

ZENTRALBETRIEBSRAT

An das Bundeskanzleramt
Abteilung III/5
1010 Wien
per E-Mail iii5@bka.gv.at

sowie

An das Präsidium des Nationalrates
1017 Wien
per E-Mail begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

Wien, 06. Mai 2014

GZ: BKA 920.701/0002-III/1/2014

Stellungnahme zu einem Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bundesverfassungsgesetz über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre, das Bezügegesetz, das Pensionsgesetz 1965, das Bundesbahngesetz, das Verfassungsgerichtshofgesetz 1953, der Artikel 81 des 2. Stabilitätsgesetzes 2012, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungs-Gesetz, das Arbeiterkammergesetz 1992, das Wirtschaftskammergesetz 1998, das Wirtschaftstreuhandberufsgesetz, das Ziviltechnikerkammergesetz 1993, das Ärztegesetz 1998, das Zahnärztekammergesetz, das Apothekerkammergesetz 2001, das Gehaltskassengesetz 2002, das ORF-Gesetz, das Schönbrunner Tiergartengesetz, das Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH-Errichtungsgesetz, das Austria Wirtschaftsservice-Gesetz, das AMA-Gesetz, das IAKW-Finanzierungsgesetz, das ÖIAG-Gesetz 2000, das Bundesfinanzierungsgesetz, das ASFINAG-Gesetz und das Bundesmuseen-Gesetz 2002 geändert werden sowie Bestimmungen über Pensionssicherungsbeiträge bei der Verbund AG und über Pensionsregelungen von Kreditinstituten, die der Kontrolle des Rechnungshofs unterliegen, erlassen werden (Sonderpensionenbegrenzungsgesetz - SpBegrG)

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Zentralbetriebsrat der Oesterreichischen Nationalbank (ZBR) erlaubt sich zu oben angeführtem Gesetzesentwurf nachfolgende Stellungnahme abzugeben:

Präambel

Der ZBR der OeNB bezieht sich in seiner Stellungnahme im Wesentlichen auf die für die Funktionäre und Dienstnehmer der Oesterreichischen Nationalbank (OeNB) relevanten Gesetzesvorhaben des SpBegrG (Artikel 1, Änderung des Bundesverfassungsgesetzes über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre und Artikel 6, Änderung des Artikel 81 des 2. Stabilitätsgesetzes 2012).

Personenbezogene Bezeichnungen (z.B. Mitarbeiter, Pensionisten, etc.) beziehen sich selbstverständlich sowohl auf Frauen als auch auf Männer und werden ausschließlich der leichten Lesbarkeit wegen nicht in der weiblichen und männlichen Bezeichnung verwendet.

Der ZBR nimmt im Namen der aktiv Beschäftigten der Dienstbestimmungen I und II (DB I bzw. DB II) sowie der Pensionisten der OeNB (Dienstnehmer in Ruhe der DB I und DB II) zum genannten Gesetzesentwurf Stellung.

Wunschgemäß ergeht die Stellungnahme in elektronischer Form.

Vorbemerkungen/Allgemeines

Der Zentralbetriebsrat der OeNB lehnt den Gesetzesentwurf im Namen der aktiv tätigen und rentierten Belegschaft als Betroffene mit aller Entschiedenheit ab und begründet seine Haltung wie folgt:

Die aktiv tätige Belegschaft und die Pensionisten der OeNB stehen bzw. standen gemäß § 38 (1) Nationalbankgesetz 1984 (NBG) in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Bank. Jene Pensionsordnungen, in die der vorliegende Gesetzesentwurf eingreift, sind in den Dienstbestimmungen I bzw. II enthalten, die als Vertragsschablonen in die Dienstverträge der Mitarbeiter der OeNB eingegangen sind. **Die aktiven Mitarbeiter der OeNB haben somit einzelvertragliche Anwartschaften, die ehemaligen Mitarbeiter rein privatrechtliche Ansprüche auf eine Versorgungsleistung, die von der OeNB als direkte Leistungszusage zu erfüllen ist.** Dieser privatrechtliche Anspruch (bzw. die Anwartschaft) ersetzt die gesetzliche Pensionsleistung sofern ein Mitarbeiter gemäß seiner DB in ein pensionsversicherungsfreies Dienstverhältnis übergeleitet wurde (das trifft auf den überwiegenden Teil der vom Entwurf betroffenen Mitarbeiter und ehemaligen Mitarbeiter zu).

Über den die gesetzliche Pensionsleistung (= Pension des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) bzw. gemäß des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG)) ersetzenden Anteil der Gesamtpension **hinaus** (also betreffend Pensionsteile über der Höchstbemessungsgrundlage gemäß § 45 ASVG) **wird eine Betriebspension nach dem Betriebspensionsgesetz (BPG) gewährt.** Das ist eine Pensionsleistung, die im Wesentlichen einer üblichen betrieblichen Zusatzpension entspricht, die in der Literatur als „zweite Säule“ (neben der staatlichen Pension als „erste Säule“) eines Versorgungssystems bezeichnet wird.

OeNB-Mitarbeiter und OeNB-Pensionisten sind hinsichtlich ihrer arbeitsvertraglichen Stellung und der daraus resultierenden Entgelt- und Pensionsansprüche daher **nicht**

dem öffentlichen Sektor zuzurechnen. Dementsprechend sind auf die Dienstverhältnisse zur OeNB auch die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen, wie z.B. das Angestelltengesetz (AngG) und das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) anzuwenden.

Die OeNB ist eine Aktiengesellschaft (§ 2 (1) NBG), wobei aktuell 100 % der Aktien von der Republik Österreich gehalten werden. Im Rechtsverhältnis zwischen dem/der Eigentümer und der OeNB ist das Aktiengesetz (AktG) anzuwenden, sofern nicht speziellere Rechtsvorschriften, wie z.B. das NBG, vorgehen. **Der Umstand, dass derzeit die Republik Österreich Alleineigentümerin der OeNB ist, entspringt keinem unions- oder verfassungsrechtlichen Gebot** (im Gegenteil, der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) normiert klar das Gebot der Unabhängigkeit der Zentralbanken und das Verbot der Staatenfinanzierung (vgl. Art 130, 123 AEUV). Der Entwurf lässt unberücksichtigt, dass sich die Eigentumsverhältnisse an der OeNB jederzeit ändern können und es dazu nur einer einfachgesetzlichen Änderung des NBG bedarf, die im Fall eines Verkaufs der Anteile an der OeNB durch die Republik Österreich einfach herzustellen wäre. Aus den derzeitigen Eigentumsverhältnissen kann nicht zwingend geschlossen werden, dass diese in der Zukunft unverändert bleiben.

Während die Republik also von den Erträgen der OeNB profitiert, besteht kein Rechtsverhältnis (weder ein öffentlich-rechtliches, noch ein privatrechtliches) zwischen dem Bund und den Beschäftigten der OeNB.

Die Republik Österreich ist und war in der Vergangenheit zu keinem Zeitpunkt gehalts- oder pensionsauszahlende Stelle.

Die OeNB ist für so genannte „pensionsversicherungsfreie Dienstverhältnisse der DB I und DB II de facto „Sonder-Sozialversicherungsträger“. Pensionsteile über der Höchstbemessungsgrundlage gemäß § 45 ASVG unterliegen, sofern es sich dabei um pensionsversicherungsfreie Dienstverhältnisse handelt, ausdrücklich dem BPG. Hinsichtlich der in einem pensionsversicherungsfreien Dienstverhältnis stehenden Mitarbeiter bzw. ehemaligen Mitarbeitern hat die OeNB auch die gesetzlichen Pensionsanwartschaften bzw. gesetzlichen Pensionsansprüche übernommen. **Der Bund ist nicht Vertragspartner im in sich geschlossenen Pensionssystem der OeNB. Er erbringt keine Leistungen und ihn trifft keine Haftung.** Aus diesen Gründen kommt ein Vergleich der Betriebspensionen der OeNB, die wie ausgeführt aus einem die ASVG-Pensionsleistung ersetzenden Teil, also einem „ASVG-Äquivalent“, und einer darüber hinausgehenden Zusatzpensionsleistung im Sinne des BPG bestehen (die als Gesamtpension von der OeNB ohne Zuhilfenahme staatlicher Mittel erfüllt werden und auch zukünftig erfüllt werden können) mit Pensionsversicherungssystemen insbesondere mit dem Pensionssystem der öffentlich Bediensteten oder dem ASVG-Pensionssystem nicht in Betracht. **Die mit dem Gesetz verfolgten „Harmonisierungsbestrebungen“ sind daher aus gleichheitsrechtlichen Überlegungen nicht geboten und unzulässig.**

Betriebspensionen sind de facto thesauriertes Entgelt und fallen in der Regel immer erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses an. Es muss daher beim geplanten SpBegrG - sofern es sich um Pensionssicherungsbeiträge bzw. Pensionsbeiträge handelt, wie im Fall der OeNB auch schon beim Art. 81 des 2. Stabilitätsgesetz 2012 (2. StabG 2012) - von einem nachträglichen Entzug von Arbeitsentgelt und einem Eingriff in das BPG gesprochen werden. Von den Eingriffen betroffen sind also Rechtspositionen, die nach der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes

(VfGH) besonders schutzwürdig sind, weil pensionsnahe Personen und Pensionisten keine Möglichkeit haben, sich auf geänderte Umstände einzustellen (vgl. z.B. VfSlg 12.568/1990 oder VfSlg 15.269/1998). **Umso bedenklicher ist es, dass im Bewusstsein der besonders großen Gefahr, dass die geplante gesetzliche Regelung verfassungswidrig sein könnte, weil sie nicht im Einklang mit der bisherigen Judikatur des VfGH zum Vertrauensschutz steht, ein „Sonderverfassungsgesetz“ beschlossen werden soll.** Der missbräuchliche Einsatz von Verfassungsbestimmungen liegt beim vorliegenden Gesetzesentwurf auf der Hand.

