

# TE OGH 2004/6/23 9ObA150/03d

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 23.06.2004

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Univ. Prof. Dipl. Ing. Hans Lechner und Franz Gansch als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache des Antragstellers Österreichischer Gewerkschaftsbund, Hohenstaufengasse 10, 1010 Wien, vertreten durch Dr. Georg Grießer ua, Rechtsanwälte in Wien, gegen den Antragsgegner Verband der Elektrizitätswerke Österreichs, Brahmplatz 3, 1040 Wien, vertreten durch Dr. Andreas Grundei, Rechtsanwalt in Wien, über den gemäß § 54 Abs 2 ASGG gestellten Feststellungsantrag in nichtöffentlicher Sitzung den BeschlussDer Oberste Gerichtshof hat in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Univ. Prof. Dipl. Ing. Hans Lechner und Franz Gansch als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache des Antragstellers Österreichischer Gewerkschaftsbund, Hohenstaufengasse 10, 1010 Wien, vertreten durch Dr. Georg Grießer ua, Rechtsanwälte in Wien, gegen den Antragsgegner Verband der Elektrizitätswerke Österreichs, Brahmplatz 3, 1040 Wien, vertreten durch Dr. Andreas Grundei, Rechtsanwalt in Wien, über den gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG gestellten Feststellungsantrag in nichtöffentlicher Sitzung den Beschluss

gefasst:

## Spruch

Der Antrag, der Oberste Gerichtshof möge feststellen, dass den aktiven und ehemaligen Arbeitnehmern, die nicht der Betriebsvereinbarung vom 24. 3. 1997 über die Einbeziehung von Sondervertragsinhabern in die Verbund Pensionskasse AG (BV-PKS) unterliegen bzw unterlagen und die zum 1. 1. 2001 bei der Österreichischen Elektrizitätswirtschaft-AG, der Verbund-Austrian Hydro Power AG, der Verbund-Austrian Power Grid AG, der Verbund-Austrian Power Trading AG, der Verbund-Austrian Power Vertriebs-GmbH, der Verbund-Austrian Thermal Power GmbH KG oder der Ennskraftwerke AG bzw deren Rechtsvorgängern zum Stichtag 31. 12. 1998 zumindest 10 Jahre beschäftigt waren und deren Anwartschaften auf Alterspension durch Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 18a ArbVG betreffend die Übertragung von Pensionsanwartschaften und Leistungsverpflichtungen aus direkten Leistungszusagen auf die Verbund Pensionskasse AG (BV-PÜ) vom 4. 12. 1998, übertragen und auf Grund der weiteren Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 18 und Z 18a ArbVG betreffend die Umwandlung von leistungsorientierten Pensionskassenzusagen in beitragsorientierte Pensionskassenzusagen innerhalb der Verbund Pensionskasse AG (BV-LO/BO) vom 2. 11. 2000, oder einer gleichlautenden Betriebsvereinbarung, in eine beitragsorientierte Pensionskassenzusage umgewandelt wurden, gegenüber ihrem Arbeitgeber unter Anrechnung der von der BAV Pensionskassen AG erbrachten Pensionsleistung Anspruch auf eine Pensionsleistung, in eventu Anspruch auf Leistung eines zusätzlichen Deckungserfordernisses durch den Arbeitgeber an die BAV Pensionskassen AG, in dem Ausmaß haben, wie sich dieses bei sonstiger Beibehaltung der Berechnungsgrundlagen unter der Voraussetzung errechnet,

