



II-6563 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen
des Nationalrates XVII. Gesetzgebungsperiode

Republik Österreich
 DER BUNDESKANZLER

A 1014 Wien, Ballhausplatz 2
 Tel. (0222) 66 15/0

Zl. 353.100/2-I/6/89

7. Februar 1989

3074/AB

An den
 Präsidenten des Nationalrates
 Mag. Leopold GRATZ

1989-02-08
 zu 3116 IJ

Parlament
 1017 W i e n

Die Abgeordneten zum Nationalrat Dr. Haider, Dkfm. Bauer haben am 13. Dezember 1988 unter der Nr. 3116/J an die Bundesregierung eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend Maßnahmen aufgrund der Entschließung des Nationalrates betreffend Gleichbehandlung von Pensionen (2) gerichtet, die folgenden Wortlaut hat:

- "1. Wann wurde das erwähnte Gutachten des Verfassungsdienstes vorgelegt und wie lautet es?
- 2. Welche sonstigen Maßnahmen wurden aufgrund der genannten Entschließung bisher ergriffen?"

Diese Anfrage beantworte ich namens der Bundesregierung wie folgt:

Zu Frage 1:

Die auf Grund der Entschließung des Nationalrates vom 10. Dezember 1987, E 31-NR/XVII. GP, verfaßte "Stellungnahme des Ver-

- 2 -

fassungsdienstes betreffend die Gleichbehandlung von Treuepensionen und Vertragspensionen im verstaatlichten Bereich" wurde mir am 10. Oktober 1988 vorgelegt. Sie wurde weiters dem Bundesminister für Gesundheit und öffentlicher Dienst und den betroffenen Bundesministerien für Justiz, für Arbeit und Soziales und für öffentliche Wirtschaft und Verkehr zur Kenntnis gebracht.

Die Stellungnahme des Verfassungsdienstes lege ich der Anfragebeantwortung bei.

Ich weise jedoch darauf hin, daß diese Stellungnahme später ergangene zivilgerichtliche Entscheidungen naturgemäß nicht reflektiert.

Zu Frage 2:

Bezüglich der Statutarpensionen hat der OGH mit Urteil vom 14. Dezember 1988 entschieden, daß deren Kürzung zu Recht erfolgte, da die entsprechenden Vereinbarungen mit Widerrufsvorbehalt geschlossen wurden.

Hinsichtlich der Vertragspensionen hat der OGH vom 11. Jänner 1989 festgestellt, daß dem Grundsatz der Vertragstreue folgend, diese Pensionen nicht der Kürzung unterliegen.

Den Umstand berücksichtigend, daß die Vertragspensionen eine andere rechtliche Qualität haben als die Statutarpensionen, wurden unabhängig vom Ergebnis des Gutachtens des Verfassungsdienstes in einigen Unternehmen des ÖIAG-Konzerns im Sinne einer sozialen Gleichbehandlung Maßnahmen in Angriff genommen, um auch von den Vertragspensionisten einen ausgewogenen Beitrag zur Sanierung des Konzerns zu erhalten:

- 3 -

So wurde im VA-Konzern (ehemalige VA und VEW) den Vertragspensionisten ein Vergleichsangebot unterbreitet, das eine Verminderung des Pensionsanspruches an das Unternehmen um 40 % beinhaltet. In mehreren Varianten wird die reduzierte Leistung als Einmalbetrag oder Teilabfindung verbunden mit laufenden Pensionsleistungen angeboten. Die Frist für die Regelung der Neuansprüche wurde auf Wunsch der Betroffenen auf Ende Februar erstreckt. Unbeschadet des OGH-Urteils werden unter dem Aspekt der Solidarität die Verhandlungen mit den Vertragspensionisten weitergeführt.

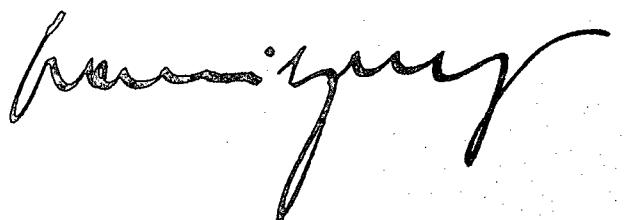
Eine Neuordnung aller Firmenpensionen ist derzeit auch bei der Elin in Einführung. Die Kürzung der Statutarpensionen erfolgt nach dem in der VEW durchgeführten Muster, wobei zur Vermeidung von sozialen Härten in Einzelfällen ein "Härtefonds" gegründet wird. Mit den Vertragspensionisten werden Verhandlungen über eine freiwillige Reduktion der Pensionsleistungen geführt.

Die Problematik der Ungleichbehandlung hat sich im Chemiekonzern insofern nicht gestellt, da alle Pensionszusagen auf gleicher vertraglicher Basis erfolgt sind. Um dem wirtschaftlichen Erfordernis Rechnung zu tragen, wurden mit den Firmenpensionsbeziehern befristete Kürzungen ausgehandelt. Unter dem Aspekt einer sozialen Ausgewogenheit wurden die einkommensschwächeren Pensionsbezieher von diesen Pensionskürzungen ausgenommen. Gleichzeitig erfolgte bei allen Mitarbeitern mit Anwartschaften eine Änderung des Rechtscharakters der Pensionszusage, wodurch die Gewährung der Firmenpensionen für alle Mitarbeiter auf freiwillige und jederzeitig widerrufbare Basis gestellt wurde.

Im übrigen werden derzeit die vorhandenen Pensionsverträge aktiver Mitarbeiter im Sinne des Vorgesagten neu formuliert und bewertet.

- 4 -

Um in Zukunft derartige Unsicherheiten in der betrieblichen Altersversorgung zu vermeiden, wird in der verstaatlichten Holding ÖIAG an einem Pensionskassenmodell gearbeitet, das in Hinkunft Leistungen aus der konzerninternen Altersversorgung unabhängig von der aktuellen wirtschaftlichen Situation einzelner Unternehmen gewährleisten soll.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Kunigund".

