jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2007/12/17 8ObA24/07y

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 17.12.2007

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofes Hon.-Prof. Dr. Langer als Vorsitzende und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Prof. Mag. Dr. Thomas Keppert und Alfred Klair als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Parteien 1) Ilse S*****, 2) Mag. Gabriele S*****, 3) Dr. Norbert S*****, vertreten durch Dr. Georg Grießer ua, Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagte Partei ***** AG, *****, vertreten durch CMS Reich-Rohrwig Hainz, Rechtsanwälte in Wien, wegen Rechnungslegung und Leistung, über den Rekurs der beklagten Partei gegen den Beschluss des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 29. Jänner 2007, GZ 10 Ra 117/06h-38, womit über Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 30. Mai 2006, GZ 27 Cga 92/03a-27, aufgehoben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den Beschluss

gefasst:

Spruch

1) Der in der Rekursbeantwortung gestellte Antrag, die angefochtene Entscheidung iS der Stattgebung des Klagebegehrens abzuändern, wird zurückgewiesen.

2) Dem Rekurs wird nicht Folge gegeben.

Die Kosten des Rekursverfahrens sind weitere Verfahrenskosten.

Text

Begründung:

Die nunmehrigen Kläger sind die eingeantworteten Erben des am 7. 4. 2006 verstorbenen Karl S*****, des ursprünglichen Klägers (in der Folge als „der Kläger" bezeichnet).

Der am 31. 3. 1943 geborene Kläger war bei der Beklagten (bzw ihrem Rechtsvorgänger *****) vom 3. 7. 1961 bis 31. 3. 2001 beschäftigt. Er war im Sinne der Betriebsvereinbarung 69 (Dienstrecht für die Angestellten der ***** vom 12. 12. 1968 idF des Nachtrages 47, im Folgenden kurz BV 69) definitiv gestellt.Der am 31. 3. 1943 geborene Kläger war bei der Beklagten (bzw ihrem Rechtsvorgänger *****) vom 3. 7. 1961 bis 31. 3. 2001 beschäftigt. Er war im Sinne der Betriebsvereinbarung 69 (Dienstrecht für die Angestellten der ***** vom 12. 12. 1968 in der Fassung des Nachtrages 47, im Folgenden kurz BV 69) definitiv gestellt.

Unter dem Regime der BV 69 idF bis zum Nachtrag 47 (Februar 2000) waren die definitiv gestellten Angestellten der Beklagten vom Anwendungsbereich des ASVG ausgenommen. Das System der sozialen Sicherheit der definitiv gestellten Angestellten wurde ausschließlich von der Beklagten gewährleistet und finanziert. Der Kläger hatte also bis zur Neustrukturierung der Pensionsfinanzierung mit 30. 12. 1999 einen direkten Anspruch gegen die Beklagte auf

Zahlung einer Alterspension.Unter dem Regime der BV 69 in der Fassung bis zum Nachtrag 47 (Februar 2000) waren die definitiv gestellten Angestellten der Beklagten vom Anwendungsbereich des ASVG ausgenommen. Das System der sozialen Sicherheit der definitiv gestellten Angestellten wurde ausschließlich von der Beklagten gewährleistet und finanziert. Der Kläger hatte also bis zur Neustrukturierung der Pensionsfinanzierung mit 30. 12. 1999 einen direkten Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung einer Alterspension.

Das Höchstausmaß einer Alterspension erreichte nach 35 pensionsanrechenbaren Dienstjahren 80 % der Pensionsbemessungsgrundlage (nach § 107 BV 69) und war entsprechend der Änderung der Aktivbezüge zu valorisieren (§§ 86, 88, 95, 108 BV 69).Das Höchstausmaß einer Alterspension erreichte nach 35 pensionsanrechenbaren Dienstjahren 80 % der Pensionsbemessungsgrundlage (nach Paragraph 107, BV 69) und war entsprechend der Änderung der Aktivbezüge zu valorisieren (Paragraphen 86,, 88, 95, 108 BV 69).

1999 schuf der auf die Beklagte damals anzuwendende Sparkassenkollektivvertrag (Sparkassen-KV) die Möglichkeit der Auslagerung des Betriebspensionssystems in eine Pensionskasse. Daraufhin schlossen die Beklagte und der bei ihr eingerichtete Zentralbetriebsrat die mit 30. 12. 1999 datierte Rahmen-Betriebsvereinbarung betreffend Neustrukturierung der ***** Pensionsfinanzierung (im Folgenden kurz: Rahmen-BV). Damit verblieb nur mehr das sogenannte ASVG-Pensionsäquivalent in direkter Leistungszusage gegenüber der Beklagten; der übersteigende Teil der Leistungszusage wurde auf ein beitragsorientiertes Pensionskassenmodell umgestellt, welches durch ein Zielübertragungs-/Deckungskapital für erworbene Anwartschaften sowie durch laufende Arbeitgeberbeiträge für weiter zu erwerbende Anwartschaften finanziert wird.

Zur Umsetzung dieser Rahmen-BV und insbesondere zur Übertragung der Pensionsanwartschaften in eine Pensionskasse zum Auslagerungsstichtag (30. 12. 1999) wurde eine Betriebsvereinbarung betreffend die Neustrukturierung der Pensionsfinanzierung und die Übertragung der Pensionsanwartschaften in eine Pensionskasse (kurz: Übertragungs-BV) abgeschlossen. Diese legte einen Rechnungszins von 5,0 % sowie einen vorgesehenen rechnungsmäßigen Überschuss (Veranlagungszinssatz) von 7,0 % fest, jedoch keine Bildung einer Arbeitgeber-Reserve gemäß Sparkassen-KV (§ 3 Abs 7 Übertragungs-BV).Zur Umsetzung dieser Rahmen-BV und insbesondere zur Übertragung der Pensionsanwartschaften in eine Pensionskasse zum Auslagerungsstichtag (30. 12. 1999) wurde eine Betriebsvereinbarung betreffend die Neustrukturierung der Pensionsfinanzierung und die Übertragung der Pensionsanwartschaften in eine Pensionskasse (kurz: Übertragungs-BV) abgeschlossen. Diese legte einen Rechnungszins von 5,0 % sowie einen vorgesehenen rechnungsmäßigen Überschuss (Veranlagungszinssatz) von 7,0 % fest, jedoch keine Bildung einer Arbeitgeber-Reserve gemäß Sparkassen-KV (Paragraph 3, Absatz 7, Übertragungs-BV).

Der Technische Anhang 1 (kurz: TA 1), der einen Bestandteil der Übertragungs-BV darstellte, lautete auszugsweise wie folgt:

„ ... Zielpensionsstichtag (ZPS): Der ZPS ist für Männer der Monatserste nach Vollendung des 60. Lebensjahres. Der ZPS ist für Frauen bis inkl. Geburtsjahrgang 1963 der Monatserste nach Vollendung des 55. Lebensjahres und Zurücklegung einer pensionsanrechenbaren Dienstzeit von 420 Monaten; ...

2. Ermittlung der Pensionsbemessungsgrundlage:

... Bei der Ermittlung der Pensionsbemessungsgrundlage zur Berechnung der Gesamtpension per ZPS (PBPA) wird die schemahochgerechnete pensionsanrechenbare Bemessungsgrundlage (HPBAKT), unter Berücksichtigung einer allfälligen Steigerungsquote gem. § 107 (1) b) BV 69, mit der zukünftigen durchschnittlichen kollektivvertraglichen Schemaerhöhung (KVVAL) um die noch verbleibende Dienstzeit (NDZ) erhöht. Die kollektivvertragliche Erhöhung beträgt 2 % p.a."... Bei der Ermittlung der Pensionsbemessungsgrundlage zur Berechnung der Gesamtpension per ZPS (PBPA) wird die schemahochgerechnete pensionsanrechenbare Bemessungsgrundlage (HPBAKT), unter Berücksichtigung einer allfälligen Steigerungsquote gem. Paragraph 107, (1) b) BV 69, mit der zukünftigen durchschnittlichen kollektivvertraglichen Schemaerhöhung (KVVAL) um die noch verbleibende Dienstzeit (NDZ) erhöht. Die kollektivvertragliche Erhöhung beträgt 2 % p.a."