dass die Leistung ohne Berücksichtigung einer Wartezeit wegen einer Abfertigungszahlung mit dem auf die Vollendung des 55. (weibliche Anwartschaftsberechtigte) und des 60. (männliche Anwartschaftsberechtigte) Lebensjahres folgenden Monatsersten gebührt, Der Antrag, der Oberste Gerichtshof möge feststellen, dass den aktiven und ehemaligen Arbeitnehmern, die nicht der Betriebsvereinbarung vom 24. 3. 1997 über die Einbeziehung von Sondervertragsinhabern in die Verbund Pensionskasse AG (BV-PKS) unterliegen bzw unterlagen und die zum 1. 1. 2001 bei der Österreichischen Elektrizitätswirtschafts-AG, der Verbund-Austrian Hydro Power AG, der Verbund-Austrian Power Grid AG, der Verbund-Austrian Power Trading AG, der Verbund-Austrian Power Vertriebs-GmbH, der Verbund-Austrian Thermal Power GmbH KG oder der Ennskraftwerke AG bzw deren Rechtsvorgängern zum Stichtag 31. 12. 1998 zumindest 10 Jahre beschäftigt waren und deren Anwartschaften auf Alterspension durch Betriebsvereinbarung gemäß Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 18 a, ArbVG betreffend die Übertragung von Pensionsanwartschaften und Leistungsverpflichtungen aus direkten Leistungszusagen auf die Verbund Pensionskasse AG (BV-PÜ) vom 4. 12. 1998, übertragen und auf Grund der weiteren Betriebsvereinbarung gemäß Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 18 und Ziffer 18 a, ArbVG betreffend die Umwandlung von leistungsorientierten Pensionskassenzusagen in beitragsorientierte Pensionskassenzusagen innerhalb der Verbund Pensionskasse AG (BV-LO/BO) vom 2. 11. 2000, oder einer gleichlautenden Betriebsvereinbarung, in eine beitragsorientierte Pensionskassenzusage umgewandelt wurden, gegenüber ihrem Arbeitgeber unter Anrechnung der von der BAV Pensionskassen AG erbrachten Pensionsleistung Anspruch auf eine Pensionsleistung, in eventu Anspruch auf Leistung eines zusätzlichen Deckungserfordernisses durch den Arbeitgeber an die BAV Pensionskassen AG, in dem Ausmaß haben, wie sich dieses bei sonstiger Beibehaltung der Berechnungsgrundlagen unter der Voraussetzung errechnet, dass die Leistung ohne Berücksichtigung einer Wartezeit wegen einer Abfertigungszahlung mit dem auf die Vollendung des 55. (weibliche Anwartschaftsberechtigte) und des 60. (männliche Anwartschaftsberechtigte) Lebensjahres folgenden Monatsersten gebührt, wird abgewiesen.

## **Text**

### **Begründung:**

Der Antragsteller begehrt nach Modifikation seines Begehrens (AS 73) zuletzt die aus dem Spruch ersichtliche Feststellung und behauptet dazu folgenden Sachverhalt:

Die Arbeitnehmer hatten zunächst gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Pensionsanspruch auf Grund einer Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 18 ArbVG (BV-ZP), wie sich dieser aus der gleichlautenden zwischen dem Vorstand und dem Zentralbetriebsrat der Österreichischen Elektrizitätswirtschafts-AG abgeschlossenen Betriebsvereinbarung vom 26. 9. 1983 ergab. Es handelte sich dabei um Direktzusagen, wobei sich die Pensionshöhe aus einem Grundbetrag und Steigerungen errechnete. Die Arbeitnehmer hatten zunächst gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Pensionsanspruch auf Grund einer Betriebsvereinbarung gemäß Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 18, ArbVG (BV-ZP), wie sich dieser aus der gleichlautenden zwischen dem Vorstand und dem Zentralbetriebsrat der Österreichischen Elektrizitätswirtschafts-AG abgeschlossenen Betriebsvereinbarung vom 26. 9. 1983 ergab. Es handelte sich dabei um Direktzusagen, wobei sich die Pensionshöhe aus einem Grundbetrag und Steigerungen errechnete.

Mit Betriebsvereinbarung vom 4. 12. 1998 (BV-PÜ) wurden diese Direktzusagen auf die Verbund Pensionskasse AG übertragen. Diesfalls handelte es sich um leistungsorientierte Pensionskassenzusagen. Der Arbeitgeber verpflichtete sich zur Zahlung von zusätzlichen Nachschüssen, wenn sich in Hinkunft eine Unterdeckung ergeben sollte, und zum Abschluss eines Pensionskassenvertrages, womit die eingegangenen Verpflichtungen auf die Pensionskasse überbunden werden sollten. Die Pensionskassenleistungen wurden mit jener Höhe festgelegt, wie sie sich aus den geänderten direkten Leistungszusagen ergaben. Für den Fall, dass die Pensionskasse diese Leistungen nicht erfüllen kann, verpflichtete sich der Arbeitgeber zur Bezahlung der Differenz zwischen der tatsächlichen Zuschusspension und dem Leistungsanspruch. Die BV-PÜ sollte nur auf solche Arbeitnehmer angewendet werden, die einem schriftlichen Anbot auf Übertragung an die Pensionskasse zustimmten. Die Übertragung der Anwartschaften gemäß BV-PÜ und der Abschluss des Pensionskassenvertrages fanden in weiterer Folge bis zum 30. 9. 1999 statt.

