jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2011/6/28 9ObA131/10w

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 28.06.2011

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf und Hon.-Prof. Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Christoph Kainz und Mag. Gabriele Jarosch als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache des Antragstellers Ö*****, vertreten durch Dr. Andreas Grundei, Rechtsanwalt in Wien, gegen den Antragsgegner Ö*****, vertreten durch Dr. Josef Milchram ua, Rechtsanwälte in Wien, über den gemäß § 54 Abs 2 ASGG gestellten Feststellungsantrag den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Der Antrag, der Oberste Gerichtshof möge feststellen, dass die Valorisierung einer Betriebspension nach § 29 BV-PKI bzw § 31 BV-PKA, wenn die ASVG-Pensionen nicht um den gleichen Prozentsatz (PAG-Faktor), sondern durch Einmal- oder Mindestbeträge valorisiert werden,

1. mit jenem Prozentsatz erfolge, um den sich die Höchstpension (= 80 % der Höchstbemessungsgrundlage des Vorjahres) aufgrund der gesetzlichen Anpassung der ASVG-Pensionen für das Folgejahr verändere; in eventu

2. mit jenem Prozentsatz erfolge, um den sich die Höchstpension (= 80 % des Durchschnitts der Höchstbemessungsgrundlagen der jeweils letzten 15 Jahre) aufgrund der gesetzlichen Anpassung der ASVG-Pension für das Folgejahr verändere,

wird abgewiesen.

Text

Begründung:

Der Antragsteller begehrt die aus dem Spruch ersichtliche Feststellung gemäß § 54 Abs 2 ASGG. Antragsteller und Antragsgegner seien kollektivvertragsfähig. Der Feststellungsantrag beziehe sich auf die Auslegung der Valorisierungsregelungen in zwei zwischen sechs Unternehmen der E-Wirtschaft und zugehörigen Arbeitnehmervertretungen gemäß § 97 Abs 1 Z 18 und 18a ArbVG am 28. 11. 1995 abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen. Die Auslegung betreffe einen Personenkreis von mehr als drei Mitarbeitern und alle sechs Arbeitgeber.

Die einschlägige Regelung in der Betriebsvereinbarung über die Einbeziehung von Pensionsvertragsinhabern in die Verbund Pensionskassen AG (Kurzbezeichnung BV-PKI) laute wie folgt:

„§ 29. Valorisierung

Die ZP wird gemäß § 18 BV-ZP 1983 mit dem PAG-Faktor valorisiert. Werden die Sozialpensionen nicht einheitlich um den gleichen Prozentsatz, sondern durch Einmal- oder Mindestbeträge etc valorisiert, erfolgt die Valorisierung der ZP nach der Entwicklung der ASVG-Höchstpensionen."

Die parallele Reglung in der Betriebsvereinbarung über die Einbeziehung von Anwärtern auf einen Pensionsvertrag in die Verbund Pensionskasse (Kurzbezeichnung BV-PKA) laute folgendermaßen:

„§ 31. Valorisierung von Zuschusspensionen

Die ZP sowie die Mindestzuschusspensionssätze laut Anhang (§ 29 Abs 1 1. Satz) werden gemäß § 18 BV-ZP 1983 mit dem PAG-Faktor valorisiert. Werden die Sozialpensionen nicht einheitlich um den gleichen Prozentsatz, sondern durch Einmal- oder Mindestbeträge etc. valorisiert, erfolgt die Valorisierung der ZP nach der Erhöhung der ASVG-Höchstpension."

Der Antragsteller stützt die von ihm begehrte Feststellung auf folgenden Sachverhalt (Pkt II.):

„1.) Die beiden oben genannten leistungsorientierten Betriebsvereinbarungen haben einen Vorläufer in der ebenfalls leistungsorientierten Betriebsvereinbarung betreffend die Gewährung eines Rechtsanspruches auf Zuschusspension für Arbeitnehmer des VERBUND und deren Hinterbliebene (BV-ZP) aus 1983, die in den beiden Bestimmungen auch genannt sind. In der BV-ZP 1983 (direkte Leistungszusage) lautet die Valorisierungsbestimmung:

'§ 18. Valorisierung

Die Valorisierung der Zuschusspension erfolgt jeweils zum Stichtag um den Pensionsanpassungsfaktor (PAG-Faktor) gemäß sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ...'