Beilage A

**Stellungnahme betreffend die Gleichbehandlung
von Treuepensionen und Vertragspensionen
im verstaatlichten Bereich**

Mit Entschließung des Nationalrates vom 10. Dezember 1987, E 31-NR, 17. GP, wurde die Bundesregierung ersucht, "das Problem der Gleichbehandlung von Treuepensionen im verstaatlichten Bereich einerseits und von Vertragspensionen andererseits von Experten des Sozialrechtes bzw. des Verfassungsrechtes überprüfen zu lassen, um daraus Schlußfolgerungen für eine sozial gerechte und dem Gleichheitsgrundsatz entsprechende Vorgangsweise in diesem Bereich ziehen zu können".

Im Hinblick auf diese Entschließung wurde der Verfassungsdienst beauftragt, anhand der vom Bundesministerium für öffentliche Wirtschaft und Verkehr zur Verfügung gestellten einschlägigen Unterlagen, gemeinsam mit den betroffenen Bundesministerien für Arbeit und Soziales und für Justiz eine solche Prüfung vorzunehmen, deren Ergebnis nunmehr vorliegt:

I. Vorbemerkung

Die Fragestellung des Nationalrates betrifft sowohl mögliche gesetzgeberische Tätigkeiten als auch mögliche Maßnahmen im Rahmen der Gestion der Unternehmensführung im betroffenen Bereich. Auch für den an zweiter Stelle genannten privatrechtlichen Aspekt wird im folgenden versucht, anhand der Lehre und der Judikatur zu einer möglichst objektiven Einschätzung der Rechtslage zu kommen. Es geht also nicht darum, einen möglichen prozessualen Standpunkt der Arbeitgeberseite zu formulieren. Weiters muß bereits vorweg auf die gebotene Vorsicht bei Beurteilung der privatrechtlichen

- 2 -

Aspekte hingewiesen werden, dies insbesondere deshalb, weil noch keinerlei einschlägige Judikatur vorhanden ist und derzeit beim Obersten Gerichtshof mehrere auf § 54 Abs. 2 ASGG gegründete Feststellungsverfahren anhängig sind, die dieses Thema behandeln.

II. Maßnahmen im privatrechtlichen bzw. arbeitsrechtlichen Bereich

Zunächst muß darauf hingewiesen werden, daß ein wesentlicher Grundsatz des österreichischen Zivilrechtes die Vertragsfreiheit ist, wonach es - auch - den Vertragsparteien von Arbeitsverträgen grundsätzlich freisteht, Verträge unterschiedlichen Inhalts - so auch im Hinblick auf Zusagen betreffend Pensionen bzw. Pensionsanwartschaften - abzuschließen. Eine essentielle Folge dieser Vertragsfreiheit besteht nun darin, daß Verträge - auch wenn sie für gleichgelagerte Lebenssachverhalte abgeschlossen werden - unterschiedlichen Inhalt und daher unterschiedliche Rechtsfolgen haben (können). Ausgehend davon können sowohl Treuepensionen als auch Vertragspensionen entweder widerruflich oder unwiderruflich vereinbart werden, ohne mit dem verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz (Art. 7 B-VG) in Widerspruch zu geraten. Die in diesem Bereich relevanten Fragen sind somit prinzipiell lediglich solche des Privatrechts bzw. Arbeitsrechts, wobei allgemeine vertragsrechtliche Auslegungsproblematiken und insbesondere arbeitsvertragsrechtliche und arbeitsverfassungsrechtliche Aspekte zu beachten sind. Verfassungsrechtliche Fragen werden in diesem Bereich allenfalls dort relevant, wo die sog. "mittelbare Drittirkung der Grundrechte" eine Rolle spielt, etwa bei einem nach Arbeitnehmergruppen unsachlich differenzierenden Widerruf einer Betriebsvereinbarung.

Die auf Grund der vorliegenden - die Pensionslage illustrierenden - Unterlagen möglichen Fallkonstellationen sollen im folgenden aufgezeigt werden:

- 3 -

1. Treuepensionen auf Grund von Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat (Betriebsausschuß, Zentralbetriebsrat), die in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist (§ 29 ArbVG). Gesetzliche Grundlage für den Abschluß von Betriebsvereinbarungen über betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen bildet § 97 Abs. 1 Z 18 ArbVG.

Eine solche Betriebsvereinbarung stellt eine fakultative Betriebsvereinbarung dar, ihr Abschluß kann nicht erzwungen werden. Der Betriebsvereinbarung kommt, soweit es sich um Regelungen des Inhalts der Einzelverträge handelt, Normwirkung zu, sie ist unmittelbar rechtsverbindlich (§ 31 Abs. 1 ArbVG). Einzelvereinbarungen, die von der Betriebsvereinbarung abweichen, sind soweit wirksam, als sie für den Arbeitnehmer günstiger sind als die Regelung der Betriebsvereinbarung (vgl. im übrigen § 31 Abs. 3 ArbVG).

Der persönliche Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung kann nur Arbeitnehmer im Sinne des § 36 ArbVG erfassen. Die Arbeitsverhältnisse leitender Angestellter sind daher nicht davon umfaßt.

Im einzelnen gilt folgendes:

a) Betriebliche Pensionsordnungen vor Inkrafttreten des ArbVG (1. Juli 1974)

Betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen wurden als zulässiger Regelungsgegenstand einer mit Normwirkung ausgestatteten Betriebsvereinbarung erstmals im ArbVG normiert. Betriebliche Pensionsordnungen konnten daher vor Inkrafttreten des ArbVG durch Betriebsvereinbarung grundsätzlich nicht rechtswirksam geregelt werden (vgl.

- 4 -

Runggaldier, Möglichkeiten und Grenzen der Verschlechterung betrieblicher Ruhegeldordnungen, in Runggaldier-Steindl (Hrsg.), Handbuch zur betrieblichen Altersversorgung, 1987, 162).

