

# TE OGH 2006/2/23 8ObA76/05t

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 23.02.2006

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Langer als Vorsitzende, den Hofrat des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und die Hofrätin des Obersten Gerichtshofes Dr. Lovrek sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Manfred Engelmann und Mag. Johannes Denk als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der antragstellenden Partei Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1010 Wien, Hohenstaufengasse 10-12, vertreten durch Dr. Georg Grießer, Dr. Roland Gerlach, Dr. Sieglinde Gahleitner, Rechtsanwälte in Wien, wider den Antragsgegner V\*\*\*\*\*, vertreten durch Korn Frauenberger Rechtsanwälte OEG in Wien, wegen Feststellung nach § 54 Abs 2 ASGG, in nichtöffentlicher Sitzung denDer Oberste Gerichtshof hat in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Langer als Vorsitzende, den Hofrat des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und die Hofrätin des Obersten Gerichtshofes Dr. Lovrek sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Manfred Engelmann und Mag. Johannes Denk als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der antragstellenden Partei Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1010 Wien, Hohenstaufengasse 10-12, vertreten durch Dr. Georg Grießer, Dr. Roland Gerlach, Dr. Sieglinde Gahleitner, Rechtsanwälte in Wien, wider den Antragsgegner V\*\*\*\*\*, vertreten durch Korn Frauenberger Rechtsanwälte OEG in Wien, wegen Feststellung nach Paragraph 54, Absatz 2, ASGG, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

## Spruch

Der Antrag, der Oberste Gerichtshof möge feststellen, dass die Leistungsberechtigten, hinsichtlich der mit Beschluss vom 4. 5. 2005, 8 ObA 100/04w, festgestellt wurde, dass sie gegenüber der B\*\*\*\*\* (B\*\*\*\*\*) einen Anspruch auf Nachschuss in die V\*\*\*\*\* AG und in die Ö\*\*\*\*\* AG besitzen, einschließlich der leistungsberechtigten Hinterbliebenen, Anspruch darauf haben, dass

1. dieser Nachschuss so berechnet wird, dass ab dem wirksamen Übertragungszeitpunkt jährlich der Nachschuss festzustellen ist, der erforderlich gewesen wäre, um eine Pensionskassenleistung in zumindest jener Höhe auszuschütten, wie sie aufgrund der Arbeitsordnung der B\*\*\*\*\* vom 6. 12. 1963 zu dem für die Leistungsberechtigten wirksamen Übertragungszeitpunkt zustünde,

2.a. die B\*\*\*\*\* diese Nachschüsse jeweils ab Fälligkeit bis zur tatsächlichen Leistung in die Pensionskasse mit 7,5 % p.a. verzinst

2.b die B\*\*\*\*\* den Leistungsberechtigten über die Berechnung des Nachschusses Rechnung legt,

3. die B\*\*\*\*\* nicht berechtigt ist, in dem Fall, wenn die Pensionskassenleistung die aufgrund der Arbeitsordnung zum Übertragungszeitpunkt zustehende Direktleistung unterschreitet, anstelle eines Nachschusses in die Pensionskassen eine Direktleistung in Höhe dieser Differenz zu leisten,

4. die B\*\*\*\*\* eine Direktleistung an die Leistungsberechtigten in Höhe der Differenz erbringt, die sich daraus ergibt, dass trotz des Nachschusses die Pensionskassenleistung geringer ist, als die Leistung, die den Leistungsberechtigten aufgrund der Arbeitsordnung im Leistungszeitpunkt zustünde,

wird abgewiesen.

### **Text**

#### **Begründung:**

Der Antragsteller ist eine auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende Berufsvereinigung der Arbeitnehmer, die gemäß § 4 Abs 2 ArbVG kollektivvertragsfähig ist (RIS-Justiz RS0051126). Der Antragsteller ist eine auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende Berufsvereinigung der Arbeitnehmer, die gemäß Paragraph 4, Absatz 2, ArbVG kollektivvertragsfähig ist (RIS-Justiz RS0051126).

Der Antragsgegner ist eine zur gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitgeber berufene Körperschaft im Sinne des § 4 Abs 1 ArbVG (8 ObA 100/04w). Der Antragsgegner ist eine zur gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitgeber berufene Körperschaft im Sinne des Paragraph 4, Absatz eins, ArbVG (8 ObA 100/04w).

Beide Parteien sind daher im Sinne des § 54 Abs 2 erster Satz ASGG als Parteien des besonderen Feststellungsverfahrens legitimiert. Beide Parteien sind daher im Sinne des Paragraph 54, Absatz 2, erster Satz ASGG als Parteien des besonderen Feststellungsverfahrens legitimiert.

Dem Antrag, der sich nach dem maßgeblichen Antragsvorbringen auf jeweils mehr als drei (ehemalige) Arbeitnehmer bezieht, die Pensionsanwartschaften aus der Arbeitsordnung aufgrund eines vor dem 12. 3. 1991 eingegangenen Dienstverhältnisses zur B\*\*\*\*\* (in der Folge immer: Arbeitgeber) besaßen und die aufgrund der Übertragung dieser Anwartschaften in die Pensionskasse von dieser Pensionsleistungen beziehen, liegt - einschließlich der erkennbar zum Antragsvorbringen erhobenen Urkundeninhalte - folgender unstrittige Sachverhalt zugrunde:

Die Arbeitsordnung für die Dienstnehmer des Arbeitgebers wurde am 6. 12. 1963 zwischen dem Vorstand und dem Betriebsrat vereinbart. Eine inhaltliche Änderung der hier maßgeblichen Pensionsbestimmungen (VIII der Arbeitsordnung) erfolgte bis 1997 nicht. Die Arbeitsordnung für die Dienstnehmer des Arbeitgebers wurde am 6. 12. 1963 zwischen dem Vorstand und dem Betriebsrat vereinbart. Eine inhaltliche Änderung der hier maßgeblichen Pensionsbestimmungen (römisch VIII der Arbeitsordnung) erfolgte bis 1997 nicht.

§ 49 der Arbeitsordnung, die jedem Dienstnehmer ausgefolgt wurde, gewährte den Dienstnehmern unter gewissen Voraussetzungen eine auf einer direkten Leistungszusage beruhende Alterspension. Die Höhe der Pension bestimmte sich - unter Anrechnung von Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung - nach einem Prozentsatz der Bemessungsgrundlage (Höchstausmaß 85 %), der von der Anzahl der anrechenbaren Dienstjahre abhängig war. Paragraph 49, der Arbeitsordnung, die jedem Dienstnehmer ausgefolgt wurde, gewährte den Dienstnehmern unter gewissen Voraussetzungen eine auf einer direkten Leistungszusage beruhende Alterspension. Die Höhe der Pension bestimmte sich - unter Anrechnung von Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung - nach einem Prozentsatz der Bemessungsgrundlage (Höchstausmaß 85 %), der von der Anzahl der anrechenbaren Dienstjahre abhängig war.

Am 10. 10. 1997 schloss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat eine Vertriebsvereinbarung über die Errichtung einer Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung durch Beitritt zum K\*\*\*\*\* (in der Folge immer: Pensionskasse).

