

Prozessfinanzierung zulässig?

ElWOG und Ökostromgesetz –
Neuerungen

Aggressive Werbung von
Matura-(Alkohol-)Reisen

Delegiertenversammlung des
Vereins

Kartellverfahren
Hausdurchsuchung

Pensionskassen-Betriebsvereinbarung
Sachgerechte Auslegung

Bankgeheimnis und
Geldwäscherei-Meldepflichten

EuGH *Dickinger/Öhler*
Weiter Kampf um den Glücksspielmarkt

Zur sachgerechten Interpretation einer Pensionskassen-Betriebsvereinbarung

In einer aktuellen E¹) hatte der OGH zur Auslegung einer Betriebsvereinbarung Stellung zu beziehen, konkret zur Auslegung einer Übertragungsvereinbarung, mit der eine ursprünglich leistungsorientierte direkte Leistungszusage des Arbeitgebers gem Abschnitt 3 des Betriebspensionsgesetzes (BPG) in eine (bloß) beitragsorientierte Pensionskassenzusage gem Abschnitt 2 des BPG umgewandelt wurde. Der OGH unterstellt darin einem beitragsorientierten Pensionskassenmodell im Ergebnis aber ausschließlich alle Merkmale eines leistungsorientierten Pensionskassenmodells.

Kritische Anmerkungen zum OGH-Urteil 9 Oba 92/10 k

STEFAN EBERHARTINGER / JAKOB WIDNER

A. Sachverhalt und Entscheidung des OGH

Der bereits lange vor Pensionsantritt aus dem Unternehmen des bekl Arbeitgebers ausgeschiedene Kläger machte geltend, dass die Betriebsvereinbarung die folgende Nachschusspflicht seines ehemaligen Arbeitgebers begründe: Wenn die tatsächliche *Performance* der Pensionskasse hinter dem vereinbarten Rechnungszins von 6,5% pa zurückbleibt, muss die Differenz ausgeglichen werden. Der geklagte Arbeitgeber soll also eine garantierte Mindestveranlagung von 6,5% pa zugesagt haben, und zwar auch während der Anwartschaftsphase.

Gestützt wurde das Klagsvorbringen im Wesentlichen auf zwei Bestimmungen der Betriebsvereinbarung, die hier auszugsweise wiedergegeben werden (**Hervorhebung** hinzugefügt):²⁾

„§ 4 Beiträge des Arbeitgebers:
(1) (...)

Fällt eine Invaliditätspension oder [...] eine vorzeitige Alterspension an, erfolgt die Finanzierung des zur Leistungserbringung allenfalls fehlenden Kapitals durch die Einbringung eines einmaligen Nachschusses durch den Arbeitgeber unter der Annahme, dass der Arbeitnehmer Beiträge geleistet hat.

Ist bei Anwendung des § 10 lit d) der Veranlagungserfolg unter Berücksichtigung der Auflösung einer allenfalls vorhandenen Schwankungsrückstellung geringer als der Rechnungszins, leistet der Arbeitgeber auch den sich aus dieser Differenz ergebenden Beitrag (Nachschußpflicht).

(...)

§ 10 Leistungen:

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) Valorisierung: Die Leistungen werden jährlich zum 1.1. entsprechend der Differenz zwischen dem Rechnungszins (dzt 6,5%) und dem erzielten rechnungsmäßigen Überschuß der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft im vorangegangenen Geschäftsjahr valorisiert, sofern die gesetzlich vorgeschriebene Dotierung der Schwankungsrückstellungen nicht einen davon abweichenden Valorisierungssatz notwendig macht (...).