Sämtliche Verträge wurden - wie im NBG vorgesehen - auf Basis der Dienstbestimmungen und somit letztlich mit Wissen und Zustimmung des Generalrates der OeNB abgeschlossen, dem immer auch ein oder mehrere Vertreter der jeweiligen Bundesregierung (Staatskommissär) angehört haben.

Die Unabhängigkeit der Notenbank ist sowohl institutionell (sachlich), als auch personell, funktional und finanziell zu sehen und erschöpft sich nicht nur an der Weisungsfreiheit. Mit Beschlussfassung des Gesetzes wie vorliegend würde der Gesetzgeber direkt in die **Geschäftsbefugnis des Generalrates als zuständiges Organ eingreifen**. Gemäß § 21 (1) NBG ist dieser – entgegen der sonst üblichen Kompetenzregelung – für *„die maßgebenden Dienstordnungen“* sowie die *„Besoldung und die Pensionsbezüge dieser Personen regelnden Vorschriften“* zuständig.

Die OeNB ist als nationale Zentralbank integraler Bestandteil des Europäischen Systems der Zentralbanken (ESZB). Als Teil dieses Systems ist die OeNB den Vorschriften des Vertrages über die Arbeitsweisen der Europäischen Union (AEUV) und der Satzung des ESZB und der Europäischen Zentralbanken unterworfen und hat an der Erreichung der vorgegebenen Ziele und der Vollziehung der Aufgaben des ESZB mitzuwirken. Das Ziel der Preisstabilität wurde als vorrangiges Ziel der Geld- und Wechselkurspolitik primärrechtlich verankert. Die Sicherung der Preisstabilität erfordert ein Höchstausmaß an politischer Unabhängigkeit, die nur erreicht werden kann, wenn die nationale Zentralbank und der Staat in keinem Abhängigkeitsverhältnis zueinander stehen und auch sonst keine Möglichkeit besteht, Druck auf die nationale Zentralbank bzw. auf den Staat auszuüben. Dies setzt das Verbot der Staatenfinanzierung durch die Notenbanken voraus. **Vor diesem Hintergrund ist der Versuch von Einflussnahmen nationaler Regierungen z.B. über medialen Druck mit Art 130 AEUV bereits als Vertragsverletzung zu qualifizieren und steht mit Art 130 AEUV nicht im Einklang. Der Entwurf wirft daher auch erhebliche unionsrechtliche Bedenken (Verstoß gegen Art. 123, 130 AEUV) auf, die schlicht übergangen werden** (im Entwurf findet sich kein Wort zur unionsrechtlichen Problematik).

Der Gesetzgeber hat mit BGBl I 35/2012 das 2. StabG 2012 erlassen, in dem im Artikel 81 im 5. Abschnitt des 6. Hauptstücks Pensionsbeiträge für aktive Dienstnehmer eingeführt und Pensionssicherungsbeiträge von Pensionisten normiert wurden. Gegen dieses Bundesgesetz wurde aufgrund massiver verfassungsrechtlicher Bedenken vom ZBR und rund 900 Pensionisten sowie rund 400 betroffenen aktiven Dienstnehmern im Oktober 2013 eine Sammelklage beim Arbeits- und Sozialgericht Wien (ASG) mit dem Ziel der Überprüfung durch den VfGH eingebracht. Noch vor Abschluss dieses Verfahrens sollen weitere Eingriffe in der geplanten neuen Fassung verfassungsrechtlich abgesichert werden. Das nunmehr geplante Gesetz, das wesentliche Bestimmungen in Verfassungsrang erhebt würde eine neuerliche Überprüfung durch den VfGH von Vornherein ausschließen bzw. erheblich erschweren. **Dadurch wird die Kontrolle des**

VfGH ausgehebelt, was umso schwerer wiegt und auch aus unions- bzw. grundrechtlicher Sicht bedenklich ist, als der gesetzliche Eingriff noch vor einer möglichen Aufhebung des Art 81, 2. StabG 2012 durch den VfGH immunisiert und damit in seiner Fassung vom 1. Jänner 2015 (entsprechend dem geplanten Inkrafttreten der Regelung) der Kontrolle des Verfassungsgerichts entzogen wird. Ein derartiges Vorgehen des Gesetzgebers würde in die Grundrechte österreichischer (und damit europäischer) Bürger derart massiv eingegriffen, dass bereits die Grenzen zur Gesamtänderung der Verfassung erreicht sein könnten. Der vorliegende Gesetzesentwurf ist daher insbesondere aufgrund massiver rechtsstaatlicher Bedenken generell abzulehnen.

Ein verfassungswidriger Eingriff in die Grundrechte der betroffenen Mitarbeiter und ehemaligen Mitarbeiter, der nur durch Beschluss eines Sonderverfassungsgesetzes und damit im Ergebnis durch eine missbräuchliche Inanspruchnahme der 2/3-Mehrheit der Abgeordneten zum Nationalrat bzw. der missbräuchlichen Verwendung der Verfassungsform umgesetzt werden kann, liegt auch deshalb vor, weil es **an einer sachlichen Rechtfertigung für den Eingriff fehlt**. Es besteht zum einen keine Notwendigkeit, Pensionsbeiträge und Pensionssicherungsbeiträge zur Sicherung der Pensionen einzuführen, wie dies z.B. bei einem kapitalmäßig unterdeckten, durch Beiträge finanzierten Pensionssystem der Fall sein könnte. Weder ist der Bestand des Unternehmens OeNB gefährdet, noch kann von einem Staatsnotstand ausgegangen werden. Die Betriebspensionen sind gesichert und eine Haftung des Bundes kommt von Vorherein nicht in Betracht.

Ein öffentliches Interesse im Sinne der Judikatur des VfGH - nicht zu verwechseln mit Stammtischinteressen - für einen Eigentumseingriff bei (ehemaligen) Mitarbeitern kann weder aus der Stellung der Republik als Alleinaktionär noch aus dem in den Materialien genannten Harmonisierungsbestrebungen der Pensionssysteme abgeleitet werden. Auch die Abgrenzung von „durch vom Rechnungshof (RH) zu prüfende Unternehmen“ ist willkürlich und jedenfalls keine geeignete Rechtfertigung eines Eigentumseingriffes.

Der Entwurf lässt auch die Frage offen, inwiefern es mit dem verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz vereinbar sein soll, dass von den Eingriffen nur Pensionisten bzw. aktive Mitarbeiter in Bezug auf ihre Anwartschaften betroffen sein sollen, die derzeit der Kontrolle des Rechnungshofes unterliegen, während Pensionisten, deren Vertragspartner nach erfolgter Privatisierung nicht mehr der Kontrolle des Rechnungshofes unterliegen, zum Zeitpunkt der vertraglichen Vereinbarung des Pensionsanspruchs durch Einzel- oder Kollektivvertrag aber der Kontrolle des RH unterlagen, nach dem Wortlaut des Entwurfes nicht erfasst sind. Das Abstellen auf eine bestehende Rechnungshofkontrolle im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes ist kein sachlich gerechtfertigtes Abgrenzungskriterium, dass die Einbeziehung der Mitarbeiter und ehemaligen Mitarbeiter in den Anwendungsbereich des Gesetzes zu rechtfertigen vermag. **Vielmehr liegt der Verdacht nahe, dass die betroffenen Arbeitnehmergruppen willkürlich ausgewählt wurden, um populistischen Forderungen gerecht zu werden.**

Es gibt jedoch eine Reihe weiterer Gründe für die ablehnende Stellungnahme des ZBR. Dazu wird wie folgt ausgeführt:

ad Gesetzesmaterialien / Vorblatt

Zwei Ziele werden im Vorblatt der Gesetzesmaterialien genannt; beide Ziele sind für den ZBR nicht nachvollziehbar.

Im erstgenannten Ziel wird die Beseitigung von entstandenen Schieflagen im Zusammenhang mit Sonderpensionen genannt. Damit wird vorerst einmal der falsche Eindruck erweckt, dass der Eingriff in die Pensionsanwartschaften und Pensionen der Mitarbeiter und ehemaligen Mitarbeiter der OeNB deshalb gerechtfertigt sei, weil sich diese Personen einen ungerechtfertigten „Sondervorteil“ verschafft hätten. Der ZBR lehnt die irreführende und durch die Medienberichterstattung geprägte Bezeichnung „Sonderpensionen“ (medial auch als „Luxuspensionen“ kolportiert) ab und ersucht um Kenntnisnahme folgender Sachverhalte:

Die OeNB ist – wie ausgeführt – in Bezug auf eine Pensionsversicherung Sonder-Sozialversicherungsträger, hat die betroffenen Mitarbeiter in ein pensionsversicherungsfreies Dienstverhältnis übernommen und leistet neben einem „ASVG-Äquivalent“ eine „Zusatzpension“, beides ohne Zuhilfenahme öffentlicher Mitteln. Die OeNB trägt somit durch die Leistung einer ASVG-äquivalenten Pensionszahlung zur Entlastung der gesetzlichen Pensionssysteme bei. Das Pensionssystem der OeNB ist kein staatliches, sondern ein rein privatrechtliches Pensionssystem. Es ist in der arbeitsrechtlichen Lehre und Rechtsprechung anerkannt, dass betriebliche Pensionszusagen (Betriebspensionen) nicht Schenkungs-, sondern Entgeltcharakter haben. Bis zur Schaffung der Pensionskassen im Jahr 1990 waren direkte Leistungszusagen an Arbeitnehmer, die ggf. eine besondere Stellung im Unternehmen einnahmen, jedenfalls aber verstärkt an das Unternehmen gebunden werden sollten, weit verbreitet. Erst ab Ende der 1990er wurden direkte Leistungszusagen von Pensionskassenzusagen abgelöst. Die von der OeNB bis Mitte 1998 angebotenen direkten Leistungszusagen entsprachen zum damaligen Zeitpunkt also den in der Privatwirtschaft üblichen Zusatzpensionen wie sie viele Unternehmen hatten und noch haben. Die Pensionsanwartschaften und -ansprüche sind durch gültige und marktübliche privatrechtliche Arbeitsverträge mit der OeNB als dem Privatrecht unterliegender Arbeitgeber zustande gekommen. Die Republik Österreich ist nicht Vertragspartei; auch eine gesetzliche Ausfallhaftung durch den Bund ist nicht gegeben.