Diese - seinerzeitigen - Pensionsordnungen haben jedoch, soweit sie als Vertragsanbot des Arbeitgebers anzusehen sind, das vom Arbeitnehmer konkludent angenommen wurde, im Rahmen allgemeiner zivilrechtlicher Grundsätze Eingang in den Einzelarbeitsvertrag gefunden. Als Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages könnten sie von einer ungünstigeren späteren Betriebsvereinbarung jedenfalls nicht verdrängt werden. Was dagegen das rechtliche Schicksal von ungünstigeren Einzelvertragsabreden, die von einer späteren Betriebsvereinbarung verdrängt wurden, nach Erlöschen dieser Betriebsvereinbarung anlangt, so wird von Holzer, Strukturfragen des Betriebsvereinbarungsrechts (1982), 131, die Auffassung vertreten, daß - zumindest bei Betriebsvereinbarungen ohne Nachwirkung (z.B. bei befristeten Regelungen) - ein Wiederaufleben in Betracht käme.

b) Betriebsvereinbarungen für ausgeschiedene Arbeitnehmer

Die Frage, ob Betriebsvereinbarungen auch für ausgeschiedene Arbeitnehmer abgeschlossen werden können, wird in der Lehre unterschiedlich beantwortet.

Die Auffassung, Betriebsvereinbarungen könnten nur die Rechtsverhältnisse der aktiven Arbeitnehmer regeln, stützt sich zum einen auf das Argument, daß hinsichtlich der Betriebsvereinbarungen eine Parallelbestimmung zu § 2 Abs. 2 Z 3 ArbVG - worin dem Kollektivvertrag Regelungsmacht bezüglich der ausgeschiedenen Arbeitnehmer eingeräumt wird - fehle, zum anderen darauf, daß dem Betriebsrat keine demokratisch legitimierte Befugnis zur Vertretung der ausgeschiedenen Arbeitnehmer zukomme (Strasser in

- 5 -

ArbVG-Handkommentar, 573; Grillberger, Drittbegünstigte bei Pensionsvereinbarungen, DRDA 1977, 13; Holzex, Strukturfragen, 52). Folgt man dieser Auffassung, so können die Rechtsansprüche der Pensionisten nicht durch eine spätere Betriebsvereinbarung verkürzt werden. Ein Eingriff ist nur dann möglich, wenn bereits in der ursprünglichen anspruchsbegründenden Betriebsvereinbarung eine Widerrufsmöglichkeit des (ehemaligen) Arbeitgebers gegenüber dem einzelnen Anspruchsberechtigten vorgesehen ist (Runggaldier, in: Runggaldier-Steindl, Handbuch 184 ff).

Demgegenüber wird aber von einzelnen Vertretern der Lehre die Meinung vertreten, daß die Vertretungsbefugnis des Betriebsrates auch eine Nachwirkung hinsichtlich der ausgeschiedenen Arbeitnehmer entfalte, sodaß auch für diese eine Betriebsvereinbarung mit zwingender Wirkung geschlossen werden könne (Cerny, Arbeitsverfassungsgesetz⁸, 1987, 395 f; a.A. noch in: Entgeltregelungen in Betriebsvereinbarungen, FS Strasser, 1983, 504 f; Tomandl, Arbeitsrecht I, 164). Auch die Pensionsansprüche verschlechternde Betriebsvereinbarungen wären nach dieser Meinung daher zulässig.

c) Beendigungsmöglichkeiten

Die Parteien der Betriebsvereinbarung können diese mit einer autonomen Beendigungsregelung versehen, wie Kündigung, Befristung, auflösende Bedingung (wie z.B. Betriebsvereinbarung der Vereinigten Metallwerke Ranshofen-Berndorf AG vom 9. Jänner 1984) oder die Betriebsvereinbarung einvernehmlich auflösen.

Soweit eine fakultative Betriebsvereinbarung keine besonderen Beendigungsvorschriften enthält, kommt subsidiär die Kündigungsmöglichkeit des § 32 Abs. 1 ArbVG in Frage.

- 6 -

Nach allgemeinen vertragsrechtlichen Grundsätzen kann eine Betriebsvereinbarung überdies durch einseitige fristlose Beendigung aus wichtigem Grund beendet werden (Strasser in ArbVG-Handkommentar, 186; Holzer, Strukturfragen 27).

Wegen Wegfalls der Rechtsgrundlage erlischt eine Betriebsvereinbarung überdies mit dem Untergang des Betriebes. Ein bloßer Betriebsinhaberwechsel berührt den Bestand der Betriebsvereinbarung hingegen nicht (§ 31 Abs. 4 ArbVG).

Kraft ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung (§ 32 Abs. 3 ArbVG) wirkt eine gekündigte Betriebsvereinbarung für jene Arbeitsverhältnisse, die unmittelbar vor dem Erlöschen der Betriebsvereinbarung durch diese erfaßt waren, weiter. Diese Nachwirkung wird erst durch Abschluß einer neuen Betriebsvereinbarung oder neuer Einzelvereinbarungen mit den betroffenen Arbeitnehmern beendet.

d) Widerrufsvorbehalt

Die zur Verfügung gestellten Betriebsvereinbarungen enthalten - mit wenigen Ausnahmen (z.B. Betriebsvereinbarung für die Angestellten der ÖIAG vom 20. November 1979) - Bestimmungen über die Kürzung bzw. Einstellung der Pensionsleistungen bei entsprechender Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Diese Widerrufsklauseln sind dahin zu verstehen, daß sie dem Unternehmen ein einseitiges Gestaltungsrecht hinsichtlich der Gesamtzusage bzw. der Anwartschaften und auch der bereits entstandenen Pensionsansprüche gewähren.

Auch bei Ausübung des Widerrufsrechts, das in den Betriebsvereinbarungen selbst mehr oder weniger genau determinierten Tatbestandsvoraussetzungen unterworfen ist, hat aber der Arbeitgeber jene Schranken zu beachten, die er bei Ausübung des in einer individualrechtlichen

- 7 -

Pensionszusage vorgesehenen Widerrufsrechts zu beachten hätte, das sind insbesondere die Gute-Sitte-Klausel nach § 879 ABGB sowie der aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers abzuleitende Verhältnismäßigkeitsgrundsatz (Runggaldier, in: Runggaldier-Steindl, Handbuch 181).

e) Bereits vorliegende Rechtsgutachten

Mit der Frage von Pensionsregelungen auf Grund von Betriebsvereinbarungen befassen sich zwei Rechtsgutachten von Stkassex:

Das Gutachten vom 18. Juli 1978 ("Widerruflichkeit und Unwiderruflichkeit von betrieblichen Pensionszusagen") kommt für mit Widerrufsvorbehalt ausgestattete Betriebsvereinbarungen zu dem Schluß, daß die Ausübung des Widerrufsrechts neben den Einschränkungen durch die im Vorbehaltstatbestand festgelegten Voraussetzungen auch allgemeinen Schranken unterworfen sei. Diese Schranken lägen zum einen in der Gute-Sitte-Klausel des § 879 ABGB, zum anderen in den allgemein zur Kündigung von Dauerschuldverhältnissen entwickelten Grundsätzen, wonach diese weder zum Nachteil des Gekündigten, noch zur Unzeit erfolgen dürften.