Mit weiterer Betriebsvereinbarung vom 2. 11. 2000 (BV-LO/BO) erfolgte eine Umwandlung der leistungsorientierten Zusagen, insbesondere auch jener der BV-PÜ, in beitragsorientierte Pensionskassenzusagen. Die BV-LO/BO sollte für alle Berechtigten gelten, die Pensionsanwartschaften gemäß der BV-PÜ besaßen und deren Arbeitsverhältnis noch am 1. 1. 2001 aufrecht war. Voraussetzung war ferner, dass der Arbeitgeber ein entsprechendes Anbot zur Umwandlung in

eine beitragsorientierte Zuschusspension gemäß Angebotsmusterbrief an den jeweiligen Berechtigten stellte und dieser einer Übertragung der nicht abgefundenen Ansprüche auf die Pensionskasse zustimmte. Gegenstand der Umwandlung gemäß BV-LO/BO war die Ermittlung des für die Erfüllung der Leistungsverpflichtung notwendigen Deckungserfordernisses für den Zeitpunkt der Vollendung des 60. Lebensjahres (Männer) bzw 55. Lebensjahres (Frauen) und die Bedeckung des hierfür fehlenden Deckungserfordernisses durch den Arbeitgeber. Für die über 45-jährigen Arbeitnehmer wurde dieses Deckungserfordernis zum vorgenannten Berechnungsstichtag auf einmal aufgebracht, während für die unter 45-jährigen Arbeitnehmer hierbei auch hinkünftig zu leistende Arbeitgeberbeiträge berücksichtigt wurden. Das Deckungserfordernis sollte auf Grundlage der bisherigen vertraglichen Ansprüche per 31. 12. 2000 berechnet werden, wobei der Berechnung die Ansprüche zur Vollendung des 60. Lebensjahres für Männer und die Vollendung des 55. Lebensjahres für Frauen zu Grunde gelegt werden sollten. Als Beginn der Alterspension wurde der Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, frühestens der auf die Vollendung des 50. Lebensjahres folgende Monatserste festgelegt. Festgehalten wurde auch, dass die Arbeitnehmer das Recht haben, die Versorgungsleistung ab einem späteren Zeitpunkt, zB nach Ende des Abfertigungszeitraumes, in Anspruch zu nehmen, um dadurch höhere Versorgungsleistungen zu erhalten.

Der Arbeitgeber unterbreitete den berechtigten Arbeitnehmern gemäß BV-LO/BO ein schriftliches Anbot auf Umwandlung der leistungsorientierten in eine beitragsorientierte Zuschusspension gemäß BV-LO/BO. Die Umwandlung sollte zu den in diesem Schreiben bzw in den erläuternden Beilagen angeführten Bedingungen erfolgen. Unter "Vorteil 1" wurde dabei angeboten, dass das fiktiv gebildete Deckungskapital per 31. 12. 2000 um einen sogenannten Auffüllbetrag erhöht werde, sodass es rechnerisch ermöglicht werde, zum 55./60. Lebensjahr die zugesagte leistungsorientierte Zuschusspension auszuzahlen. Als "Vorteil 3" wurde angeführt, dass die Chance auf ein höheres Veranlagungsergebnis und damit auf eine höhere Pension bestünde. Dies wurde in mündlichen Erklärungen des Arbeitgebers den Berechtigten auch dadurch schmackhaft gemacht, dass der Unterschied zwischen dem rechnungsmäßigen Überschuss (7,25 %) und dem Rechnungszins (3,5 %) für die Valorisierung diene. Als "Vorteil 5" wurde ins Treffen geführt, dass bereits nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses, frühestens ab dem auf die Vollendung des 50. Lebensjahr folgenden Monatsersten die Zuschusspension bezogen werden könne. Bei einer vorgezogenen Inanspruchnahme der beitragsorientierten Pensionskassenzusage verringere sich die Monatspension entsprechend. In einem beigeschlossenen Datenblatt der berechnungsrelevanten Parameter wurde jedem Berechtigten individuell das Deckungskapital und der hinzukommende Auffüllbetrag in Summe als Deckungserfordernis zum 31. 12. 2000 bekannt gegeben. Die beitragsorientierte Pensionskassenzuschusspension wurde als voraussichtliche monatliche Alterspension aus dem Deckungserfordernis zum Alter 50/60 Jahre berechnet.