Aus unionsrechtlichen und nationalen Vorschriften ergibt sich, dass Notenbanken in ihrer Politik von staatlicher Einflussnahme völlig frei sein müssen. Eine Einmischung des Staates in die Entscheidungsbefugnis der Bank - auch betreffend die Personalpolitik - verletzt die unionsrechtlich festgeschriebenen Grundsätze der Autonomie und Unabhängigkeit der Zentralbanken und verstößt gegen primäres Gemeinschaftsrecht (Art. 130 AEUV). Die Höhe der Pensionen steht mit der Ertragssituation der OeNB im Einklang. Die Pensionen können aus Erträgen der Notenbank bedient werden. In einem eigenen, gesetzlich gedeckten Verrechnungskreis außerhalb der gesellschaftsrechtlich bekannten Gewinn- und Verlustrechnung (GuV) wird eine so genannte Pensionsreserve gehalten, die das versicherungsmathematisch errechnete, von den Rechnungsprüfern der OeNB testierte und zur Deckung der Leistungen nötige Kapital für Pensionen und Pensionsanwartschaften der (ehemaligen) Notenbankmitarbeiter hält. Die Pensionsreserve ist unter dem buchhalterischen Titel „Fremdkapital“ zu sehen. Aus Überschüssen dieser Pensionsreserve wurden dem Staat (!) – nicht den Eigentümern – über den Weg der gesetzlichen Gewinnausschüttung seit den 80er-Jahren rund 520 Mio Euro zur Verfügung gestellt. Ausschließlich unter letztgenanntem Gesichtspunkt kann der ZBR

eine „Sonderstellung“ des Pensionssystems bzw. der Pensionen selbst erkennen. Auch insofern ist das Pensionssystem der OeNB nicht mit dem Pensionssystem anderer staatsnaher Unternehmen vergleichbar, die ihre Pensionsverpflichtung nur unter Inanspruchnahme von staatlichen Mitteln bedienen können. Aus diesem Grund wurden auch gesetzliche Eingriffe, wenngleich weniger intensiv als im SpBegrG geplant, in derartige Pensionssysteme vom VfGH als verfassungskonform bestätigt (vgl. VfSlg 17.071/2003).

Seit der Umstellung des internen Verrechnungssystems in den späten 90er-Jahren entstehen keine Überschüsse im „Verrechnungskreis Pensionsreserve“, die an den Staat ausgeschüttet werden. Überdeckungen wie auch allfällige – bisher nur zweimal (2008 und 2013) entstandene und stichtagsbezogene Unterdeckungen – sind systemimmanente Bestandteile jedes langfristigen Pensionssystems und führen nicht nolens volens zu einem korrespondierenden Niederschlag in der GuV. Insgesamt überwiegen die Ausschüttungen aus der Pensionsreserve an die Republik bei weitem. Hinzu kommen die Gewinne der OeNB, die gemäß § 69 Abs. 3 NBG an den Bund abgeführt werden.

Das zweite im Vorblatt definierte Ziel einer nachhaltigen Sicherung der Finanzierung von Pensionsleistungen geht ins Leere. Wie oben ausgeführt sind die Pensionen gesichert. Es besteht im Pensionssystem keine kapitalmäßige Unterdeckung, die mit Pensions(sicherungs)beiträgen behoben werden muss, um die zukünftigen Pensionsverpflichtungen bedienen zu können. Die Finanzierung erfolgt ohne Zuhilfenahme staatlicher Mittel aus Erträgen der Veranlagung der Pensionsreserve sowie aus dem geschäftlichen Ergebnis der Notenbank selbst – mit Ausnahme während der NS-Zeit – seit fast 200 Jahren (erstmalige Dotierung einer Pensionsreserve 1819 nach Gründung der „*Privilegierten oesterreichischen Nationalbank*“ im Jahre 1816).

Der unter der Überschrift „Problemanalyse“ definierte Nachteil für den Bund aufgrund geringerer Gewinnausschüttungen bei Unternehmungen, deren Pensionen nicht unmittelbar vom Bund finanziert werden muss insofern entgegnet werden, **als die Notenbank nicht dem Geschäftszweck Gewinne zu machen unterliegt**, sondern im Wesentlichen der Sicherung der Geldwertstabilität und des Kapitalmarktes und deren Beaufsichtigung sowie der Bereitstellung des baren und unbaren Zahlungsverkehrs innerhalb Österreichs und des Europäischen Systems der Zentralbanken (ESZB) verpflichtet ist.

Aus Sicht einer Kapitalgesellschaft ist jede Pensionszahlung, aber auch jedes überkollektivvertragliche Gehalt, jede Investition und jedwede Sachaufwendung gewinnreduzierend und könnte somit als Körperschaftssteuer- (KöSt-)senkend bezeichnet werden. Dem Bund als Inkassant der KöSt bewirken somit derartige Zahlungen eine Minderabfuhr und reduzieren das Steueraufkommen. Gerade die Pensionsleistungen werden jedoch – und ausschließlich bei der OeNB – als Begründung für eine anzunehmende verminderte Gewinnabfuhr an den Staat herangezogen. Das ist nicht nur obskur, sondern auch gleichheitswidrig (man kann eine rentable Aktiengesellschaft nicht gleich behandeln wie eine defizitäre und vom Steuerzahler zu subventionierende öffentliche Einrichtung) und nicht belegbar. Daher geht auch diese Begründung für das SpBegrG ins Leere.

Die im Gesetzesentwurf als nicht wesentlich bezeichneten Auswirkungen gemäß § 17 Abs. 1 des Bundeshaushaltsgesetzes 2013 sind im Kontext zu den zuvor genannten

„Absicherungsmaßnahmen“ völlig unverständlich, ist doch mit der Einführung bzw. Erhöhung von Pensionsbeiträgen und Pensionssicherungsbeiträgen ein nirgends genau definierter Lohnsteuerentfall einhergehend. Ist diese steuerliche Mindereinnahme unwesentlich, so ist es die gesamte Maßnahme auch.

Unrichtig ist des Weiteren, dass die vorgesehenen Regelungen nicht in den Anwendungsbereich des Rechts der Europäischen Union (Unionsrecht) fallen würden. Wie bereits in den Vorbemerkungen ausgeführt, ist die OeNB als nationale Zentralbank integraler Bestandteil des Europäischen Systems der Zentralbanken (ESZB) und als Teil dieses Systems an die Vorschriften des Vertrages über die Arbeitsweisen der Europäischen Union (AEUV) und die Satzung des Europäischen Systems der Zentralbanken und der Europäischen Zentralbanken gebunden. Die im Entwurf vorgesehene Einmischung in die Angelegenheiten der Zentralbank (durch gesetzliche Eingriffe in das private Pensionssystem der OeNB) ist mit dem unionsrechtlichen Grundsatz der Autonomie und der Unabhängigkeit der Zentralbanken nicht vereinbar und verstößt – wie ausgeführt – gegen die genannten primärrechtlichen Bestimmungen. Das Gesetzesvorhaben ist nach Ansicht des ZBR als unzulässige Einflussnahme des Staates auf die Personalpolitik der Notenbank zu sehen. Nach der Rechtsmeinung des ZBR verstößt die unzulässige Einmischung des Staates gegen Art. 130 AEUV. Die gesetzlich auferlegte Verpflichtung, Pensionsbeiträge und Pensionssicherungsbeiträge mit dem Ziel einzuhoben, die Staatseinnahmen zu erhöhen ist als Verstoß gegen Art. 123 AEUV anzusehen. Zudem verstößt insbesondere der Art. 1 des Entwurfs des SpBegrG (mit dem der § 10 Abs. 2 und 3 des Bundesverfassungsgesetzes über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre „Bezügebegrenzungsgesetz“ geändert werden soll) und der Art. 6 (mit dem der Art. 81 des 2. StabG 2012 geändert werden soll) gegen das Eigentumsrecht gemäß Art. 17 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie gegen den Gleichheitsgrundsatz gemäß Art. 20 und 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Abl. 2000, C 364/1). Ein Vorabentscheidungsersuchen mit einer ganz ähnlichen Fragestellung ist derzeit beim EuGH anhängig – Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal do Trabalho de Lisboa (Portugal), eingereicht am 5. November 2013 – Jorge Italo Assis dos Santos/Banco de Portugal – Rechtssache C-566/13).