Der bekl Arbeitgeber wendete ein, dass sich die Nachschusspflicht des § 4 Abs 1 letzter Satz jedenfalls

nicht auf beitragsfrei gestellte Pensionsanwartschaften (Unverfallbarkeitsbetrag) wie im Fall des vorzeitig ausgeschiedenen Kl beziehe, sondern nur auf Pensionsleistungen. Außerdem sehe die Betriebsvereinbarung eine Nachschusspflicht nur für die Fälle der vorzeitigen Alterspension und Invaliditätspension, nicht aber auch für die reguläre Alterspension des Kl vor. Der OGH konnte dieser nach seiner Auffassung widersprüchlichen Argumentation des bekl Arbeitgebers so wie schon die Vorinstanzen nichts abgewinnen und bestätigte die Nachschusspflicht dem Grunde nach.³⁾ Er schloss, dass sich die Nachschusspflicht gem § 4 Abs 1 letzter Satz der Betriebsvereinbarung auf alle Pensionsleistungen erstreckte, zu der auch die beitragsfrei gestellten, unverfallbaren Pensionsanwartschaften gehören sollen.

B. Objektive Auslegung und erkennbare Parteienabsicht

Dieses Auslegungsergebnis ist indes weder zwingend noch naheliegend, unterstellt es doch den Betriebs-

Mag. Stefan Eberhartinger ist Vorstandsvorsitzender der Siemens Pensionskasse AG und seit 20 Jahren im Pensionskassenbereich in Österreich tätig. Mag. Jakob Widner, LL.M., ist Partner der Graf & Pitkowitz Rechtsanwälte GmbH.

1) OGH 24. 11. 2010, 9 Oba 92/10 k.

2) Der restliche entscheidungsrelevante Wortlaut der Übertragungsvereinbarung ist in der besprochenen E wiedergegeben.

3) Der OGH unterstellt fälschlicherweise, dass „(...) diese Beitragsvalorisierung aber gleichzeitig als Pendant zur ‚Valorisierung‘ bei den regulären Pensionisten (...)“ vom beklagten Arbeitgeber aus § 10 lit d der BV abgeleitet würde, übersieht dabei aber wie offenbar auch der bekl Arbeitgeber, dass „Wertsicherung“ und „Valorisierung“ nicht gleichzusetzen sind. Während die Erreichung des Rechnungszinssatzes (hier 6,5% pa) bewirkt, dass lediglich die nominellen Pensionsleistungen nicht gekürzt werden müssen und somit „wertgesichert“ sind, bezeichnet eine „Valorisierung“ regelmäßig eine Aufwertung, also eine Erhöhung des nominellen Wertes. Deshalb spricht auch § 10 lit d der BV von „Valorisierung“ nur dann, wenn der Rechnungszinssatz auch tatsächlich überschritten wird. Der vom OGH angenommene Widerspruch ist also offensichtlich ein bloß scheinbarer.

parteien, dass sie zwischen Leistungen und Anwartschaften nicht unterscheiden wollten:

Ausgehend von der herrschenden Lehre und Rsp, dass Betriebsvereinbarungen objektiv wie Gesetze (§§ 6, 7 ABGB) auszulegen sind und im Zweifel anzunehmen ist, dass die Betriebsvereinbarungsparteien regelmäßig eine „(...) vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen und daher eine Ungleichbehandlung der Normadressaten vermeiden (...)“⁴⁾ wollen, gelangt man demgegenüber einigermaßen zwanglos und im Einklang mit der Konzeption eines beitragsorientierten Pensionskassenmodells zu folgender Interpretation, die auch dem offenkundigen Zweck der Betriebsvereinbarung nicht zuwiderläuft:

Eine am Wortsinn orientierte Auslegung des § 4 Abs 1 letzter Satz der BV legt zunächst nahe, dass der Formulierung nicht unterstellt wird, sie wolle nichts bezwecken. Denkt man sich daher die entscheidungserhebliche Formulierung „*bei Anwendung des § 10 lit d)*“ weg, verbleibt der Bestimmung des § 4 Abs 1 letzter Satz immer noch ein Anwendungsbereich, und zwar paradoxerweise jener, den der OGH der Bestimmung beilegen möchte. Ohne diesen Verweis auf das in § 10 der Betriebsvereinbarung geregelte Leistungsrecht ließe sich nämlich gut begründen, dass es sich um eine generelle Nachschusspflicht für schlechte Veranlagungserfolge auch außerhalb der durch § 10 festgelegten Leistungsphase handelt. Denselben Regelungsinhalt auch dann zu unterstellen, wenn man die Formulierung „*bei Anwendung des § 10 lit d)*“ berücksichtigt, ist keinesfalls überzeugend. Dabei erhellt die Bedeutung des Zusatzes aus der eben angestellten Überlegung: Die in § 4 Abs 1 letzter Satz der Betriebsvereinbarung normierte Beitragsleistung des Arbeitgebers („Nachschusspflicht“) sollte nur dann zum Tragen kommen, wenn das Leistungsrecht schlagend wird, denn nur dann ist eine „*Anwendung des § 10 lit d)*“ der Betriebsvereinbarung überhaupt denkbar. Zu diesem Ergebnis kommt man unabhängig davon, ob man § 4 Abs 1 letzter Satz gemeinsam mit⁵⁾ oder losgelöst von⁶⁾ dem vorangehenden Absatz dieser Bestimmung interpretiert. Als Zwischenergebnis kann daher festgehalten werden, dass § 4 Abs 1 letzter Satz der Betriebsvereinbarung nur eine Nachschusspflicht für Pensionsleistungen festlegt.

Dieses Zwischenergebnis wird bestätigt, wenn man sich den Regelungsinhalt des § 10 der Betriebsvereinbarung vor Augen hält. Die Bestimmung mit der programmatischen Überschrift „Leistungen“ behandelt ausschließlich bereits fällige Pensionsansprüche, dh: Pensionsleistungen. Erst künftig fällig werdende Ansprüche, dh bloße Pensionsanwartschaften werden von dieser Bestimmung überhaupt nicht berührt. § 10 lit d regelt unmissverständlich nur die Valorisierung der laufenden Leistungen, wohingegen sich aus dem Wortlaut keinerlei Anhaltspunkte dafür finden lassen, dass die Valorisierung auch auf Anwartschaften iS der gesetzlichen Rahmenbedingungen gem BPG bzw PKG anzuwenden wäre. Den um eine „vernünftige“ und „zweckentsprechende“ Regelung

bemühten Betriebsparteien kann wohl ebenso regelmäßig unterstellt werden, dass ihnen die gesetzliche Unterscheidung in bereits fällige Pensionsleistungen und Pensionsanwartschaften geläufig ist und sie im Zweifel auch dieselbe Unterscheidung treffen wollten. Auch iS der Legaldefinition gem PKG bezieht sich § 10 der Betriebsvereinbarung eindeutig nur auf Leistungsberechtigte.⁷⁾

Der OGH liegt daher grundsätzlich richtig, wenn er festhält, dass den Arbeitgeber „*bei Anwendung des § 10 lit d)*“, also im Hinblick auf die Wertsicherung der Pensionsleistungen eine Nachschusspflicht trifft, wenn der Veranlagungserfolg hinter dem Rechnungszinssatz zurückbleibt, und zwar selbst dann, wenn es um Leistungen aus dem Unverfallbarkeitsbetrag bzw einer aus diesem Unverfallbarkeitsbetrag ermittelten, betragsfrei gestellten Anwartschaft geht.⁸⁾ Andererseits ist aber seine Schlussfolgerung nicht nachvollziehbar, dass die Regelung über die Valorisierung der Leistungsansprüche nach Maßgabe des Rechnungszinssatzes „somit auch“ die Wertsteigerung des (während der Anwartschaftsphase zu veranlagenden) Deckungskapitals betreffe, das ebenfalls jährlich im selben Ausmaß zu „valorisieren“ sei. Zu diesem Schluss kommt der OGH offenbar deshalb, weil er in § 4 Abs 1 letzter Satz die „Durchführungsbestimmung“ auf Beitragsebene für den Anspruch auf „Valorisierung“ (richtigerweise: Wertsicherung)⁹⁾ gemäß der Leistungsbestimmung des § 10 lit d) sieht.¹⁰⁾ Wenn dem aber so ist, dann kann bei konsequenter Weiterverfolgung dieses Gedankens nur jene Wertentwicklung abgesichert werden, die sich aus § 10 lit d selbst ergibt. Andernfalls hätte der OGH auch nicht zum Ergebnis gelangen können, dass die beiden Bestimmungen „spiegelbildliche“ Regelungen wären. Nun regelt aber § 10 lit d einen Valorisierungsanspruch, der für sich allein keinesfalls eine Nachschusspflicht begründet, und daher keine weiteren Leistungen des Arbeitgebers erfordert.¹¹⁾ Dem steht die Be-