In der Folge stellt der TA 1 die Ermittlung der Zielpension, der synthetischen einrechenbaren ASVG-Pension sowie der fiktiven Differenzpension mit diversen Formeln dar.

Ebenfalls mit Wirkung 30. 12. 1999 wurde die ***** Pensionskassen-Betriebsvereinbarung/Pension II (kurz: ***** PK-BV/Pension II) sowie mit der V***** Pensionskassen AG ein Pensionskassenvertrag abgeschlossen.Ebenfalls mit

Wirkung 30. 12. 1999 wurde die ***** Pensionskassen-Betriebsvereinbarung/Pension römisch II (kurz: ***** PK-BV/Pension römisch II) sowie mit der V***** Pensionskassen AG ein Pensionskassenvertrag abgeschlossen.

Infolge dieser Betriebsvereinbarungen übermittelte die Beklagte dem Kläger eine „Blicktabelle Gesamtpension", in der für den Kläger unter Aufschlüsselung der maßgebenden Grundlagen eine Differenzpension (= Pensionskassenleistung) bei Pensionszahlungsbeginn von ATS 707.785,-

jährlich ermittelt und das dafür erforderliche Zielübertragungs-/Deckungserfordernis von ATS 6,922.465,- errechnet wurde (siehe im Detail Beil ./A).

Mit 31. 3. 2000 nahm der Kläger ein von der Beklagten angebotenes Vorruhestandsmodell in Anspruch.

Am 31. 5. 2002 schlossen die Beklagte und der bei ihr eingerichtete Zentralbetriebsrat zur Milderung von Härtefällen, die durch die unter den Erwartungen gebliebene Performance der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft ***** in den Jahren 2000 und 2001 für die (zukünftigen) Bezieher von Pensionskassenleistungen entstehen, eine weitere Betriebsvereinbarung ab (kurz: Abfederungs-BV). Begünstigte waren die aktiven bzw ehemaligen Mitarbeiter der Beklagten, die bis längstens 31. 12. 2002 ihr Dienstverhältnis wegen Eintrittes in den Ruhestand beenden, und für die eine Zielübertragung/Auslagerung erfolgt ist. Die Beklagte verpflichtete sich zur Überweisung einer einmaligen Zusatzdotation in der Höhe von EUR 3,633.641,71 bis 30. 4. 2002 sowie eines weiteren - in der Höhe von der Zahl der Beendigungen von Dienstverhältnissen im Jahre 2002 abhängigen - Betrages von bis zu EUR 3,633.641,71 bis 31. 12. 2002. Mitarbeiter, deren Pensionszahlungsbeginn im Kalenderjahr 2004 liegt, sollten eine Zusatzdotation im Ausmaß von 7,56 % der Deckungsrückstellung zum 31. 12. 2001 erhalten (§ 4 Abs 3 Z 4 Abfederungs-BV).Am 31. 5. 2002 schlossen die Beklagte und der bei ihr eingerichtete Zentralbetriebsrat zur Milderung von Härtefällen, die durch die unter den Erwartungen gebliebene Performance der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft ***** in den Jahren 2000 und 2001 für die (zukünftigen) Bezieher von Pensionskassenleistungen entstehen, eine weitere Betriebsvereinbarung ab (kurz: Abfederungs-BV). Begünstigte waren die aktiven bzw ehemaligen Mitarbeiter der Beklagten, die bis längstens 31. 12. 2002 ihr Dienstverhältnis wegen Eintrittes in den Ruhestand beenden, und für die eine Zielübertragung/Auslagerung erfolgt ist. Die Beklagte verpflichtete sich zur Überweisung einer einmaligen Zusatzdotation in der Höhe von EUR 3,633.641,71 bis 30. 4. 2002 sowie eines weiteren - in der Höhe von der Zahl der Beendigungen von Dienstverhältnissen im Jahre 2002 abhängigen - Betrages von bis zu EUR 3,633.641,71 bis 31. 12. 2002. Mitarbeiter, deren Pensionszahlungsbeginn im Kalenderjahr 2004 liegt, sollten eine Zusatzdotation im Ausmaß von 7,56 % der Deckungsrückstellung zum 31. 12. 2001 erhalten (Paragraph 4, Absatz 3, Ziffer 4, Abfederungs-BV).

Die Beklagte überwies der Pensionskasse für den Kläger ein Zielübertragungs-/Deckungserfordernis von ATS 6,922.464,- (= EUR 503.075,08) sowie eine Zusatzdotation im Sinne der Abfederungs-BV in der Höhe von EUR 38.087,17.

Mit Schreiben vom 17. 9. 2004 teilte die Pensionskasse dem Kläger mit, dass er ab Stichtag 1. 10. 2004 einen Anspruch auf eine lebenslange Pensionskassen-Pension habe und die Pensionshöhe zum Stichtag monatlich EUR 2.868,31 (brutto, 14 mal jährlich im Vorhinein) betrage. Dieser Wert werde - beginnend ab dem nächsten 1.

1. nach Pensionsbeginn - jeweils im Laufe des 1. Halbjahres mit Wirksamkeit zum Jahresbeginn in Abhängigkeit vom im Vorjahr erzielten Veranlagungserfolg angepasst werden.

A. Die Klage

Mit der am 16. 5. 2003 beim Erstgericht eingelangten Klage begehrte der Kläger ursprünglich die Feststellung, dass er gegenüber der Beklagten mit Pensionsanfall einen Anspruch auf eine Alterspension gemäß der BV 69 unter Anrechnung allfälliger Leistungen der Pensionskasse habe. In Form von Eventualbegehren begehrte der Kläger Ergänzungszahlungen der Beklagten über die Leistungen der Pensionskasse hinaus sowie die Leistung von Nachschüssen der Beklagten in die Pensionskasse. Die zur Begründung dieses Begehrens vorgebrachten Rechtsausführungen sind nicht mehr Gegenstand des Verfahrens.

Mit Beschluss vom 24. 6. 2004, 8 ObA 52/03k, wies der Oberste Gerichtshof in einem Verfahren nach § 54 Abs 2 ASGG eine Reihe von Feststellungsanträgen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, die dem ursprünglichen Klagevorbringen entsprechen, ab. Allerdings stellte der Oberste Gerichtshof in teilweiser Stattgebung des Feststellungsantrags fest, dass die ehemaligen Angestellten, die bei der Beklagten durchgehend seit einem vor dem 1. 7. 1974 liegenden Zeitpunkt beschäftigt waren und deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. 1. 2000 bis 31. 12. 2002 auf eine Art gelöst wurde, dass ihnen ein Anspruch auf Alterspension gemäß § 87 Abs 1 lit a BV 69 zusteht oder bei

Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters zustehen wird, einen Anspruch auf Einbringung einer Arbeitgeber-Reserve im Sinne des § 98h des Sparkassen-Kollektivvertrages in einem Volumen von 10 % des insgesamt erforderlichen Deckungserfordernisses in die Pensionskasse haben, wobei auf diesen Betrag die einmalige Zusatzdotation aufgrund der Abfederungs-BV anzurechnen ist.Mit Beschluss vom 24. 6. 2004, 8 ObA 52/03k, wies der Oberste Gerichtshof in einem Verfahren nach Paragraph 54, Absatz 2, ASGG eine Reihe von Feststellungsanträgen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, die dem ursprünglichen Klagevorbringen entsprechen, ab. Allerdings stellte der Oberste Gerichtshof in teilweiser Stattgebung des Feststellungsantrags fest, dass die ehemaligen Angestellten, die bei der Beklagten durchgehend seit einem vor dem 1. 7. 1974 liegenden Zeitpunkt beschäftigt waren und deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. 1. 2000 bis 31. 12. 2002 auf eine Art gelöst wurde, dass ihnen ein Anspruch auf Alterspension gemäß Paragraph 87, Absatz eins, Litera a, BV 69 zusteht oder bei Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters zustehen wird, einen Anspruch auf Einbringung einer Arbeitgeber-Reserve im Sinne des Paragraph 98 h, des Sparkassen-Kollektivvertrages in einem Volumen von 10 % des insgesamt erforderlichen Deckungserfordernisses in die Pensionskasse haben, wobei auf diesen Betrag die einmalige Zusatzdotation aufgrund der Abfederungs-BV anzurechnen ist.