Zu bedenken ist auch, dass der Entwurf einige Unternehmen mit einbezieht, die in direkter Konkurrenz mit Privatunternehmen stehen. Der Entwurf lässt unberücksichtigt, dass durch den geplanten Gesetzeseingriff geldwerte Vorteile entstehen (können), die unionsrechtliche Relevanz haben (könnten). Auch ist im vorliegenden Gesetzesentwurf die faktische Verunmöglichung der Beschreitung des nationalen Rechtswegs bzw. der Überprüfung durch den VfGH aufgrund der verfassungsrechtlichen Bestimmungen gegeben. Damit sind gravierende Grundrechte der EU berührt.

ad Gesetzesmaterialien / Erläuterungen

In den Erläuterungen wird festgehalten, dass im Bereich der Dienstbestimmungen I und II keine Reformmaßnahmen ergriffen wurden. Dem ist zu widersprechen. Allein das DB II ist eine Reformmaßnahme gewesen, die vom damaligen Generalrat gemeinsam mit dem Betriebsrat durchgeführt wurde und mit Stichtag 1. April 1993 umgesetzt wurde. Mit Mai 1998 ist auch dieses Dienstrecht durch DB III abgelöst worden.

1993 wurde ein Pensionsbeitrag von 2 % des jeweiligen Schemabezugs als freiwillige Zahlung durch den Mitarbeiter an die OeNB beschlossen und bis Dezember 2012 auch mitgetragen. Erst mit Inkrafttreten des 2. StabG 2012 wurden diese Beitragszahlungen - aufgrund der ausdrücklichen gesetzlichen Bestimmungen durch andere, höhere Beiträge - ausgesetzt.

Innerbetriebliche Reformmaßnahmen, die auf zukünftig zu leistende Pensionszahlungen dämpfende Wirkung hatten, bleiben in den Erläuterungen und wohl auch in den Überlegungen zum vorliegenden Gesetzesentwurf unberücksichtigt.

Zu bedenken ist ferner, dass die Gehälter der OeNB-Mitarbeiter zu einem wesentlichen Teil an Kriterien und Konditionen des europäischen Arbeitsmarktes im gehobenen Finanzsektor gemessen werden müssen. Langzeitarbeitsverhältnisse sind allein der Vertraulichkeit wegen anzustreben und wurden unternehmensstrategisch in der Vergangenheit auch deswegen so vereinbart.

Viele Mitarbeiter haben zu Beginn ihrer Tätigkeit in der Notenbank auf wesentliche Teile früher erzielter Einkommen verzichtet – dies vor allem aufgrund der vertraglich festgehaltenen Pensionskonditionen. Praktisch zu 100 % wurden Personen rekrutiert, die zum Zeitpunkt der Ansprache nicht arbeitslos waren, sondern in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis standen bzw. als Schulabgänger zur Personengruppe der „High Potentials“ gehörten. Eine restriktive, nicht branchenübliche Anrechnung von Vordienstzeiten und Kindererziehungszeiten in DB I und DB II rechtfertigten das Pensionssystem als „Gesamtpackage“.

Es ist daher entschieden zu widersprechen, den Betroffenen, aber auch dem Unternehmen OeNB heute vorzuwerfen, sie hätten keine Reformen durchgeführt. Vertraglich zugesicherte Rechte sind nur mit Zustimmung des Vertragspartners änderbar. In einem sozialpartnerschaftlichen Umfeld muss auch darauf Rücksicht genommen werden, was dem Vertragspartner zumutbar ist. Eine Notenbank hat darauf zu achten, das jeweils beste Personal auch rekrutieren zu können. Dabei sind und waren entsprechende Konditionen zu bieten. Einseitig vorgenommene Änderungen eines Arbeitsvertrags sind rechtsunwirksam und schon deswegen strikt abzulehnen.

Die Ausdehnung der Betroffenen des BezBegrBVG auf Mitarbeiter der OeNB ist abzulehnen und wurde in der vorliegenden Stellungnahme auch begründet. In gleicher Weise ist daher abzulehnen, dass der Gesetzesentwurf den Begriff „Bedienstete“ verwendet – in den DB I und DB II ist jeweils von Dienstnehmern die Rede, niemals von Bediensteten, weil dies ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis implizieren würde – und ihn außerdem auch auf „Freie Dienstnehmer“, Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder im Zusammenhang mit einer Pensionsleistung durch die OeNB ausweitet.

Die Nichtberücksichtigung von Ansprüchen aus gesetzlichen Sozialversicherungen bei der Berechnung der Obergrenzen des Versorgungsgenusses würde bei Pensionisten der OeNB zu einer Ungleichbehandlung gegenüber vom gleichen Gesetz betroffenen, jedoch in anderen Unternehmen arbeitenden Angestellten führen, weil die OeNB kraft gesetzlicher Bestimmungen auch als Sozialversicherungsträger fungiert. Der fiktive Pensionsanteil der gesetzlichen Sozialversicherung wird in all den Punkten der Gesetzesvorlage, welche die von Pensionisten zu leistenden Pensionssicherungsbeiträgen betrifft, nicht entsprechend berücksichtigt.

ad Gesetzesentwurf / Artikel 1

Durch die Erweiterung um „Sonstige Regelungen“ im Verfassungsgesetz über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre (BezBegrBVG) und die damit einhergehende Erweiterung auf „Bedienstete“ der OeNB sowie gesetzlichen (Anmerkung: Warum eigentlich nur diesen?) beruflichen Vertretungen und der Sozialversicherungsträger würden nunmehr nicht nur Funktionäre, sondern auch Mitarbeiter und ehemalige Mitarbeiter der OeNB einer Höchstgrenze ihrer Bezüge bzw. Ruhebezüge von 210 % des Ausgangsbetrages nach § 1 BezBegrBVG unterworfen. Versorgungsleistungen in dieser Höhe werden allenfalls vereinzelt von ehemaligen hohen Funktionären bzw. deren Hinterbliebenen erreicht, keinesfalls aber von derzeit aktiven und sonstigen ehemaligen Mitarbeitern. Die Regelung geht daher für zukünftige OeNB-Pensionisten (=Mitarbeiter, die derzeit noch eine Anwartschaft haben, jedoch noch nicht in Pension sind) ins Leere. Jedenfalls beruhen die bestehenden Versorgungsleistungen aber auf einem seit vielen Jahren geschlossenen privatrechtlichen Vertrag.

Schon aufgrund des privatrechtlichen Charakters der Ansprüche ist die Ausweitung des BezBegrBVG von Funktionären auch auf die Belegschaft der OeNB, die den DB I und DB II unterliegen – wie weiter oben beschrieben – mehr als fraglich. Im Fall der Mitarbeiter und ehemaligen Mitarbeiter der OeNB handelt es sich um Angestellte, die ausschließlich dem privatrechtlichen Arbeitsrecht unterworfen sind. Indirekt wirkt sich die „Gehaltspyramide“ wohl jetzt schon auf Angestellte im mittleren und höheren Management jener Unternehmungen aus, die dem BezBegrBVG unterliegen, insbesondere wenn man berücksichtigt, dass Gehaltsanpassungen im BezBegrBVG jahrelang entfielen. Einem derartigen Eingriff in unternehmerische Gestaltung von Gehältern ist daher eine Absage zu erteilen, insbesondere auch im Hinblick auf die umfassend definierte Unabhängigkeit der Notenbank.

Der im Absatz 4 normierten Befugnis, Pensionsbeiträge und Pensionssicherungsbeiträge von Mitarbeitern und Pensionisten von Rechtsträgern, die der Rechnungshofkontrolle unterliegen einheben zu können, muss insofern widersprochen werden, als – wie schon erwähnt – ein wirtschaftlicher, personalkostenseitiger Vorteil daraus entstehen kann, den andere (private) Unternehmen nicht haben.

Weiterer Widerspruch ergibt sich aus der Tatsache, dass bislang ausschließlich einseitig gestaltbare Dienstrechte wie etwa bei den Beamten bzw. direkt gesetzlichen Bestimmungen unterworfenen Rechtsträgern wie Kammern oder die Sozialversicherungen, Pensionssicherungsbeiträge bzw. Pensionsbeiträge vorgesehen hatten, nicht jedoch dem privaten Arbeitsrecht unterliegenden Vertragsverhältnisse. Eigene Beitragsleistungen des Arbeitnehmers kommen nach den Bestimmungen des BPG nur dann in Betracht, wenn sich der Arbeitnehmer selbst zur Zahlung eigener Beiträge verpflichtet. Schon eine einseitige Festlegung von Arbeitnehmerbeiträgen durch den Arbeitgeber scheidet aus. Die Vorschreibung von Pensionsbeiträgen und Pensionssicherungsbeiträgen durch den Gesetzgeber ist umso unverständlicher als keine wie immer geartete Deckungslücke im Pensionssystem der OeNB besteht und die OeNB auch nicht an den Gesetzgeber herangetreten ist und darum gebeten hat, mit einer gesetzlichen Regelung „unterstützend“ einzugreifen (was im Übrigen auch problematisch wäre, weil damit die für private Verträge geltende und rechtsstaatlich essentielle Privatautonomie krass beeinträchtigt bzw in diesem Punkt abgeschafft würde).

Ein Vergleich mit dem Pensionssystem der Beamten oder auch der ÖBB kommt schon allein deshalb nicht in Betracht, weil die Pensionsleistungen für die OeNB-Belegschaft der DB I und DB II weder vom Staat zu leisten sind, noch von diesem finanziert werden.

Ähnlich ist auch die Bestimmung des Abs. 7 zu sehen, wonach Teile des einseitig gestaltbaren Beamtendienstrechts oder auch des gesetzlich normierten ASVG-Pensionsrechts auf Vertragsverhältnisse des privaten Bereichs angewendet werden sollen. Es stellt sich daher die Frage, ob der Begriff „Pensions(sicherungs)beitrag“ nicht eher darüber wegtäuschen soll, dass es sich dabei um eine beliebige Auswahl an – in diesem Fall Mitarbeiter und Pensionisten von RH-geprüfte Unternehmungen – faktisch willkürlich wirkenden Eigentumseingriffen handelt. Derlei Eigentumseingriffe sind mit der österreichischen Bundesverfassung nicht in Einklang zu bringen.

