

TE OGH 2001/9/19 9ObA221/01t

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 19.09.2001

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter DI Walter Holzer und Anton Beneder als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Dipl. Ing. Ivan P*****, p.A. *****, vertreten durch Foglar, Deinhardtstein & Brandstätter KEG, Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagte Partei N***** Gesellschaft mbH, ***** vertreten durch Dr. Hans Georg Zeiner und andere, Rechtsanwälte in Wien, wegen Feststellung, über die Revisionen beider Parteien gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 28. Mai 2001, GZ 10 Ra 62/01p-33, womit über Berufung des Klägers das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 28. September 2000, GZ 14 Cga 209/99b-24, teilweise abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Beiden Revisionen wird nicht Folge gegeben.

Die Streitteile haben die Kosten ihrer Revisionsbeantwortungen selbst zu tragen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat die Frage, ob ungeachtet des Ausscheidens des Klägers aus dem Dienstverhältnis am 31. 3. 1996 der mit 17. 4. 1996 datierte Pensionsplan der Beklagten, der nach seinem Punkt XXIII für alle am 1. 5. 1995 bestehenden Dienstverhältnisse gelten sollte, auf ihn anzuwenden ist, zutreffend bejaht. Es reicht daher aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung zu verweisen (§ 510 Abs 3 ZPO). Das Berufungsgericht hat die Frage, ob ungeachtet des Ausscheidens des Klägers aus dem Dienstverhältnis am 31. 3. 1996 der mit 17. 4. 1996 datierte Pensionsplan der Beklagten, der nach seinem Punkt römisch XXIII für alle am 1. 5. 1995 bestehenden Dienstverhältnisse gelten sollte, auf ihn anzuwenden ist, zutreffend bejaht. Es reicht daher aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung zu verweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Ergänzend ist den Revisionsausführungen Folgendes entgegenzuhalten:

Für eine analoge Anwendung der ständigen Rechtsprechung (9 ObA 16/99i; zuletzt hiezu Grieser, zur Regelungsbefugnis der Betriebsparteien auf Pensionsansprüche ausgeschiedener Arbeitnehmer; RdW 2001, 473), dass Betriebsvereinbarungsparteien aufgrund der ihnen nach dem ArbVG zukommenden Kompetenz nicht in Ruhegeldansprüche ausgeschiedener Arbeitnehmer eingreifen dürfen, auf die einseitige Änderung einzelvertraglich zugesicherter Pensionsansprüche mit Wirkung für bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer, fehlt ein vergleichbarer analogiefähiger Sachverhalt. Betriebsvereinbarungen sind Instrumente kollektiver Rechtsgestaltung, sie sind im

normativen Teil Normenverträge zwischen Betriebsinhaber und einem betriebsvereinbarungsfähigen Belegschaftsorgan und erzeugen Rechtswirkungen, die einem Gesetz im materiellen Sinn entsprechen (Marhold/Mayer-Maly, Österreichisches Arbeitsrecht Band II2 321 ff). Der Anspruch des Klägers aufgrund des Pensionsplanes beruht jedoch auf einer einzelvertraglichen Zusicherung. Ein bestehender vertraglicher Anspruch auf eine Betriebspension kann aber vom Arbeitgeber zu Lasten des Arbeitnehmers nicht einseitig verändert werden (9 ObA 2236/96f; 9 ObA 293/98y). Es kommt demnach nicht darauf an, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Pensionsplanes am 17. 4. 1996 nicht mehr aufrecht bestand, sondern dass am 1. 5. 1995 - der Pensionsplan soll nach Punkt XXIII für alle am 1. Mai 1995 bestehenden Dienstverhältnisse gelten und ersetzt alle bisherigen Regelungen - ein aufrechtes unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand. Auch für den persönlichen Geltungsbereich ist durch die Rückwirkungsklausel der 1. 5. 1995 der maßgebliche Stichtag. Da der Kläger zu diesem Stichtag in einem aufrechten Dienstverhältnis stand, die einseitige Regelung des Arbeitgebers durch sein darauf gegründetes Begehren akzeptierte, ist der Pensionsplan 1996 zum Inhalt seines Einzelarbeitsvertrages geworden. Für eine analoge Anwendung der ständigen Rechtsprechung (9 ObA 16/99i; zuletzt hiezu Grieser, zur Regelungsbefugnis der Betriebsparteien auf Pensionsansprüche ausgeschiedener Arbeitnehmer; RdW 2001, 473), dass Betriebsvereinbarungsparteien aufgrund der ihnen nach dem ArbVG zukommenden Kompetenz nicht in Ruhegeldansprüche ausgeschiedener Arbeitnehmer eingreifen dürfen, auf die einseitige Änderung einzelvertraglich zugesicherter Pensionsansprüche mit Wirkung für bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer, fehlt ein vergleichbarer analogiefähiger Sachverhalt. Betriebsvereinbarungen sind Instrumente kollektiver Rechtsgestaltung, sie sind im normativen Teil Normenverträge zwischen Betriebsinhaber und einem betriebsvereinbarungsfähigen Belegschaftsorgan und erzeugen Rechtswirkungen, die einem Gesetz im materiellen Sinn entsprechen (Marhold/Mayer-Maly, Österreichisches Arbeitsrecht Band II2 321 ff). Der Anspruch des Klägers aufgrund des Pensionsplanes beruht jedoch auf einer einzelvertraglichen Zusicherung. Ein bestehender vertraglicher Anspruch auf eine Betriebspension kann aber vom Arbeitgeber zu Lasten des Arbeitnehmers nicht einseitig verändert werden (9 ObA 2236/96f; 9 ObA 293/98y). Es kommt demnach nicht darauf an, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Pensionsplanes am 17. 4. 1996 nicht mehr aufrecht bestand, sondern dass am 1. 5. 1995 - der Pensionsplan soll nach Punkt römisch XXIII für alle am 1. Mai 1995 bestehenden Dienstverhältnisse gelten und ersetzt alle bisherigen Regelungen - ein aufrechtes unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand. Auch für den persönlichen Geltungsbereich ist durch die Rückwirkungsklausel der 1. 5. 1995 der maßgebliche Stichtag. Da der Kläger zu diesem Stichtag in einem aufrechten Dienstverhältnis stand, die einseitige Regelung des Arbeitgebers durch sein darauf gegründetes Begehren akzeptierte, ist der Pensionsplan 1996 zum Inhalt seines Einzelarbeitsvertrages geworden.

Im Hinblick darauf, dass die Ausführungen in der Revision des Klägers zur Abweisung des Hauptbegehrens nur für den Fall erstattet wurden, als das Revisionsgericht nicht das Urteil des Berufungsgerichtes, das dem Eventualbegehren stattgegeben hat, bestätigt, erübrigt sich ein weiteres Eingehen auf die Revision des Klägers.

Da keine der Revisionen erfolgreich war, dienen die Revisionsbeantwortungen der zweckentsprechenden Rechtsverfolgung. Die gleich hohen Kosten der Revisionsbeantwortungen heben sich gegenseitig auf.

Anmerkung

E63155 09B02211

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2001:009OBA00221.01T.0919.000

Dokumentnummer

JJT_20010919_OGH0002_009OBA00221_01T0000_000

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