Zur Widerruflichkeit von Betriebsvereinbarungen ohne Widerrufsvorbehalt wird die Auffassung vertreten, daß grundsätzlich die Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage sinngemäß Anwendung finde und zur Möglichkeit der einseitigen fristlosen Beendigung aus wichtigem Grund führe. Auch eine Anpassung der Betriebsvereinbarung sei demnach möglich. Daß der normative Teil einer Betriebsvereinbarung wie ein Gesetz auszulegen sei, stehe dieser Auffassung nicht entgegen.

Die Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage ist im österreichischen Zivilrecht, insbesondere aber im

- 8 -

Arbeitsrecht, freilich keineswegs so unbestritten wie dies nach den Ausführungen Stxasseks (Gutachten vom 18.7.1978, 45f) angenommen werden könnte. Diese Lehre basiert im wesentlichen auf den Überlegungen Riskos (in Klang-Kommentar II/2, 348ff), wonach die typischen (Vertrags)Voraussetzungen in § 901 ABGB nicht geregelt seien und daher eine Gesetzeslücke vorliege, die mit Hilfe der Rechtsanalogie zu schließen sei. Anhand einiger Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (z.B. §§ 936, 1052 und 1170a und 947 ABGB) sei der allgemeine Rechtssatz ableitbar, daß eine Partei an das Geschäft nicht gebunden sei oder dessen Anpassung begehren könne, wenn eine Voraussetzung nicht zutreffe, die stets einem Geschäft von der Art des geschlossenen zugrundegelegt wird. Diese typischen (Vertrags)Voraussetzungen dürften sich aber nicht auf Tatsachen der eigenen Sphäre beziehen und der Wegfall müsse unvorhersehbar gewesen sein (vgl. auch Koziol-Welser, Grundriß des bürgerlichen Rechts I⁵, 113f).

Rummel (JBl. 1981, 1ff) hat auf zahlreiche Probleme und Schwierigkeiten hingewiesen, die sich aus dieser Lehre ergeben. Er kommt – wie auch Koziol-Welser (aaO) – schließlich zu dem Ergebnis, daß vor Vertragsauflösung durch Wegfall der Geschäftsgrundlage alle (anderen) Mittel der Vertrags- und Gesetzesauslegung auszuschöpfen seien. Die Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage sei kein probater Behelf für die Vertragsauslegung, insbesondere aber nicht für jene Verträge, für die das Gesetz selbst besondere Leitprinzipien vorsehe. Dies gelte insbesondere für Arbeitsverträge und alle damit verbundenen Arbeitsbedingungen, die vom Schutzprinzip beherrscht seien und dem Arbeitgeber zur Fürsorge, einschließlich Existenzsicherung und Schutz der Persönlichkeit, verpflichteten.

Auch Runggaldier (in: Runggaldier-Steindl, Handbuch 157ff) hält die Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage nicht für

- 9 -

geeignet, bei einer wirtschaftlichen Verschlechterung der Unternehmenssituation eine (einseitige) Änderung von Pensionszusagen ohne Widerrufsvorbehalt zu rechtfertigen. Der von Tomandl (Geänderte Verhältnisse - dargestellt am Beispiel der Betriebspensionen, ZAS 1988, lff) gewählte andere Ansatzpunkt wird aus der Sicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales nicht geteilt.

Rebhahn hat sich in seinem Gutachten "Zur dauernden oder vorübergehenden Herabsetzung von Vertragspensionen und diesbezüglichen Anwartschaften bei der VOEST-Alpine AG" ausführlich und kritisch mit den Meinungsstand zur Lehre von der Geschäftsgrundlage auseinandergesetzt und kommt letztlich zu dem Schluß, daß daraus keine generelle Befugnis zum einseitigen Eingriff bzw. zur Änderung eines unwiderruflich zugesagten Rechtes abgeleitet werden könne. Seiner Meinung nach sei eine einseitige Änderung von Pensionszusagen ohne Widerrufsvorbehalt - egal ob auf einzelvertraglicher Basis oder auf Basis von Betriebsvereinbarungen - unter Berufung auf dieses Rechtsinstitut nicht zulässig; diese Auffassung wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales als mit dem vom Gesetzgeber vorgegebenen Schutzprinzip als vereinbar angesehen.

Das Gutachten von Strasser vom 13. Jänner 1986 ("Zur Auslegung eines Widerrufsvorbehaltes in einem Pensionsstatut") behandelt die Auslegung des Widerrufsvorbehaltes im Pensionsstatut der VOEST-ALPINE AG vom Dezember 1984, wobei im besonderen folgende Schlußfolgerungen hervorzuheben sind:

- Der Widerrufs- bzw. Änderungsvorbehalt in der Betriebsvereinbarung gewährt dem Arbeitgeber ein Gestaltungsrecht gegenüber dem einzelnen Anspruchsberechtigten.

