

Gericht

OGH

Rechtssatznummer

RS0119398

Entscheidungsdatum

20.10.2004

Geschäftszahl

8ObA112/03h; 9ObA92/04a; 8ObA99/04y; 9ObA26/08a; 9ObA92/10k; 9ObA105/13a; 9ObA77/16p;
8ObA9/21p

Norm

BPG §3

Rechtssatz

Es sind grundsätzlich zwei Typen von Betriebspensionsleistungen zu unterscheiden. Bei der leistungsorientierten Betriebspension errechnet sich das erforderliche Deckungskapital (die Beiträge) aus der Höhe einer bestimmt festgelegten Betriebspension, während es bei der beitragsorientierten Betriebspensionszusage genau umgekehrt ist und sich die Höhe der Betriebspension aus den Beiträgen und den erzielten Beträgen, dem Deckungskapital, ergibt. Ausgehend von der allgemeinen Festlegung der Leistung ist also regelmäßig nur bei leistungsorientierten, nicht aber bei rein beitragsorientierten Zusagen eine "Deckungslücke" und eine Nachschusspflicht anzunehmen. Die Frage, ob ein leistungsorientiertes oder ein beitragsorientiertes Betriebspensionssystem gewählt wurde, ist durch Auslegung der Leistungszusage zu klären.

(Hier: Keine Zugrundelegung einer gegenüber den sonst verwendeten Sterbetafeln erhöhten Sterblichkeit bei Ermittlung des Deckungserfordernisses)

Entscheidungstexte

TE OGH 2004-10-20 8 ObA 112/03h

TE OGH 2004-12-15 9 ObA 92/04a

Vgl; Beisatz: Hier: Mit den geschlossenen Verträgen wurde wirksam eine beitragsorientierte Pensionsleistung vereinbart, mangels ausdrücklicher Abreden trifft das Unternehmen keine Nachschusspflicht. (T1)

Beisatz: Gegenantrag zum bereits zu 8 ObA 112/03h entschiedenen Antrag nach § 54 Abs 2 ASGG. (T2)

TE OGH 2005-05-04 8 ObA 99/04y

Beisatz: Anhaltspunkte dafür, bei Übertragungen nach § 48 PKG zumindest im Zweifel von einer Nachschusspflicht auszugehen, ergeben sich aus dem Gesetz nicht. Entscheidend für die Frage der Nachschusspflicht ist somit ausschließlich die Auslegung der Leistungszusage. (T3)

TE OGH 2009-06-29 9 ObA 26/08a

Vgl auch; Beisatz: Hier: Teilweise leistungsorientierte Pensionszusage. (T4)

Beisatz: Auch bei teilweise leistungsorientierten Pensionszusagen besteht keine Nachschusspflicht des Arbeitgebers für die Vergangenheit, sondern hat der Ausgleich insoweit durch Direktzahlung zu erfolgen. (T5)

TE OGH 2010-11-24 9 ObA 92/10k

Auch; Beis wie T3 nur: Entscheidend für die Frage der Nachschusspflicht ist somit ausschließlich die Auslegung der Leistungszusage. (T6)

TE OGH 2013-11-26 9 ObA 105/13a

Vgl; Beis wie T6

TE OGH 2016-09-29 9 ObA 77/16p

Auch

TE OGH 2022-03-30 8 ObA 9/21p

Vgl; Beisatz: Hier: Die Frage, in welchen Fällen den Arbeitgeber eine Nachschusspflicht trifft, ist durch Auslegung der Übertragungsvereinbarung (Leistungszusage) – hier der Pensionskassen-BV der Beklagten – zu beantworten. (T7)

European Case Law Identifier

ECLI:AT:OGH0002:2004:RS0119398