eine diese ablösende weitere direkte Leistungszusage erteilt. Dieser lagen ein Pensionsvertrag, ein *-Pensionssicherungszertifikat und eine Verpfändungserklärung zugrunde. In der von beiden Parteien unterfertigten Pensionszusage „einer direkten, unwiderruflichen, rechtsverbindlichen Leistungszusage im Sinne des § 2 Ziffer 2 Betriebspensionsgesetz“ heißt es unter anderem: [1] Der Kläger war bis 30. 11. 2009 zunächst bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, dann bei der Beklagten beschäftigt. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten erteilte

dem Kläger am 7. 12. 1983 die Zusage einer Betriebspension. Mit Wirkung zum 1. 1. 2001 wurde eine diese ablösende weitere direkte Leistungszusage erteilt. Dieser lagen ein Pensionsvertrag, ein *-Pensionsversicherungszertifikat und eine Verpfändungserklärung zugrunde. In der von beiden Parteien unterfertigten Pensionszusage „einer direkten, unwiderruflichen, rechtsverbindlichen Leistungszusage im Sinne des Paragraph 2, Ziffer 2 Betriebspensionsgesetz“ heißt es unter anderem:

„Präambel

Die bisherigen pensionsrechtlichen Regelungen bzw. Pensionszusagen treten durch die gegenständliche Pensionszusage außer Kraft und werden durch diese ersetzt. (...)

In Abänderung zur bisherigen Pensionsbemessungsgrundlage wird das Gehalt per 31.12.2000 als neue Pensionsbemessungsgrundlage festgelegt, wobei sich diese Bemessungsgrundlage um 2 % p.a. – erstmals mit 01.11.2001 – erhöht.

Auf Grundlage des Gehaltes wurde unter Berücksichtigung der Valorisierung der Barwert der Firmenzuschußpension bei Vollendung des 60. Lebensjahres errechnet. Der errechnete Barwert der Firmenzuschußpension wird durch Abschluss eines Rückdeckungsversicherungsvertrages ausfinanziert, sodass das voraussichtliche Versicherungsrealisat aus dieser Rückdeckungsversicherung dem Barwert zum 60. Lebensjahr entspricht.

(...)

3. Firmenzuschußpension

Dem Dienstnehmer gebührt frühestens eine Firmenzuschußpension, wenn er das 60. Lebensjahr vollendet hat und keine Bezüge aus einem Dienstverhältnis oder Leistungen nach dem Sonderunterstützungsgesetz bezieht. Die Höhe bestimmt sich nach Punkt 6.2..

(...)

6. Pensionsbemessungsgrundlage bzw. Pensionshöhen

6.1. Pensionsbemessungsgrundlage

Die Pensionsbemessungsgrundlage bildet der festgestellte pensionswirksame Bezug auf Basis Vollarbeitszeit des Dienstnehmers zum 31.12.2000 in Höhe von ATS 1.004.520,- p.a. (EURO 73.001,- p.a.) der für jedes vollendete Dienstjahr (nicht vollendete Dienstjahre zählen aliquot) um 2%, erstmals ab 1.11.2001, valorisiert wird.

6.2. Pensionshöhen

1. Die Höhe der gewährten Zuschußpensionen (Firmenzuschußpension/Berufsunfähigkeitspension/Hinterbliebenenpension) beträgt nach 15-jährigem ununterbrochenen Dienstverhältnis 35% der in Pkt. 6.1. definierten Pensionsbemessungsgrundlage und steigt nach Ablauf einer 20-jährigen ununterbrochenen Dienstzeit um ein weiteres Prozent für jedes vollendete folgende Dienstjahr (nicht vollendete Dienstjahre zählen aliquot) bis zum Höchstausmaß von 50 % nach 35 Dienstjahren. Darüber hinaus tritt keine weitere Steigerung ein.

2. Die Höhe der Firmenzuschußpension gem. Punkt 6.2.4. darf inklusive ASVG-Pension 75% der valorisierten Pensionsbemessungsgrundlage nicht überschreiten. Die anzurechnende ASVG-Pension wird mit einem unveränderbaren Fixbetrag von ATS 322.000,- p.a. (EURO 23.401,- p.a.) festgelegt.

3. Der Dienstgeber verpflichtet sich gemäß den in der Präambel bzw. 6.2.4. festgelegten Grundsätzen einen Rückdeckungsversicherungsvertrag abzuschließen. (...)