Mit Einverständniserklärung zum Anbotschreiben erklärten sich die berechtigten Arbeitnehmer jeweils damit einverstanden, dass der gegenüber der Verbund Pensionskasse AG bestehende Anspruch auf eine leistungsorientierte Zuschusspension in einen Anspruch auf eine beitragsorientierte Zuschusspension gemäß BV-LO/BO und zu den in diesem Schreiben bzw den erläuternden Beilagen angeführten Bedingungen unwiderruflich umgewandelt und der Arbeitgeber von seiner Nachschusspflicht entbunden werde. Im Vertrauen auf diese Zusage unterzeichneten die Berechtigten die Einverständniserklärung und übermittelten sie an die Verbund Pensionskasse AG. Der Arbeitgeber hatte es auch in seinen mündlichen Erklärungen als Verbesserung der Umwandlung durch die BV-LO/BO hingestellt, dass die Berechtigten sofort mit Vollendung des 55. bzw 60. Lebensjahres die (ungekürzte) "Regelpension" beziehen können, ohne dass diese für den Abfertigungszeitraum ruhe. Der Verbund-Konzern wollte damit auch einen Anreiz geben, dass Beschäftigte in Frühpension gehen. Rechtlich führte der Antragsteller aus, dass sich der Arbeitgeber nunmehr, ungeachtet seiner früheren Erklärungen, dass die Berechtigten in Hinkunft sofort mit Vollendung des 55. bzw 60. Lebensjahres die ungekürzte Regelpension beziehen können, auf den Standpunkt stelle, dass die schriftlichen Vereinbarungen bei Berechnung des Deckungserfordernisses die Kalkulation eines Pensionszahlungsbeginns erst ein Jahr nach Vollendung des 55. (Frauen) bzw 60. (Männer) Lebensjahres rechtfertigen. Der Arbeitgeber nehme für das Deckungserfordernis einen Barwert als Grundlage, der um ein Jahr geringer sei, als jener, der sich bei einem Pensionszahlungsbeginn zum 55. bzw 60. Lebensjahr errechne. Diese Berechnung habe zur Folge, dass ein mit Vollendung des 55. (Frauen) bzw 60. (Männer) Lebensjahres in Alterspension tretender Arbeitnehmer eine geringere, weil faktisch vorgezogene Pensionskassenleistung erhalte. Wenn die Berechnung in der Weise erfolge, dass die Regelpension erst auf die Vollendung des 56. bzw 61. Lebensjahres gerechnet werde, müsste die Pensionskassenleistung bei einer Arbeitsvertragsauflösung ohne Abfertigungsanspruch trotzdem mit Pensionsantritt beginnen. Die Absicht des Arbeitgebers, die Pensionsleistung ab dem Monatsersten, der auf den Pensionsantritt mit 55

bzw 60 Jahren folge, auszuzahlen, ergebe sich deutlich aus der BV-LO/BO. Die Möglichkeit, durch Hinausschieben des Pensionsantritts eine höhere Pensionskassenleistung zu bekommen, könne nicht dahin verstanden werden, dass der Berechtigte infolge Pensionsantritts zum 55./60. Lebensjahr eine Kürzung durch die vorgezogene Alterspension erfahre, die sodann wieder durch eine spätere mit 56 bzw 61 Jahren gewährte Erhöhung ausgeglichen werde. Der Arbeitgeber wäre verpflichtet, die Berechnung des Deckungserfordernisses so vorzunehmen, dass die Pensionsleistung ohne Berücksichtigung einer allfälligen Abfertigungszahlung finanziert sei. Die Berechtigten könnten daher Schadenersatzansprüche stellen, weil der Arbeitgeber verpflichtet sei, das zu ersetzen, was zu finanzieren er über die Pensionskasse verabsäumt habe.