Das aktuelle Klagebegehren

Der Kläger änderte sein Klagebegehren daraufhin mehrfach ab. Letztlich formulierte er zwei Hauptbegehren in Form von Abrechnungsbegehren als Stufenklage gemäß Art XLII EGZPO, mit denen er beantragte, die Beklagte schuldig zu erkennen,

1) für den Kläger eine Arbeitgeberreserve in die Pensionskasse im Sinne des § 98h des Sparkassen-KV in einem Volumen von 10 % des insgesamt erforderlichen Deckungserfordernisses (unter Hinzurechnung von Zuschlägen gemäß den Sondermaßnahmen nach der Pensionskassenperformance 2000 [KV 2001] und 2001 [KV 2002] sowie unter Anrechnung der erfolgten Zusatzdotation nach der Abfederungs-BV, jedoch unter einer jährlichen Verzinsung der einzubringenden Arbeitgeberreserve von 7 %, zu errechnen und diesen Betrag - dessen ziffernmäßige Spezifikation nach Vorliegen der begehrten Abrechnungen vorbehalten werde - in die Pensionskasse einzubringen, sowie1) für den Kläger eine Arbeitgeberreserve in die Pensionskasse im Sinne des Paragraph 98 h, des Sparkassen-KV in einem Volumen von 10 % des insgesamt erforderlichen Deckungserfordernisses (unter Hinzurechnung von Zuschlägen gemäß den Sondermaßnahmen nach der Pensionskassenperformance 2000 [KV 2001] und 2001 [KV 2002] sowie unter Anrechnung der erfolgten Zusatzdotation nach der Abfederungs-BV, jedoch unter einer jährlichen Verzinsung der einzubringenden Arbeitgeberreserve von 7 %, zu errechnen und diesen Betrag - dessen ziffernmäßige Spezifikation nach Vorliegen der begehrten Abrechnungen vorbehalten werde - in die Pensionskasse einzubringen, sowie

2) dem Kläger ein zusätzliches Zielübertragungs-/Deckungserfordernis zu errechnen und den Betrag - dessen ziffernmäßige Spezifikation nach Vorliegen der begehrten Abrechnung vorbehalten werde - in die Pensionskasse zu Gunsten des Klägers zu leisten, das dem Betrag entspreche, der dem Kläger zustünde, wenn er in seinen Anwartschaften ab dem 17. 5. 1990, in eventu ab dem 1. 1. 1994, hinsichtlich des fiktiven Pensionsantrittes einem weiblichen Anwartschaftsberechtigten gleichgestellt werde; die Berechnung sei unter Berücksichtigung einer jährlichen Verzinsung von 7 % ab dem 1. 1. 2000 vorzunehmen. Der Kläger brachte dazu im Wesentlichen vor, dass das erste Hauptbegehren dem insoweit stattgebenden Spruch des Obersten Gerichtshofes im besonderen Feststellungsverfahren entspreche. Die Beklagte sei zur Einbringung einer Arbeitgeberreserve gemäß dem Sparkassen-KV verpflichtet. Die Bestimmungen der Übertragungs-BV, wonach diese Arbeitgeberreserve nicht vorgesehen sei, sei für Arbeitnehmer mit einem „ungünstigen" Stichtag nichtig. Die Beklagte sei daher verpflichtet, die Arbeitgeberreserve zu berechnen und diese samt kollektivvertraglichen Zuschlägen als weiteres Deckungserfordernis in die Pensionskasse nachzuschießen. Die bisher erfolgte Kapitalüberweisung an die Pensionskasse sei unrichtig gewesen. Der Kläger besitze als Anwartschafts- oder Leistungsberechtigter einen Abrechnungsanspruch, den die Beklagte selbst zu erfüllen habe. Die Beiziehung eines Sachverständigen sei dem Kläger nicht zumutbar. Zudem verfüge er nicht über die für eine Eigenberechnung erforderlichen Unterlagen. Die von der Beklagten im Verfahren erstellte Abrechnung (Beil ./6) sei nicht überprüfbar und gehe zudem vom unrichtigen Rechtsstandpunkt der Beklagten aus. Darüber hinaus weise selbst diese Abrechnung eine 10 %ige Arbeitgeberreserve in der Höhe von EUR 46.497,20 aus, wohingegen die von der Beklagten vorgebrachte Zusatzdotation laut Abfederungs-BV nur EUR 38.087,17 betragen haben soll, was einen Anspruch des Klägers auf Differenzzahlung dokumentiere.

Das zweite Hauptbegehren begründete der Kläger im Wesentlichen damit, dass die Beklagte bei der Errechnung des

Zielübertragungs-/Deckungserfordernisses Männer gegenüber Frauen insofern benachteiligt habe, als bei Männern ein fünf Jahre späterer Pensionsbeginn zugrunde gelegt worden sei, woraus sich ein niedrigeres Zielübertragungs-/Deckungserfordernis ergeben habe. Diese Berechnung verstoße gegen Art 141 EGV. Im Gegensatz zum Bereich der gesetzlichen Sozialversicherung gebe es für den vorliegenden Fall einer Betriebspension keine entsprechende Richtlinie, die es erlaube, eine Ungleichbehandlung aufrecht zu erhalten.Das zweite Hauptbegehren begründete der Kläger im Wesentlichen damit, dass die Beklagte bei der Errechnung des Zielübertragungs-/Deckungserfordernisses Männer gegenüber Frauen insofern benachteiligt habe, als bei Männern ein fünf Jahre späterer Pensionsbeginn zugrunde gelegt worden sei, woraus sich ein niedrigeres Zielübertragungs-/Deckungserfordernis ergeben habe. Diese Berechnung verstoße gegen Artikel 141, EGV. Im Gegensatz zum Bereich der gesetzlichen Sozialversicherung gebe es für den vorliegenden Fall einer Betriebspension keine entsprechende Richtlinie, die es erlaube, eine Ungleichbehandlung aufrecht zu erhalten.

B. Das Vorbringen der Beklagten

Die Beklagte bestritt, zur Rechnungslegung verpflichtet zu sein. Sie habe über die sich nach ihrer eigenen Rechtsauffassung ergebenden Ansprüche des Klägers vollumfänglich Rechnung gelegt. Sie sei nicht verpflichtet, über einen lediglich vom Kläger behaupteten, aus rechtlichen Gründen aber nicht bestehenden Anspruch Rechnung zu legen.

Zum vom Kläger aus 8 ObA 52/03k abgeleiteten Anspruch brachte die Beklagte vor:

Dem Kläger erwachse aus dieser Entscheidung kein Anspruch, weil die danach anzuwendende Berechnung für ihn „kein Nachforderungsplus" ergebe. Der Oberste Gerichtshof habe das Modell des Sparkassen-KV mit dem Modell der Beklagten verglichen und die Abweichung des Modells der Beklagten durch Fehlen einer Arbeitgeberreserve, für den betroffenen Personenkreis als nichtig bezeichnet. Die Bemessung der Nachdotierung könne aber nicht über den Vergleichsmaßstab - nämlich den Standard des Sparkassen-KV - hinausgehen. Diesem liege aber ein Rechnungszinssatz von 5,5 % und ein rechnungsmäßiger Überschuss von 7,5 % zugrunde. Wäre es nicht zu einer Abweichung vom Sparkassen-KV gekommen, hätten für die Arbeitnehmer zwingend diese Parameter gegolten. Der Kläger könne durch die Nachdotierung nicht mehr erhalten, als er nach dem Sparkassen-KV bekommen hätte. Im Vergleich zu den Bestimmungen des Sparkassen-KV sei für den Kläger unter Berücksichtigung der Nachdotation gemäß der Abfederungs-BV ohnedies eine Überzahlung von EUR 29.693,07 geleistet worden. Die in den Kollektivverträgen zur Pensionskassen-Performance 2000 und 2001 (in der Folge: Sondermaßnahmen KV 2001 und 2002) geregelten Zuschläge seien für die Beklagte und ihre Arbeitnehmer nicht unmittelbar anwendbar und würden sich ausschließlich auf die Veranlagungs- und Risikogemeinschaft 29 der Pensionskasse beziehen. Gerade weil diese kollektivvertragliche Regelung für die Beklagte nicht normativ und unmittelbar gegolten habe, sei in Orientierung daran die Abfederungs-BV abgeschlossen worden. Die vom Kläger geforderte zusätzliche Leistung auch dieses Kollektivvertragszuschlages würde zu einer unzulässigen doppelten Abfederungsleistung der Minderperformance führen. Darüber hinaus zähle der Kläger nicht zu dem Kreis jener Angestellten, für die die kollektivvertraglichen Zuschläge vereinbart worden seien. Zudem sei die Klageforderung verjährt.