4. Die Firmenzuschußpension errechnet sich ausschliesslich aus der Verrentung des Versicherungsrealisates der abzuschließenden Pensionsrückdeckungsversicherung und zwar auf Grundlage der Zuschußpension gemäß Pkt. 6.2.1. und des unter Punkt 3 festgelegten Pensionsalters. Einvernehmlich wird festgehalten, dass der Barwert der Rente, die sich aus Punkt 6.1. in Verbindung mit Punkt 6.2.1. ergibt, auf der Grundlage der Sterbetafeln Ettl/Pagler errechnet wurde. Auf der Grundlage dieser Barwertermittlung werden nunmehr Prämien an eine Rückdeckungsversicherung einbezahlt, wobei die Erlebensleistung, das ist das voraussichtliche Versicherungsrealisat bei Vollendung des 60. Lebensjahres, dem - wie oben dargestellt ermittelten - Barwert entspricht. Zu beachten ist, dass sich das Versicherungsrealisat einerseits aus einem garantierten Betrag und andererseits aus einem prognostizierten

Gewinnanteil zusammensetzt. Daher übernimmt auch der Dienstgeber für Veranlagungserfolge des Rückdeckungsversicherers gegenüber dem Dienstnehmer keinerlei Haftung, sodaß den Dienstgeber keine Zahlungspflicht aus dieser Zusage trifft, die über die Rentenzahlungen des Rückdeckungsversicherungsunternehmens an den Dienstgeber hinausgeht. Die Höhe der Firmenzuschußpension ist somit jedenfalls mit jener Rente ident, die durch die Rückdeckungsversicherung an den Dienstgeber ausbezahlt wird.

5. Der Dienstnehmer hat für die Firmenzuschußpension zum Zeitpunkt der Vollendung des 60. Lebensjahres das Wahlrecht, die Verrentung des Versicherungsrealisates dieser Pensions- Rückdeckungsversicherung unter Einrechnung einer etwaigen Witwen/ Witwer oder Waisenpension zu verlangen. (...)

9. Pensions-Rückdeckungsversicherung

1. Der Dienstgeber verpflichtet sich entsprechend Pkt. 6 die gewährte Pensionszusage durch einen auf das Leben des Dienstnehmers abgestellten Versicherungsvertrag (Pensions-Rückdeckungsversicherung) rückzudecken. Die Rückdeckungswerte der Rückdeckungsversicherung werden für jeden Leistungsfall zur Leistungserbringung herangezogen – inklusive sämtlicher Veranlagungsgewinne. (...)

[2] Zur Ausfinanzierung der zugesagten Firmenzuschußpension schloss die Rechtsvorgängerin der Beklagten als Versicherungsnehmerin einen Rückdeckungsversicherungsvertrag mit der S* AG ab. Im von der Versicherung ausgestellten Pensionssicherungszertifikat wurde als Laufzeit des Vertrags 1. 2. 2001 bis 1. 2. 2018 genannt. Die Versicherungssumme bis 1. 2. 2004 wurde mit 3.082.721 ATS (entspricht 224.030,07 EUR) angegeben, die Versicherungssumme bis zum Vertragsablauf mit 6.370.098 ATS (entspricht 462.932,99 EUR). Als Auszahlungsbetrag bei Vertragsablauf inklusive Gewinnbeteiligung sind 8.875.241 ATS (entspricht 644.988,91 EUR) ausgewiesen. Als lebenslange Rentenleistung wurde eine 12 Mal monatliche Rente in Höhe von 47.450 ATS (entspricht 3.448,33 EUR) errechnet. Das Zertifikat enthält hinsichtlich des Auszahlungsbetrags den Beisatz: „Da die in den künftigen Jahren erzielbaren Überschüsse nicht vorhergesehen werden können, beruhen Zahlenangaben über die Gewinnbeteiligung auf Schätzungen, denen die gegenwärtigen Verhältnisse zugrunde gelegt sind. Solche Angaben sind daher unverbindlich.“

[3] Die neue Pensionszusage war im Vorfeld von der Beklagten mit dem Betriebsrat erörtert und von diesem befürwortet worden. Der Kläger unterfertigte die Zusage nach Rücksprache mit dem Betriebsrat, der ihn auch darüber informierte, dass der Pensionsanspruch niedriger ausfallen könnte als ursprünglich. Letzteres wurde auch den Mitarbeitern seitens der Beklagten kommuniziert. Nicht mit dem Kläger besprochen wurde hingegen die Unverbindlichkeit des zugesagten Deckungsbetrags. Der Kläger ging davon aus, dass ihm der Betrag jedenfalls zustehen werde.

[4] Die Beklagte bewertete die Ansprüche bewusst niedrig, um eine Entschuldung zu erreichen. Ihr war bewusst, dass der unter Heranziehung der Sterbetafeln 1998 errechnete Barwert nicht ausreichen würde, um die zugesagte Pension zu zahlen. Dieser Umstand wurde mit der Personalvertretung, der die grundsätzliche Verwendung der Sterbetafeln bekannt war, nicht näher erörtert.

[5] In der in der Folge abgeschlossenen Betriebsvereinbarung vom 8. 2. 2001 über die „Neuregelung der Pensionszusage der * AG“ wurde unter anderem festgehalten:

„1. Eine Neuregelung der Firmenpensionszusage enthält in Pkt. 3. eine Formulierung, dass der/dem Dienstnehmer/in frühestens eine Firmenzuschußpension gebührt, wenn sie/er das 55./60. Lebensjahr vollendet hat und keine Bezüge aus einem Dienstverhältnis oder Leistungen nach dem Sonderunterstützungsgesetz bezieht.

Diese Formulierung wurde aus dem Grunde gewählt, um die MitarbeiterInnen in keinem Fall einem Nachteil aus dem Betriebspensionsgesetz oder dem Sonderunterstützungsgesetz auszusetzen.

