

TE OGH 2005/9/8 8ObA119/04i

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 08.09.2005

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofes Hon. Prof. Dr. Langer als Vorsitzende, durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer und den Hofrat des Obersten Gerichtshofes Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Krüger und Georg Eberl als weitere Richter in der Rechtssache der klagenden Partei Margarete K*****, vertreten durch Dr. Ruth Hütthaler-Brandauer, Rechtsanwältin in Wien, wider die beklagte Partei Ö*****, vertreten durch Dr. Bernhard Hainz, Rechtsanwalt in Wien, wegen EUR 8.079,40 sA und Feststellung infolge außerordentlicher Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 8. September 2004, GZ 8 Ra 114/04z-41, den Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision der beklagten Partei wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die außerordentliche Revision der beklagten Partei wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Der erkennende Senat hat in seiner in dieser Arbeitsrechtssache ergangenen Entscheidung 8 ObA 236/01s die wesentlichen Grundzüge der Rechtsprechung hinsichtlich betrieblicher Pensionszusagen und deren Verschlechterung dargestellt. Zur Vermeidung von Wiederholungen kann darauf verwiesen werden. Die Vorinstanzen haben diese Rechtslage ihren Entscheidungen zu Grunde gelegt. Die Anwendung auf den konkreten Fall begründet - von Fällen krasser Fehlbeurteilung abgesehen - keine erhebliche Rechtsfrage im Sinn des § 502 Abs 1 ZPO. Allgemein gültige Aussagen des Obersten Gerichtshofes, in welchem prozentuellen Ausmaß ein Eingriff in bestehende Rechtspositionen erfolgen kann, ohne unverhältnismäßig zu sein, sind nicht möglich. Die Verhältnismäßigkeit des Eingriffs hat auf Grund der Gegenüberstellung der Interessen der Arbeitnehmer mit den betrieblichen Interessen zu erfolgen und kann daher immer nur unter Beachtung der konkreten Umstände des Einzelfalls erfolgen (9 ObA 68/04x). Der erkennende Senat hat in seiner in dieser Arbeitsrechtssache ergangenen Entscheidung 8 ObA 236/01s die wesentlichen Grundzüge der Rechtsprechung hinsichtlich betrieblicher Pensionszusagen und deren Verschlechterung dargestellt. Zur Vermeidung von Wiederholungen kann darauf verwiesen werden. Die Vorinstanzen haben diese Rechtslage ihren Entscheidungen zu Grunde gelegt. Die Anwendung auf den konkreten Fall begründet - von Fällen krasser Fehlbeurteilung abgesehen - keine erhebliche Rechtsfrage im Sinn des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO. Allgemein gültige Aussagen des Obersten Gerichtshofes, in welchem prozentuellen Ausmaß ein Eingriff in bestehende Rechtspositionen erfolgen kann, ohne

unverhältnismäßig zu sein, sind nicht möglich. Die Verhältnismäßigkeit des Eingriffs hat auf Grund der Gegenüberstellung der Interessen der Arbeitnehmer mit den betrieblichen Interessen zu erfolgen und kann daher immer nur unter Beachtung der konkreten Umstände des Einzelfalls erfolgen (9 ObA 68/04x).

Bei der vorzunehmenden Interessenabwägung ist von den Vorinstanzen vorerst zutreffend berücksichtigt worden, dass für die Beklagte - anders als im Fall der Entscheidung 9 ObA 68/04x - keine Insolvenzgefahr besteht, wenngleich ihre wirtschaftliche Situation als schwierig zu bezeichnen ist. Entgegen der Ansicht der Revisionswerberin ergibt sich aus dem Erkenntnis 8 ObA 236/01s auch völlig unzweifelhaft, dass der Prozentsatz der Kürzung der Pensionsleistung unter Außerachtlassung der ASVG-Pension zu ermitteln ist (in diesem Sinne auch: 9 ObA 106/00d). Ein Verstoß der Vorinstanzen gegen die überbundene Rechtsansicht des Obersten Gerichtshofes liegt daher nicht vor.

Dies gilt auch für die Frage der Intensität des erforderlichen Vertrauensschutzes, wurde doch in dem bereits mehrfach zitierten Erkenntnis insoweit auch auf die Dauer der erworbenen Beitragszeiten und des Bestehens des Pensionssystems abgestellt. Nach den im zweiten Rechtsgang ergänzten Feststellungen des Erstgerichts bestand das betriebliche Pensionssystem bei der Beklagten bereits lange vor Eintritt der Klägerin im Jahr 1966. Ein 15. Monatsbezug wurde im Jahr 1970 mit ursprünglich 25 % eingeführt und in der Folge sukzessive auf 91% angehoben. Die Klägerin hätte die persönlichen Voraussetzungen für die - auch die Zugehörigkeit zum betrieblichen Pensionssystem begründende - Definitivstellung bereits mit 1. 1. 1983 erreicht gehabt. Dass der Klägerin das Definitivum erst mit 1. 1. 1988 verliehen wurde, hatte seine Gründe teils darin, dass die dafür geltende 70%-Quote auf Grund besonderer Altersstruktur jeweils bereits erfüllt war, teils in einem freiwilligen Zurückstehen der Klägerin zu Gunsten einer Kollegin. Auf die Pension wurden jeweils auch die Dienstzeiten angerechnet, die vor Definitivstellung, aber nach Erreichen des 20. Lebensjahres bei der Beklagten verbracht wurden.

Es zeigt sich somit, dass die 1943 geborene Klägerin nahezu von Anbeginn ihrer Tätigkeit, jedenfalls aber seit 1. 1. 1983 mit ihrem Eintritt in das Pensionssystem rechnen konnte und dass sie dann Beitragszeiten ab Beginn des Dienstverhältnisses erwarb. Der Einwand der Revisionswerberin, der Klägerin wäre es freigestanden, anstatt mit 1. 1. 2000 zu einem späteren Zeitpunkt in Pension zu gehen und so die Übergangsfrist seit Änderung der Betriebsvereinbarung mit 1. 1. 1995 zu verlängern, wurde bereits im Erkenntnis 8 ObA 20/99w als nicht stichhaltig erkannt. Daran ist auch für dieses Verfahren festzuhalten, machte die Klägerin doch von einem ihr zustehenden Recht Gebrauch und ist nicht hervorgekommen, die Regelung sei aus besonderen sachlich zu rechtfertigenden Gründen deshalb getroffen worden, um das Pensionsantrittsalter hinauszuschieben.

Ausgehend von diesen Prämissen ist aber die Beurteilung der Vorinstanzen, eine Kürzung der betrieblichen Nettopension von mehr als 16 % sei unverhältnismäßig, durchaus vertretbar. Dies gilt auch für das Angebot der Beklagten 20 % der 15. Pension zu bezahlen, wodurch es immerhin noch zu einem Ausfall von 16,35 % der Bruttobetriebspension gekommen wäre. Die darüber hinaus in der Revision angestellten gesellschaftspolitischen Überlegungen wurden bereits vom Gericht zweiter Instanz zu Recht als nicht beurteilungsrelevant abgetan.

Anmerkung

E78220 8ObA119.04i

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2005:008OBA00119.04I.0908.000

Dokumentnummer

JJT_20050908_OGH0002_008OBA00119_04I0000_000

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