Zur behaupteten Diskriminierung brachte die Beklagte vor, dass der Kläger bereits am 1. 4. 2001, somit im Alter von 57 Jahren, in den Vorruhestand getreten sei und bis zur Vollendung des 60. Lebensjahrs Vorruhestandszahlungen als Direktzahlungen erhalten habe. Durch diese Direktzahlungen sei die „individuelle Performance" des Klägers wesentlich verbessert worden, sodass er im Hinblick auf die von ihm behauptete Diskriminierung nicht beschwert sei. Zudem liege eine Diskriminierung der männlichen Arbeitnehmer bei der Errechnung des Übertragungskapitals nicht vor, weil sich die Pensionsbemessungsgrundlage zwischen dem 55. und dem 60. Lebensjahr erheblich erhöhe. Zudem sei ein allfälliger Anspruch verjährt. Die Übertragung der Pensionsanwartschaften sei am 30. 12. 1999 erfolgt; das Begehren hätte daher innerhalb der 3-Jahres-Frist des § 1489 ABGB bzw des § 15 Abs 1 GlBG 2004 (iVm §§ 3 Z 2, 12 Abs 2 GlBG) geltend gemacht werden müssen.Zur behaupteten Diskriminierung brachte die Beklagte vor, dass der Kläger bereits am 1. 4. 2001, somit im Alter von 57 Jahren, in den Vorruhestand getreten sei und bis zur Vollendung des 60. Lebensjahrs Vorruhestandszahlungen als Direktzahlungen erhalten habe. Durch diese Direktzahlungen sei die „individuelle Performance" des Klägers wesentlich verbessert worden, sodass er im Hinblick auf die von ihm behauptete Diskriminierung nicht beschwert sei. Zudem liege eine Diskriminierung der männlichen Arbeitnehmer bei der Errechnung des Übertragungskapitals nicht vor, weil sich die Pensionsbemessungsgrundlage zwischen dem 55. und dem 60. Lebensjahr erheblich erhöhe. Zudem sei ein allfälliger Anspruch verjährt. Die Übertragung der

Pensionsanwartschaften sei am 30. 12. 1999 erfolgt; das Begehren hätte daher innerhalb der 3-Jahres-Frist des Paragraph 1489, ABGB bzw des Paragraph 15, Absatz eins, GlBG 2004 in Verbindung mit Paragraphen 3, Ziffer 2,, 12 Absatz 2, GlBG) geltend gemacht werden müssen.

Zum aus 8 ObA 52/03k abgeleiteten Begehren brachte der Kläger in Erwiderung des Vorbringens der Beklagten vor, dass der Oberste Gerichtshof die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung einer 10 %igen Arbeitgeberreserve festgestellt habe. Die von der Beklagten ihrem Modell zugrunde gelegten günstigeren Zinssätze habe er nicht als Ausgleich für die Benachteiligung der betroffenen Arbeitnehmer akzeptiert. Sie könnten daher den Ansprüchen des Klägers nicht gegenüber gestellt werden.

C. Das Ersturteil

Das Erstgericht wies beide Klagebegehren ab. Neben dem eingangs wiedergegebenen Sachverhalt legte es seiner Entscheidung den Inhalt der während des erstinstanzlichen Verfahrens dem Kläger von der beklagten Partei übermittelten Schreiben zur Berechnung des Zielübertragungs-/Deckungserfordernisses nach der Entscheidung 8 ObA 52/03k (Beil ./D, ./6) zugrunde.

Auf dieser Grundlage vertrat das Erstgericht folgende Rechtsauffassung:

Die Beklagte habe ihre Verpflichtung auf Rechnungslegung im Hinblick auf den Anspruch des Klägers auf Arbeitgeberreserve durch Vorlage der Beilage ./6 (im Zusammenhang mit der Beilage ./A) erfüllt. Diese Aufstellung enthalte nicht bloße Endziffern, sondern im Beiblatt auch die aufgeschlüsselten Parameter und die sich nach der Übertragungs-BV und dem Kollektivvertrag ergebenden Leistungen. Sie sei bei entsprechenden versicherungsmathematischen Fachkenntnissen auch nachprüfbar, sodass eine formell vollständige Rechnungslegung vorliege. Der Kläger hätte daher sein erstes Hauptbegehren auf eine ziffernmäßig bestimmte Leistung umstellen können; sein Klagebegehren auf Rechnungslegung sei somit - trotz ausführlicher Erörterung der Sach- und Rechtslage - unschlüssig geblieben.

Der vom Kläger behauptete Anspruch auf Hinzurechnung von Zuschlägen gemäß den Sondermaßnahmen KV 2001 und 2002 bestehe nicht zu Recht. Deren Vorschriften seien auf die Veranlagungs- und Risikogemeinschaft (VRG) 29 bezogen, wohingegen die Beklagte die vorhandenen Pensionsanwartschaften in die VRG 31 übertragen habe. Darüber hinaus zähle der Kläger auch nicht zum Kreis der Angestellten, für die im Kollektivvertrag Sondermaßnahmen vereinbart worden seien. Auch zum zweiten Klagebegehren habe der Kläger keine Anspruchsgrundlage für die begehrte Rechnungslegung darlegen können. Es sei ihm auch nicht gelungen, einen tatsächlichen Nachteil aus der behaupteten gleichheitswidrigen Behandlung darzustellen. Der Kläger sei jedenfalls in Kenntnis aller Parameter gewesen, die eine Berechnung seines konkreten Zielübertragungserfordernisses unter der Annahme der Situation einer gleichaltrigen Frau ermöglicht hätten. D. Das Berufungsurteil

Das Berufungsgericht hob dieses Urteil auf und verwies die Sache zur Verfahrensergänzung und neuerlichen Entscheidung an das Erstgericht zurück.

D.1. Zum Rechnungslegungsanspruch

Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes habe ein Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Umwandlung einer direkten Leistungszusage in eine Pensionskassenzusage einen Anspruch auf Rechnungslegung im Sinne des Art XLII EGZPO durch den Arbeitgeber hinsichtlich des übertragenen Deckungserfordernisses. In der [nach Fällung des Ersturteils ergangenen] Entscheidung vom 15. 11. 2006, 9 ObA 193/05f-7, habe der Oberste Gerichtshof zur Abrechnungsverpflichtung über die auch hier gegenständliche Arbeitgeberreserve ausgeführt, dass es keinen Unterschied machen könne, dass die Arbeitgeberreserve nicht schon mit der Auslagerung, sondern erst nachträglich zu zahlen sei, und dass kein Zweifel daran bestehe, dass die Berechnung der Nachdotation für den einzelnen Arbeitnehmer nicht möglich sei; sie sei der Beklagten weit eher zumutbar, als den in Pension befindlichen Arbeitnehmern. Diesen Erwägungen folgend sei auch bei einem sich erst nachträglich ergebenden Anspruch auf ein höheres Deckungserfordernis ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine - dem materiell-rechtlichen Anspruch inhaltlich entsprechende - Rechnungslegung des Arbeitgebers gegeben. Dieser Rechnungslegungsanspruch finde dort seine Grenze, wo es nicht mehr um die Berechnung des bereits bei der Übertragung einzubringenden Deckungserfordernisses gehe, sondern um eine „echte" Nachschusspflicht des Arbeitgebers an die Pensionskasse nach erfolgter Übertragung zur Erreichung einer bestimmtem Leistungshöhe der Pensionskassenleistung.

Der konkrete Inhalt des Abrechnungsanspruches des Klägers bestimme sich daher nach dem Inhalt seines Anspruches auf Berechnung des (zusätzlich einzubringenden) Deckungserfordernisses. Es sei daher bei beiden Hauptbegehren zunächst zu prüfen, ob und in welchem Umfang der jeweils behauptete Anspruch zu Recht besteht. Aus diesem rechtlichen Befund folge auch der Inhalt des zustehenden Rechnungslegungsanspruchs.