Die Betriebsvereinbarung (in der Folge immer: BV) sieht im § 1 vor, dass die Pensionskassenvorsorge durch Übernahme einer allenfalls bestehenden (und damit erlöschenden) Pensionszusage und die Überweisung des von der Pensionskasse errechneten Überweisungsbetrags in die Pensionskasse, gegebenenfalls Zahlung eines Einmaleraloges sowie durch die Zahlung von laufenden Beiträgen des Arbeitgebers erfolgt. Darüber hinaus soll auch pensionierten, ehemaligen Arbeitnehmern, die bereits eine Firmenpension beziehen, eine Übertragung der Pensionszusage in die Pensionskasse angeboten und nach deren Zustimmung durchgeführt werden. Die Versorgungsleistungen werden bei Vorliegen der Voraussetzungen direkt und ausschließlich durch die Pensionskasse an den Arbeitnehmer erbracht. Der Beitrags- und Leistungsberechnung wird der jeweils gültige Geschäftsplan der Pensionskasse zugrunde gelegt. Die Betriebsvereinbarung (in der Folge immer: BV) sieht im Paragraph eins, vor, dass die Pensionskassenvorsorge durch Übernahme einer allenfalls bestehenden (und damit erlöschenden) Pensionszusage und die Überweisung des von der Pensionskasse errechneten Überweisungsbetrags in die Pensionskasse, gegebenenfalls Zahlung eines Einmaleraloges

sowie durch die Zahlung von laufenden Beiträgen des Arbeitgebers erfolgt. Darüber hinaus soll auch pensionierten, ehemaligen Arbeitnehmern, die bereits eine Firmenpension beziehen, eine Übertragung der Pensionszusage in die Pensionskasse angeboten und nach deren Zustimmung durchgeführt werden. Die Versorgungsleistungen werden bei Vorliegen der Voraussetzungen direkt und ausschließlich durch die Pensionskasse an den Arbeitnehmer erbracht. Der Beitrags- und Leistungsberechnung wird der jeweils gültige Geschäftsplan der Pensionskasse zugrunde gelegt.

§ 4 der BV lautet unter dem Titel „Beiträge des Arbeitgebers“ wörtlich wie folgt: Paragraph 4, der BV lautet unter dem Titel „Beiträge des Arbeitgebers“ wörtlich wie folgt:

#### „(1) Laufende Beiträge

Der Arbeitgeber leistet für den Arbeitnehmer (Anwartschaftsberechtigten) für die weitere Dauer des Dienstverhältnisses Beiträge an die Pensionskasse in Höhe von

2,7 % vom Teil der Bemessungsgrundlage bis zur monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage und

12 % vom Teil der Bemessungsgrundlage über der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage

Bemessungsgrundlage sind alle monatlich (14x p.a.) gebührenden Bezugssteile wie Grundgehalt, Erfolgsprämien und eine allfällige Funktionszulage. Nicht zur Bemessungsgrundlage zählen insbesondere Sozialzulagen, Sachbezüge, Mehrarbeitsabgeltungen, SEG-Zulagen, Aufwandsvergütungen und alle einmaligen Leistungen.

#### (2) Deckungserfordernis

Bei Beitritt zur Pensionskasse wird der Arbeitgeber für die Anwartschaftsberechtigten gemäß § 2 (2) Z 1, die zu diesem Zeitpunkt Anwartschaften aufgrund der bisher bestehenden Leistungszusage erworben haben, das von der Pensionskasse unter Berücksichtigung der weiteren Beitragsleistung gemäß (1) und eines Rechnungszinssatzes von 3,5 % errechnete und vorgeschriebene Deckungserfordernis auf die Pensionskasse übertragen. Bei Beitritt zur Pensionskasse wird der Arbeitgeber für die Anwartschaftsberechtigten gemäß Paragraph 2, (2) Ziffer eins,, die zu diesem Zeitpunkt Anwartschaften aufgrund der bisher bestehenden Leistungszusage erworben haben, das von der Pensionskasse unter Berücksichtigung der weiteren Beitragsleistung gemäß (1) und eines Rechnungszinssatzes von 3,5 % errechnete und vorgeschriebene Deckungserfordernis auf die Pensionskasse übertragen.

Für die Anwartschaftsberechtigten gemäß § 2 (2) Z 2, die vor dem Wirksamkeitsbeginn dieser Betriebsvereinbarung bereits in einem unbefristeten Dienstverhältnis zum Arbeitgeber gestanden sind, leistet die Gesellschaft jeweils einen Einmalbeitrag, der der Summe jener Beiträge gemäß (1) entspricht, die für den Anwartschaftsberechtigten seit Beginn seines unbefristeten Dienstverhältnisses bis zum 31. 3. 1997 geleistet worden wären.“ Für die Anwartschaftsberechtigten gemäß Paragraph 2, (2) Ziffer 2,, die vor dem Wirksamkeitsbeginn dieser Betriebsvereinbarung bereits in einem unbefristeten Dienstverhältnis zum Arbeitgeber gestanden sind, leistet die Gesellschaft jeweils einen Einmalbeitrag, der der Summe jener Beiträge gemäß (1) entspricht, die für den Anwartschaftsberechtigten seit Beginn seines unbefristeten Dienstverhältnisses bis zum 31. 3. 1997 geleistet worden wären.“

Die Überweisung des Deckungserfordernisses und des Einmalbetrages sollte spätestens innerhalb von 14 Tagen nach Abschluss des Pensionskassenvertrages nach Vorschreibung durch die Pensionskasse erfolgen (§ 6). Die Überweisung des Deckungserfordernisses und des Einmalbetrages sollte spätestens innerhalb von 14 Tagen nach Abschluss des Pensionskassenvertrages nach Vorschreibung durch die Pensionskasse erfolgen (Paragraph 6,).

§§ 10 und 11 lauten wörtlich wie folgt: Paragraphen 10 und 11 lauten wörtlich wie folgt:

#### „§ 10 Leistungen

(1) Nach schriftlicher Mitteilung und der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen gebühren folgende Arten von Versorgungsleistungen:

- |                             |                                    |
|-----------------------------|------------------------------------|
| 1. An Leistungsberechtigte: | a) Alterspension                   |
|                             | b) Invaliditätspension             |
| 2. An Hinterbliebene:       | a) Witwenpension/<br>Witwerpension |

#### b) Waisenpension

(2) Die angeführten Leistungen gebühren monatlich im vorhinein auf ein vom Pensionisten bekanntzugebendes Konto. In den Monaten Juni und November gebührt je eine (bei unterjährigem Pensionsbeginn aliquote) Sonderzahlung im Ausmaß der für den jeweiligen Monat zustehenden Leistung.

Als Auszahlungszeitpunkt kann von der Pensionskasse auch ein anderer Tag als der Monatserste, spätestens der Fünfte eines Monats, festgesetzt werden.

Wird die Auszahlung der Leistungen durch den Arbeitgeber vorgenommen, werden diese monatlich im vorhinein zum Monatsersten erbracht.

(3) Die gesetzlichen Abzüge sind von der Pensionskasse vorzunehmen, für die Erfüllung der steuerrechtlichen Bestimmungen bei Mehrfacheinkünften hat der Leistungsberechtigte (also auch der leistungsberechtigte Hinterbliebene) selbst zu sorgen.

(4) Die Leistungen werden jährlich zum 1. 1. entsprechend der Differenz zwischen dem Rechnungszins (3,5 %) und dem erzielten rechnungsmäßigen Überschuss der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft im vorangegangenen Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der gesetzlich vorgeschriebenen Dotierung der Schwankungsrückstellung valorisiert.