4) So für Kollektivverträge schon OGH 23. 9. 1994, 1 Ob 606/94.

5) So die Interpretation durch den bekl Arbeitgeber.

6) So die Auslegung durch den OGH und offenbar auch die Vorinstanzen.

7) § 5 Z 1 PKG lautet wie folgt: „Im Sinne dieses Bundesgesetzes sind: 1. Anwartschaftsberechtigte: diejenigen natürlichen Personen, die (...) in Folge von Beiträgen des Arbeitgebers und allenfalls auch eigener Beiträge einen Anspruch auf eine zukünftige Leistung entsprechend dem Pensionskassenvertrag haben (...) bzw 2. Leistungsberechtigte: diejenigen natürlichen Personen, denen die Pensionskasse entsprechend dem Pensionskassenvertrag bereits folgende Pensionen zu erbringen hat: (...)“.

8) Dies jedenfalls dann, wenn der vorletzte und letzte Absatz der eingangs zitierten Bestimmung des § 4 Abs 1 der Betriebsvereinbarung nicht als eine „Einheit“ betrachtet, sondern mit dem OGH und den Vorinstanzen als „(...) lose Folge grundsätzlicher Regelungen“ interpretiert werden.

9) Siehe zur notwendigen Unterscheidung oben bei FN 3.

10) In den Worten des OGH: „Während § 10 lit d) den Anspruch auf Valorisierung beschreibt, regelt § 4 Abs 1 letzter Absatz spiegelbildlich dazu die Nachschusspflicht des Arbeitgebers, um die Valorisierung decken zu können und auf diese Weise die zugesagte Wertentwicklung abzusichern. Da die Nachschusspflicht des Arbeitgebers dessen Beitragsleistung betrifft, ist diese auch systematisch richtig im Rahmen des § 4 der BV geregelt“.

11) Die „Valorisierung“ der Pensionsleistungen gem § 10 lit d erfolgt im Wesentlichen aus Veranlagungsergebnissen (Performance) der Pensionskasse während der Leistungsphase, und zwar dann, wenn die Rendite nachhaltig über dem angenommenen Rechnungszins von 6,5% pa liegt.

stimmung des § 4 Abs 1 letzter Satz der BV gegenüber, die im Hinblick auf eine nominelle Wertsicherung¹²⁾ durchaus Nachschussleistungen notwendig machen kann, zumal denkbar ist, dass der Veranlagungserfolg in einzelnen Jahren durchaus hinter dem Rechnungszinssatz von 6,5% pa zurückbleibt. In der Tat war es daher vollkommen korrekt und systematisch logisch, diese Nachschusspflicht gemeinsam mit dem Wertsicherungsanspruch auf Basis des Rechnungszinssatzes (6,5% pa) im Beitragsrecht des § 4 zu regeln, der die (Beitrags-)Leistungen des Arbeitgebers festlegt, und nicht bei den Leistungsbestimmungen des § 10 der Betriebsvereinbarung. Diese Regelungstechnik entspricht übrigens auch der gängigen Praxis in der Formulierung von Pensionskassen-Betriebsvereinbarungen gem § 97 Abs 1 Z 18 a ArbVG.¹³⁾ Dieser systematisch sauberer Lösung dann aber weiter zu unterstellen, die Betriebsparteien hätten eine Valorisierung (auch) der Anwartschaften, und nicht nur der Pensionsleistungen festlegen wollen, vermengt in der Tat Leistungserbringung mit Beitragsaufbringung bzw Anwartschaftsphase und Leistungsphase in unsauberer Weise.¹⁴⁾