Der Antragsgegner beantragte die Zurückweisung, hilfsweise die Abweisung des Feststellungsantrages. Bestritten wurde nicht nur das rechtliche Interesse des Antragstellers an der begehrten Feststellung, sondern auch dessen Behauptung, dass der Antrag für mindestens drei Arbeitnehmer von Bedeutung sei. Bestritten wurden weiters verschiedene Tatsachenbehauptungen des Antragstellers, insbesondere jene, dass mündlich zugesagt worden sei, dass die Berechtigten sofort mit Vollendung des 55. bzw 60 Lebensjahres die ungekürzte Regelpension beziehen können, dass dies vom Arbeitgeber als Verbesserung angekündigt worden sei und dass er damit einen Anreiz geben wollte, dass die Berechtigten in Frühpension gehen. Der Arbeitgeber habe sich entgegen der Behauptung des Antragstellers auch nichts erspart und habe auch kein einheitliches Pensionssystem schaffen wollen. Wesentliche Betriebsvereinbarungen seien vom Antragsteller im Feststellungsantrag nicht berücksichtigt worden. In der BV-LO/BO sei auch ausdrücklich normiert worden, dass die Ermittlung des Deckungserfordernisses "auf Grundlage der bisherigen vertraglichen Ansprüche" der Anwartschaftsberechtigten erfolge. Eine Änderung des Leistungsrechtes dahin, dass höhere oder längere Zuschusspensionen gewährt werden, sei nicht beabsichtigt gewesen. Der Antragsteller vermende den Zeitpunkt des Anfalls der Pension mit jenem der Berechnung. Einem beitragsorientierten System sei immanent, dass der Anspruchsberechtigte eine (beschränkte) Wahlfreiheit habe, wann er die Pensionsleistung ziehen möchte. Bei der Berechnung des einmaligen Übertragungsbetrages (Deckungserfordernis) sei aber natürlich das Ruhen beim Abfertigungszeitraum - wie bisher - zu berücksichtigen gewesen. Auch der Kollektivvertrag für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen Österreichs normiere, dass Firmenpensionen während des Abfertigungszeitraumes ruhen.

### **Rechtliche Beurteilung**

Der Feststellungsantrag ist unzulässig.

Die Kollektivvertragsfähigkeit der Parteien ergibt sich aus § 4 Abs 2 ArbVG. Beide sind daher nach § 54 Abs 2 letzter Satz ASGG als Parteien des besonderen Feststellungsverfahrens legitimiert. Es genügt die Behauptung des Antragstellers, dass die dem Antrag zugrundeliegende Rechtsfrage für mindestens drei Arbeitnehmer von Bedeutung ist (8 ObA 57/97h ua). Der Einwand des Antragsgegners, der gegenständliche Antrag wäre für keinen einzigen Arbeitnehmer von Bedeutung, hat daher unbeachtet zu bleiben. Die Kollektivvertragsfähigkeit der Parteien ergibt sich aus Paragraph 4, Absatz 2, ArbVG. Beide sind daher nach Paragraph 54, Absatz 2, letzter Satz ASGG als Parteien des besonderen Feststellungsverfahrens legitimiert. Es genügt die Behauptung des Antragstellers, dass die dem Antrag zugrundeliegende Rechtsfrage für mindestens drei Arbeitnehmer von Bedeutung ist (8 ObA 57/97h ua). Der Einwand des Antragsgegners, der gegenständliche Antrag wäre für keinen einzigen Arbeitnehmer von Bedeutung, hat daher unbeachtet zu bleiben.

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 (8 ObA 57/97h ua). Der Oberste Gerichtshof hat seiner rechtlichen Beurteilung den vom Antragsteller behaupteten Sachverhalt ohne weitere Prüfung zugrunde zu legen, wenn er auch - wie im vorliegenden Fall - vom Antragsgegner vehement bestritten wurde. Der Antragsgegner kann gegen den vom Antragsteller behaupteten Sachverhalt im Tatsachenbereich nichts vorbringen. Er ist auf rechtliche Argumente beschränkt (8 ObA 222/02h; RIS-Justiz RS0109384 ua). Das Feststellungsinteresse ist auf der Grundlage des vom Antragstellers behaupteten Sachverhaltes von Amts wegen zu prüfen (RIS-Justiz RS0085712 ua). Diese Prüfung führt im vorliegenden Fall zur Verneinung des rechtlichen Interesses: 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 (8 ObA 57/97h ua). Der Oberste Gerichtshof hat seiner rechtlichen Beurteilung den vom Antragsteller behaupteten Sachverhalt ohne weitere Prüfung zugrunde zu legen, wenn er auch - wie im vorliegenden Fall - vom Antragsgegner vehement bestritten wurde. Der Antragsgegner kann gegen den vom Antragsteller behaupteten Sachverhalt im Tatsachenbereich nichts vorbringen. Er ist auf rechtliche Argumente beschränkt (8 ObA 222/02h; RIS-Justiz RS0109384 ua). Das Feststellungsinteresse ist auf der Grundlage des vom Antragstellers behaupteten Sachverhaltes von Amts wegen zu prüfen (RIS-Justiz RS0085712 ua). Diese Prüfung führt im vorliegenden Fall zur Verneinung des rechtlichen Interesses:

Nach den allein maßgeblichen Sachverhaltsbehauptungen des Antragstellers haben die Berechtigten im Vertrauen auf die Zusagen des Arbeitgebers die Einverständniserklärung zur Übertragung von Leistungszusagen in eine Pensionskasse abgegeben. Dabei soll ihnen unter anderem auch mündlich zugesagt worden sein, dass sie in Hinkunft als Verbesserung gegenüber dem bisherigen Zustand sofort mit Vollendung des 55. bzw 60. Lebensjahres die ungekürzte Regelpension beziehen können. Damit sollte den Berechtigten ein Anreiz gegeben werden, in Frühpension zu gehen. Daraus folgt aber, dass zwischen den Parteien gar kein Recht oder Rechtsverhältnis auf Basis des behaupteten Sachverhaltes strittig ist, sondern primär nur der Sachverhalt selbst, nämlich die Frage, ob ihnen tatsächlich mündlich zugesagt wurde, dass sie in Hinkunft sofort mit Vollendung des 55. bzw. 60. Lebensjahres die ungekürzte Regelpension beziehen können, wobei dies noch damit unterstrichen wurde, dass dies eine Verbesserung gegenüber dem bisherigen Zustand wäre, und damit ein Anreiz gegeben werden sollte, in Frühpension zu gehen (vgl 8 ObA 222/02h). Vor diesem Hintergrund der vom Antragsteller behaupteten ausdrücklichen Zusagen erübrigt sich aber ein Eingehen auf die vom Antragsteller darüber hinaus angestellten Auslegungsfragen zu den weiteren schriftlichen Erklärungen, denn es fehlt an der unabdingbaren Voraussetzung des rechtlichen Interesses für die Zulässigkeit des Feststellungsantrages nach § 54 Abs 2 ASGG. Nach den allein maßgeblichen Sachverhaltsbehauptungen des Antragstellers haben die Berechtigten im Vertrauen auf die Zusagen des Arbeitgebers die Einverständniserklärung zur Übertragung von Leistungszusagen in eine Pensionskasse abgegeben. Dabei soll ihnen unter anderem auch mündlich zugesagt worden sein, dass sie in Hinkunft als Verbesserung gegenüber dem bisherigen Zustand sofort mit Vollendung des 55. bzw 60. Lebensjahres die ungekürzte Regelpension beziehen können. Damit sollte den Berechtigten ein Anreiz gegeben werden, in Frühpension zu gehen. Daraus folgt aber, dass zwischen den Parteien gar kein Recht oder Rechtsverhältnis auf Basis des behaupteten Sachverhaltes strittig ist, sondern primär nur der Sachverhalt selbst, nämlich die Frage, ob ihnen tatsächlich mündlich zugesagt wurde, dass sie in Hinkunft sofort mit Vollendung des 55. bzw. 60. Lebensjahres die ungekürzte Regelpension beziehen können, wobei dies noch damit unterstrichen wurde, dass dies eine Verbesserung gegenüber dem bisherigen Zustand wäre, und damit ein Anreiz gegeben werden sollte, in Frühpension zu gehen (vergleiche 8 ObA 222/02h). Vor diesem Hintergrund der vom Antragsteller behaupteten ausdrücklichen Zusagen erübrigt sich aber ein Eingehen auf die vom Antragsteller darüber hinaus angestellten Auslegungsfragen zu den weiteren schriftlichen Erklärungen, denn es fehlt an der unabdingbaren Voraussetzung des rechtlichen Interesses für die Zulässigkeit des Feststellungsantrages nach Paragraph 54, Absatz 2, ASGG.

#### **Anmerkung**

E73987 9ObA150.03d

#### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2004:009OBA00150.03D.0623.000

#### **Dokumentnummer**

JJT\_20040623\_OGH0002\_009OBA00150\_03D0000\_000

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