Die sich daraus ergebenden Erhöhungen von Pensionszahlungen zwischen Jahresbeginn und Feststellung des rechnungsmäßigen Überschusses werden in Form einer Nachzahlung ehestmöglich, spätestens jedoch bis 30. 6. des betreffenden Jahres, von der Pensionskasse erbracht.

(5) Erfolgt die Auszahlung nach dem festgestellten Leistungsbeginn, wird das Kapital ab dem Zeitpunkt der Fälligkeit versicherungsmathematisch verrentet. Eine weitergehende Verzinsung nachzuzahlender Beträge erfolgt nicht.

#### § 11 Alterspension Paragraph 11, Alterspension

##### (1) Anspruchsvoraussetzungen

Der Leistungsanspruch auf eine Alterspension entsteht, wenn der Anwartschaftsberechtigte das Lebensalter vollendet hat, mit dem gemäß ASVG frühestens (unabhängig, ob für Frauen oder Männer und bei Erfüllung allenfalls anderer Anspruchsvoraussetzungen) Anspruch auf eine Alters- oder vorzeitige Alterspension besteht, das Dienstverhältnis zum Arbeitgeber beendet und der Abfertigungszeitraum abgelaufen ist.

##### (2) Höhe der Leistung

Die Höhe der Leistung ergibt sich aus der Verrentung des für den Anwartschaftsberechtigten angesparten Kapitals zum Zeitpunkt des Leistungsanfalls entsprechend dem Geschäftsplan der Pensionskasse.

##### (3) Beginn und Dauer der Leistung

Die Leistung beginnt mit der Erfüllung der Voraussetzungen (1), wenn sie auf einen Monatsersten fällt, sonst mit dem darauffolgenden Monatsersten und gebührt lebenslang.“

Gemäß § 25 der BV („Schlussbestimmung“) findet auf nicht geregelte Punkte der Geschäftsplan der Pensionskasse sowie die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das Pensionskassen- und Betriebspensionsgesetz Anwendung. Gemäß Paragraph 25, der BV („Schlussbestimmung“) findet auf nicht geregelte Punkte der Geschäftsplan der Pensionskasse sowie die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das Pensionskassen- und Betriebspensionsgesetz Anwendung.

Der Arbeitgeber trat nach Abschluss der BV an die bereits in Pension befindlichen Arbeitnehmer mittels Rundschreiben heran.

Das an die Pensionisten übermittelte Schreiben vom 17. 12. 1997 lautete auszugsweise:

„.... Wir möchten die Unterzeichnung des Pensionskassenvertrages für die aktiven Mitarbeiter als Anlass nehmen, auch jene Kolleginnen und Kollegen, die bereits aus dem Unternehmen ausgeschieden sind und ihre verdiente Pension beziehen, hierüber zu informieren

Das Thema der Ausgliederung der Firmenpension wurde zwischen Vorstand und Betriebsrat seit einiger Zeit verhandelt - mit zwei Zielen: für das Unternehmen die steuerlichen Vorteile einer Pensionskassenleistung zu nutzen und für die Mitarbeiter die bestehenden Rechte zu sichern.

Bei einer im April d. J. durchgeführten Betriebsversammlung hat die Belegschaft mit fast 96 %iger Mehrheit der Vereinbarung zwischen Vorstand und Betriebsrat zugestimmt. Diese sieht für die aktiven Mitarbeiter vor, dass vom Unternehmen die bestehenden Pensionsrückstellungen an eine Pensionskasse geleistet werden. Für Mitarbeiter, welche in den nächsten drei Jahren in Pension gehen, gibt es eine Übergangsregelung.

Nach der vereinbarten Regelung kommt dieselbe Pensionsleistung heraus als ob die Pension von der B\*\*\*\*\*geleistet würde. Wie die Pension in Zukunft steigt, hängt davon ab, wie gut die Pensionskasse veranlagt. Das ist derzeit recht gut und vermutlich höher als die Steigerung der Gehälter oder ASVG-Pensionen. Deshalb ist es auch sinnvoll, wenn die Mitarbeiter auch selber Beiträge leisten und damit ihre Pension noch erhöhen: Die Pensionskassen sind zu einer sinnvollen Alternative zu von Versicherungen angebotenen Pensionsverträgen geworden.

Wir sind mit dem Betriebsrat der Überzeugung, eine sowohl für das Unternehmen als auch für die Mitarbeiter gute und zukunftssichere Lösung gefunden zu haben. Es ergeben sich daraus keinerlei Auswirkungen irgendwelcher Art für die bereits in Pension befindlichen Kolleginnen und Kollegen. Eine derart gravierende, wenn auch attraktive Veränderung des Pensionssystems wäre nur mit Zustimmung jedes einzelnen Pensionisten möglich.

Einzelne Pensionisten haben gefragt, ob nicht auch für die Pensionisten Vorschläge möglich sind. Wenn alle Übertragungsformalitäten für die aktiven Mitarbeiter abgeschlossen sind, kann auch ein Angebot für die Pensionisten ins Auge gefasst werden....“

Das an die Pensionisten übermittelte Schreiben vom 4. 11. 1998 lautet auszugsweise:

1 „Beim Pensionistentreffen ..... haben wir von ... der Neuregelung ... berichtet. Sie geht zunächst davon aus, die derzeit noch bestehenden Steuervorteile zu nutzen. Dies entweder in Form einer vollständigen oder teilweisen Abfindung der Firmenpension oder - wie bereits bei den Aktiven - eine Übertragung der Pensionsverpflichtung in die Pensionskasse. Grundlage ist der jeweilige individuell errechnete handelsrechtlich zurückgestellte Betrag.

Wir.....können Ihnen nun folgenden konkreten Vorschlag anbieten:

a.) Vollständige Abfindung der Firmenpension

Der firmenseitige Pensionsanspruch... wird in einem einmaligen Betrag abgefunden. Der Steuervorteil gemäß § 67 Abs 8 EStG (nur der halbe Steuersatz) wird zwischen dem Unternehmen und Ihnen geteilt. Für Sie ergibt dies einen Bruttoabfindungsbetrag von..... und nach Versteuerung einen Auszahlungsbetrag von.....Der firmenseitige Pensionsanspruch... wird in einem einmaligen Betrag abgefunden. Der Steuervorteil gemäß Paragraph 67, Absatz 8, EStG (nur der halbe Steuersatz) wird zwischen dem Unternehmen und Ihnen geteilt. Für Sie ergibt dies einen Bruttoabfindungsbetrag von..... und nach Versteuerung einen Auszahlungsbetrag von.....

b.) Teilweise Abfindung

.....

c.) Übertragung in eine Pensionskasse

Die Alternative zu einer Abfindung ist, dass das gesamte zurückgestellte Kapital an die Pensionskasse übertragen wird und in Zukunft die Firmenpension (in unveränderter Höhe) von der Pensionskasse kommt. Die Auszahlung kann wie bisher die B\*\*\*\*\*, aber dann im Namen der Pensionskasse machen. Die Valorisierung erfolgt nach dem Veranlagungserfolg der Pensionskasse.

Selbstverständlich kann auch die bisherige Form der Pensionsleistung unverändert beibehalten werden. Wir glauben aber, dass eine Abfindung, aber auch eine Übertragung in eine Pensionskasse für Sie und auch für das Unternehmen von Vorteil und jetzt der geeignete Zeitpunkt ist, einen derartigen Vorschlag zu machen, da der Steuervorteil spätestens mit 1. 1. 2000 wegfallen wird.