2.) Im Unterschied zur BV-ZP 1983 regeln die beiden Betriebsvereinbarungen aus 1995 jedoch den Fall, dass der PAG-Faktor 'nicht einheitlich mit dem gleichen Prozentsatz' zur Valorisierung der ASVG-Pensionen herangezogen wird, sondern die ASVG-Pensionen 'durch Einmal- oder Mindestbeträge etc. valorisiert' werden. Für diesen Fall einer nicht linearen, alle ASVG-Pensionen mit demselben Prozentsatz (PAG-Faktor), sondern vielmehr in unterschiedlichem Ausmaß valorisierenden ASVG-Pensionsanpassung verweisen die Bestimmungen auf die 'Entwicklung' (BV-PKI) bzw 'Erhöhung' (BV-PKA) der ASVG-Höchstpensionen.

3.) Die bislang letzte Pensionsanpassung mit einem einheitlichen Faktor erfolgte für 2003 mit dem Faktor 1,005 (BGBl II Nr 438/2002). Seither wurde linear bis zu einer bestimmten ASVG-Pensionshöhe valorisiert, darüber mit Fixbeträgen, wobei für die Pensionsanpassung 2011 erstmals ab einem Grenzbetrag von 2.310 Euro auch kein Fixbetrag, also gar keine Valorisierung vorgesehen ist.

4.) Zur Valorisierungsbestimmung der BV-ZP 1983 liegt Judikatur vor (OGH 7. 6. 2006,9 Ob 42/06a). Die Unterinstanzen hatten entschieden, dass bei Erhöhung der ASVG-Pension um einen Fixbetrag dieser Fixbetrag bezogen auf die ASVG-Pension in einen prozentuellen Wert umzurechnen ist, um den dann die Betriebspension zu erhöhen sei. Dadurch werde die Relation zwischen ASVG- und Betriebspension gewahrt. Diese Auffassung der Vorinstanzen bezeichnete der OGH als 'alles andere als unvertretbar', eine Wertung, die erkennen lässt, dass sie das Höchstgericht geteilt hat.

5.) Zur Auslegung der Valorisierungsbestimmungen in den Betriebsvereinbarungen BV-PKI und BV-PKA aus 1995 liegt noch keine Judikatur vor.

6.) Über die Auslegung der Valorisierungsbestimmungen herrscht Uneinigkeit. Hiezu ist zu ***** Cga ***** ein Verfahren beim ASG Wien anhängig.

7.) Mit der Betriebsvereinbarung vom 4. 12. 1998 betreffend die Übertragung von Pensionsanwartschaften und Leistungsverpflichtungen aus direkten Leistungszusagen auf die VERBUND-Pensionskassen AG (BV-PÜ) wurden auch die leistungsorientierten direkten Leistungszusagen der Konzerngesellschaften mit Zustimmung der Dienstnehmer auf die VERBUND-Pensionskassen AG übertragen. Die Übertragung erfolgt durch die BV-PÜ 1998 in der Fassung der BV-PKI (§ 1 Abs 2 BV-PÜ)."

In rechtlicher Hinsicht führte der Antragsteller aus, dass die Vertragsparteien (der Betriebsvereinbarung) auf die „Entwicklung" bzw „Erhöhung" der „Höchstpensionen" abgestellt haben. Damit haben sie von vornherein in Kauf genommen, dass sich ASVG-Pension und Betriebspension unterschiedlich entwickeln. „Höchstpension" sei zwar kein gesetzlicher Begriff. Wie immer der Begriff aber zu interpretieren sei, gehe es hier eindeutig um die Valorisierung,

sohin um die Veränderung der Höchstpension von einem Jahr zum anderen. Diese Veränderung, ausgedrückt als Prozentsatz, ergebe den Faktor, mit dem die Betriebspension zu verändern sei. Abstrakt betrachtet, betrage die Höchstpension 80 % der Höchstbemessungsgrundlage. Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger veröffentliche jährlich „Leistungsrechtliche Werte in der Sozialversicherung“, darunter bis zum Jahr 2005 eine „Höchstpension“ auf Basis der sogenannten „besten 15 Jahre“. Seit dem Jahr 2006 werde nur noch eine Höchstbemessungsgrundlage auf der Basis eines sich jährlich um ein Jahr erhöhenden Bemessungszeitraums veröffentlicht. Da die beiden gegenständlichen Betriebsvereinbarungen aus 1995 stammen, könne es sich bei einem Verweis auf eine „Höchstpension“ im Jahr 1995 nur um einen Verweis auf die nach den damaligen Vorschriften zu errechnende Höchstpension handeln, also eine solche mit einem Bemessungszeitraum von 15 Jahren. Es sei nämlich den Betriebsparteien verwehrt, die Regelung des normativen Inhalts einer Betriebsvereinbarung dem Bundesgesetzgeber zu übertragen.