2. Konzernbetriebsrat und Geschäftsleitung erklären, dass der für die Mitarbeiterin bis 55. und für den Mitarbeiter bis zum 60. Lebensjahr in einer Rückdeckungsversicherung ausfinanzierte Barwert in jedem Fall auf eigenen Wunsch der Mitarbeiterin zum 55. und des Mitarbeiters zum 60. Lebensjahr verfügbar gemacht wird und zwar unabhängig, ob ein Dienstverhältnis besteht oder aus welchem Grund auch immer vorher beendet wurde.

3. Sollten die MitarbeiterInnen von ihrem Recht gemäß Pkt. 2 nicht Gebrauch machen, sagt die Geschäftsleitung zu, alle weiteren Veranlagungszuwächse aus der Rückdeckungsversicherung an die MitarbeiterInnen zu hundert Prozent weiterzugeben. Die jährliche schriftliche Information über die Entwicklung des ausfinanzierten Barwertes bleibt

vollinhaltlich aufrecht.“

[6] In einem Informationsschreiben der Beklagten vom Mai 2001 wurde dem Kläger mitgeteilt, dass der Betriebsrat und die Beklagte vereinbart hätten, dass bei Eintritt in die ASVG-Pension sämtliche, bis zu diesem Zeitpunkt angesammelten, zusätzlichen Veranlagungsgewinne in der Rückdeckungsversicherung zur Auszahlung an den Begünstigten gelangen.

[7] Das Dienstverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten wurde zum 30. 11. 2009 in beiderseitigem Einvernehmen aufgelöst. In der Vereinbarung wurde festgehalten, dass die *-Pensionszusage „vertragskonform“ abgewickelt wird. Bis zu seinem Austritt leistete der Kläger 26,67 Dienstjahre. Seit 1. 12. 2009 bezieht er Leistungen nach dem Sonderunterstützungsgesetz.

[8] In einem Schreiben der Versicherung vom 18. 10. 2017 wurde dem Kläger ein Antrag auf Vertragsverlängerung übermittelt, in dem ein Weiterveranlagungsbetrag in Höhe von 460.203,61 EUR und ein Auszahlungsbetrag in Höhe von 119.590,42 EUR, ein garantiertes Pensionskapital von 462.463,05 EUR sowie eine garantierte monatliche Privat-Pension von 1.496,32 EUR bzw ein voraussichtliches Pensionskapital von 497.515,61 EUR und eine voraussichtliche monatliche Privat-Pension von 1.609,73 EUR ausgewiesen wurden. Darüber hinaus wurde festgehalten, dass die voraussichtliche Privat-Pension bzw das voraussichtliche Pensionskapital nur Illustrationszwecken diene und die tatsächlichen Werte niedriger oder höher sein können.

[9] Der Betrag von 119.590,42 EUR war an die Beklagte überwiesen worden. In einer von der Beklagten in Auftrag gegebenen Berechnung der Pensionszusage für den Fall, dass der Kläger bis zu seinem 60. Lebensjahr bei der Beklagten beschäftigt gewesen wäre (34,83 Dienstjahre), wurde ein Wert der Pension in Höhe von 14 Mal monatlich 3.644,75 EUR ermittelt. Unter Zugrundelegung der tatsächlichen Beschäftigungsdauer ergab sich ein Wert von 2.592,34 EUR.

[10] Mit seinem Hauptbegehren begehrt der Kläger festzustellen, dass er mit seinem gesetzlichen Pensionsantritt entsprechend dem *-Pensionsversicherungsangebot vom Mai 2001 in Verbindung mit der Pensionszusage und dem Pensionsversicherungszertifikat sowie der Betriebsvereinbarung über die Neuregelung der Pensionszusage vom 8. 2. 2001 das Wahlrecht auf Auszahlung von zumindest 644.988,91 EUR zuzüglich allfälliger Veranlagungsgewinne der Rückdeckungsversicherung habe.

[11] Mit seinem 1. Eventualbegehren begehrt er die Feststellung, dass er mit seinem gesetzlichen Pensionsantritt aufgrund der Pensionszusage vom 7. 12. 1983 Anspruch auf eine Alters-, Witwen- und Waisenpension gegenüber der Beklagten unter Anrechnung der sich aus dem *-Pensionsversicherungsangebot der Beklagten vom Mai 2001 in Verbindung mit der Pensionszusage und dem Pensionsversicherungszertifikat sowie aus der Betriebsvereinbarung ergebenden Pensionsleistung habe.

[12] Mit seinem 2. Eventualbegehren begehrt er die Feststellung, er habe mit seinem gesetzlichen Pensionsantritt Anspruch auf ein Versicherungsrealisat der Rückdeckungsversicherung, das zumindest 2.592,34 EUR für den Kläger und 1.555,41 EUR für die Ehegattin an monatlicher Pensionsleistung 14 Mal jährlich sichere.

[13] Mit seinem 3. Eventualbegehren begehrt er, die Beklagte schuldig zu erkennen, den Betrag von 119.590,42 EUR an die Versicherung zur weiteren Veranlagung in den zu Gunsten des Klägers bestehenden Versicherungsvertrag zurückzuzahlen.