Ein Eigentumseingriff ist nach der Judikatur des VfGH nur dann gerechtfertigt, wenn er sachlich begründbar und verhältnismäßig ist und überdies in öffentlichem Interesse liegt. Schon allein die sachliche Rechtfertigung des Eingriffes fehlt aus genannten Gründen. Das öffentliche Interesse kann wohl nicht damit begründet werden, dass Populisten und Medien seit geraumer Zeit der Neidgesellschaft das Wort reden. So sehr soziale Gerechtigkeit einer der tragenden Pfeiler einer Gesellschaft ist, so sehr ist es auch die Privatautonomie. **Wenn zwei Vertragspartner sich nicht mehr darauf verlassen können, dass ihre Verträge vom Staat anerkannt werden, nur weil sie ihrem Inhalt nach über dem Durchschnitt des sonst geleisteten liegen, werden wesentliche Grundrechte ausgehebelt.** Auch die Beitragsleistungen in Höhe von 4,5 Mio Euro pro Jahr, die sich der Gesetzgeber in vorliegendem Fall errechnet hat (siehe Abschätzung der Auswirkungen im Vorblatt), die jedoch gar nicht dem Bund zufließen, sondern von der OeNB einbehalten werden (wobei keinesfalls sichergestellt ist, dass dieses Beitragsaufkommen über eine höhere Gewinnausschüttung dem Bund je zukommen wird), erhalten eine andere Dimension, wenn man den Betrag nicht absolut betrachtet, sondern ihn in das Verhältnis zum Gesamtbudget (2014 geplante Einnahmen von 72,2 Mrd Euro) oder auch zu den Gewinnabfuhrungen der OeNB der vergangenen zehn Jahre an den Bund setzt. Diese Gewinnabfuhrungen betrugen inkl. Körperschaftssteuer etwas über 3 Milliarden Euro, also gut 300 Millionen Euro jährlich. Somit wäre die Ersparnis nicht einmal 1,5% der gesamten Gewinnausschüttung.

Auch ist der Eingriff im Lichte der Judikatur des VfGH zum Vertrauensschutz nicht verhältnismäßig. Dazu wird später noch ausgeführt.

Mit vorliegendem Entwurf greift der Verfassungsgesetzgeber auch in bisher besonders geschützte Betriebspensionen ein und will diesen Eingriff durch eine Sonderverfassungsbestimmung immunisieren. Gerade bei Betriebspensionen sind die Eingriffsmöglichkeiten sehr eingeschränkt und nur unter strengen Voraussetzungen mit dem Grundrecht auf Eigentum und dem Gleichheitsgrundsatz in Einklang zu bringen. Will der Gesetzgeber dennoch Eingriffe vornehmen, ist ex lege nicht zu rechtfertigen, warum dies nicht in Form einer Änderung des BPG erfolgt, die dann alle Betriebspensionisten gleichermaßen treffen und dem verfassungsrechtlichen Grundsatz eher entsprechen würde.

Den Artikel 1 des SpBegrG resümierend ist ein Eigentumseingriff in der geplanten Form rechtsstaatlich mehr als bedenklich. Nicht nur, dass aufgrund der Verfassungsbestimmung der innerstaatliche Rechtsweg wesentlich erschwert bis

verunmöglicht wäre, so ist der Versuch der Immunisierung des SpBegrG gegen eine Aufhebung durch den VfGH mit der vom Gesetzgeber sich selbst geschaffenen Rechtsgrundlage ein bislang in der Ausprägung noch nie dagewesener weiterer Eingriff, nämlich ein solcher in die Grundprinzipien der Verfassung.

ad Gesetzesentwurf / Artikel 6

Mit Artikel 6 des Entwurfes soll der erst mit 1.1.2013 in Kraft getretene Artikel 81 des 2. StabG 2012 novelliert werden. Wie ausgeführt wurden gegen die Eingriffe in die privatrechtlichen Pensionsanwartschaften und -ansprüche durch Art. 81, 2. StabG 2012 vom Zentralbetriebsrat und rund 900 Pensionisten sowie rund 400 aktiven Mitarbeitern der OeNB Klage mit dem Ziel einer Überprüfung der Bestimmung durch den VfGH erhoben. Das Verfahren befindet sich derzeit im Berufungsstadium.

Die Anhebung und gleichzeitige verfassungsrechtliche Absicherung der Pensionsbeiträge und Pensionssicherungsbeiträge ab 1.1.2015 erfolgt daher während eines laufenden Verfahrens, was per se schon aus rechtsstaatlicher Sicht höchst bedenklich ist. Des Weiteren sieht der Entwurf zum SpBegrG eine Anhebung des Pensionsantrittsalters in DB I und DB II vor. Vorgesehen wird auch, dass bei vorzeitigem Pensionsantritt Abschläge von 0,35 % je Monat zu berechnen wären. Die Pensionen sollen wie in der gesetzlichen Pensionsversicherung angepasst und ausbezahlt werden, wobei die erste Anpassung nach einer Wartefrist zu erfolgen hat. Das Sterbequartal wird aufgelöst; Tochtergesellschaften der OeNB werden, so sie der Kontrolle des RH unterliegen und Pensionsbezieher einer Notenbankpension beschäftigen, einbezogen.

ad Gesetzesentwurf / Artikel 6 / § 1 (1)

Anders als nach der derzeit in Kraft stehenden Fassung des Art. 81, 2. StabG sieht der Entwurf vor, dass die Pensionsbeiträge und Pensionssicherungsbeiträge an die OeNB zu entrichten sind. Die Abfuhr an den Bund - wie dies derzeit in Art. 81 des 2. StabG 2012 geregelt ist - ist im Entwurf nicht mehr vorgesehen. Der Entwurf übersieht jedoch, dass aufgrund der gegebenen Finanzierbarkeit der Pensionen kein Bedarf und damit auch keine sachliche Rechtfertigung für die Einhebung von Pensionsbeiträgen und Pensionssicherungsbeiträgen durch die OeNB vorliegt. Dies läuft im Ergebnis daraus hinaus, der OeNB Sondereinnahmen durch Enteignung ihrer Dienstnehmer zu verschaffen, was nicht nur verfassungs- sondern auch beihilfenrechtlich unzulässig ist. Im Übrigen sieht der Gesetzesentwurf keine Mittelverwendung vor; es wäre daher rein theoretisch denkbar, dass die OeNB die durch die vorgeschriebenen Beiträge entstandenen Mittel z.B. dem Betriebsratsfonds zuwendet (Eingriffe in solche unternehmerischen Entscheidungen und damit die Steuerung des Unternehmens durch den Alleinaktionär sind grundsätzlich nicht möglich). Die Sinnhaftigkeit der gesetzlichen Maßnahme könnte so einfach ad absurdum geführt werden.

Die so genannte Pensionsreserve ist auch für den Fall der Liquidierung der Notenbank und der daraus resultierenden Ansprüchen der Beschäftigten und Pensionisten bzw. deren Hinterbliebenen zu bilden. Laufend Pensionszahlungen daraus zu tätigen – sieht man nur den getrennten Rechnungskreis der Pensionsreserve abseits der unternehmensüblichen GuV – ist nicht zwingend vorgesehen.

Die Aufgabe der Notenbank besteht nicht darin, Gewinne für den Eigentümer – derzeit ist dies zu 100 % der Bund – zu erwirtschaften und diesem im Wege einer Dividende Gewinne auszuschütten. Die Aufgaben, die die Notenbank vorrangig zu erfüllen hat, ergeben sich – wie ausgeführt – aus dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), der Satzung des Europäischen Systems der Zentralbanken und der Europäischen Zentralbanken (ESZB/EZB-Satzung) sowie aus den Vorgaben des NBG. Gerade die aufgrund unionsrechtlicher und nationaler Vorschriften eingeräumte Autonomie der OeNB und ihrer (ehemaligen) Beschäftigten ist Basis des gegenwärtigen Pensionssystems. Auch insofern ist es konsequent, dass die Sicherung der Pensionen ausschließlich der OeNB und nicht dem Bund obliegt. Es liegt daher aber auch in der alleinigen unternehmerischen Gestaltungsmöglichkeit und Freiheit der OeNB und ihrer Leitungsorgane, Vorsorge in geeigneter Form zu treffen. Keinesfalls ist die Sicherung der Pensionen eine Aufgabe, die der Gesetzgebers zu erfüllen hat. Ihm obliegt es nur, die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu schaffen, die es der Notenbank ermöglichen, im Rahmen ihrer personellen Unabhängigkeit agieren zu können. Wie oben ausgeführt hat der Gesetzgeber z.B. mit dem Pensionskassengesetz (PKG) neue Möglichkeiten geschaffen, Leistungszusagen zu erteilen und damit auch die OeNB in die Lage versetzt, ab 1998 Dienstverhältnisse anzubieten, die eine andere Form der Pensionsversorgung bzw. -vorsorge des Dienstgebers OeNB seinen Dienstnehmern gegenüber ermöglichte.

ad Gesetzesentwurf / Artikel 6 / § 1 (2)

Artikel 6 Abs. 2 des vorliegenden Entwurfs definiert die Höhe der Abgabe. Diese wäre bei den ehemaligen Mitarbeitern der OeNB höher als in allen weiteren Gesetzesnovellen des SpBegrG. So sind bei Pensionisten des DB I bis zu 150 % der Höchstbeitragsgrundlage gem. § 45 ASVG (HBGI) 5,8 % vom Pensionsbezug zu leisten vorgesehen. In den Erläuterungen wird der höhere Beitrag damit begründet, dass „im Anwendungsbereich der DB I nur sehr geringe Pensionsbeiträge entrichtet wurden“. Das ist in höchstem Maße irreführend, handelte es sich bei den genannten Beiträgen doch um freiwillige Beiträge der Mitarbeiter.