- 10 -

- Der Vorbehalt wirkt gegenüber allen Arbeitnehmern, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Betriebsvereinbarung von dieser erfaßt waren, dh. auch gegenüber mittlerweile aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmern, diese nehmen den Vorbehalt gleichsam in ihr Pensionsverhältnis mit.
- Da die Betriebsvereinbarung keine autonome Beendigungsregelung enthält - der Widerrufsvorbehalt ist nicht als Bestimmung über die Geltungsdauer der Betriebsvereinbarung zu verstehen -, kann der Arbeitgeber auch von der Kündigungsmöglichkeit des § 32 Abs. 1 ArbVG Gebrauch machen. Damit ist jedoch bis zum Abschluß neuer Einzelvereinbarungen oder einer neuen Betriebsvereinbarung zugleich die Nachwirkung der gekündigten Betriebsvereinbarung (§ 32 Abs. 3 ArbVG) für die vor dem Außerkrafttreten der Betriebsvereinbarung von dieser erfaßten Arbeitnehmer verbunden.
- Eine neue Betriebsvereinbarung kann jedoch wirksam nur für (aktive) Arbeitnehmer abgeschlossen werden. Nichtarbeitnehmer - wie Pensionisten - können von einer Betriebsvereinbarung nicht erfaßt werden.

f) Ergebnis

Zusammenfassend ist hinsichtlich der Kürzung oder Einstellung von Treuepensionen in zum ÖIAG-Konzern gehörigen Unternehmungen festzustellen, daß die in den Betriebsvereinbarungen normierten Widerrufsvorbehalte dem Arbeitgeber die Möglichkeit einer einseitigen Leistungskürzung bieten. Dabei hat dieser aber neben den in der Betriebsvereinbarung selbst normierten Voraussetzungen die allgemeinen Rechtsgrundsätze der Gute-Sitte-Klausel, des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes und des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu beachten. Fehlt ein ausdrücklicher Widerrufsvorbehalt, so wird in der Lehre

- 11 -

dennnoch verschiedentlich die Möglichkeit eines Widerrufes angenommen, wenn die Geschäftsgeschäftsgrundlage wegfällt, etwa infolge Änderung der wirtschaftlichen Lage. Daneben besteht noch die Möglichkeit einer Kündigung der Betriebsvereinbarung nach § 32 ArbVG.

2. Vertragspensionen

- a) Aus den vorliegenden Vertragsunterlagen können hinsichtlich der Widerrufbarkeit einzelvertraglicher Pensionszusagen drei Fallkonstellationen abgeleitet werden:
 - aa) Verträge, die einen ausdrücklichen Widerrufsvorbehalt im Vertragstext selbst (Chemie Linz, Vertragsmuster vor 1973 bzw. vom 1.3.1982 jeweils Pkt. 9) oder durch Einbindung des für alle Arbeitnehmer geltenden Pensionsstatuts in den Einzelvertrag (vgl. ÖMV-Vertragsmuster Seite 4, letzter Absatz) enthalten;
 - bb) Verträge, die keinerlei Aussagen über eine Widerruflichkeit enthalten;
 - cc) Verträge, in denen der Widerrufsvorbehalt ausdrücklich ausgeschlossen ist (Simmering Graz Pauker-Vertragsmuster Pkt. 1 lit.a und VEW-Vertragsmuster Pkt. V).
- b) Soweit Verträge einen ausdrücklichen Widerrufsvorbehalt enthalten, ist die Frage, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Ausmaß ein Widerruf ausgeübt werden darf, ausschließlich aus dem Vertrag selbst zu beurteilen.
- c) Fälle, in denen im Vertrag keine ausdrückliche Regelung hinsichtlich eines Widerrufsvorbehaltes getroffen wurde, sind unter den von der Literatur herangezogenen Gesichtspunkten der Risikoverteilung bzw. des Wegfalls der Geschäftsgeschäftsgrundlage zu beurteilen. In diesem Zusammenhang wurde von der arbeitsrechtlichen Literatur unter Bezug auf

- 12 -

die Lehre vom Weafall der Geschäftsgrundlage bzw. unter Zuhilfenahme ergänzender Vertragsauslegung - zum Teil - die Meinung vertreten, daß bei wirtschaftlicher Notlage des Unternehmens Vertragspensionen einseitig gekürzt bzw. angepaßt werden können (Stassek, Widerruflichkeit und Unwiderruflichkeit von betrieblichen Pensionszusagen, 43ff, und Tomandl, Geänderte Verhältnisse - dargestellt am Beispiel der Betriebspensionen, ZAS 1988, 1ff). Demgegenüber lehnt Rebhahn (in einem Gutachten "Zur dauernden oder vorübergehenden Herabsetzung von Vertragspensionen und diesbezüglichen Anwartschaften bei der VOEST-Alpine AG") - der Pensionsverträge ohne Widerrufsvorbehalt in aller Regel auch nicht als sittenwidrig bezeichnet - unter Hinweis auf den allgemeinen zivilrechtlichen Grundsatz, daß ein Schuldner im allgemeinen seine Verbindlichkeit nicht unter Berufung auf seine wirtschaftliche Notlage einseitig herabsetzen könne, eine Widerrufsmöglichkeit ohne Widerrufsvorbehalt ab. Im Spezialfall der VOEST-Pensionen vertritt aber auch Rebhahn die Meinung, daß wegen der dort vorliegenden Sondersituation ("Zuschußbedürftigkeit") eine Kürzung der Vertragspensionen unter Berufung auf Sittenwidrigkeit bzw. unter Zuhilfenahme ergänzender Vertragsauslegung möglich sei.

- d) Tomandl kommt auf Grund der von ihm entwickelten Risikoabgrenzungstheorie zu der Ansicht, es sei möglich, auch unwiderruflich gewährte Pensionen bzw. Pensionszusagen anzupassen, d.h. zu verschlechtern, wenn der Arbeitsvertrag entweder befristet abgeschlossen oder unkündbar ist, oder wenn der Arbeitsvertrag schon beendet ist und nur mehr der Pensionsvertrag in Vollzug steht. Zu dieser Lehrmeinung stellt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales allerdings fest, daß ihre konsequente Anwendung bedeuten würde, daß nicht bloß auf Grund der außerordentlichen Situation der VOEST bzw. bei einzelnen zum ÖIAG-Konzern gehörigen Unternehmungen, sondern ganz allgemein in allen Betrieben der Arbeitgeber bei wirtschaftlichen

- 13 -

Schwierigkeiten von unwiderruflich gemachten Zusagen einseitig abrücken könnte. Die Schwierigkeiten einzelner zum ÖIAG-Konzern gehörigen Unternehmungen ebenso wie auf Gerechtigkeitsüberlegungen (Gleichheitsgrundsatz) gegründete Erwägungen, auch unwiderruflich vereinbarte Pensionszusagen so zu behandeln wie widerrufliche, sollten nicht dazu führen, den im Rahmen der privatrechtlichen Gestaltungsfreiheit möglichen Unterschied zwischen widerruflich und unwiderruflich vereinbarten Pensionszusagen ganz allgemein in Frage zu stellen und bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten schlechthin dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu geben, sich auch von ausdrücklich und unwiderruflich gemachten Zusagen zu befreien.