[14] Er bringt dazu vor, aufgrund der ihm erteilten Pensionszusage habe er davon ausgehen können, dass ihm entsprechend dem Pensionsversicherungszertifikat ein Auszahlungsbetrag von 644.988,91 EUR zur Verfügung stehen werde sowie dass die Beklagte sämtliche bis zum Zeitpunkt des Eintritts in die ASVG-Pension angesammelten, zusätzlichen Veranlagungsgewinne zur Auszahlung bringen werde.

[15] Darüber hinaus sei ihm von der Beklagten eine Pension in Höhe von 2.592,34 EUR 14 Mal pro Jahr zugesichert worden. Aus einem Schreiben der Versicherung ergebe sich, dass mit dem erliegenden Deckungsbetrag von 460.203,61 EUR nur eine Pension von 1.496,32 EUR garantiert sei. Der Veranlagungsbetrag sei daher der Höhe nach ungeeignet, die Pensionszusage der Beklagten zu erfüllen. Der Kläger habe einen Rechtsanspruch darauf, dass in dem Umfang Versicherungsbeiträge gezahlt würden, dass die zugesicherte Pensionsleistung gedeckt sei. Es hätte daher der gesamte angesparte Betrag veranlagt werden müssen. Dass ein Teilbetrag von 119.590,42 EUR an die Beklagte rücküberwiesen worden sei, sei rechtswidrig.

[16] Eine Kürzung dieser Zusagen aufgrund einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses könne der Vereinbarung nicht entnommen werden und sei nicht Wille der Vertragsparteien gewesen. Dies ergebe sich auch aus der Betriebsvereinbarung, wonach der ausfinanzierte Barwert dem Kläger zum 60. Lebensjahr verfügbar gemacht werden solle.

[17] Er sei auch von der Beklagten arglistig in die Irre geführt worden, da der 2001 errechnete Barwert selbst zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung die zugesagte Pensionshöhe nicht habe sichern können, weil veraltete Sterbetafeln verwendet worden seien, was zu 5 % niedrigeren Ansprüchen führe. Hätte er gewusst, dass die Rückdeckungsversicherung nicht ausreichen werde, die Pension zu finanzieren, hätte er die Vereinbarung nicht unterschrieben. Er habe jedenfalls Anspruch auf den Vertrauensschaden. Er sei so zu stellen, als ob er eine Pensionsleistung nach der Pensionszusage 1983 erhalten würde.

[18] Die Beklagte bestritt und brachte vor, sie habe sich lediglich verpflichtet den Barwert einzuzahlen, jedoch keine bestimmte monatliche Rente zugesagt. Darüber hinaus sei die Pensionsleistung noch nicht fällig, da der Kläger noch Sonderunterstützung beziehe. Die Auszahlung der 119.590,42 EUR an sie sei rechtmäßig erfolgt. Aufgrund des vorzeitigen Ausscheidens des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis sei eine Überdeckung vorgelegen. Es sei daher die Pensionszusage unter Zugrundelegung der tatsächlich geleisteten 26,67 Dienstjahre errechnet und die Deckungssumme neu bemessen worden.

[19] Das Erstgericht wies das Haupt- und die Eventualbegehren ab. Es legte die Pensionszusage dahingehend aus, dass der Vertrag von einem Verbleib des Begünstigten im Betrieb bis zum 60. Lebensjahr ausgehe. Es werde jedoch keine fixe Zusage erteilt, dass auch bei einem vorzeitigen Ausscheiden der komplette Barwert zustehe. Anderes lasse sich auch aus der Betriebsvereinbarung nicht ableiten. Auch das Pensionssicherungszertifikat verweise darauf, dass der „Auszahlungsbetrag inklusive Gewinnbeteiligung“ von 644.988,91 EUR nur eine Schätzung sei. Eine verbindliche Zusage eines solchen Betrags ergebe sich daraus nicht, weshalb schon aus diesem Grund das Hauptbegehren nicht zu Recht bestehe. Allein der Umstand, dass Ansprüche bewusst niedrig bewertet worden seien, lasse noch nicht auf eine arglistige Täuschung schließen. Damit sei auch das erste Eventualbegehren nicht berechtigt. Da kein Vertragsbestandteil vorliege, aus dem eine Rentenzusage in einer bestimmten Höhe ableitbar wäre, sei auch das zweite Eventualbegehren abzuweisen. Auf eine Rücküberweisung des Auszahlungsbetrags an die Versicherung zur weiteren Veranlagung habe der Kläger, der nicht Partei dieses Vertrags sei, keinen Anspruch. Insgesamt bestehe daher das Klagebegehren nicht zu Recht.