Ebenso gut hätte die Bestimmung des § 4 Abs 1 letzter Satz systematisch „schlampig“, aber vom sachlichen Konnex her richtig in § 10 lit d) der BV ergänzt werden können. Dass nur dieser sachliche Konnex intendiert war, folgt aber im Übrigen aus der eindeutigen Einschränkung „bei Anwendung des § 10 lit d)“ in § 4 Abs 1 letzter Satz der BV.

C. Unerwünschte Nebenwirkungen

Die Schlussfolgerungen des OGH bedeuten zunächst richtigerweise, dass die Nachschussverpflichtung im Hinblick auf die nominelle Wertsicherung der laufenden Pensionsleistungen zum Tragen kommt, wenn der Veranlagungserfolg hinter dem Rechnungszinssatz zurückbleibt.¹⁵⁾ Sie sollen aber gemäß dem OGH auch bewirken, dass sich diese Nachschussverpflichtung auf noch gar nicht fällige Pensionsleistungen, dh auch auf bloße Pensionsanwartschaften bezieht, was dem Wortlaut dieser Bestimmung wie dargestellt widerspricht. Richtig ist zwar grundsätzlich, dass die relevante Bestimmung des § 4 Abs 1 letzter Satz nicht danach unterscheidet, ob es sich bei der Valorisierung gem § 10 lit d) um die Valorisierung einer Leistung handelt, die ursprünglich aus einer beitragsfrei gestellten Anwartschaft¹⁶⁾ resultiert, oder aus einer Leistung, die niemals beitragsfrei gestellt wurde.¹⁷⁾ Jedenfalls aber nicht vom Wortlaut gedeckt ist die Forderung des OGH, dass die Nachschusspflicht auch dann Anwendung finden soll, wenn es sich um noch gar nicht fällige Leistungen – somit Anwartschaften – handelt, unabhängig davon, ob diese nun beitragsfrei gestellt wurden oder noch beitragspflichtig sind. Im Ergebnis bedeutet die Interpretation durch den OGH, dass die zugrunde liegende Betriebsvereinbarung sowohl in der Leistungsphase als auch in der Anwartschaftsphase zur Gänze leistungsorientiert gestaltet wäre. Erkennt man das, so drängt sich die Frage auf, wie dieses Auslegungsergebnis mit den unmissverständlichen und mehrmaligen Hinweisen in der Betriebsvereinbarung in Einklang

zu bringen ist, dass ein beitragsorientiertes, vom Veranlagungserfolg abhängiges System vorliegt.¹⁸⁾ Natürlich könnte man auch eine eigentlich „beitragsorientierte“ Zusage mit einer Zinsgarantie auf einen Rechnungszinssatz von 6,5% pa in der Anwartschaftsphase unterlegen. Das hätte aber weit reichende bilanzielle Folgen, die bei einer am „gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen“ orientierten Auslegung noch viel weniger den Schluss zulassen, auch der seine Pensionsverpflichtungen in zulässiger Weise auf die Pensionskasse auslagernde Arbeitgeber habe diese Lösung gewollt.