Wir bitten Sie, uns mittels beiliegendem Schreiben in den nächsten Wochen mitzuteilen, ob sie eine vollständige oder teilweise Abfindung bzw die Übertragung in eine Pensionskasse wünschen. Erfolgt keine Rückantwort, wird die bisherige Form beibehalten.....“

Diesem Schreiben war ein Formblatt angeschlossen, in welchem die Abfindungsvariante oder die gewünschte Übertragung des Firmenpensionsanspruches an die Pensionskasse angekreuzt werden konnte.

In einem weiteren Schreiben vom 20. 9. 1999 wandte sich der Arbeitgeber an jene Pensionisten, die keine Zustimmungserklärung abgegeben hatten. Auch darin wurde darauf verwiesen, dass bei Übertragung in eine Pensionskasse die Firmenpension in unveränderter Höhe ausbezahlt werde und die Valorisierung nach dem Veranlagungserfolg der Pensionskasse eintrete.

Der Antragsteller stellt die aus dem Spruch ersichtlichen Anträge und erstattete noch folgendes Vorbringen: Mit Beschluss vom 4. 5. 2005, 8 ObA 100/04w, habe der Oberste Gerichtshof festgestellt, dass die auch von diesem Antrag betroffenen Leistungsberechtigten (Pensionisten) Anspruch darauf hätten, dass der Arbeitgeber an die Pensionskasse einen Nachschuss leiste, aufgrund dessen die Pensionskasse in die Lage versetzt werde, eine Pensionskassenleistung in zumindest jener Höhe auszuschütten, wie sie aufgrund der Arbeitsordnung des Arbeitgebers vom 6. 12. 1963 zum für die Leistungsberechtigten wirksamen Übertragungszeitpunkt zustünde. Bei diesen Leistungsberechtigten handle es sich um solche, die vor dem 12. 3. 1991 ein Dienstverhältnis zum Arbeitgeber eingingen und deren Pensionsanwartschaften in die Pensionskasse nach Pensionsantritt und Erhalt von Schreiben des Arbeitgebers entsprechend den Urkunden vom 7. 12. 1997, 4. 11. 1998 und 20. 9. 1999 sowie eine Einverständniserklärung vom 12. 12. 1998 gemäß § 48 PKG übertragen worden seien. Auch der nun vorliegende Antrag beziehe sich auf diese Leistungsberechtigten. Der Antragsteller stellt die aus dem Spruch ersichtlichen Anträge und erstattete noch folgendes Vorbringen: Mit Beschluss vom 4. 5. 2005, 8 ObA 100/04w, habe der Oberste Gerichtshof festgestellt, dass die auch von diesem Antrag betroffenen Leistungsberechtigten (Pensionisten) Anspruch darauf hätten, dass der Arbeitgeber an die Pensionskasse einen Nachschuss leiste, aufgrund dessen die Pensionskasse in die Lage versetzt werde, eine Pensionskassenleistung in zumindest jener Höhe auszuschütten, wie sie aufgrund der Arbeitsordnung des Arbeitgebers vom 6. 12. 1963 zum für die Leistungsberechtigten wirksamen Übertragungszeitpunkt zustünde. Bei diesen Leistungsberechtigten handle es sich um solche, die vor dem 12. 3. 1991 ein Dienstverhältnis zum Arbeitgeber eingingen und deren Pensionsanwartschaften in die Pensionskasse nach Pensionsantritt und Erhalt von Schreiben des Arbeitgebers entsprechend den Urkunden vom 7. 12. 1997, 4. 11. 1998 und 20. 9. 1999 sowie eine Einverständniserklärung vom 12. 12. 1998 gemäß Paragraph 48, PKG übertragen worden seien. Auch der nun vorliegende Antrag beziehe sich auf diese Leistungsberechtigten.

Der Oberste Gerichtshof sei in dem genannten Beschluss zu dem Ergebnis gelangt, dass der Arbeitgeber verpflichtet sei, einen solchen Nachschuss in die Pensionskasse zu leisten, dass die Pensionskassenleistung in zumindest jener Höhe anfallt, wie sie zum Übertragungszeitpunkt nach der Arbeitsordnung zugestanden sei. Der Arbeitgeber habe zugesagt, dass bei Übertragung auf die Pensionskasse zumindest die zum Stichtag gebührende Pension erhalten bleibe, die künftige Pension also niemals unter diese Grenze absinken werde.

Diesem Beschluss habe der Arbeitgeber jedoch nicht entsprochen: Er habe zwar Pensionsnachzahlungen durch Direktleistungen an etwa 50 betroffene Berechtigte erbracht. In Form einer Direktleistung bezahle der Arbeitgeber auch die Differenz zwischen der tatsächlichen Pensionskassenleistung und dem sich aus der Entscheidung 8 ObA 100/04w ergebenden Mindestanspruch (Pension laut Arbeitsordnung zum Stichtag). Den Pensionsberechtigten sei verschwiegen worden, dass es sich um eine Differenzzahlung aus dem Vermögen des Arbeitgebers handle, der Arbeitgeber aber nicht im Sinne der Entscheidung 8 ObA 100/04w seiner Verpflichtung nachgekommen sei, im Wege eines Nachschusses eine Erhöhung der Pensionskassenleistung zu bewirken. Der Arbeitgeber vertrete überdies den unzutreffenden Rechtsstandpunkt, dass er überhaupt nur verpflichtet sei, einen solchen Nachschuss zu leisten, dass sich die Pensionskassenleistung zum Zeitpunkt der Anwartschaftsübertragung mit jener nach der Arbeitsordnung decke, sodann aber die nur auf diese „logische Sekunde“ abgestellte Leistungsorientiertheit wieder in ein rein beitragsorientiertes System zurückfallen könne und die Pensionskassenleistung wieder unter diese Mindestgrenze sinken dürfe. Bisher habe der Arbeitgeber keinen Nachschuss geleistet, sondern vertrete den Standpunkt, dass die Direktleistung eine „Pensionskassenleistung“ sei.

Diese Vorgangsweise des Arbeitgebers widerspreche nicht nur der Entscheidung des Obersten Gerichtshofes, sondern sei für die Pensionsberechtigten auch in mehrfacher Hinsicht nachteilig. Werde vom Arbeitgeber die Deckungslücke nicht durch einen Nachschuss aufgefüllt, sondern lediglich Direktleistungen an die Pensionisten erbracht, bleibe die Deckungslücke erhalten. Sie könne sich in den Folgejahren je nach Performance oder dem versicherungstechnischen Ergebnis entsprechend vergrößern. Die Pensionisten erhielten solange keine Valorisierung, als die Deckungslücke nicht

durch rechnungsmäßige Überschüsse ausgefüllt werde. Solange der Nachschuss nicht erfolge, sei der Pensionist daher schlechter gestellt.

Ein Anspruch auf Nachschuss habe bereits in dem Jahr bestanden, in dem die Pensionskassenleistung erstmals unter die Anfangsleistung gefallen sei. Das sei für das Geschäftsjahr 2003 der Fall gewesen.