Abgesehen von diesen allgemeinen Vorbehalten gegen die von Tomandl vertretene Auffassung zeigt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auch im einzelnen rechtsdogmatische Unausgewogenheiten auf. Tomandl stützt sich unter anderem auf die Rechtsprechung in der Bundesrepublik Deutschland, die aber von einer anderen Sicht der Pensionszahlungen ausgeht. In Österreich ist der Entgeltcharakter der Pensionsleistungen unbestritten, in der Bundesrepublik Deutschland hingegen wird der Fürsorge- und Unterhaltscharakter dieser Leistungen wesentlich stärker in den Vordergrund gestellt. Darauf und auf andere Unterschiede hat auch Rebhahn (S. 26ff des Gutachtens) hingewiesen.

e) Ergebnis

Es kann zunächst festgehalten werden, daß die Rechtslage eindeutig ist, soferne Pensionen bzw. Pensionszusagen auf Grund eines im Vertrag ausdrücklich vereinbarten Widerrufsvorbehalts gewährt wurden. In diesem Fall ist die jederzeitige Widerrufbarkeit mit dem für Dauerschuldverhältnisse entwickelten Grenzen (vgl. oben) möglich.

- 14 -

Für die anderen Konstellationen sind die in der Literatur vertretenen Meinungen geteilt (vgl. Rebhahn, S. 13 des Gutachtens).

Im Hinblick auf unwiderruflich gewährte Pensionszusagen sowie auf unter ausdrücklichem Ausschluß der Widerrufbarkeit abgeschlossene vertragliche Pensionen bzw. Pensionszusagen wird sowohl der Standpunkt vertreten, daß auch deren Kürzung bzw. Anpassung ganz allgemein unter bestimmten Bedingungen zulässig ist (Tomandl), als auch die Auffassung, daß abgesehen von der, einen nicht verallgemeinerungsfähigen Sondertatbestand bildenden "Zuschußbedürftigkeit" zum ÖIAG-Konzern gehöriger Unternehmungen der einseitige Widerruf bzw. eine Kürzung unwiderruflich gewährter Pensionen nicht zulässig ist (Rebhahn).

Nach Ansicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales könnten derartige einseitige Maßnahmen allenfalls nur für solche Unternehmen in Frage kommen, die insolvent sind, aber aus volkswirtschaftlichen Gründen vom Staat unter Zurverfügungstellung von öffentlichen Mitteln "am Leben erhalten" werden.

Dazu wird vom Bundesministerium für öffentliche Wirtschaft und Verkehr folgendes mitgeteilt:

In den Jahren ab 1981 mußten den Unternehmungen des ÖIAG-Konzerns (insbesondere VOEST-Alpine und VEW) zur Sicherung der Existenz sowie zur Durchführung strukturverbessernder Investitionen Mittel in Höhe von rd. 52,8 Mrd. S zugeführt werden. Die Ausgaben von Zinsen und Tilgungen für diese Finanzierungen werden vom Bund unter den Voraussetzungen der einzelnen Finanzierungsgesetze refundiert. Darüberhinaus hat der Bund für diese Finanzierungen die Haftung übernommen. Ohne diese Zuführungen seitens des letztlichen Eigentümers Bund wären Insolvenzen nicht abzuwenden gewesen.

- 15 -

Der Vollständigkeit halber ist schließlich im gegebenen Zusammenhang auf ein bereits ergangenes Urteil des Landesgerichtes Klagenfurt vom 1. Juni 1988, 31 Cda 94/88 hinzuweisen, in dem es um die Rechtmäßigkeit einer 30%igen Kürzung einer vertraglich vereinbarten Firmenpension geht. Im gegebenen Fall der Bleiberger Bergwerks Union AG ist in dem einen Bestandteil des Dienstvertrages bildenden Pensionsstatut vorgesehen, daß die Kürzung von Pensionsleistungen nur Hand in Hand mit Kürzungen von Bezügen aktiv dienender Angestellter zulässig ist. Das Gericht erachtet eine nur bei den Pensionisten vorgenommene Kürzung als ungerechtfertigt.

III. Maßnahmen des Bundesgesetzgebers

Soll durch bundesgesetzliche Regelung (die Kompetenz des Bundesgesetzgebers nach Art. 10 Abs. 1 Z 6 und 11 B-VG steht außer Frage) eine Gleichbehandlung (im Sinne der Entschließung des Nationalrates) aller Arbeitnehmer im angesprochenen Pensionsbereich, seien ihre Ansprüche durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag begründet, erreicht werden, so kann dies nur über (gesetzliche) Eingriffe in bestehende, im Rahmen des Privatrechtes vertraglich vereinbarte Pensionen bzw. Pensionsanwartschaften erreicht werden. Erwägungen über die Zulässigkeit einer bundesgesetzlichen Maßnahme sind deshalb relevant, weil man den legislatorischen Weg auch alternativ zur privatrechtlichen Rechtsgestaltung gehen könnte, weil die Arbeits- und Sozialgerichte dem oben - auf der Basis des Gutachtens von Rebhahn - entwickelten Gedankengang keineswegs folgen müssen und weil im übrigen auch im Einzelfall bei jedem Unternehmen des ÖIAG-Konzerns zu prüfen wäre, ob der Sachverhalt der Abwendung der Insolvenz durch den Zufluß von Steuermitteln gegeben ist. Bei solchen Eingriffen in - wie noch näher ausgeführt wird - grundrechtlich geschützte Positionen müssen nach der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes folgende Schranken beachtet werden:

1. Gleichheitssatz (allgemein)

Nach der ständigen Judikatur des Verfassungsgerichtshofes ist auch der (einfache) Gesetzgeber an die durch den Gleichheitssatz aufgestellten Schranken gebunden, wonach kurz gesagt Gleiches gleich und Ungleiches ungleich zu behandeln ist. Bisher hat der Verfassungsgerichtshof den Gleichheitssatz so verstanden, daß er eine Ungleichbehandlung von (wesentlich) Ungleicherem nur dann verlangt hat, wenn besondere Gründe vorliegen (z.B. VfSlg. 3334/1958, 3769/1960, 5397/1966, 5890/1969, 6410/1971); nur bei dieser Sicht läßt der Gleichheitsgrundsatz dem einfachen Gesetzgeber einen rechtspolitischen Gestaltungsspielraum offen, wobei der Verfassungsgerichtshof nicht geprüft hat, ob mit der gesetzlichen Regelung die sachgerechteste Lösung getroffen wurde, sondern nur, daß die durch den Gleichheitssatz gesetzten Grenzen unter den gegebenen Umständen nicht überschritten wurden (VfSlg. 9645/1983 und G 19/86 u.a. vom 10. März 1987).

In diesem - allgemeinen - Zusammenhang ist zu beachten, daß eine gesetzliche Regelung, durch die die Möglichkeit eines nachträglichen Eingriffes in Pensionsansprüche bloß gegenüber Unternehmen, die im öffentlichen Eigentum stehen, auch wegen der damit erfolgenden subjektiven Benachteiligung von Arbeitnehmern in zum ÖIAG-Konzern gehörigen Unternehmungen gegenüber Arbeitnehmern privater Unternehmen gleichheitsrechtliche Fragen aufwirft: So wäre sachlich zu rechtfertigen, daß Bedienstete zum ÖIAG-Konzern gehörigen Unternehmungen schlechtergestellt werden als Bedienstete privater Unternehmen.

2. Gleichheitssatz (wohlerworbene Rechte)

An seiner bisher vertretenen Auffassung, daß es dem einfachen Gesetzgeber von Verfassungs wegen nicht verwehrt sei, in "wohlerworbene Rechte" einzugreifen, hat der Verfassungsgerichtshof im Grundsatz auch in seiner jüngsten

- 17 -

Judikatur festgehalten, wenngleich er den rechtspolitischen Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers nunmehr wesentlich eingeschränkt sieht:

- a) Mit Erkenntnis vom 10. März 1987, G 19/86 u.a., hat der Verfassungsgerichtshof die mit einer Verkürzung der Wirksamkeitsdauer einer Übergangsbestimmung zum ASVG verbundenen Eingriffe in pensionsversicherungsrechtliche Rechtsverhältnisse für verfassungsgemäß gehalten. Obwohl durch die Gesetzesänderung bestimmte Erwartungshaltungen und ein begründetes Vertrauen enttäuscht wurden, sei der Eingriff in wohlerworbene Rechte sachlich gerechtfertigt gewesen.
- b) Mit Erkenntnis vom 18. März 1987, G 255/86 u.a., hat der Verfassungsgerichtshof in bezug auf das Statut der Landeshauptstadt Graz, mit dem beim Zusammentreffen mehrerer Pensionen Kürzungen vorgesehen waren, für verfassungswidrig gehalten, obwohl der Beweggrund des Gesetzgebers gewesen sei, eine Gleichbehandlung zu erzielen. Der Verfassungsgerichtshof hielt zu den wohlerworbenen Rechten fest, daß ein Eingriff in diese nicht grundsätzlich unzulässig sei, die Verfolgung rechtspolitischer Zielsetzungen es aber noch nicht rechtfertige, wohlerworbene Rechte "jedweder Art in jedweder Intensität" einzuschränken. Ein solcher Eingriff müsse daher - wohl im Hinblick auf Art und Umfang des eingeschränkten Rechtes - sachlich gerechtfertigt sein. Im konkreten Fall hielt er die undifferenzierende Gleichbehandlung verschiedener Berechtigter für unzulässig: Bei Schwerwiegenden Unterschieden im Tatsachenbereich widerspreche eine schematische Gleichbehandlung der Betroffenen dem Gleichheitssatz. Einen solchen wesentlichen Unterschied im Tatsachenbereich hielt der Verfassungsgerichtshof bei der Gegenüberstellung von Amtsträgern mit langjährigem Vertrauen auf einen am Arbeitseinkommen orientierten Ruhebezug, der dann plötzlich einem strengen Kürzungssystem unterworfen

- 18 -

werde, und solchen Amtsträgern, die sich auf die Kürzung einstellen könnten, für gegeben.

- c) Mit Erkenntnis vom 16. März 1988, G 184-194/87 u.a., betreffend das Pensionsgesetz, hat der Verfassungsgerichtshof eine durch Ruhensbestimmungen in die Pensionsansprüche von Beamten eingreifende Regelung für gleichheitswidrig erachtet, da er den Eingriff in wohlerworbene Rechte für sachlich nicht begründet hielt. Im einzelnen heißt es:

"Der Gerichtshof stimmt der Bundesregierung darin zu, daß das Ziel der Entlastung des Bundeshaushaltes oder der Schaffung von Arbeitsplätzen an sich geeignet sein kann. Eingriffe in bestehende Rechtspositionen sachlich zu rechtfertigen. Zielsetzungen dieser Art können aber nicht die Minderung wohlerworbener Rechte jedweder Art in jedweder Intensität sachlich begründen ... Erfordern Maßnahmen zur Entlastung des Bundeshaushaltes oder solche der Arbeitsmarktpolitik Kürzungen, so verlangt das Gebot der Sachlichkeit, daß ein im Interesse der Gesamtheit oder aus Gründen der Solidarität gegenüber Arbeitsuchenden zu erbringendes Opfer nicht punktuell gezielt eine relativ kleine Gruppe treffen darf, sondern entsprechend breit gestreut werden muß. Eine solche Kürzung kann nach sozialen Gesichtspunkten differenzieren und darf nicht tendenziell wirtschaftlich Schwächeren stärker treffen."

Bei der Kürzung von Pensionen (entweder in Form der direkten Reduzierung ihrer Höhe oder in Form von Ruhensbestimmungen) fällt besonders ins Gewicht, daß die in Betracht kommenden Personen schon während ihrer aktiven Berufstätigkeit den Standard ihrer Lebensführung auf den Bezug einer später anfallenden Pension (eines Ruhegenusses) einrichten.