D.2. Zum Klagegrund der Arbeitgeberreserve

Nach 8 ObA 52/03k sei die Übertragungs-BV, soweit darin von dem vom Kollektivvertrag vorgesehenen System der Arbeitgeberreserve abgewichen werde, ohne für die knapp vor der Pension stehenden Mitarbeiter eine gleichwertige Absicherung vorzusehen, für diese Gruppe als nichtig anzusehen. Die betroffenen Arbeitnehmer haben daher einen Anspruch auf Einbringung einer Arbeitgeberreserve im Sinne des Kollektivvertrags (10 % des insgesamt erforderlichen Deckungserfordernisses) durch die beklagte Partei, allerdings unter Anrechnung der durch die Abfederungs-BV bereits zuerkannten Dotierungen.

Mit Beschluss vom 15. 11. 2006, 9 ObA 193/05f, somit erst nach Erlassung des angefochtenen Urteils, habe der Oberste Gerichtshof in einem weiteren Feststellungsverfahren nach § 54 Abs 2 ASGG verschiedene auch hier strittige Fragen zur Berechnung dieser Arbeitgeberreserve entschieden. Nach dieser Entscheidung sei die gesamte Regelung des § 3 Abs 7 der Übertragungs-BV - einschließlich der darin geregelten Zinssätze - nichtig. Der Verzicht auf die Dotierung einer Arbeitgeberreserve sei im Abtausch gegen die Wahl von gegenüber dem Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer günstigeren Zinssätzen erfolgt. Dies bedeute, dass die Beklagte für die betroffenen Arbeitnehmer zwar eine Arbeitgeberreserve im Sinne des § 98h des Kollektivvertrages einzubringen habe, dass sich dabei allerdings die Betroffenen nicht nur die Leistungen aus der Abfederungs-BV, sondern auch jenen Teil der sie betreffenden Zielübertragung, der sich aus der Anwendung der für sie günstigeren Zinssätze ergibt, anrechnen lassen müssen.Mit Beschluss vom 15. 11. 2006, 9 ObA 193/05f, somit erst nach Erlassung des angefochtenen Urteils, habe der Oberste Gerichtshof in einem weiteren Feststellungsverfahren nach Paragraph 54, Absatz 2, ASGG verschiedene auch hier strittige Fragen zur Berechnung dieser Arbeitgeberreserve entschieden. Nach dieser Entscheidung sei die gesamte Regelung des Paragraph 3, Absatz 7, der Übertragungs-BV - einschließlich der darin geregelten Zinssätze - nichtig. Der Verzicht auf die Dotierung einer Arbeitgeberreserve sei im Abtausch gegen die Wahl von gegenüber dem Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer günstigeren Zinssätzen erfolgt. Dies bedeute, dass die Beklagte für die betroffenen Arbeitnehmer zwar eine Arbeitgeberreserve im Sinne des Paragraph 98 h, des Kollektivvertrages einzubringen habe, dass sich dabei allerdings die Betroffenen nicht nur die Leistungen aus der Abfederungs-BV, sondern auch jenen Teil der sie betreffenden Zielübertragung, der sich aus der Anwendung der für sie günstigeren Zinssätze ergibt, anrechnen lassen müssen.

Die Frage, ob zu der Arbeitgeberreserve von 10 % des Deckungserfordernisses die kollektivvertraglichen Sondermaßnahmen KV 2001 und 2002 (Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einzahlung von prozentuell abgestuften Zuschlägen zur Arbeitgeberreserve für bestimmte Angestellte und ehemalige Angestellte) hinzuzurechnen seien oder nicht, habe der Oberste Gerichtshof im Sinne des Klägers entschieden: Da der von den Betriebsparteien vereinbarte Verzicht auf die Arbeitgeberreserve als unwirksam erkannt worden sei, seien die Betroffenen so zu stellen, wie sie bei Anwendung des Sparkassen-KV gestellt gewesen wären. Diese Gleichstellung wäre aber unvollständig, wenn sie nicht auch die für die übrigen Arbeitnehmer vereinbarten Zuschläge nach den Sondermaßnahmen KV 2001 und 2002 erfassen würde. Da auch die Vorteile der hier Betroffenen aus der Abfederungs-BV bei der Berechnung der Arbeitgeberreserve in Abzug zu bringen seien, wären sie sonst die einzige Gruppe der in Betracht kommenden Arbeitnehmer, die in dem im Ergebnis für sie maßgeblichen System überhaupt keine „nachträgliche" Abfederung der Pensionsverluste erhalten würde. Dies gelte jedoch nur für jene vom Feststellungsantrag betroffenen Arbeitnehmer, die nach den in den Sondermaßnahmen vereinbarten Stichtagsregeln in den Genuss der Zuschläge kommen können (9 ObA 193/05f-7).

Die kollektivvertraglichen Sondermaßnahmen KV 2001 normierten einen gestaffelten Zuschlag (maximal 4 %) zur Arbeitgeberreserve für „zielübertragene Angestellte und ehemalige Angestellte, ... die zwischen 1. 1. 2000 und 31. 12. 2001 zwecks Antritts einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer (§ 253b ASVG) in den Ruhestand versetzt werden bzw worden sind, und deren Pensionskassenleistung frühestens ab 1. 1. 2001 zu fließen beginnt" vor. Die Sondermaßnahmen KV 2002 normierten ua „für zielübertragene ehemalige Angestellte, ... die bis spätestens 31. 12. 2001 zwecks Antritts einer ASVG-Pension in den Ruhestand versetzt worden sind" einen Zuschlag zur Arbeitgeberreserve zur Erreichung des „technischen Zinssatzes im Jahre 2001" von bis zu 5,5 % der individuellen

Deckungsrückstellung per 31. 12. 2001.Die kollektivvertraglichen Sondermaßnahmen KV 2001 normierten einen gestaffelten Zuschlag (maximal 4 %) zur Arbeitgeberreserve für „zielübertragene Angestellte und ehemalige Angestellte, ... die zwischen 1. 1. 2000 und 31. 12. 2001 zwecks Antritts einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer (Paragraph 253 b, ASVG) in den Ruhestand versetzt werden bzw worden sind, und deren Pensionskassenleistung frühestens ab 1. 1. 2001 zu fließen beginnt" vor. Die Sondermaßnahmen KV 2002 normierten ua „für zielübertragene ehemalige Angestellte, ... die bis spätestens 31. 12. 2001 zwecks Antritts einer ASVG-Pension in den Ruhestand versetzt worden sind" einen Zuschlag zur Arbeitgeberreserve zur Erreichung des „technischen Zinssatzes im Jahre 2001" von bis zu 5,5 % der individuellen Deckungsrückstellung per 31. 12. 2001.

Zur Beendigung des Dienstverhältnisses des Klägers habe das Erstgericht bisher nur festgestellt, dass er mit 31. 3. 2000 ein von der beklagten Partei angebotenes „Vorruhestandsmodell" in Anspruch genommen und das Dienstverhältnis in der Folge mit 31. 3. 2001 geendet habe. Zur Beurteilung, ob der Kläger in den persönlichen Geltungsbereich der Sondermaßnahmen KV 2001 und KV 2002 falle, seien jedoch nähere Feststellungen zum Inhalt des zwischen den Parteien vereinbarten „Vorruhestandsmodells", zur Art der Beendigung des Dienstverhältnisses und zum Bezug einer Pensionsleistung im Anschluss an die Beendigung des Dienstverhältnisses notwendig. Zudem müsse die Sach- und Rechtslage erörtert und den Parteien Gelegenheit zu weiteren Beweisanboten gegeben werden.