Mit dem vorliegenden Antrag werde die Abrechnung sowie die Einzahlung des sich insgesamt ergebenden Nachschusses samt Zinsen begehrt. Den von der Kürzung betroffenen Pensionsberechtigten stehe ein Anspruch auf Berechnung und Abrechnung der unterbliebenen Nachschussleistung zu. Der Arbeitgeber verweigere nicht nur die Nachschussleistung, sondern auch die Berechnung des erforderlichen Nachschusses. Die Pensionskasse weigere sich ebenso tätig zu werden. Die Finanzmarktaufsicht erkläre sich für unzuständig. Da es sich bei der Ermittlung des Nachschusses um eine komplizierte versicherungsmathematische Berechnung und Nachverrechnung handle, sei ein Abrechnungsbegehren gerechtfertigt. Die begehrte Verzinsung des zu leistenden Nachschusses stehe gemäß § 16 Abs 3 PKG iVm § 15 Abs 3 Z 4 PKG zu. Im Pensionskassenvertrag sei festgehalten, dass der Arbeitgeber für sämtliche nicht mit deren Fälligkeit an die Pensionskasse abgeführten Beträge Zinsen in Höhe des angenommenen rechnungsmäßigen Überschusses (7,5 % p.a.) zu leisten habe. Mit dem vorliegenden Antrag werde die Abrechnung sowie die Einzahlung des sich insgesamt ergebenden Nachschusses samt Zinsen begehrt. Den von der Kürzung betroffenen Pensionsberechtigten stehe ein Anspruch auf Berechnung und Abrechnung der unterbliebenen Nachschussleistung zu. Der Arbeitgeber verweigere nicht nur die Nachschussleistung, sondern auch die Berechnung des erforderlichen Nachschusses. Die Pensionskasse weigere sich ebenso tätig zu werden. Die Finanzmarktaufsicht erkläre sich für unzuständig. Da es sich bei der Ermittlung des Nachschusses um eine komplizierte versicherungsmathematische Berechnung und Nachverrechnung handle, sei ein Abrechnungsbegehren gerechtfertigt. Die begehrte Verzinsung des zu leistenden Nachschusses stehe gemäß Paragraph 16, Absatz 3, PKG in Verbindung mit Paragraph 15, Absatz 3, Ziffer 4, PKG zu. Im Pensionskassenvertrag sei festgehalten, dass der Arbeitgeber für sämtliche nicht mit deren Fälligkeit an die Pensionskasse abgeführten Beträge Zinsen in Höhe des angenommenen rechnungsmäßigen Überschusses (7,5 % p.a.) zu leisten habe.

Punkt 4 des Begehrens werde auf den Titel des Schadenersatzes gestützt. Die von diesem Antrag betroffenen Leistungsberechtigten hätten keine Kenntnis vom Inhalt der BV gehabt, aufgrund der die Anwartschaften der noch Aktiven in die Pensionskassen übertragen wurden. In den Schreiben des Arbeitgebers vom 17. 12. 1997, 4. 11. 1998 und 20. 9. 1999 seien die Berechtigten zwar darüber aufgeklärt worden, dass die Valorisierung vom Veranlagungserfolg der Pensionskasse abhängige. Es sei ihnen aber auch zugesagt worden, dass nach der „vereinbarten Regelung“ dieselbe Pensionsleistung herauskomme, als ob die Pension von dem Arbeitgeber geleistet würde. Dabei handle es sich um eine Desinformation. Die Formulierung habe von den Berechtigten nur so verstanden werden können, dass durch die vereinbarte Regelung sichergestellt sei, dass eine Wertsicherung erfolge, die im Durchschnitt mehrere Jahre gleich jener der Arbeitsordnung sei. Außer den genannten Schreiben sei keine andere Vermittlung von Kenntnissen über die Auslagerung der Pensionsleistungen in die Pensionskasse erfolgt. Den Pensionsberechtigten sei nicht mitgeteilt worden, dass die nach der Übertragung vom Veranlagungserfolg abhängige Valorisierung in der Weise beitragsorientiert sei, dass sie wieder auf die Anfangsleistung zurückfallen könne. Wären die Pensionsberechtigten darüber aufgeklärt worden, dass die anlässlich der Übertragung getroffene Regelung nicht im Durchschnitt mehrere Jahre die gleiche Pensionsleistung (einschließlich Valorisierung) wie die Arbeitsordnung gewährleiste, sondern diese hinkünftig gänzlich unterbleiben oder ihnen auch wieder genommen werden könne, hätten sie der Übertragung nicht zugestimmt. Die Übertragungen seien zwischen 1. 1. 1998 und 31. 12. 2000 erfolgt. Innerhalb dieses Zeitraumes von vier bis sieben Jahren sei die Pensionsleistung erheblich unter die Anfangsleistung gefallen und liege 23% unter jener Pension, die aufgrund der Arbeitsordnung zustünde.

Eine ausgewogene Aufklärung sei nicht erfolgt. Es stehe daher den Pensionisten als negatives Vertragsinteresse aus dem Titel des Schadenersatzes die Valorisierungsdifferenz auf die Arbeitsordnung zu.

Der Antragsgegner bestreitet die Zulässigkeit des Feststellungsantrages: Lasse - wie hier bezogen auf Punkt 4. des Begehrens - ein Sachverhalt für einen davon erfassten Personenkreis zu, dass das daraus abgeleitete Rechtsverhältnis bzw Recht für einen Teil der Betroffenen bejaht und für einen Teil verneint werde, lägen die Voraussetzungen des § 54 Abs 2 ASGG nicht vor. Tatsächlich werde die Berechtigung eines Schadenersatzanspruches jedenfalls von jenen konkret erteilten Informationen - etwa bei Informationsveranstaltungen - abhängen, die die einzelnen Pensionisten gehabt hätten. Es könne immer nur im Einzelfall beurteilt werden, wie der konkrete Wissensstand des einzelnen

Pensionisten gewesen sei. Der Antragsgegner bestreitet die Zulässigkeit des Feststellungsantrages: Lasse - wie hier bezogen auf Punkt 4. des Begehrens - ein Sachverhalt für einen davon erfassten Personenkreis zu, dass das daraus abgeleitete Rechtsverhältnis bzw Recht für einen Teil der Betroffenen bejaht und für einen Teil verneint werde, lägen die Voraussetzungen des Paragraph 54, Absatz 2, ASGG nicht vor. Tatsächlich werde die Berechtigung eines Schadenersatzanspruches jedenfalls von jenen konkret erteilten Informationen - etwa bei Informationsveranstaltungen - abhängen, die die einzelnen Pensionisten gehabt hätten. Es könne immer nur im Einzelfall beurteilt werden, wie der konkrete Wissensstand des einzelnen Pensionisten gewesen sei.

Im Übrigen wendet der Antragsgegner ein, dass der vom Antragsteller vorgetragene Sachverhalt unzutreffend sei: Für das Jahr 2006 und die Folgejahre habe der Arbeitgeber die Pensionskasse um Mitteilung der Höhe des Nachschussbedarfes gebeten, der erforderlich sei, um das Pensionskassenkonsortium im Sinne der Entscheidung des OGH in die Lage zu versetzen, den betroffenen Leistungsberechtigten eine Pensionskassenleistung in zumindest jener Höhe auszuschütten, wie sie aufgrund der Arbeitsordnung zum für die Leistungsberechtigten wirksamen Übertragungszeitpunkt zustünde. Nur für die Vergangenheit seien die aufgetretenen Differenzen durch Direktzahlungen ausgeglichen worden, weil eine „rückwirkende Veranlagung“ von Nachschüssen nicht möglich sei. Gerade wegen der Forderung des Antragstellers habe sich der Arbeitgeber entschlossen, jährlich an die Pensionskasse einen allfälligen Nachschuss zu leisten, obwohl diese Lösung im Hinblick auf die damit verbundene Steuerbelastung teurer sei als eine Direktleistung an die Pensionisten. Unzutreffend seien auch die Ausführungen, dass sich der Arbeitgeber auf den Rechtsstandpunkt gestellt habe, dass er nur verpflichtet sei, einen solchen Nachschuss zu leisten, dass sich zum Zeitpunkt der Anwartschaft zur Übertragung die Pensionskassenleistung mit jener nach der Arbeitsordnung decke, sodann aber die nur auf diese „logische Sekunde“ abgestellte Leistungsorientiertheit wieder in ein rein beitragsorientiertes System zurückfallen könne.