Der Antragsgegner bestritt in seiner Stellungnahme, dass der vorliegende Antrag den Anforderungen des§ 54 Abs 2 ASGG entspreche. Aus dem im Antrag geltend gemachten Sachverhalt ergebe sich kein Feststellungsinteresse des Antragstellers. Der Antrag ziele nur auf die abstrakte Auslegung zweier Betriebsvereinbarungsbestimmungen ab. Abstrakte Rechtsfragen, denen kein Sachverhalt zugrundeliege, seien aber nicht feststellungsfähig. Dem Antrag könne auch nichts zur Aktivlegitimation des Antragstellers in Bezug auf Ansprüche von Pensionsinhabern und/oder Anwärtern gegen eine Pensionskasse entnommen werden. Zu den streitgegenständlichen Bestimmungen sei zwischen dem Antragsteller und dem Antragsgegner auch keine Korrespondenz entwickelt worden. Das vom Antragsteller benannte Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht Wien sei dem Antragsgegner bislang unbekannt. Im Übrigen werde die Behauptung, die Betriebsparteien haben von vornherein in Kauf genommen, dass sich ASVG-Pension und Betriebspension unterschiedlich entwickeln, bestritten. Das Abstellen auf 80 % der Höchstbemessungsgrundlage des Vorjahrs bzw auf 80 % des Durchschnitts der Höchstbemessungsgrundlagen der jeweils letzten 15 Jahre erscheine weder aus dem behaupteten Sachverhalt noch aus der Rechtslage ableitbar. Dass die Valorisierung nur auf der Grundlage von Prozentsätzen erfolgen könne, sei ebenfalls nicht zwingend.

Der Antragsteller replizierte, dass die Behauptung, dass die dem Antrag zugrundeliegende Rechtsfrage für mindestens drei Arbeitnehmer von Bedeutung sei, genüge. Diese Voraussetzung ergebe sich auch aus dem zitierten Akt des Arbeits- und Sozialgerichts Wien. Nur der Vorsicht halber werde die Vorkorrespondenz vorgelegt. Das rechtliche Interesse der Arbeitgeberseite sei evident. Es sei zwar richtig, dass die Pensionsanwartschaften, wie sie nach den zitierten Betriebsvereinbarungen bestanden haben, in eine Pensionskasse übertragen worden seien. Dies ändere aber nichts an der in den §§ 7 und 9 BV-PÜ normierten Nachschusspflicht und Ausfallshaftung des Arbeitgebers.

Rechtliche Beurteilung

Der vorliegende Feststellungsantrag ist aus folgenden Überlegungen abzuweisen:

Gemäß § 54 Abs 2 ASGG können kollektivvertragsfähige Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer (§§ 4 bis 7 ArbVG) im Rahmen ihres Wirkungsbereichs gegen eine kollektivvertragsfähige Körperschaft der Arbeitnehmer bzw der Arbeitgeber beim Obersten Gerichtshof einen Antrag auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Rechten oder Rechtsverhältnissen anbringen, die einen von namentlich bestimmten Personen unabhängigen Sachverhalt betreffen. Der Antrag muss eine Rechtsfrage des materiellen Rechts auf dem Gebiet der Arbeitsrechtssachen nach § 50 ASGG zum Gegenstand haben, die für mindestens drei Arbeitgeber oder Arbeitnehmer von Bedeutung ist. Gemäß § 54 Abs 4 ASGG hat der Oberste Gerichtshof über den Feststellungsantrag auf der Grundlage des darin angegebenen Sachverhalts zu entscheiden.

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. Dieses rechtliche Interesse ist vom Obersten Gerichtshof auf der Grundlage des vom Antragsteller zu behauptenden Sachverhalts, der auch auf das rechtliche Interesse Bezug nehmen muss, von Amts wegen zu prüfen. Sein Fehlen führt nach ständiger Rechtsprechung zur Abweisung des Antrags (8 ObA 57/97h; 9 ObA 9/99k; 9 ObA 38/03h; 9 ObA 66/05d ua). Feststellungsanträge zur Klärung abstrakter Rechtsfragen, denen bloß theoretische Bedeutung zukommt, erfüllen die Voraussetzungen eines rechtlichen Interesses auch im Rahmen eines Feststellungsantrags nach § 54 Abs 2 ASGG nicht, weil abstrakte Rechtsfragen

grundsätzlich nicht feststellungsfähig sind. Der Antrag nach § 54 Abs 2 ASGG muss ebenso wie eine Feststellungsklage der Prävention und der Prozessökonomie dienen. Insofern unterscheidet sich das Modell des besonderen Feststellungsverfahrens nach § 54 Abs 2 ASGG von einer reinen Gutachtertätigkeit (8 ObA 57/97h; 9 ObA 168/05d; 9 ObA 147/05s; RIS-Justiz RS0109383 ua).