Bereits jetzt sei festzuhalten, dass der Oberste Gerichtshof zu9 ObA 193/05f-7 grundsätzlich die Hinzurechnung der Zuschläge zur Arbeitgeberreserve nach den Sondermaßnahmen KV 2001 und KV 2002 angeordnet habe und somit die rechtliche Beurteilung des Erstgerichtes, wonach sich die Sondermaßnahmen nach dem KV 2002 ausschließlich auf in die VRG 29 übertragene Pensionsanwartschaften beziehen, nicht mehr aufrecht gehalten werden könne. Weiters sei davon auszugehen, dass allein die Tatsache, dass auf die Beschäftigungsverhältnisse zur Beklagten das ASVG nicht unmittelbar anzuwenden sei und die ehemaligen Beschäftigten der Beklagten daher auch keine ASVG-Leistung erhalten, nicht bedeute, dass diese ehemaligen Angestellten der Beklagten per se vom Kreis der durch die kollektivvertraglichen Sondermaßnahmen begünstigten Angestellten ausscheiden. Den ehemaligen Beschäftigten der Beklagten stehe eine die ASVG-Leistung ersetzende Direktleistung (sogenanntes ASVG-Äquivalent) zu, sodass die Anspruchsvoraussetzungen der kollektivvertraglichen Sondermaßnahmen, soweit sie vom Bezug einer ASVG-Leistung sprechen, auch im Sinn einer solchen ASVG-äquivalenten Leistung zu verstehen seien.

Zur Verzinsung einer noch einzubringenden Arbeitgeberreserve:

Der Oberste Gerichtshof hat zu 9 ObA 193/05f festgestellt, dass die noch einzubringende Arbeitgeberreserve mit 5,5 % p.a. insoweit zu verzinsen ist, als sie nicht zu den im Sparkassen-KV vorgesehenen Fälligkeitsterminen eingebracht wurde. Dem sei zu folgen. Der Anspruch auf Verzinsung könne sich jedoch nur auf den Leistungsanspruch auf Einbringung (= Einzahlung) der Arbeitgeberreserve als weiteres zu übertragendes Kapital an die Pensionskasse beziehen, der im Rahmen der gegenständlichen Stufenklage erst nach Erledigung des Manifestationsbegehrens zum Gegenstand des Verfahrens werden könne. Die Abrechnung der Arbeitgeberreserve habe sich hingegen auf den Zeitpunkt der vorzunehmenden Übertragung zu beziehen; eine allfällige Verzinsung sei darin nicht aufzunehmen.

Zur erfolgten Abrechnung der Arbeitgeberreserve:

Da noch nicht beurteilt werden könne, ob bei der Berechnung der Arbeitgeberreserve für den Kläger die Zuschläge nach den KV 2001 und 2002 hinzuzurechnen seien, stehe auch der Inhalt der vorzunehmenden Abrechnung noch nicht fest. Es könne daher auch noch nicht beurteilt werden, ob die von der Beklagten während des erstinstanzlichen Verfahrens gelegte Abrechnung Beil ./6, die die Zuschläge zur Arbeitgeberreserve nach den KV 2001 und KV 2002 nicht enthalte, inhaltlich ausreichend ist.

D.3. Zum Klagegrund der geschlechtlichen Diskriminierung Auch im zweiten Teil seines Klagebegehrens begehre der Kläger im Wege einer Stufenklage zunächst die Rechnungslegung über ein zusätzliches Zielübertragungs-/Deckungserfordernis unter der Annahme der Gleichstellung des Klägers in seinen Anwartschaften ab dem 17. 5. 1990, in eventu ab dem 1. 1. 1994, hinsichtlich des fiktiven Pensionsantrittes einer weiblichen Anwartschaftsberechtigten; auch dies unter Berücksichtigung von 7 % Zinsen p.a. ab dem 1. 1. 2000. Aus dem vom Erstgericht festgestellten Inhalt der Übertragungs-BV ergebe sich, dass bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage zur Berechnung der Gesamtpension vom sogenannten Zielpensionsstichtag auszugehen ist, welcher für Männer der Monatserste nach Vollendung des 60. Lebensjahres, für Frauen bis einschließlich Geburtsjahrgang 1963 der Monatserste nach Vollendung des 55. Lebensjahres und Zurücklegung einer pensionsanrechenbaren Dienstzeit von 420 Monaten sei.

Dies führe - jedenfalls isoliert betrachtet - über den um 5 Jahre späteren Zielpensionsstichtag zu einer Verminderung der fiktiven Pensionsdauer und damit in der Folge zu einer - relativen - Kürzung des individuell errechneten Zielübertragungs-/Deckungserfordernisses. Diese das Deckungserfordernis kürzende Wirkung des generell zugrundegelegten späteren Pensionsantrittes sei nicht mit dem - hier unstrittigen - der statistischen Lebenserwartung entsprechenden früheren Ende des Pensionsbezuges eines männlichen Anwartschaftsberechtigten zu verwechseln.

Art 141 EG (ex-Art 119 EGV) sehe vor, dass jeder Mitgliedsstaat den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherstellt. Art 141 EG sei unmittelbar anwendbar und könne vor den innerstaatlichen Gerichten gegenüber jedem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Das Verbot der diskriminierenden Behandlung erstrecke sich auch auf Kollektivverträge und Verträge zwischen Privatpersonen, die die abhängige Erwerbstätigkeit regeln.Artikel 141, EG (ex-Art 119 EGV) sehe vor, dass jeder Mitgliedsstaat den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherstellt. Artikel 141, EG sei unmittelbar anwendbar und könne vor den innerstaatlichen Gerichten gegenüber jedem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Das Verbot der diskriminierenden Behandlung erstrecke sich auch auf Kollektivverträge und Verträge zwischen Privatpersonen, die die abhängige Erwerbstätigkeit regeln.

Der weite Entgeltsbegriff des Art 141 EG umfasse alle Formen von Betriebsrenten und betrieblichen Pensionsregelungen, gleichgültig, ob sie sich als Ergänzung des gesetzlichen Sozialversicherungssystems darstellen oder an die Stelle der gesetzlichen Sozialversicherung treten. Ein unterschiedliches Pensionsanfallsalter in betrieblichen Pensionsregelungen verstoße selbst dann gegen Art 141 EG, wenn dieser Unterschied im Rentenalter von Männern und Frauen dem nationalen Sozialversicherungssystem entspricht. Bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit sei die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen generell verboten, nicht nur hinsichtlich der Festsetzung des Pensionsanfallsalters. Gemäß dem Urteil Barber (Urteil des EuGH vom 17. 5. 1990, Rs C-262/88, Barber, Slg 1990, I - 1889) könne die unmittelbare Wirkung von ex-Artikel 119 EG zur Stützung der Forderung nach Gleichbehandlung auf dem Gebiet der Betriebsrenten (nur) für Leistungen geltend gemacht werden, die für Beschäftigungszeiten nach dem 17. 5. 1990 geschuldet werden.Der weite Entgeltsbegriff des Artikel 141, EG umfasse alle Formen von Betriebsrenten und betrieblichen Pensionsregelungen, gleichgültig, ob sie sich als Ergänzung des gesetzlichen Sozialversicherungssystems darstellen oder an die Stelle der gesetzlichen Sozialversicherung treten. Ein unterschiedliches Pensionsanfallsalter in betrieblichen Pensionsregelungen verstoße selbst dann gegen Artikel 141, EG, wenn dieser Unterschied im Rentenalter von Männern und Frauen dem nationalen Sozialversicherungssystem entspricht. Bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit sei die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen generell verboten, nicht nur hinsichtlich der Festsetzung des Pensionsanfallsalters. Gemäß dem Urteil Barber (Urteil des EuGH vom 17. 5. 1990, Rs C-262/88, Barber, Slg 1990, römisch eins - 1889) könne die unmittelbare Wirkung von ex-Artikel 119 EG zur Stützung der Forderung nach Gleichbehandlung auf dem Gebiet der Betriebsrenten (nur) für Leistungen geltend gemacht werden, die für Beschäftigungszeiten nach dem 17. 5. 1990 geschuldet werden.