Für Pensionisten gemäß DB II sind im Gesetzesentwurf 3,3 % Pensionssicherungsbeitrag bis zur HBGI und 5 % bis zu 150 % der HBGI vorgesehen. Auch das wäre gleichheitswidrig und letztlich als Sondersteuer zu qualifizieren, weil schon jetzt gemäß Dienstvertrag Dienstnehmer der DB II bis zur HBGI 10,25 % Pensionsbeitrag, für darüber hinausgehende Bezugssteile zusätzlich 2 % zu bezahlen haben.

Ein Vergleich der Pensionssicherungsbeiträge der OeNB mit jenen der öffentlich Bediensteten kommt nicht in Betracht, weil das System weder unterfinanziert ist noch bezuschusst werden muss. Selbst wenn man die OeNB – was aus genannten Gründen der Unabhängigkeit abzulehnen ist – dem „öffentlichen Bereich“ zuordnet, hebt sie sich schon dadurch hervor, dass sie ihre Personal- (und anderen) Kosten selbst trägt und im Rahmen ihres gesetzlich determinierten Auftrags regelmäßig erhebliche Überschüsse erwirtschaftet.

Während für OeNB-Pensionisten Beiträge von der Gesamtpension vorgesehen werden, werden bei anderen vom Gesetzesentwurf erfassten Pensionsleistungen nicht nur geringere Pensionssicherungsbeiträge verlangt, sondern beziehen sich diese teilweise nur auf den Teil der – neben der gesetzlichen Pension – im ASVG vorgesehenen HBGI übersteigenden Pensionsteil.

Auch die Verhältnismäßigkeit der Eingriffe ist unter Zugrundelegung der Judikatur des VfGH nicht gegeben. Pensionsversicherungsbeiträge von über 20%, die ohne Anordnung von Übergangsfristen eingeführt werden, sind nach der Judikatur des VfGH jedenfalls intensiv und können einer Überprüfung durch den VfGH nicht standhalten. Genau diese Überprüfung durch den VfGH möchte der Gesetzgeber aber wie schon dargelegt ausschließen, was darauf schließen lässt, dass der Gesetzgeber die verfassungsrechtlichen Bedenken nicht nur kennt, sondern sie auch teilt (weil sonst keine Notwendigkeit für ein Verfassungsgesetz bestünde). Ein Gesetz genau deswegen als Verfassungsgesetz zu verabschieden, weil man von dessen Verfassungswidrigkeit ausgeht, ist eine Verhöhnung des Rechtsstaats und schärfstens zu verurteilen.

ad Gesetzesentwurf / Artikel 6 / § 1 (4)

Für derzeit noch aktiv tätige Mitarbeiter der DB I (= vor 1993 begründete Dienstverhältnisse) würde der Pensionsbeitrag schrittweise bis 1.1.2018 auf 10,25 % angehoben. Es handelt sich auch diesbezüglich um einen sachlich nicht gerechtfertigten Eingriff durch den Gesetzgeber in einen privatrechtlichen Vertrag. Es stellt sich daher die Frage, ob der Gesetzgeber in weiterer Folge gesetzlich festgelegte Gehälter in bisher von den Sozialpartnern verhandelten Branchen vorsehen möchte? Es scheint grotesk, einen flächendeckend gesetzlich verankerten Mindestlohn abzulehnen, jedoch in private Arbeitsverhältnisse einzugreifen, die aufgrund der guten Ertragslage des Dienstgebers eine vergleichsweise gute Bezahlung der Dienstnehmer vorsehen.

Unabhängig aller genannten Argumente hat die überwiegende Mehrheit der OeNB-Mitarbeiter der DB I einer internen Reform zugestimmt, ab 1.1.2015 schrittweise bis 1.1.2018 Pensionsbeiträge in Höhe von 10,25 % an den Dienstgeber zu bezahlen. Eine gesetzliche Regelung ist daher auch aus diesem Grund nicht erforderlich und entschieden abzulehnen.

ad Gesetzesentwurf / Artikel 6 / § 1 (5)

Das Pensionsantrittsalter würde gemäß dem Gesetzesentwurf deutlich angehoben. Unabhängig vom Lebensalter soll – mit Ausnahme bei Dienstnehmern, die das 65. Lebensjahr vollendet haben – primär auf eine Dienstzeit von mindestens 38 Dienstjahren abgestellt werden. Der ZBR ortet hier einen massiven Verstoß gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (verfassungsrechtlichen Vertrauensschutz). Nicht wenige Mitarbeiter der OeNB durften bislang aufgrund ihrer Verträge darauf vertrauen, nach 35 Dienstjahren und einem Mindestalter von 55 Lebensjahren die Pension antreten zu können.

Ein quasi zeitgleiches Erreichen beider Komponenten ist bei Weitem nicht immer der Fall. Aufgrund restriktiver Anrechnung von Vordienstzeiten gemäß der DB im Ausmaß von maximal sechs Jahren wurden und werden die Voraussetzungen für eine Pensionierung oft erst zu einem wesentlich späteren Lebenszeitpunkt erreicht. Hatte z. B. jemand erst mit 30 Lebensjahren in der OeNB zu arbeiten begonnen, kann der Pensionsantritt erst frühestens mit 59 Lebensjahren erfolgen. Daher ist das tatsächliche Pensionsantrittsalter in der OeNB im Schnitt höher als 55.

Würde nunmehr das Pensionsantrittsalter auf jedenfalls 38 Dienstjahre ausgeweitet, müsste der Beispielmitarbeiter bis zum 62. Lebensjahr arbeiten, selbst wenn er heute schon 58 Jahre alt wäre und daher aufgrund seines Arbeitsvertrages damit rechnen konnte, nächstes Jahr seine Pension auch tatsächlich antreten zu können. Eine Pensionierung aufgrund langer Versicherungsdauer wie im ASVG ist nicht möglich. Die ebenfalls im ASVG existente Korridorpension ist gleichfalls nicht anwendbar, weil auch diese in den DB I nicht vorgesehen ist. Selbst wenn eine gleichlautende Regelung in den DB festgeschrieben wäre, könnte unser Beispielmitarbeiter mit Stichtag 2015 nach 39 Arbeitsjahren (= 468 Versicherungsmonaten) in Pension gehen (die nötigen Versicherungsmonate im konkreten Fall angenommen), müsste aber analog des ASVG ebenfalls 62 Lebensjahre alt sein – falls es sich um einen Mann handelt. Wäre unser Beispielmitarbeiter allerdings eine Frau, könnte im ASVG ein früherer Pensionsantritt erfolgen, insbesondere dann, wenn genügend Versicherungsmonate vorlägen. Gemäß der DB I wären jedenfalls genug Arbeitsjahre vorhanden gewesen (der Mitarbeiter hätte ja vor seinem 30. Lebensjahr wesentlich mehr Arbeitsjahre leisten bzw. Versicherungsmonate erwerben können; dennoch wären gemäß DB I nur maximal 6 Jahre bzw. 72 Versicherungsmonate angerechnet worden).

Zu beachten ist ferner, dass – insbesondere bei weiblichen Mitarbeitern der DB I und DB II – Kindererziehungszeiten, die vor dem Eintritt in die OeNB geleistet wurden, in keiner Weise zur Berechnung des Pensionsantrittsalters und schon gar nicht zur Berechnung der Pensionshöhe in ähnlicher Weise wie im ASVG (bis 31.12.1954 Geborene) bzw. im Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) für Geburtsjahrgänge ab 1.1.1955 angerechnet werden. So kommen daher weder Ersatzzeiten noch Versicherungsmonate zur Anwendung bzw. zur Berechnung.

Der Gesetzesentwurf sieht massive Verlängerungen der Dienstzeit ohne entsprechende Übergangsfristen vor, was mit der Judikatur des VfGH zum Vertrauensschutz nicht in Einklang steht. Die folgenden Beispiele sind keine Einzelfälle, sondern sind in wesentlich breiterer Form und Anzahl existent.

Selbst wenn sowohl 35 Arbeitsjahre (mit oder ohne Anrechnung von maximal sechs Vordienstjahren) als auch die Erreichung des Lebensalters von 55 Jahren gegeben sind, so muss ein Mitarbeiter nicht in Pension gehen, er kann vielmehr. Gemäß dem vorliegenden Gesetzesentwurf muss jedoch eine Mindestdienstdauer von 38 Jahren vorliegen, obwohl nicht mehr als sechs Jahre Vordienstzeit zur Anrechnung gelangen konnte. Dies auch dann, wenn ein Mitarbeiter beide Voraussetzungen (55 Lebensjahre und 35 Dienstjahre) am 1. Februar 2015 – also nur einen Monat nach geplantem Inkrafttreten des Gesetzes – mitbringt. Dieser Beispielmitarbeiter müsste jedenfalls 3 Jahre länger arbeiten. Als weiteres Beispiel sei ein Mitarbeiter genannt, der ebenfalls schon schriftlich die Pensionszusage des Direktoriums gemäß DB I per 28.02.2015 in Händen hält. Aufgrund der geplanten Gesetzesvorgaben verzögert sich wegen einer um 23 Tagen späterer Geburt der Pensionsantritt um drei Jahre.