[20] Das Berufungsgericht gab der gegen diese Entscheidung gerichteten Berufung des Klägers nicht Folge. Es teilte die Ansicht des Erstgerichts, dass sich weder aus der Pensionszusage noch aus der Betriebsvereinbarung ableiten lasse, dass sich die Firmenzuschusspension unabhängig von den zurückgelegten Dienstjahren errechne. Ein allenfalls anderes Verständnis des Klägers von der Pensionszusage sei irrelevant, da es auf den objektiven Erklärungswert ankomme. Dass die Beklagte höhere Prämienzahlungen an die Rückdeckungsversicherung geleistet habe, sei ebenfalls unbeachtlich, weil dies nicht zu einer Änderung der Pensionsvereinbarung zwischen den Streitparteien führen könne. Damit sei das Hauptbegehren aber nicht berechtigt. Dem Kläger sei nach seinem eigenen Vorbringen bewusst gewesen, dass es durch die Pensionsvereinbarung 2001 zu einer Verschlechterung gegenüber der früheren Pensionsvereinbarung kommen könne. Entscheidend für die Zustimmung sei die Absicherung für den Fall der Insolvenz der Beklagten gewesen. Der Kläger sei über die Vor- und Nachteile eines Wechsels in Kenntnis gesetzt worden. Der im Sinn der Pensionszusage errechnete Barwert sei ihm ebenfalls bekannt gewesen. Es bestehe eine Nachschusspflicht der Beklagten für den Fall, dass die zugesagte Firmenzuschusspension nicht erreicht würde. Es sei daher nicht nachvollziehbar, inwieweit die Verwendung der Sterbetafel 1998 für den Abschluss der Vereinbarung entscheidend sein könne. Eine einzelvertragliche Pensionszusage in einer bestimmten Höhe liege nicht vor. Vielmehr sei ausdrücklich festgehalten, dass sich die Zuschusspension ausschließlich aus der Verrentung des Versicherungsrealisats errechne, die Beklagte für den Veranlagungserfolg keine Haftung übernehme und sie keine Zahlungspflicht treffe, die über die Rentenzahlung des Versicherungsunternehmens hinausgehe. Zwischen den Parteien bestehe auch keine vertragliche Verpflichtung, im Weg der Rückdeckungsversicherung einen Barwert abzusichern, der nicht auf Grundlage der verbrachten Dienstjahre berechnet werde. Daher seien auch die Eventualbegehren zu Recht abgewiesen worden.

[21] Die Revision wurde vom Berufungsgericht nicht zugelassen, da die Auslegung der vertraglichen Vereinbarung im Einzelfall keine erhebliche Rechtsfrage darstelle.

[22] Gegen diese Entscheidung richtet sich die Revision des Klägers mit dem Antrag, das Urteil dahingehend abzuändern, dass dem Hauptbegehren, in eventu den Eventualbegehren stattgegeben werde. Eventualiter wird ein Aufhebungsbegehren gestellt.

[23] Die Beklagte beantragt in der ihr freigestellten Revisionsantwortung, die Revision zurückzuweisen, in eventu ihr nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

[24] Die Revision ist aus Gründen der Rechtssicherheit zulässig und im Sinn des Aufhebungsbegehrens auch teilweise berechtigt.

[25] 1. Voranzustellen ist, dass es sich bei der zwischen den Parteien abgeschlossenen Betriebspensionsvereinbarung 2001 um ein zweiseitig verbindliches, entgeltliches Rechtsgeschäft handelt, das nach §§ 914, 915 zweiter Halbsatz ABGB auszulegen ist (RS0108884). [25] 1. Voranzustellen ist, dass es sich bei der zwischen den Parteien abgeschlossenen Betriebspensionsvereinbarung 2001 um ein zweiseitig verbindliches, entgeltliches Rechtsgeschäft handelt, das nach Paragraphen 914, 915, zweiter Halbsatz ABGB auszulegen ist (RS0108884).

[26] Dabei sind die aus einer Erklärung abzuleitenden Rechtsfolgen nicht danach zu beurteilen, was der Erklärende sagen wollte oder was der Erklärungsempfänger darunter verstanden hat, sondern danach, wie die Erklärung bei objektiver Beurteilung der Sachlage zu verstehen war (RS0014205).

[27] Dagegen ist der normative Teil von Betriebsvereinbarungen nach den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln auszulegen, sofern es sich nicht um freie Betriebsvereinbarungen handelt, die Eingang in die Einzelarbeitsverträge gefunden haben (vgl RS0050963 [T3]). [27] Dagegen ist der normative Teil von Betriebsvereinbarungen nach den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln auszulegen, sofern es sich nicht um freie Betriebsvereinbarungen handelt, die Eingang in die Einzelarbeitsverträge gefunden haben vergleiche RS0050963 [T3]).

[28] 2. Unstrittig ist, wie sich auch aus dem einleitenden Text der Pensionsvereinbarung ergibt, dass dem Kläger eine „direkte unwiderrufliche, rechtsverbindliche Leistungszusage im Sinne des § 2 Z 2 BPG“ erteilt wurde. Bei einer derartigen Leistungszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer und seinen Hinterbliebenen die Leistungen unmittelbar zu erbringen. Schuldner der Ansprüche des Klägers ist daher die Beklagte. [28] 2. Unstrittig ist, wie sich auch aus dem einleitenden Text der Pensionsvereinbarung ergibt, dass dem Kläger eine „direkte unwiderrufliche, rechtsverbindliche Leistungszusage im Sinne des Paragraph 2, Ziffer 2, BPG“ erteilt wurde. Bei einer derartigen Leistungszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer und seinen Hinterbliebenen die Leistungen unmittelbar zu erbringen. Schuldner der Ansprüche des Klägers ist daher die Beklagte.