Der Grundsatz des gleichen Entgelts nach Artikel 141 EG setze jedoch voraus, dass sich die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einer identischen oder vergleichbaren Lage befinden. Vor diesem Hintergrund stelle sich die im gegenständlichen Betriebspensionssystem normierte Anknüpfung an einen bei Männern um 5 Jahre späteren Zielpensionsstichtag (unabhängig vom tatsächlichen individuellen Pensionsantrittsalter) zur Berechnung des Zielübertragungs-/Deckungserfordernisses als eine an das Geschlecht anknüpfende Ungleichbehandlung bei der Festsetzung von Entgelt dar. Bei einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts finde zwar eine Rechtfertigungsprüfung nicht statt, wohl jedoch eine Prüfung der Vergleichbarkeit der Situation von Männern und Frauen bei der Anwendung der Regelung. Um die Vergleichbarkeit der Situation von Männern und Frauen bei Anwendung der hier strittigen Regelung beurteilen zu können, bedürfe es näherer Feststellungen zur Ausgestaltung des Betriebspensionssystems bei der Beklagten vor wie nach der erfolgten Auslagerung, insbesondere zu den Fragen, bis wann und auf welcher Rechtsgrundlage bei der Beklagten ein unterschiedliches Pensionsantrittsalter gegolten habe, wann und auf welche Art das unterschiedliche Pensionsantrittsalter zu einem einheitlichen Pensionsantrittsalter umgestellt worden sei (siehe dazu etwa das Vorbringen der Berufungswerber über eine bereits vor dem 30. 12. 1999 gegebene Pensionskassenzusage bei gleichem Pensionsalter), welche korrespondierenden Bestimmungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (insbesondere auch der sogenannten Ruhestandsversetzung) gegolten haben, und schließlich zentral zur Frage, warum bei der Berechnung der Bemessungsgrundlage für das Zielübertragungs-/Deckungserfordernis ein geschlechtermäßig unterschiedlicher Zielpensionsstichtag festgelegt worden sei. Aufgrund

dieser ergänzend zu treffenden Feststellungen werde das Erstgericht rechtlich zu beurteilen haben, ob eine entgeltmäßige Diskriminierung des Klägers erfolgt sei. Sollte dies der Fall sein, hätte der Kläger im Sinne der obigen Ausführungen einen Anspruch auf Rechnungslegung über die Ermittlung seines Zielübertragungs-/Deckungserfordernisses wie bei einer Frau. D.4. Zum Einwand der Verjährung

Der Anspruch auf Rechnungslegung unterliege grundsätzlich der 30-jährigen Verjährungsfrist des § 1478 ABGB. Der Rechnungslegungsanspruch könne hier auch nicht als Nebenanspruch zu einem der dreijährigen Verjährungsfrist des § 1486 ABGB unterliegenden Hauptanspruch qualifiziert werden. Die begehrte Rechnungslegung beziehe sich auf die Berechnung des Übertragungskapitals im Zuge der Auslagerung einer Betriebspensionszusage auf eine Pensionskasse. Selbst wenn man diesen Anspruch als bloßen Nebenanspruch qualifiziere, wäre er ein Nebenanspruch zu dem Anspruch des Dienstnehmers auf Einbringung des Zielübertragungs-/Deckungserfordernisses durch die Beklagte in die Pensionskasse, welche Verpflichtung ihrerseits ihre Grundlage in der Übertragungs-BV sowie dem Pensionskassenvertrag habe. Dieser Anspruch falle nicht unter die Bestimmung des § 1486 Z 5 ABGB, dem nur die Geltendmachung allfälliger Teilansprüche, nicht aber die Geltendmachung des Gesamtrechts unterliege. Die §§ 15 Abs 1 iVm 12 Abs 2 GlBG umfassten lediglich den Anspruch auf Zahlung der Differenz einer Entgeltdiskriminierung gegen den Arbeitgeber, nicht aber die hier geltend gemachte Rechnungslegung über ein aufgrund einer geschlechtlichen Diskriminierung an eine Pensionskasse zu übertragendes weiteres Zielübertragungs-/Deckungserfordernis. Der Rekurs an den Obersten Gerichtshof sei wegen der grundsätzlichen Bedeutung der zu lösenden Rechtsfragen zulässig.Der Anspruch auf Rechnungslegung unterliege grundsätzlich der 30-jährigen Verjährungsfrist des Paragraph 1478, ABGB. Der Rechnungslegungsanspruch könne hier auch nicht als Nebenanspruch zu einem der dreijährigen Verjährungsfrist des Paragraph 1486, ABGB unterliegenden Hauptanspruch qualifiziert werden. Die begehrte Rechnungslegung beziehe sich auf die Berechnung des Übertragungskapitals im Zuge der Auslagerung einer Betriebspensionszusage auf eine Pensionskasse. Selbst wenn man diesen Anspruch als bloßen Nebenanspruch qualifiziere, wäre er ein Nebenanspruch zu dem Anspruch des Dienstnehmers auf Einbringung des Zielübertragungs-/Deckungserfordernisses durch die Beklagte in die Pensionskasse, welche Verpflichtung ihrerseits ihre Grundlage in der Übertragungs-BV sowie dem Pensionskassenvertrag habe. Dieser Anspruch falle nicht unter die Bestimmung des Paragraph 1486, Ziffer 5, ABGB, dem nur die Geltendmachung allfälliger Teilansprüche, nicht aber die Geltendmachung des Gesamtrechts unterliege. Die Paragraphen 15, Absatz eins, in Verbindung mit 12 Absatz 2, GlBG umfassten lediglich den Anspruch auf Zahlung der Differenz einer Entgeltdiskriminierung gegen den Arbeitgeber, nicht aber die hier geltend gemachte Rechnungslegung über ein aufgrund einer geschlechtlichen Diskriminierung an eine Pensionskasse zu übertragendes weiteres Zielübertragungs-/Deckungserfordernis. Der Rekurs an den Obersten Gerichtshof sei wegen der grundsätzlichen Bedeutung der zu lösenden Rechtsfragen zulässig.

Gegen diesen Beschluss richtet sich der Rekurs der Beklagten mit dem Antrag, das Ersturteil wiederherzustellen.

Der Kläger beantragte, dem Rekurs nicht Folge zu geben sowie aus Anlass des Rechtsmittels die Berufungsentscheidung iSd Stattgebung des Klagebegehrens abzuändern.

Rechtliche Beurteilung

Der in der Rekursbeantwortung gestellte Antrag auf Fällung einer dem Klagebegehren stattgebenden Sachentscheidung hätte vom Kläger innerhalb der ihm dafür offen stehenden Frist mittels Rekurs geltend gemacht werden müssen. In der Rekursbeantwortung ist ihm die Stellung eines eigenen, gegen die vom Gegner angefochtene Entscheidung gerichteten Rechtsmittelantrags verwehrt. Dieser Antrag ist daher zurückzuweisen.

E. Der Rekurs ist nicht berechtigt.

E.1. Zum vom Kläger aus 8 ObA 52/03k abgeleiteten Anspruch

Das Berufungsgericht hat bereits darauf verwiesen, dass der Oberste Gerichtshof in seiner nach Fällung des Ersturteils in einem weiteren Verfahren nach § 54 Abs 2 ASGG ergangenen Entscheidung 9 ObA 193/05f zu den unterschiedlichen Interpretationen der Entscheidung 8 ObA 52/03k und dabei zu den auch hier zwischen den Parteien bestehenden Streitfragen Stellung genommen hat.Das Berufungsgericht hat bereits darauf verwiesen, dass der Oberste Gerichtshof in seiner nach Fällung des Ersturteils in einem weiteren Verfahren nach Paragraph 54, Absatz 2, ASGG ergangenen Entscheidung 9 ObA 193/05f zu den unterschiedlichen Interpretationen der Entscheidung8 ObA 52/03k und dabei zu den auch hier zwischen den Parteien bestehenden Streitfragen Stellung genommen hat.