Weitere Härten bzw. Diskriminierungen erscheinen dem ZBR dann gegeben, wenn der Mitarbeiter langjährig in Nachtschichten (Sicherheitsdienst, Druckerei, tw. im IT-Bereich) tätig ist bzw. war. Das Nachtschwerarbeitsgesetz (NSchG) greift in seinem Fall überhaupt nicht; die Schwerarbeitspension ab sechzig Lebensjahren bei Männern - für Frauen gilt die Regelung des NSchG erst ab 2024 - kann nicht beantragt werden (gilt nur für ASVG-Versicherte).

Ähnlich unangebracht auswirkend erscheinen Härten dann, wenn bei Mitarbeitern Krankheitsbilder gegeben sind, die eine vorzeitige Pensionierung gerade nicht angezeigt erscheinen lassen, eine Weiterbeschäftigung aber aufgrund langer krankheitsbedingter Ausfälle für den Dienstgeber zunehmend unzumutbar werden. Interne Versetzungen auf andere Arbeitsplätze sind insbesondere bei handwerklich tätigen Mitarbeitern zunehmend schwierig, da Alternativen mit weniger Belastung für den Mitarbeiter oft nicht mehr zur Verfügung stehen. Generell ist auch das Spezialistentum in der OeNB unbestritten existent, sodass bei spezifisch qualifizierten Mitarbeitern eine hohe Versetzungsflexibilität ebenfalls nicht gegeben ist. Diesen Menschen mit Handicap – ohne jede Übergangsfrist – weitere Arbeitsjahre zuzumuten, gleichzeitig aber auch dem Dienstgeber Hürden aufzuerlegen, die er kaum bewältigen kann, erscheint dem ZBR ebenfalls nicht in ausreichendem Maße berücksichtigt.

Exemplarisch trifft es z. B. eine Mitarbeiterin, die gegenwärtig schriftlich per 1.12.2014 eine den DB konforme Altersteilzeit mit der OeNB vereinbart hat, diese jedoch bei Inkrafttreten des Gesetzes mit vereinbartem Stichtag nicht vereinbarungsgemäß umsetzbar wäre.

Eine andere Mitarbeiterin muss nach Maßgabe ihres Arbeitsvertrages noch zehn Jahre arbeiten, nach dem vorliegenden Gesetzesentwurf verlängert sich die Zeit bis zum erstmöglichen Pensionsantritt plötzlich um 5 auf 15 Jahre. Sie hätte gemäß DB II frühestens mit 60 Jahren, allerdings mit Abschlägen, in Pension gehen können. Die neue Rechtslage würde ihr diesen Weg nicht mehr gestatten. Eine andere Mitarbeiterin hat statt acht Jahren dem Entwurf entsprechend 14,5 Jahre zu arbeiten, was einer Verlängerung ihrer „Restarbeitszeit“ um mehr als 80 % bedeutet und ohne Übergangsbestimmung sofort wirksam wird.

Als letztes Beispiel sei jenes einer Mitarbeiterin genannt, die gemäß der DB aufgrund ihres späten Dienstantritts in der OeNB (mit 33 Lebensjahren) auch im ASVG bleiben und dort mit 60 hätte in Pension gehen können. Sie hat aber entschieden, 2 Jahre länger zu arbeiten (bis 62) und erst dann in Pension zu gehen. Dafür hat sie den Umstieg in ein Dienstverhältnis mit so genannter „OeNB-Eigenpension“ gemäß DB I gewählt. Die bis dahin von der Mitarbeiterin ins ASVG-Pensionssystem einbezahlten Pensionsbeiträge hat sich, wie gesetzlich vorgesehen, zum Teil die OeNB als Sozialversicherungsträger von der ASVG auszahlen lassen und hat im Gegenzug die Erfüllung der Pensionsansprüche der Mitarbeiterin übernommen. Nach vorliegendem Gesetzesvorhaben müsste die Mitarbeiterin nun bis zum 65. Lebensjahr arbeiten, obwohl sie nach den Bestimmungen des ASVG schon mit 60 in Pension hätte gehen können. Die damalige Zustimmung der Mitarbeiterin erfolgte unter Zugrundelegung der vertraglichen Ansprüche, in die der Gesetzgeber nunmehr, ohne Übergangsfristen festzulegen und ohne Vorliegen sachlicher Rechtfertigung, intensiv eingreift.

Der Gesetzesentwurf sähe, wie angeführt, nicht nur Gleichheitswidrigkeiten insbesondere auch bei Frauen vor, sondern des Weiteren würden erst recht weitere, dem Gleichheitsgrundsatz widersprechende Regelungen entstehen. So werden z. B. in anderen Branchen Vordienstzeiten bzw. Zeiten der Kindererziehung (als Ersatzzeit bzw. als Versicherungszeit zur Pensionszeitenanrechnung) in weit höherem Maß angerechnet bzw. haben Anrechnung gefunden als in der OeNB. Bislang konnte man noch von einem Maßnahmenausgleich sprechen; dieser wäre nunmehr nicht gegeben und müsste vom zuständigen Gremium erst geschaffen werden.

Ohne Abfederungsmaßnahmen hält der ZBR den vorliegenden Gesetzesentwurf daher auch in diesem Punkt für nicht verfassungskonform und lehnt ihn ab. Völlig unausgegoren erscheint der Punkt aber im Hinblick auf parallel vom Management geplanten Restrukturierungsmaßnahmen, die bei Realisierung des Gesetzesvorhabens erhöhte Personalkosten verursachen. Eine um diesen Faktor verminderte Gewinnausschüttung an den Bund gemäß NBG ist damit einhergehend.

Dennoch hat die überwiegende Mehrheit der OeNB-Mitarbeiter der DB I einer internen Reform zugestimmt, bei der ab Geburtsjahrgang 1961 das Pensionsantrittsalter schrittweise bis zum 62. Lebensjahr angehoben wird. Das Modell orientiert sich am Vorschlag des RH und sieht ein langsames Ansteigen des Pensionsantrittsalters und unter Umständen eine Pensionierung mit 62 Lebensjahren ohne Abschläge vor, was der Judikatur des VfGH zum Vertrauensschutz wesentlich besser entspricht als die geplanten gesetzlichen Eingriffe, die wie oben ausgeführt als plötzlich und intensiv zu qualifizieren wären. Der vorliegende Gesetzesentwurf ist daher nicht notwendig, um ein längeres Arbeiten der OeNB-Mitarbeiter zu erreichen.

ad Gesetzesentwurf / Artikel 6 / § 1 (6)

Für derzeit noch aktiv tätige Mitarbeiter der DB II (= Dienstverhältnisse ab 1993 bis 1998) würde nach dem vorliegenden Gesetzesentwurf der Pensionsbeitrag schrittweise bis 1.1.2017 für Gehaltsteile über der HBGI auf 5 % angehoben. Für Gehaltsteile bis zur HBGI würde weiterhin - jedoch gemäß der DB II, nicht jedoch aufgrund eines Gesetzes - 10,25 % Pensionsbeitrag an die OeNB abgeführt bzw. von der OeNB einbehalten.

Die Erhöhung trifft von den der DB II unterliegenden Mitarbeitern nur jene, die mehr als die HBGI verdienen. Nur von diesen über der HBGI liegenden Gehaltsteilen würde gemäß der Gesetzesvorlage eine Anhebung um 150 % (von 2 % gemäß DB II auf 5 % gesetzlich vorgeschriebene) erfolgen. Auch in Anbetracht der kleinen Dienstnehmergruppe und des damit verbundenen geringen Beitragsaufkommens ist es absurd, eine sachliche Rechtfertigung für den Eingriff in der langfristigen Sicherung der Pensionsleistungen sehen zu wollen, die – wie oben ausgeführt – ohnehin in keiner Weise gefährdet sind.

Es handelt sich daher um einen unzulässigen Eingriff in privatrechtliche Verträge durch den Gesetzgeber und es stellt sich daher auch zu diesem Punkt die Frage, ob der Gesetzgeber in weiterer Folge gesetzlich festgelegte Gehälter in (allen) bisher von den Sozialpartnern verhandelten Branchen und Kollektivverträgen vorsehen möchte.

ad Gesetzesentwurf / Artikel 6 / § 1 (7)

Das Pensionsantrittsalter der Mitarbeiter, die den DB II unterliegen, würde gemäß dem Gesetzesentwurf weiter angehoben. Aufgrund der in der Regel späteren Geburtsjahrgänge jener Mitarbeiter, die den DB II unterliegen, ist aktuell auch das Pensionsantrittsalter entsprechend später. Dennoch wäre die Regelung etwas weniger intensiv als jene, die für die Mitarbeiter, die den DB I unterliegen, geplant ist. Ein Anspruch auf eine Pension bestünde nach 42 Dienstjahren oder nach Vollendung des je

nach Geburtsjahrgang notwendigen Mindestalters. Die dadurch bewirkte Erhöhung der Gesamtdienstzeit beträgt maximal 5 Jahre, während die Mitarbeiter, die den DB I unterliegen, darüber hinausgehende Erhöhungen der Gesamtarbeitszeit im Vergleich zur vertraglichen Situation hinnehmen müssten.

Die vom ZBR im Kommentar zum Artikel 6 / § 1 (5) angesprochenen Härten aus Nachtschicht und/oder Krankheit gelten analog. Auch die restriktive Anrechnung von Vordienstzeiten gemäß DB II (ebenfalls sechs Jahre; nur bei explizit gegebener Berufseinschlägigkeit weitere zwei Jahre) und/oder der Nichtanrechnung von Kindererziehungszeiten vor einem OeNB-Dienstverhältnis zur weiteren Pensionszeitenanrechnung führt zu ähnlicher Ausdehnungen der Gesamtarbeitszeit und damit ggf. zu Diskriminierungen, insbesondere bei Frauen, wenngleich die durchschnittliche, vom Gesetzgeber nicht ausdrücklich vorgesehene, sich aber faktisch ergebende „Gewöhnungsphase“ an das spätere Pensionsantrittsalter etwas länger als bei DB I ist.