[29] 3. Die zwischen den Parteien getroffene Vereinbarung enthält zunächst eine Regelung über die Pensionsbemessungsgrundlage und sodann eine zur Bestimmung der Pensionshöhe.

[30] Die Pensionsbemessungsgrundlage bildet der pensionswirksame Bezug auf Basis Vollzeitarbeitszeit des Dienstnehmers zum 31. 12. 2000, der „für jedes vollendete Dienstjahr (nicht vollendete Dienstjahre zählen aliquot) um 2 %, erstmals ab 1. 11. 2001, valorisiert wird“.

[31] Die Höhe der Zuschusspension beträgt nach 15-jährigem ununterbrochenen Dienstverhältnis 35 % der Bemessungsgrundlage und steigt nach einer 20-jährigen ununterbrochenen Dienstzeit um ein weiteres Prozent „für jedes vollendete folgende Dienstjahr (nicht vollendete Dienstjahre zählen aliquot) bis zum Höchstausmaß von 50 % nach 35 Dienstjahren“. Weiters erfolgt eine Deckelung, nach der die Firmenzuschusspension inklusive ASVG-Pension 75 % der valorisierten Pensionsbemessungsgrundlage nicht überschreiten darf, wobei die anzurechnende ASVG-Pension mit einem Fixbetrag festgelegt wird.

[32] 4. Sowohl die Regelung hinsichtlich der Pensionsbemessungsgrundlage als auch hinsichtlich der Pensionshöhe enthält demnach eine prozentuelle Steigerung „für jedes vollendete Dienstjahr“. Dieser eindeutige Wortlaut kann objektiv nur dahingehend verstanden werden, dass die Erhöhungsbeträge nur für jene Jahre zu rechnen sind, in denen das Dienstverhältnis aufrecht war. Wenn im Pensionssicherungszertifikat vom Erreichen des 60. Lebensjahres durch den Kläger ausgegangen wird und die Beträge dementsprechend angeführt werden, wird dadurch die Pensionszusage inhaltlich nicht geändert, es wird nur vom erwarteten Regelfall ausgegangen.

[33] Selbst wenn der Kläger der Vereinbarung eine andere Bedeutung beigemessen haben sollte, kommt es – wie ausgeführt – auf den objektiven Erklärungswert an. Das führt aber dazu, dass bei einem Ausscheiden aus dem Unternehmen vor dem Erreichen des 60. Lebensjahres die Erhöhung der Bemessungsgrundlage nur für jedes vollendete Dienstjahr bzw aliquot für ein nicht vollendetes Dienstjahr zu erfolgen hat, für die Zeit nach dem Ausscheiden nicht mehr.

[34] 5. Auch die Revision begründet ihre abweichende Rechtsansicht nicht mit einer anderen Auslegung des Wortlauts der Vereinbarung, sondern argumentiert, dass die Betriebsvereinbarung vom 8. 2. 2001 von einem auszufinanzierenden Barwert zum 60. Lebensjahr ausgehe, woraus abzuleiten sei, dass unabhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Unternehmen der Barwert zum 60. Lebensjahr auch auszufinanzieren sei. Diese Betriebsvereinbarung gehe aber der individuellen Pensionszusage vor.

[35] Den Vorinstanzen ist jedoch dahingehend zuzustimmen, dass sich diese Betriebsvereinbarung nur mit der Fälligkeit der Firmenzuschusspension befasst. In der Vereinbarung mit dem Kläger ist festgehalten, dass die Pension frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres gebührt, jedoch nur dann, wenn keine Bezüge aus einem Dienstverhältnis oder aus dem Sonderunterstützungsgesetz bezogen werden.

[36] Durch die Betriebsvereinbarung wird den Mitarbeitern davon abweichend ein Wahlrecht eingeräumt, den Barwert der Versicherung zum Zeitpunkt der Vollendung des 60. Lebensjahres zu erhalten, unabhängig vom Bestehen eines Dienstverhältnisses oder einer früheren aus welchem Grund auch immer erfolgten Beendigung. Alternativ können sie auch eine Weiterveranlagung wählen, wobei ihnen die Veranlagungszuwächse zugerechnet werden. Dagegen enthält die Betriebsvereinbarung keine Regelung darüber, wie hoch der ausfinanzierte Barwert sein soll.

[37] Weder eine teleologische noch eine systematische Interpretation führen zu einem anderen Ergebnis. Der Zweck der Regelung ist dabei in Punkt 1. ausdrücklich festgehalten, nämlich entgegen dem Wortlaut der Firmenpensionszusage in jedem Fall auf Wunsch der Mitarbeiter eine Auszahlung bei Erreichen des 55. bzw 60. Lebensjahres zu ermöglichen.

[38] Die Betriebsvereinbarung führt daher in Bezug auf die Berechnung der Pensionshöhe zu keiner Änderung gegenüber der mit dem Kläger geschlossenen Individualvereinbarung.