Auch zu Punkt 1. des Feststellungsantrages fehle es an einem Feststellungsinteresse. Der Arbeitgeber habe die Pensionskasse ohnedies ersucht, das ab 2006 auftretende jährliche Nachschusserfordernis bekanntzugeben. Für die Vergangenheit scheide ein fiktiver Nachschuss aus. Materiell seien die Ansprüche der Pensionisten für die Vergangenheit durch die geleisteten Direktzahlungen erfüllt.

Die Behauptung, dass im Pensionskassenvertrag festgehalten sei, dass der Arbeitgeber für sämtliche nicht mit deren Fälligkeit an die Pensionskasse abgeführten Beträge (Nachschüsse und Beiträge) Zinsen in Höhe des angenommenen rechnungsmäßigen Überschusses zu leisten habe, sei unrichtig: § 7 des Pensionskassenvertrages regle vielmehr unter dem Titel „Verzugsfolgen“ ausdrücklich, dass für rückständige Beiträge ab Fälligkeit der Beitragszahlung nach erfolgloser Mahnung Verzugszinsen zu leisten seien. Überdies sei die ohnehin geregelte objektive Rechtslage nicht feststellungsfähig. Weder § 16 Abs 3 noch § 15 Abs 3 Z 4 PKG enthielten eine materielle Verzugsregelung. Die Behauptung, dass im Pensionskassenvertrag festgehalten sei, dass der Arbeitgeber für sämtliche nicht mit deren Fälligkeit an die Pensionskasse abgeführten Beträge (Nachschüsse und Beiträge) Zinsen in Höhe des angenommenen rechnungsmäßigen Überschusses zu leisten habe, sei unrichtig: Paragraph 7, des Pensionskassenvertrages regle vielmehr unter dem Titel „Verzugsfolgen“ ausdrücklich, dass für rückständige Beiträge ab Fälligkeit der Beitragszahlung nach erfolgloser Mahnung Verzugszinsen zu leisten seien. Überdies sei die ohnehin geregelte objektive Rechtslage nicht feststellungsfähig. Weder Paragraph 16, Absatz 3, noch Paragraph 15, Absatz 3, Ziffer 4, PKG enthielten eine materielle Verzugsregelung.

Ob ein Rechnungslegungsanspruch bestehe (Punkt 2 b. des Begehrens), sei nicht feststellungsfähig. Es handle sich um eine rechtliche Qualifikation bzw um ein nicht feststellungsfähiges Einzelelement eines Rechtsverhältnisses. Im Übrigen könne ein derartiger Anspruch niemals gegenüber dem Arbeitgeber, sondern nur gegenüber der Pensionskasse bestehen. Welcher Finanzbedarf erforderlich sei, um die Verpflichtung zu erfüllen, könne nur die Pensionskasse beurteilen. Der einzelne Pensionist habe überdies keinen Rechtsanspruch auf die Kenntnis der Art und Weise, wie sein Anspruch berechnet werde. Da der Arbeitgeber überdies die Pensionskasse gebeten habe, den Nachschussbedarf bekanntzugeben, bestehe auch diesbezüglich kein Rechtsschutzbedürfnis des Antragstellers.

Aber auch Punkt 4 des Antragsbegehrens sei inhaltlich unberechtigt. Selbst unter Zugrundelegung der - unrichtigen - Tatsache, dass die Pensionisten nur in Form von schriftlichen Urkunden informiert worden seien (tatsächlich hätten Informationsveranstaltungen stattgefunden), seien die darin erteilten Informationen ausreichend und ausgewogen gewesen. Bei der gebotenen ex-ante-Betrachtung seien die in der Folge tatsächlich eingetretenen Verluste der Pensionskassen auch bei großer Sachkenntnis und Sorgfalt nicht absehbar gewesen. Tatsächlich seien in den



vergangenen 40 Jahren durchschnittliche Veranlagungserfolge von 8 % erzielt worden. Eine Aufklärungspflicht könne sich nicht auf Umstände erstrecken, die selbst für eine mit großer Sachkenntnis ausgestattete Persönlichkeit nicht erkennbar gewesen seien. Für eine die „Garantie“ der Ausgangspension übersteigende Schadenersatzhaftung sei bereits aufgrund des objektiven Erklärungswertes der vom Antragsteller vorgelegten Schreiben an die Pensionisten kein Raum.

### **Rechtliche Beurteilung**

Der Feststellungsantrag zu 1, 2a und 3 ist unzulässig. Der Feststellungsantrag zu 2b und 4 ist zulässig, jedoch jeweils nicht berechtigt.