... Sie vertrauten darauf, daß diese Erwartungen nicht durch plötzliche, ihre Lebensführung direkt treffende Maßnahmen des Gesetzgebers beeinträchtigt werden. Eine Mißachtung dieses Vertrauens wiegt bei Pensionisten besonders schwer, weil sie sich nachträglich meist nicht mehr auf geänderte Umstände einstellen können, wenn ihre Erwartungen infolge einer Änderung der Gesetzeslage nicht erfüllt werden. Ein punktuell von Pensionisten geforderter Akt der Solidarität gegenüber Arbeitsuchenden wird daher in der Regel unter dem Gesichtspunkt des Gleichheitssatzes nicht zu rechtfertigen sein."

- 19 -

3. Eigentumsschutz

Nach der ständigen Judikatur des Verfassungsgerichtshofes sind vom Eigentumsbegriff im Sinne des Art. 5 StGG 1867 und des Art. 1 des ersten Zusatzprotokolls zur EMRK jedes vermögenswerte Privatrecht, nicht aber Ansprüche mit öffentlich-rechtlicher Grundlage, umfaßt. Voraussetzung für den grundrechtlichen Eigentumsschutz ist daher die Qualifikation der Pensionsansprüche bzw. Pensionsanwartschaften als vermögenswerte Privatrechte. Nach den vorliegenden Fallkonstellationen wäre zunächst zwischen Pensionen bzw. Pensionsanwartschaften auf Grund von Betriebsvereinbarungen und auf Grund von Verträgen zu differenzieren. Daß vertraglich eingeräumte Pensionen bzw. Anwartschaften vermögenswerte Privatrechte sind, steht außer Zweifel. Für die auf Betriebsvereinbarungen beruhenden Pensionen bzw. Anwartschaften werden von der Lehre divergente Standpunkte vertreten, wobei jedoch als herrschend die Auffassung angesehen werden kann, wonach solche Ansprüche als vermögenswerte Privatrechte einzustufen sind (vgl. Griller, Grundrechtsschutz für Betriebspensionen, in Runggaldier-Steindl, Handbuch 118; zum Aspekt, daß Ansprüche dieser Art auch den Schutz des Art. 6 EMRK genießen, vergleiche auch die Urteile des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte vom 29. Mai 1986 in den Fällen Deumeland gegen Bundesrepublik Deutschland und Feldbrugge gegen die Niederlande).

Die privatrechtliche Natur der Ansprüche bedeutet, daß diese den vollen Eigentumsschutz des Art. 5 StGG sowie des Art. 1 des ersten Zusatzprotokolles zur EMRK genießen, weshalb jeder Eingriff - sei es als Enteignung oder als Eigentumsbeschränkung - zum einen nur im öffentlichen Interesse (öffentliches Wohl, allgemeine Interesse) erfolgen darf (VfSlg. 9911/1983, 10354/1985 uva.). Zum anderen verlangt der Verfassungsgerichtshof, daß nicht nur die Zielsetzung selbst im öffentlichen Interesse gelegen sein muß, sondern daß der gesetzlich vorgesehene Eigentumseingriff auch geeignet sein

- 20 -

muß, die Zielsetzung zu verwirklichen und überdies der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt sein muß (vgl. insbesondere VfSlg. 3666/1959, 6097/1969 uva. und Öhlinger, Rechtsgutachten: Verfassungsrechtliche Grenzen von "Ruhensbestimmungen" in bezug auf die Pensionsordnung der Österreichischen Nationalbank, 1988).

Zusätzliche Schranken für Enteignungen und Eigentumseinschränkungen ergeben sich auch aus der unter dem Stichwort "Sonderopfertheorie" entwickelten Judikatur des Verfassungsgerichtshofes (vgl. auch die Argumentation des Verfassungsgerichtshofes im Erkenntnis G 184-194/87 vom 16. März 1988, S. 21, wonach bei Eingriffen in wohlerworbene Rechte die Belastung nicht punktuell nur bestimmte Personengruppen treffen darf).

4. Ergebnis

Die zur Erreichung einer Gleichbehandlung (im Sinne der Entschließung des Nationalrates) notwendigen Eingriffe in Pensionen bzw. Pensionsanwartschaften sind als Eingriffe in wohlerworbene Rechte nur zulässig, wenn sie sachlich begründet werden können. Sachlichkeit ist im vorliegenden Zusammenhang nach der Judikatur dann nicht gegeben, wenn

- der durch den Eingriff erhoffte Zweck (Einsparung), nicht erreicht werden kann, der vorgesehene Eingriff zur Zweckerreichung also nicht tauglich ist;
- wenn punktuell nur bestimmte Personengruppen belastet werden;
- wenn für den Betroffenen durch den Eingriff in für ihn unvorhersehbarer Weise derart in seine Rechte eingegriffen wird, daß eine erhebliche Minderung des Lebensstandards zu befürchten ist;

- 21 -

- wenn sich der Betroffene auf Grund seiner konkreten Situation nicht mehr auf die geänderten Umstände einstellen kann.

Unter dem Gesichtspunkt des Eigentumsschutzes darf eine Enteignung bzw. Eigentumsbeschränkung wohlerworbbener Rechte

- nur zum "allgemeinen Besten" erfolgen;
- sie muß geeignet sein, das angestrebte Ziel zu verwirklichen;
- es darf kein anderes - gelinderes - Mittel geben, mit dem das Ziel ebenfalls erreicht werden kann.

Zusammenfassend ist daher festzustellen, daß ein gesetzgeberisches Tätigwerden zur Erreichung einer Gleichbehandlung von "Treuepensionen" und "Vertragspensionen" sowohl unter den Gesichtspunkten des Gleichheitsgrundsatzes als auch der Eigentumsgarantie zu verfassungsrechtlichen Bedenken Anlaß gibt. Entsprechende Regelungen wären daher auf der Stufe eines Bundesverfassungsgesetzes zu erzeugen. Die verfassungspolitische Problematik einer derartigen Maßnahme wäre aber offensichtlich.