[39] 6. Als Zwischenergebnis ist daher festzuhalten, dass bei Berechnung der Höhe der Zuschusspension iSd Pkt 6.2. der Pensionszusage nicht die Dienstjahre bei fiktiver Annahme eines Dienstverhältnisses bis zum 60. Lebensjahr sondern nur die Dienstjahre bis zur tatsächlichen Beendigung des Dienstverhältnisses, beim Kläger konkret 26,67 Dienstjahre, zugrunde zu legen sind.

[40] 7. Entgegen der Ansicht des Klägers verpflichtete sich die Beklagte in der Pensionszusage aber nicht zur Zahlung einer monatlichen Pension berechnet nach Pkt 6.2.1. und 6.2.2., sondern bildet diese „Pensionshöhe“ die Berechnungsbasis für den „auf der Grundlage der Sterbetafeln Ettl/Pagler“ ermittelten Barwert der Rente. Aus 6.2.3. und 6.2.4. der Vereinbarung ergibt sich weiters die Verpflichtung zum Abschluss einer Rückdeckungsversicherung, wobei die Höhe der an den Arbeitnehmer auszuzahlenden Beträge sich aus dieser Versicherung errechnen sollen. Der Barwert der Rente stellt dabei die Basis für die Versicherungssumme des abzuschließenden Rückversicherungsvertrags dar. Der Arbeitgeber hat Prämien auf diesen Barwert an eine Rückdeckungsversicherung einzubezahlen und zwar in einer solchen Höhe, dass das Versicherungsrealisat bei Vollendung des 60. Lebensjahres diesem Barwert entspricht. Auch wenn in diesem Zusammenhang in der Vereinbarung von einem „voraussichtlichen Versicherungsrealisat“ gesprochen wird, ergibt sich aus dem nachfolgenden Satz, dass sich das Versicherungsrealisat einerseits aus dem „garantierten Betrag“ und andererseits aus einem „prognostizierten Gewinnanteil“ zusammensetzt. Daraus lässt sich ableiten, dass jedenfalls der wie zuvor dargelegt errechnete Barwert von der Beklagten garantiert wird, wobei je nach Veranlagungserfolg zu diesem Barwert auch ein Gewinnanteil kommen kann. Diese Auslegung wird durch das Pensionssicherungszertifikat bestätigt. Dieses verweist einerseits auf die Versicherungssumme zum Vertragsablauf, womit der garantierte Betrag ausgewiesen wird, sowie einen Zahlungsbetrag inklusive Gewinnbeteiligung, dem der Hinweis beigefügt ist, dass die Gewinnbeteiligung nur eine Schätzung darstellt und daher der Höhe nach nicht garantiert wird.

[41] 8. Das bedeutet zusammengefasst, dass dem Kläger von der Beklagten eine Direktleistung zugesagt wurde, die dem unter Zugrundelegung der Berechnung laut 6.1. und 6.2. sowie der tatsächlich geleisteten Dienstjahre versicherungsmathematisch ermittelten Barwert entspricht, zuzüglich eines Gewinnanteils, der aus diesem

Versicherungsrealisat durch Abschluss einer Rückdeckungsversicherung erzielt werden kann.

[42] Der Kläger hat bei Erreichung des 60. Lebensjahres nach 6.2.5. sodann das Wahlrecht, die Auszahlung dieses Barwerts zuzüglich allfälliger Gewinne zu fordern oder eine Verrentung geltend zu machen. Diese Rentenoption bedeutet aber, wie sich aus 6.2.4. ergibt, nur einen Anspruch auf Auszahlung einer Rente, die sich aus der Verrentung des Versicherungsrealisats ergibt, nicht entsprechend den Parametern, die zur Ermittlung des Barwerts herangezogen wurden.

[43] 9. Daraus folgt aber, dass das Hauptbegehren des Klägers nicht zu Recht besteht, da er damit die Feststellung anstrebt, dass ihm die Auszahlung eines Barwerts zuzüglich allfälliger Veranlagungsgewinne der Rückdeckungsversicherung zusteht, als hätte er bis zum 60. Lebensjahr gearbeitet.

[44] Hinsichtlich des Hauptbegehrens ist daher die Revision nicht berechtigt.

[45] 10. Mit seinem ersten Eventualbegehren möchte der Kläger im Ergebnis so gestellt werden, als wäre die Pensionszusage vom 7. 12. 1983 noch aufrecht. Er macht geltend, dass er von der Beklagten nicht darüber aufgeklärt wurde, dass die von ihr ermittelten Barwerte der Pension aufgrund der verwendeten Sterbetafeln schon zum Zeitpunkt der Vereinbarung jedenfalls nicht ausgereicht hätten, die sich aus der Vereinbarung ergebende Pensionshöhe zu decken. In Kenntnis dieses Umstands hätte er die Vereinbarung nicht abgeschlossen.