Mit dem ebenfalls in einem Verfahren nach § 54 Abs 2 ASGG ergangenen Beschluss vom 4. 5. 2005, 8 ObA 100/04w, stellte der erkennende Senat fest, dass die auch von diesem Antrag betroffenen Leistungsberechtigten Anspruch darauf hätten, dass der Arbeitgeber an die Pensionskasse einen Nachschuss leistet, aufgrund dessen die Pensionskasse in die Lage versetzt wird, eine Pensionskassenleistung in zumindest jener Höhe auszuschütten, wie sie aufgrund der Arbeitsordnung zu dem für die Leistungsberechtigten wirksamen Übertragungszeitpunkt zustünde. Diese Feststellung gründete sich darauf, dass zwar in der BV mit hinreichender Deutlichkeit der „Umstieg“ von einem bisher leistungsorientierten in ein rein beitragsorientiertes System dargelegt worden sei. Demnach bestehe grundsätzlich keine Nachschusspflicht. Ziehe man jedoch den Inhalt der den Pensionisten übermittelten Schreiben zur Auslegung heran, ergäben sich gewichtige Anhaltspunkte dafür, dass der Arbeitgeber ein Übertragungsanbot stellte, mit welchem garantiert wurde, dass die Pension „in unveränderter“ Höhe geleistet werde und nur zukünftige Valorisationen vom Veranlagungserfolg der Pensionskasse abhängig seien. Nach dem maßgeblichen objektiven Erklärungswert hätten die betroffenen Pensionisten das Anbot des Arbeitgebers so verstehen können, dass zwar die Valorisierung der Pension vom zukünftigen Veranlagungserfolg abhängen, dass aber jedenfalls eine Pension in zumindest jener Höhe ausbezahlt werde, wie sie zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Übertragung auf die Pensionskasse nach der Arbeitsordnung gebühre. Daraus folge, dass eine Auslegung der einzelvertraglichen Zustimmungserklärungen nach den vorliegenden Urkundeninhalten ergebe, dass der Arbeitgeber zusagte, dass die künftige Pension niemals unter diese Grenze absinken werde, während im Umfang zukünftiger Valorisationen ein ausschließlich beitragsorientiertes System angeboten und durch die Zustimmungserklärungen der Pensionisten auch angenommen worden sei. Mit dem ebenfalls in einem Verfahren nach Paragraph 54, Absatz 2, ASGG ergangenen Beschluss vom 4. 5. 2005, 8 ObA 100/04w, stellte der erkennende Senat fest, dass die auch von diesem Antrag betroffenen Leistungsberechtigten Anspruch darauf hätten, dass der Arbeitgeber an die Pensionskasse einen Nachschuss leistet, aufgrund dessen die Pensionskasse in die Lage versetzt wird, eine Pensionskassenleistung in zumindest jener Höhe auszuschütten, wie sie aufgrund der Arbeitsordnung zu dem für die Leistungsberechtigten wirksamen Übertragungszeitpunkt zustünde. Diese Feststellung gründete sich darauf, dass zwar in der BV mit hinreichender Deutlichkeit der „Umstieg“ von einem bisher leistungsorientierten in ein rein beitragsorientiertes System dargelegt worden sei. Demnach bestehe grundsätzlich keine Nachschusspflicht. Ziehe man jedoch den Inhalt der den Pensionisten übermittelten Schreiben zur Auslegung heran, ergäben sich gewichtige Anhaltspunkte dafür, dass der Arbeitgeber ein Übertragungsanbot stellte, mit welchem garantiert wurde, dass die Pension „in unveränderter“ Höhe geleistet werde und nur zukünftige Valorisationen vom Veranlagungserfolg der Pensionskasse abhängig seien. Nach dem maßgeblichen objektiven Erklärungswert hätten die betroffenen Pensionisten das Anbot des Arbeitgebers so verstehen können, dass zwar die Valorisierung der Pension vom zukünftigen Veranlagungserfolg abhängen, dass aber jedenfalls eine Pension in zumindest jener Höhe ausbezahlt werde, wie sie zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Übertragung auf die Pensionskasse nach der Arbeitsordnung gebühre. Daraus folge, dass eine Auslegung der einzelvertraglichen Zustimmungserklärungen nach den vorliegenden Urkundeninhalten ergebe, dass der Arbeitgeber zusagte, dass die künftige Pension niemals unter diese Grenze absinken werde, während im Umfang zukünftiger Valorisationen ein ausschließlich beitragsorientiertes System angeboten und durch die Zustimmungserklärungen der Pensionisten auch angenommen worden sei.

Zu 1. des Feststellungsantrages:

Der Antragsgegner setzt diesem Feststellungsantrag entgegen, dass der Arbeitgeber ohnedies in Entsprechung des Beschlusses 8 ObA 100/04w jährliche Nachschüsse leisten werde und daher auch die Pensionskasse bereits gebeten habe, den Nachschussbedarf ab 2006 bekanntzugeben. Lediglich für die Vergangenheit seien Direktzahlungen vorgenommen worden, weil eine „rückwirkende Veranlagung“ von Nachschüssen nicht möglich sei.

In diesem Umfang fehlt daher dem zu 1. gestellten Feststellungsantrag das Feststellungsinteresse: Auch ein Feststellungsantrag gemäß § 54 Abs 2 ASGG muss einen Sachverhalt enthalten, der ein Feststellungsinteresse begründet. Die Formulierung der Bestimmung deckt sich mit jener des § 228 ZPO. Danach kann das Bestehen oder Nichtbestehen von Rechten oder Rechtsverhältnissen mit Feststellungsklage dann geltend gemacht werden, wenn ein rechtliches Interesse an dieser Feststellung besteht. Sein Fehlen führt nach ständiger Rechtsprechung zur Abweisung der Klage mit Urteil (SZ 71/51; 8 ObA 222/02h; RIS-Justiz RS0117528). In diesem Umfang fehlt daher dem zu 1. gestellten Feststellungsantrag das Feststellungsinteresse: Auch ein Feststellungsantrag gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG muss einen Sachverhalt enthalten, der ein Feststellungsinteresse begründet. Die Formulierung der Bestimmung deckt sich mit jener des Paragraph 228, ZPO. Danach kann das Bestehen oder Nichtbestehen von Rechten oder Rechtsverhältnissen mit Feststellungsklage dann geltend gemacht werden, wenn ein rechtliches Interesse an dieser Feststellung besteht. Sein Fehlen führt nach ständiger Rechtsprechung zur Abweisung der Klage mit Urteil (SZ 71/51; 8 ObA 222/02h; RIS-Justiz RS0117528).

Der Antragsgegner bezweifelt in seiner Äußerung nicht, dass, um der Entscheidung 8 ObA 100/04w zu entsprechen, jährliche Nachschüsse zu leisten sind. In diesem Umfang ist somit zwischen den Parteien kein Recht oder Rechtsverhältnis auf Basis des behaupteten Sachverhaltes strittig, sondern nur der Sachverhalt selbst, weil der Antragsteller davon ausgeht, dass der Antragsgegner grundsätzlich auf dem Standpunkt steht, keine Nachschüsse leisten zu müssen, sondern es im Umfang der Differenz zwischen der Pension nach der Arbeitsordnung zum Stichtag und der Pensionskassenleistung ausreicht, Direktleistungen an den betroffenen Pensionisten in Höhe dieser Differenz zu erbringen. In diesem Umfang ist somit nur der Sachverhalt zwischen den Parteien strittig.

Für die Vergangenheit aber sind „Nachschüsse“ im technischen Sinn jedenfalls nicht möglich. Gerade die vom Antragsteller als Vorteil hervorgehobene Möglichkeit, den Nachschuss zu veranlassen, scheidet aus.

Dem Feststellungsantrag zu Punkt 1., der als reiner Zuhaltungsanspruch zu verstehen ist, fehlt es daher an dem von Amts wegen zu prüfenden Feststellungsinteresse.

Zu 3 des Feststellungsantrages:

Diese Überlegungen gelten auch für 3. des Antrages: Auch hier ergibt sich aus der Stellungnahme des Antragsgegners klar, dass der Antragsgegner gerade nicht auf dem Rechtsstandpunkt steht, dass der Arbeitgeber berechtigt sei, für den Fall, dass die Pensionskassenleistung die aufgrund der Arbeitsordnung zum Übertragungszeitpunkt zustehende Pension unterschreitet, anstelle eines Nachschusses in die Pensionskasse eine Direktleistung (an die Leistungsberechtigten) in Höhe dieser Differenz zu erbringen. Vielmehr betont der Antragsgegner auch hier seinen Rechtsstandpunkt, dass für die Zukunft Nachschüsse zu leisten sein werden. Lediglich für die Vergangenheit erfolgten Direktzahlungen, weil eine „rückwirkende Veranlagung“ eines „fiktiven Nachschusses“ nicht in Betracht komme.