Der im vorliegenden Antrag behauptete Sachverhalt erschöpft sich zur Frage des Feststellungsinteresses in der Behauptung, dass über die Auslegung der Valorisierungsbestimmungen Uneinigkeit herrsche; hiezu sei ein Verfahren beim Arbeits- und Sozialgericht Wien anhängig. Mit dem Hinweis auf ein bereits anhängiges arbeitsgerichtliches Verfahren (zwischen den vom Antragsteller nicht näher erläuterten Parteien H***** G***** und Ö*****-AG wegen 1.634,63 EUR) - in dem, nebenbei bemerkt, der Rechtszug zum Obersten Gerichtshof offensteht (§ 502 Abs 5 Z 4, § 502 Abs 4 ZPO) - kann nicht das Feststellungsinteresse für einen gesonderten Antrag an den Obersten Gerichtshof nach § 54 Abs 2 ASGG begründet werden. Worin bei der Konstellation eines bereits anhängigen Verfahrens die besondere Prävention und Prozessökonomie eines Feststellungsantrags gemäß § 54 Abs 2 ASGG liegen soll, bleibt unerfindlich. Trotz ausdrücklichen Einwands des Antragsgegners hielt der Antragsteller aber an seinem Standpunkt fest und nahm keine weitere Konkretisierung des (nur) nach seiner Auffassung „evidenten" Feststellungsinteresses vor. Dass in der Replik „nur der Vorsicht halber" Vorkorrespondenz vorgelegt wurde, ohne ein inhaltliches Vorbringen zu erstatten, ist der gebotenen Darlegung des Feststellungsinteresses auch nicht weiter förderlich, weil nach ständiger Rechtsprechung bloße Verweise auf Urkunden ein fehlendes Vorbringen nicht ersetzen können (RIS-Justiz RS0037915 ua). Die Behauptung, der Antrag sei für mindestens drei Arbeitnehmer „von Bedeutung", hilft auch nicht weiter, solange nicht offengelegt wird, welcher konkrete Sachverhalt die beantragte Feststellung im Sinne der von § 54 Abs 2 ASGG erwarteten Prävention und Prozessökonomie gebietet. Eine Konkretisierung des Feststellungsinteresses der für die Arbeitgeberseite einschreitenden kollektivvertragsfähigen Körperschaft wäre hier auch schon deshalb zu erwarten gewesen, weil sich die angesprochene Valorisierungsfrage zufolge der im Antrag behaupteten Einbeziehung der Pensionsvertragsinhaber in eine Pensionskasse wohl in erster Linie zwischen der Pensionskasse und den Betriebspensionisten stellen dürfte. Diese Frage muss in Bezug auf die Aktivlegitimation des Antragstellers nicht weiter erörtert werden, weil es hier schon am notwendigen Feststellungsinteresse fehlt. Soweit der Antragsteller in der Replik betont, dass die Arbeitgeberseite gemäß einer anderen Betriebsvereinbarung eine Nachschusspflicht und Ausfallshaftung treffe, übergeht er, dass es im vorliegenden Antrag um die Auslegung von Valorisierungsbestimmungen, nicht jedoch um Fragen der Nachschusspflicht oder Ausfallshaftung geht.

Mit dem hier zu beurteilenden Antrag strebt der Antragsteller ein reines Rechtsgutachten des Obersten Gerichtshofs an, indem er ohne Bezugnahme auf einen hinreichend konkretisierten Sachverhalt nur seine Vorstellungen zur Auslegung von Bestimmungen von Betriebsvereinbarungen darlegt und vom Obersten Gerichtshof eine Stellungnahme dazu anstrebt (vgl 9 ObA 38/03h ua). Ein Verbesserungsauftrag an den Antragsteller, seinen Antrag durch Sachverhaltsbehauptungen zu ergänzen, kommt in Fällen, in denen der Antragsteller trotz ausdrücklichen Einwands des Antragsgegners kaum verhehlt, dass er nur die Lösung eines von einem konkreten Sachverhalt losgelösten Rechtsproblems anstrebt, nicht in Betracht (vgl 9 ObA 38/03h ua), liegt es doch gemäß § 54 Abs 4 ASGG ausschließlich am Antragsteller, dem Obersten Gerichtshof einen den dargestellten Zulässigkeitskriterien entsprechenden Sachverhalt vorzutragen (9 ObA 168/05d ua).

Der Feststellungsantrag ist daher ohne weitere Sachprüfung abzuweisen.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E97734

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2011:009OBA00131.10W.0628.000

Im RIS seit

19.07.2011

Zuletzt aktualisiert am

13.10.2011

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