[46] 11. Der Oberste Gerichtshof hat bereits wiederholt ausgesprochen, dass der Arbeitgeber gegenüber seinen Arbeitnehmern insbesondere im Zusammenhang mit Vorschlägen, die auf eine Befreiung des Arbeitgebers von direkten Leistungsverpflichtungen aus seiner Pensionsvereinbarung hinauslaufen, zur umfassenden Aufklärung verpflichtet ist (RS0017049 [T35, T44]). Eine derartige Aufklärungspflicht ist aber auch in Fällen zu bejahen, in denen die Änderung einer bestehenden Pensionsvereinbarung ohne Befreiung von der direkten Leistungsverpflichtung zu einer relevanten Schlechterstellung der Position des Arbeitnehmers führt. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich zu einer ausgewogenen Information verpflichtet, durch die nicht nur die zu erwartenden Vorteile, sondern insbesondere auch für den Arbeitnehmer allenfalls drohenden Risiken, insbesondere aber mögliche Pensionsverluste aufzuzeigen sind. In der Entscheidung 8 ObA 112/03h hat der Oberste Gerichtshof zu einem Sachverhalt Stellung genommen, bei dem den Berechnungen des Deckungserfordernisses eine gegenüber den sonst verwendeten Sterbetafeln erhöhte Sterblichkeit zugrunde gelegt wurde. Im damals zu beurteilenden Fall waren aus den Vereinbarungen mit den Dienstnehmern weder der Betrag des Deckungserfordernisses noch die verwendeten Sterbetafeln ableitbar. Der Oberste Gerichtshof kam zu dem Ergebnis, dass die vertragliche Vereinbarung nach dem objektiven Erklärungswert so auszulegen sei, wie sie bei Zugrundelegung der üblichen Berechnungsmethode erfolgen müsse, da andernfalls den Pensionisten die Gefahr einer Leistungsverminderung wegen eines von vornherein unzureichend ausgemessenen Deckungskapitals aufgebürdet würde.

[47] 12. Im vorliegenden Fall wurde zwar auf die in der Berechnung zugrunde gelegten Sterbetafeln verwiesen und auch das sich daraus errechnete Deckungserfordernis (bei Dienstleistung bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres) im Pensionsversicherungszertifikat offengelegt, weshalb eine Anpassung des Vertrags durch Auslegung nicht in Betracht kommt.

[48] Entgegen der Ansicht der Vorinstanzen hat jedoch die Beklagte dadurch, dass sie zwar auf diese Parameter verwies, aber nicht offen legte – was ihr bekannt war –, dass aufgrund dieser Parameter der errechnete Barwert als Versicherungsrealisat die zugesagte Pension keinesfalls decken wird, den Kläger über relevante Umstände bei Abschluss der Pensionsvereinbarung, über die er eine Aufklärung erwarten konnte, im Unklaren gelassen (9 ObA 37/06s). Auch wenn dem Kläger bekannt war, dass die neue Pensionsvereinbarung eine Schlechterstellung gegenüber der früheren bedeutet, dies schon aufgrund der anderen Bemessungsgrundlage, musste er nicht damit rechnen, dass von der Beklagten ein Barwert ermittelt wird, der bereits bei einer ex-ante-Betrachtung nicht dafür ausreicht, die in Aussicht gestellte Pensionshöhe zu erreichen.

[49] Daran ändert auch nichts, dass, wie die Beklagte in der Revisionsbeantwortung ausführt, außer Streit gestellt wurde, dass sie bei Nichterreichen der (garantierten) Firmenpension eine Nachschusspflicht trifft. Sie selbst verweist sowohl in erster Instanz als auch in der Revision darauf, dass diese Pflicht sich nur auf den „zugesagten“ Barwert, nicht auf eine bestimmte daraus erzielbare Rentenhöhe bezieht.

[50] Aufgrund der getroffenen Feststellungen lässt sich allerdings nicht beurteilen, ob sich der Kläger bei

ausreichender Aufklärung gegen den Abschluss der Pensionsvereinbarung entschieden hätte. Immerhin stand damals das Risiko einer Insolvenz der Rechtsvorgängerin der Beklagten im Raum und damit der Totalverlust der Betriebspension, wohingegen die Rückdeckungsversicherung eine gewisse Sicherheit bot.

[51] Ohne entsprechende Feststellungen zur Kausalität der Verletzung der Aufklärungspflicht lässt sich aber nicht beurteilen, ob dem Kläger Ansprüche entsprechend dem Altstatut zustehen.

[52] 13. Die Entscheidungen der Vorinstanzen waren daher aufzuheben und dem Erstgericht eine Ergänzung des Verfahrens und neuerliche Entscheidung im Hinblick auf das erste Eventualbegehren aufzutragen.

[53] 14. Da die Berechtigung des ersten Eventualbegehrens noch nicht beurteilt werden kann, muss auf die Berechtigung des zweiten und dritten Eventualbegehrens zum derzeitigen Zeitpunkt nicht eingegangen werden.

[54] 15. Der Kostenvorbehalt gründet sich auf § 52 ZPO. [54] 15. Der Kostenvorbehalt gründet sich auf Paragraph 52, ZPO.

Textnummer

E138013

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2023:008OBA00080.22F.0329.000

Im RIS seit

03.05.2023

Zuletzt aktualisiert am

03.05.2023

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