So hätte bspw eine Zusage mit der erwähnten Zinsgarantie von 6,5% pa aufgrund internationaler Bilanzierungsvorschriften zur Folge, dass diese Pensionskassenzusage in ihrer Gesamtheit (Anwartschafts- und Leistungsphase) als ein sog „*defined benefit plan*“ (leistungsorientierter Plan) zu qualifizieren wäre¹⁹⁾ und die Finanzierung der gegenständlichen direkten Pensionszusage des Arbeitgebers durch die Umstellung auf ein in diesem Fall leistungsorientiertes Pensionskassensystem eigentlich noch unkalkulierbarer und sogar teurer geworden wäre als bei der Fortsetzung der unternehmensinternen Finanzierung im Rahmen der bisherigen Direktzusage. Dies ua auch deshalb, da der zum damaligen Umstellungszeitpunkt relevante Zinssatz entsprechend den gesetzlichen und sonstigen regulatorischen Vorgaben für die bilanzielle Bewertung, wie in Österreich zu diesem Zeitpunkt (September 1997) allgemein üblich, „nur“ mit 6% pa angesetzt wurde und somit um 0,5%-Punkte unter dem vermeintlich garantierten Veranlagungszinssatz der ausgewählten Pensionskasse lag.²⁰⁾ Zieht man auch diese weiteren naheliegenden Erwägungen ins Kalkül, erscheint die Auslegung durch den OGH alles

12) Das heißt: zur Vermeidung einer Kürzung der nominellen Pensionsleistungen und nicht zur Erzielung einer Aufwertung („Valorisierung“) des nominellen Betrags um einen bestimmten Faktor (bspw Inflation); s FN 3.

13) Ein solcher „Blick über den Betriebsvereinbarungs-Rand“ ist als zutreffendes Auslegungskriterium durchaus angebracht (s OGH 10. 7. 1997, 8 ObA 190/97 t zum „Kollektivvertrags-Rand“).

14) So ein Einwand der Bekl.

15) Siehe in Pkt 3.2 seiner Begründung.

16) § 5 Abs 2 Z 1 BPG (beitragsfrei gestellte Anwartschaft).

17) Ob diese Konsequenz – soweit sie überhaupt von den Betriebsparteien intendiert war – dem Regelungskonzept des BPG zur Unverfallbarkeit von Pensionskassenansprüchen entspricht, wäre gesondert zu untersuchen.

18) Bspw in „§ 3 Anwartschaften: (...) Die Höhe der Anwartschaften ergibt sich aus der Höhe der Beiträge bzw des überwiesenen Deckungserfordernisses, dem Geschäftsplan der Pensionskasse und dem Veranlagungserfolg der für die Alterspension bestimmten Beitragsteile“.

19) So liegt zB gem *International Accounting Standard* Nr 19 (IAS 19), Paragraph 25 – 27, ein beitragsorientierter Pensionsplan (*defined contribution plan*) nur dann vor, wenn die rechtliche und faktische Verpflichtung des Arbeitgebers auf den vereinbarten Beitrag an einen „Fonds“ begrenzt (zB: laufende, vertraglich definierte Beitragsleistungen an eine Pensionskasse) sowie folglich das versicherungsmathematische Risiko und das Anlagerisiko vom Arbeitnehmer zu tragen sind. Demgegenüber liegt ein leistungsorientierter Plan (*defined benefit plan*) bspw dann vor, wenn eine bestimmte Mindestverzinsung der Beiträge entweder mittelbar über einen Leistungsplan oder unmittelbar garantiert wurde. Im Rahmen leistungsorientierter Pläne werden daher das versicherungsmathematische Risiko und das Anlagerisiko vom Arbeitgeber getragen.

20) Vgl nunmehr § 14 Abs 6 Z 6 EStG.

andere denn „vernünftig“ und „zweckentsprechend“, wenn darunter verstanden wird, dass diese Kriterien für beide Vertragsparteien gleichermaßen gelten sollen. Auch ein für beide Parteien gleichermaßen „gerechter Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen“ kann durch diese Auslegung sicher nicht erzielt werden. Der Text der Betriebsvereinbarung legt einen solcherart leistungsorientierten Regelungszweck auch nicht nahe. Dem „verständigen Leser“²¹⁾ der Betriebsvereinbarung erschließt sich ein anderer Wille des Normgebers.