Die Frage, ob sich die betroffenen Arbeitnehmer (hier: der Kläger) bei der Ermittlung der einzubringenden Arbeitgeberreserve nicht nur die Leistungen aus der Abfederungs-BV, sondern auch jenen Teil der sie betreffenden Zielübertragung anrechnen lassen müssen, der sich aus der Anwendung der für sie günstigeren Zinssätze ergibt, hat der Oberste Gerichtshof in 9 ObA 193/05f im Sinne des Standpunkts der Beklagten geklärt. Er ging von einem Zusammenhang zwischen dem Verzicht auf die Dotierung einer Arbeitgeberreserve und der Vereinbarung der für die Arbeitnehmer günstigeren Zinssätze aus und schloss daraus, dass die Unwirksamkeit des Verzichtes auf die Arbeitgeberreserve auch die Unwirksamkeit der im Gegenzug zu diesem Verzicht erfolgten Vereinbarung eines günstigeren Zinssatzes zur Folge hat. Dies bedeutet aber, dass der Antragsgegner für die betroffenen Arbeitnehmer zwar eine Arbeitgeberreserve iSd § 98h des Kollektivvertrages einzubringen hat, dass sich dabei allerdings die Betroffenen nicht nur die Leistungen aus der Abfederungs-BV, sondern auch jenen Teil der sie betreffenden Zielübertragung, der sich aus der Anwendung der für sie günstigeren Zinssätze ergibt, anrechnen lassen müssen (siehe auch dazu die ausführliche Begründung der Entscheidung 9 ObA 193/05f, von der abzugehen keine Veranlassung besteht).Die Frage, ob sich die betroffenen Arbeitnehmer (hier: der Kläger) bei der Ermittlung der einzubringenden Arbeitgeberreserve nicht nur die Leistungen aus der Abfederungs-BV, sondern auch jenen Teil der sie betreffenden Zielübertragung anrechnen lassen müssen, der sich aus der Anwendung der für sie günstigeren Zinssätze ergibt, hat der Oberste Gerichtshof in 9 ObA 193/05f im Sinne des Standpunkts der Beklagten geklärt. Er ging von einem Zusammenhang zwischen dem Verzicht auf die Dotierung einer Arbeitgeberreserve und der Vereinbarung der für die Arbeitnehmer günstigeren Zinssätze aus und schloss daraus, dass die Unwirksamkeit des Verzichtes auf die Arbeitgeberreserve auch die Unwirksamkeit der im Gegenzug zu diesem Verzicht erfolgten Vereinbarung eines günstigeren Zinssatzes zur Folge hat. Dies bedeutet aber, dass der Antragsgegner für die betroffenen Arbeitnehmer zwar eine Arbeitgeberreserve iSd Paragraph 98 h, des Kollektivvertrages einzubringen hat, dass sich dabei allerdings die Betroffenen nicht nur die Leistungen aus der Abfederungs-BV, sondern auch jenen Teil der sie betreffenden Zielübertragung, der sich aus der Anwendung der für sie günstigeren Zinssätze ergibt, anrechnen lassen müssen (siehe auch dazu die ausführliche Begründung der Entscheidung 9 ObA 193/05f, von der abzugehen keine Veranlassung besteht).

Die vom Kläger seinem Begehren zugrunde gelegte Berechnungsmethode trägt dem nicht Rechnung und erweist sich daher insoweit als nicht berechtigt. Zu den Auswirkungen dieses Umstandes auf die hier zu treffende Entscheidung wird im Folgenden noch Stellung genommen werden.

Ferner wurde in 9 ObA 193/05f klargestellt, dass die Arbeitgeberreserve insoweit, als sie nicht zu den im Sparkassen-KV vorgesehenen Fälligkeitsterminen eingebracht wurde, mit 5,5 % p.a. zu verzinsen ist. Dazu kann ebenfalls auf die Begründung der eben genannten Entscheidung verwiesen werden. Auch mit diesem Ergebnis steht das Klagebegehren, dem der Kläger einen Zinssatz von 7 % p.a. zugrunde gelegt hat, nicht im Einklang.

Zu widersprechen ist in diesem Zusammenhang der Auffassung des Berufungsgerichtes, dass die vom Obersten Gerichtshof bereits festgestellte Verpflichtung der Beklagten, die Arbeitgeberreserve, soweit sie nicht zu den im Sparkassen-KV vorgesehenen Fälligkeitsterminen eingebracht wurde, zu verzinsen, erst nach Erledigung des Manifestationsbegehrens gegenständlich werden könne. Das Abrechnungsbegehren des Klägers richtet sich auf Berechnung des zusätzlichen Deckungserfordernisses, das sich aus der ihm gegenüber bestehenden Teilnichtigkeit der Betriebsvereinbarung ergibt. Zu diesem Anspruch gehört aber auch die vom Obersten Gerichtshof festgestellte Verzinsung, die dazu dient, den Fehlbetrag auszugleichen, der dadurch entstanden ist, dass die Pensionskasse die nicht zum Fälligkeitszeitpunkt überwiesenen Beträge erst ab ihrer Leistung veranlagen kann.

Ferner hat der Oberste Gerichtshof klargestellt, dass „zum 10 %igen Deckungserfordernis des § 98d Abs 1 lit a des Sparkassen-Kollektivvertrages auch die sich allenfalls unter Anwendung der Kollektivverträge Sondermaßnahmen nach der Pensionskassen-Performance 2000 (KV 2001) und 2001 (KV 2002), angeführt im Anschluss an die Übergangsbestimmungen des § 98h Abs 2 des Sparkassen-KV in der Fassung 1. 2. 2002, für den jeweiligen Pensionsberechtigten ergebenden Zuschläge hinzuzurechnen sind". Dazu kann auf die Begründung der Entscheidung 9 ObA 193/05f und auf die dazu angestellten Überlegungen des Berufungsgerichts verwiesen werden (§ 510 Abs 3 ZPO). Die dagegen von der Beklagten vorgebrachten Argumente, die sich im Übrigen primär gegen die Notwendigkeit einer Ergänzung des Verfahrens wenden (dazu unten), überzeugen nicht. Demnach ist entscheidend, ob der Kläger in den persönlichen Anwendungsbereich der genannten Zuschlagsregelung fällt, wobei - wie das Berufungsgericht zutreffend ausgeführt hat - bei der Beurteilung, ob dies der Fall ist, die von den ehemaligen Bediensteten der

Beklagten bezogenen ASVG-äquivalenten Leistungen den in der Zuschlagsregelung bei der Umschreibung der Anspruchsvoraussetzungen genannten ASVG-Leistungen gleichzusetzen sind.Ferner hat der Oberste Gerichtshof klargestellt, dass „zum 10 %igen Deckungserfordernis des Paragraph 98 d, Absatz eins, Litera a, des Sparkassen-Kollektivvertrages auch die sich allenfalls unter Anwendung der Kollektivverträge Sondermaßnahmen nach der Pensionskassen-Performance 2000 (KV 2001) und 2001 (KV 2002), angeführt im Anschluss an die Übergangsbestimmungen des Paragraph 98 h, Absatz 2, des Sparkassen-KV in der Fassung 1. 2. 2002, für den jeweiligen Pensionsberechtigten ergebenden Zuschläge hinzuzurechnen sind". Dazu kann auf die Begründung der Entscheidung 9 ObA 193/05f und auf die dazu angestellten Überlegungen des Berufungsgerichts verwiesen werden (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO). Die dagegen von der Beklagten vorgebrachten Argumente, die sich im Übrigen primär gegen die Notwendigkeit einer Ergänzung des Verfahrens wenden (dazu unten), überzeugen nicht. Demnach ist entscheidend, ob der Kläger in den persönlichen Anwendungsbereich der genannten Zuschlagsregelung fällt, wobei - wie das Berufungsgericht zutreffend ausgeführt hat - bei der Beurteilung, ob dies der Fall ist, die von den ehemaligen Bediensteten der Beklagten bezogenen ASVG-äquivalenten Leistungen den in der Zuschlagsregelung bei der Umschreibung der Anspruchsvoraussetzungen genannten ASVG-Leistungen gleichzusetzen sind.

Ausgehend von dieser vom Obersten Gerichtshof gebilligten Rechtsauffassung hat das Berufungsgericht den Sachverhalt als ergänzungsbedürftig erachtet. Zweck des Rekurses ist aber nur die Überprüfung der Rechtsansicht der zweiten Instanz durch den Obersten Gerichtshof. Ist die dem Aufhebungsbeschluss zugrunde liegende Rechtsansicht richtig, kann der Oberste Gerichtshof nicht überprüfen, ob die vom Berufungsgericht als erforderliche Verfahrensergänzung tatsächlich notwendig ist (E. Kodek in Rechberger, ZPO^3 § 519 Rz 26 und die dort zitierten Nachweise aus der Rechtsprechung). Schließlich wurde im Verfahren 9 ObA 193/05f auch festgestellt, dass die Beklagte zur Abrechnung (Rechnungslegung) der nach

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