Zum Feststellungsantrag 2a:

In diesem Umfang bezieht sich der Antragsteller selbst auf den Pensionskassenvertrag, in welchem in Übereinstimmung mit § 16 Abs 3 PKG iVm § 15 Abs 3 Z 4 PKG festgehalten worden sei, dass der Arbeitgeber für sämtliche nicht mit Fälligkeit an die Pensionskasse abgeführten Beträge Zinsen in Höhe von 7,5 % zu leisten habe. Auch in diesem Umfang ist nicht die materielle Rechtslage strittig, sondern lediglich der Sachverhalt: Der Antragsgegner behauptet dazu unter Vorlage des Pensionskassenvertrages, dass § 7 des Pensionskassenvertrages vom 25. 11. 1997 regle, dass Verzugszinsen ab Fälligkeit der Beitragszahlung nach erfolgloser Mahnung zustünden. Der Antragsgegner bestreitet somit nicht eine grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung von Verzugszinsen für rückständige Beiträge (also auch Nachschüsse), sondern verweist nur auf die zusätzlich im Pensionskassenvertrag aufgenommene Bestimmung über die Notwendigkeit der vorherigen Einmahnung für die Auslösung der Verzugsfolgen (Verzugszinsen). In diesem Umfang bezieht sich der Antragsteller selbst auf den Pensionskassenvertrag, in welchem in Übereinstimmung mit Paragraph 16, Absatz 3, PKG in Verbindung mit Paragraph 15, Absatz 3, Ziffer 4, PKG festgehalten worden sei, dass der Arbeitgeber für sämtliche nicht mit Fälligkeit an die Pensionskasse abgeführten Beträge Zinsen in Höhe von 7,5 % zu leisten habe. Auch in diesem Umfang ist nicht die materielle Rechtslage strittig, sondern lediglich der Sachverhalt: Der Antragsgegner behauptet dazu unter Vorlage des Pensionskassenvertrages, dass Paragraph 7, des Pensionskassenvertrages vom 25. 11. 1997 regle, dass Verzugszinsen ab Fälligkeit der Beitragszahlung nach erfolgloser Mahnung zustünden. Der Antragsgegner bestreitet somit nicht eine

grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung von Verzugszinsen für rückständige Beiträge (also auch Nachschüsse), sondern verweist nur auf die zusätzlich im Pensionskassenvertrag aufgenommene Bestimmung über die Notwendigkeit der vorherigen Einmahlung für die Auslösung der Verzugsfolgen (Verzugszinsen).

Auch in diesem Umfang ist daher zwischen den Parteien keine Rechtsfrage zu lösen, sondern es bestehen nur Auffassungsunterschiede über den zugrunde liegenden Sachverhalt.

Zum Feststellungsantrag 2b:

§ 19 Abs 2 PKG regelt die Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber den Leistungsberechtigten bei Einbeziehung in die Pensionskassenvorsorge. Er hat die Genannten über den Abschluss eines Pensionskassenvertrages, insbesondere über bestimmte Bestimmungen des Pensionskassenvertrages zu informieren und über maßgebliche spätere Änderungen Mitteilung zu erstatten. Diese in § 19 Abs 2 PKG geregelten Informationspflichten des Arbeitgebers umfassen nicht die zu 2b des Antrages begehrte Rechnungslegung über die Berechnung des Nachschusses. Vielmehr ist es, worauf der Antragsgegner zutreffend verweist, Sache der Pensionskasse im Sinne des § 19 Abs 4 PKG, die Leistungsberechtigten jährlich zum Stand 31. Dezember des vorangegangenen Geschäftsjahres schriftlich in angemessener Form über die Kapitalentwicklung und die einbehaltenen Verwaltungskosten zu informieren. Ferner hat die Pensionskasse die Leistungsberechtigten über die Veranlagung und Performance der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft sowie über alle weiteren für die Erfüllbarkeit der Pensionszusage relevanten Daten zu informieren, sofern es sich bei der zugrunde liegenden Pensionskassenzusage (wie hier) nicht um eine (ausschließlich) leistungsorientierte Zusage mit unbeschränkter Nachschusspflicht des Arbeitgebers handelt. Zusätzlich sind die Leistungsberechtigten bei jeder Änderung der Pensionsleistungen zu informieren. Ein Anspruch auf „Abrechnung“ bzw auf „Berechnung“ des Nachschusses besteht daher jedenfalls gegenüber dem Arbeitgeber nicht. Paragraph 19, Absatz 2, PKG regelt die Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber den Leistungsberechtigten bei Einbeziehung in die Pensionskassenvorsorge. Er hat die Genannten über den Abschluss eines Pensionskassenvertrages, insbesondere über bestimmte Bestimmungen des Pensionskassenvertrages zu informieren und über maßgebliche spätere Änderungen Mitteilung zu erstatten. Diese in Paragraph 19, Absatz 2, PKG geregelten Informationspflichten des Arbeitgebers umfassen nicht die zu 2b des Antrages begehrte Rechnungslegung über die Berechnung des Nachschusses. Vielmehr ist es, worauf der Antragsgegner zutreffend verweist, Sache der Pensionskasse im Sinne des Paragraph 19, Absatz 4, PKG, die Leistungsberechtigten jährlich zum Stand 31. Dezember des vorangegangenen Geschäftsjahres schriftlich in angemessener Form über die Kapitalentwicklung und die einbehaltenen Verwaltungskosten zu informieren. Ferner hat die Pensionskasse die Leistungsberechtigten über die Veranlagung und Performance der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft sowie über alle weiteren für die Erfüllbarkeit der Pensionszusage relevanten Daten zu informieren, sofern es sich bei der zugrunde liegenden Pensionskassenzusage (wie hier) nicht um eine (ausschließlich) leistungsorientierte Zusage mit unbeschränkter Nachschusspflicht des Arbeitgebers handelt. Zusätzlich sind die Leistungsberechtigten bei jeder Änderung der Pensionsleistungen zu informieren. Ein Anspruch auf „Abrechnung“ bzw auf „Berechnung“ des Nachschusses besteht daher jedenfalls gegenüber dem Arbeitgeber nicht.

Die im Antrag zitierte Entscheidung 8 ObA 98/02y lässt für den Standpunkt des Antragstellers nichts gewinnen: Dort wurde eine Abrechnungspflicht des Arbeitgebers mit der Begründung bejaht, dass die Ermittlung des Deckungserfordernisses für die Übertragung einer direkten Leistungszusage noch den Auskunftspflichten des Arbeitgebers zuzuordnen ist. Davon unterscheidet sich der hier zu beurteilende Fall wesentlich dadurch, dass die Übertragung bereits erfolgt ist und die nach versicherungsmathematischen Grundsätzen erfolgende Nachschubberechnung, die wesentlich vom konkreten Veranlagungserfolg der Pensionskasse abhängt, nicht mehr in die Kompetenz des Arbeitgebers-der im Regelfall gar nicht in der Lage sein wird, eine entsprechende Berechnung selbstständig vorzunehmen-fällt.

Zu 4. des Feststellungsantrages:

Richtig ist, dass in der ebenfalls in einem Feststellungsverfahren nach § 54 Abs 2 ASGG ergangenen Entscheidung 9 ObA 243/02d (DRdA 2004/39 [Runggaldier] = eolex 2003/349 [Mazal]) erkannt wurde, dass jener Arbeitgeber, der seinen Betriebspensionisten die Übertragung ihrer dem Arbeitgeber gegenüber bestehenden Leistungsansprüche auf eine Pensionskasse anbietet, zu einer ausgewogenen Information verpflichtet ist, durch die nicht nur die zu

erwartenden Vorteile, sondern insbesondere auch die den Pensionisten allenfalls drohenden Risiken - im Rahmen des Zumutbaren und im Sinne einer ex-ante-Betrachtung - aufzuzeigen sind. Hat der Arbeitgeber seine ehemaligen Mitarbeiter über den Einfluss des Veranlagungsrisikos der

**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](http://www.jusline.at)