D. Lösungsalternative

Die vom OGH angestrebte Lösung eines gewissermaßen „leistungsorientierten Beitragsprimats“ ist vom Wortlaut der Betriebsvereinbarung keinesfalls zwingend vorgegeben.²²⁾ Richtig hebt er auch selbst hervor, dass die zu beurteilenden Regelungen „(...) keineswegs so eindeutig [sind], dass nur eine Möglichkeit der Auslegung in Betracht käme“. Eine sachgerechte Auslegung, die den Grundsätzen der §§ 6, 7 ABGB müheelos standhält, bezieht § 4 Abs 1 letzter Satz – seinem Wortlaut durchaus entsprechend – nur auf Leistungsberechtigte. Diese Interpretation lässt sich auch sonst mit der Zielvorgabe in Einklang bringen, einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeizuführen: Die Leistungsberechtigten (nicht aber die Anwartschaftsberechtigten) müssen durch einen Veranlagungserfolg unter dem Rechnungszinssatz bei gleichzeitig mangelhafter Schwankungsrückstellung unmittelbar eine Kürzung der Pensionsleistung im entsprechenden Ausmaß der Unterschreitung des Rechnungszinssatzes hinnehmen. Das folgt aus der Funktion des Rechnungszinssatzes bei Festsetzung der Pensionsleistungen. Für die betroffene Personengruppe (Leistungsberechtigte) besteht auch ein erhöhtes Schutzbedürfnis, gilt doch generell, dass die Erwartung schutzwürdig ist, durch die „angesparte“ Betriebspension den Lebensstandard auch in der Pension halten zu können.²³⁾ Dieser Umstand trifft für Anwartschaftsberechtigte, unabhängig davon, ob es sich um unverfallbare Anwartschaften handelt oder nicht, keinesfalls

im selben Ausmaß zu. In dieser Personengruppe führt ein Veranlagungserfolg unter dem Rechnungszinssatz lediglich dazu, dass sich die Anwartschaft in diesem Jahr nicht in dem ursprünglich kalkulierten Ausmaß erhöht. Ob aus dieser Tatsache irgendwann in der Zukunft eine Reduktion der dann auszuzahlenden Leistung zum Tragen kommt, kann zu diesem Zeitpunkt noch gar nicht festgestellt werden, da mangelnde Veranlagungserfolge in einem Jahr durch wesentlich bessere Veranlagungserfolge in Folgejahren durchaus ausgeglichen werden könnten. Auch aus diesen Erwägungen ist anzunehmen, dass die Parteien der Betriebsvereinbarung hinsichtlich der Nachschussverpflichtung des Arbeitgebers, aus sachlich durchaus gerechtfertigten Motiven, tatsächlich auch zwischen „Leistungsberechtigten“ und „Anwartschaftsberechtigten“ unterscheiden wollten.

Dieses Auslegungsergebnis findet nicht nur im Wortlaut der Betriebsvereinbarung durchaus Deckung, sondern ist aus Erwägungen der Sachgerechtigkeit²⁴⁾ geradezu geboten.

21) OGH 22. 11. 2007, 8 Oba 70/07 p.

22) Soweit sie darin überhaupt Deckung findet.

23) Siehe bspw OGH 24. 6. 2004, 8 Oba 52/03 k mwN.

24) Siehe zu diesem zusätzlichen Auslegungskriterium OGH 10. 7. 1997, 8 Ob A 190/97 t (hins Kollektivverträge).

SCHLUSSSTRICH

Ist aus den Regelungen einer Pensionskassen-Betriebsvereinbarung erkennbar, dass die Betriebsparteien ein beitragsorientiertes Pensionskassensystem einführen wollten, dann verbietet eine sachgerechte Auslegung die Annahme, eine einzelne, spezifische Regelung in dieser Betriebsvereinbarung bewirke dennoch ein uneingeschränkt leistungsorientiertes Pensionskassensystem. Dies umso mehr, wenn schon der Wortlaut der Betriebsvereinbarung eine gegenteilige Interpretation nicht nur zulässt, sondern geradezu nahelegt.