Unabhängig aller genannten Argumente hat die überwiegende Mehrheit der OeNB-Mitarbeiter der DB II einer internen Reform zugestimmt, ab 1.1.2015 schrittweise das Pensionsalter weiter anzuheben. Ein Gesetz ist daher auch aus diesem Grund nicht erforderlich.

ad Gesetzesentwurf / Artikel 6 / § 1 (8)

Anders als nach den derzeit in Kraft stehenden und vom ZBR bekämpften gesetzlichen Bestimmung (Art. 81, 2. StabG 2012 in der Fassung BGBl I 35/2012), wonach Pensionsbeiträge und Pensionssicherungsbeiträge von der OeNB nur einbehalten, dann aber dem Bund abzuführen sind, wird nunmehr im Entwurf bzw. den Erläuterungen festgehalten, dass es sich bei den genannten Beträgen um Einnahmen der OeNB handeln würde. Es wäre also gesetzlich bestimmt, dass die OeNB als Unternehmen Einnahmen direkt von seinen Mitarbeitern und ehemaligen Mitarbeitern, aber auch von dessen Hinterbliebenen erhalte. Für den (ehemaligen) Mitarbeiter bzw. für seine Hinterbliebenen wäre das ein Einkommensverlust, der unmittelbar dem Dienstgeber zukäme.

Da nicht anzunehmen ist, dass das Unternehmen OeNB deshalb finanziell gestärkt werden soll, weil es wirtschaftliche Probleme hat, bleibt nur die Annahme, dass der Gesetzgeber beabsichtigt, mit den Gehaltskürzungen zugunsten der OeNB den Eigentümer finanziell zu stärken (wenngleich dies nicht zwingend ist, weil es dem Dienstgeber unbenommen ist, die Verluste seiner Dienstnehmer etwa durch Prämien etc. auszugleichen). Es ist ein (beabsichtigter) Zufall, dass Eigentümer und Gesetzgeber ident bezeichnet werden kann, gesellschafts- und vertragsrechtlich aber jedenfalls eine Differenzierung vorzunehmen ist. Aus unionsrechtlicher Sicht liegt in diesem Zusammenhang – nach Ansicht des ZBR – eine unzulässige Einmischung in die Angelegenheit der Zentralbank bzw. eine verbotene Staatenfinanzierung vor.

ad Gesetzesentwurf / Artikel 6 / § 1 (9)

Unabhängig von den geschilderten Bedenken hat die überwiegende Mehrheit der OeNB-Mitarbeiter, die den DB I oder II unterliegen einer internen Reform zugestimmt, wonach bei vorzeitigem Pensionsantritt die Pension pro Monat um 0,35 %, maximal jedoch um 15

% gekürzt wird. Dies trifft für sämtliche in den DB I und DB II vorgesehene Möglichkeiten zu, vorzeitig in Pension gehen zu müssen.

Insbesondere muss an dieser Stelle jedoch erwähnt werden, dass zu keinem Zeitpunkt als Begründung für eine frühzeitige Pensionierung der einseitige Wille des Mitarbeiters Kriterium einer solchen war, noch der einseitige Wille der OeNB im Sinne eines „golden handshake“ oder dergleichen. Ausschließlich bei Vorliegen einer krankheitsbedingt unzumutbaren Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des Mitarbeiters, die mittels ärztlichem Gutachten festgestellt sein musste, wurde die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung überprüft.

Einhergehend mit der vertraglich eingeschränkten Frühpensionierungsmöglichkeit ist die nicht erreichte Höchstbemessungsgrundlage der OeNB-Pension aufgrund fehlender „Steigerungsprozente“. Eine vorzeitige Pensionierung bedeutet daher heute schon eine spürbare Minderpensionsleistung aufgrund einer niedrigeren Bemessungsgrundlage – zusätzlich zum ggf. zum Pensionierungszeitpunkt bestehenden niedrigeren Gehalt. Durch die nun mit Gesetz hinzukommenden Abschläge von bis zu 15 % soll wohl eine krankheitsbedingte Frühpensionierung für Dienstnehmer zusätzlich bestraft werden. Ins Kalkül nehmend, dass einerseits eine vom Mitarbeiter angestrebte Frühpensionierung außer im berechtigten und ärztlich attestierten Krankheitsfall schon bisher nicht möglich war, wäre die Maßnahme geeignet, dem Unternehmen OeNB ein Stück Personalflexibilität zu nehmen, was nicht nur aus unionsrechtlicher Sicht bedenklich ist. Der ZBR lehnt daher auch aus diesem Grund den entsprechenden gesetzlichen Eingriff ab – unabhängig davon, dass sich die Mehrheit der OeNB-Mitarbeiter freiwillig dazu bereit erklärt hat.

Eine Ungleichheit erkennt der ZBR zusätzlich im Bereich der Nacht-Schwerarbeit. Gemäß NSchG gebührt eine Schwerarbeitspension ab dem Geburtsjahrgang 1955 mit „nur“ 1,8%igem Abschlag. Bei Frauen ist bis 2024 überhaupt kein Abschlag vorgesehen. Der ZBR lehnt daher auch aus diesem Grund das Gesetz ab, obgleich sich die Mehrheit der OeNB-Mitarbeiter gerade auch dazu bereit erklärt hat. Die Novellierung des 2. StabG 2012 erscheint uns daher in diesem Punkt in dreifacher Hinsicht nicht erforderlich.

ad Gesetzesentwurf / Artikel 6 / § 1 (10)

Die im Artikel 10 vorgesehene Möglichkeit einer Korridor pensionsregelung durch den Generalrat ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings bleibt nach Maßgabe des Entwurfes und der Materialien unklar, wie der Generalrat diese Bestimmung umsetzen soll. Aufgrund der privatrechtlichen Einzeldienstverträge ist die Zustimmung jedes Mitarbeiters nötig; eine Implementierung in der Vertragsschablone (= in den Dienstbestimmungen) ist nur bei den aktuellen DB V mit Stichtag pro futuro wirksam möglich. Eine einseitig vorgenommene Änderung der Dienstverträge wird vom ZBR jedenfalls aus prinzipiellen Gründen abgelehnt; rechtlich ist das unstrittig auch nicht möglich.

ad Gesetzesentwurf / Artikel 6 / § 1 (11)

Die Anpassung der Pensionen zum selben Zeitpunkt und im selben Ausmaß wie die Pensionen in der gesetzlichen Pensionsversicherung wird vom ZBR abgelehnt. Die Anpassung der Ruhebezüge im von den Kollektivvertragspartnern verhandelten Ausmaß

ist in den Dienstbestimmungen verankert und somit Teil des privatrechtlich abgeschlossenen Arbeitsvertrags. Zudem handelt es sich bei den Ruhebezügen um im Aktivstand zurückbehaltenes Entgelt, das entsprechend angepasst werden muss. Ein Eingriff des Gesetzgebers in Arbeitsverträge privater Natur wird wie mehrfach ausgeführt aus prinzipiellen Gründen abgelehnt.

Würde eine solche Regelung für Pensionisten der OeNB Gesetzeskraft erlangen, so läge damit wohl auch eine Ungleichbehandlung vor. In einigen Kollektivverträgen, insbesondere der Finance-Branche, ist die Valorisierung von Direktpensionen an ehemalige Mitarbeiter in gleichem Ausmaß wie durch die Sozialpartner für aktive Mitarbeiter verhandelt, festgeschrieben. Wir erachten den geplanten gesetzlichen Eingriff daher sowohl als Eingriff in eine lohngestaltende Norm als auch gleichheitswidrig und lehnen die Regelung daher auch aus diesen Gründen ab.

ad Gesetzesentwurf / Artikel 6 / § 1 (12)

Das Sterbequartal ist eine aus der Finanzbranche bekannte finanzielle Sozialleistung, die ein „standesgemäßes“ Begräbnis des (ehemaligen) Mitarbeiters sicherstellen sollte. Die Pensionisten der OeNB haben auf ihren vertraglichen Anspruch vertraut und keine entsprechende Vorsorge getroffen, wie dies mit einer entsprechenden Sterbegeldversicherung leicht möglich gewesen wäre. Heute kann eine solche Vorsorge schon allein aus Altersgründen in der Regel nicht mehr getroffen werden und selbst wenn eine Versicherungsmöglichkeit bestünde, so doch nur zu einem ungebührlich hohen Preis.

Die in den Erläuterungen genannte Begründung, dass das Sterbequartal in keinem gesetzlichen Pensionssystem mehr existiert, kann als Begründung, es auch im Pensionssystem der OeNB nicht mehr anwenden zu wollen, nicht herangezogen werden und den Eingriff in einen privatrechtlichen Vertrag nicht rechtfertigen.

Die überwiegende Mehrheit der derzeit aktiven OeNB-Mitarbeiter der DB I und DB II hat jedoch einer internen Reform zugestimmt, die u. a. auch den Entfall des Sterbequartals per 1.1.2015 vorsieht. Eine diesbezügliche Gesetzesbestimmung ist daher aus unserer Sicht nicht erforderlich.

ad Gesetzesentwurf / Artikel 6 / § 2

Die geplanten Regelungen für Funktionäre und Mitarbeiter in Tochterunternehmen der OeNB, die der Kontrolle des RH unterliegen, sind aus prinzipieller Überlegung ebenso abzulehnen, wie für jene in der OeNB selbst tätigen Mitarbeiter.

Zusammenfassend und verkürzt kann daher festgehalten werden:

Der vorliegende, weitgehend im Verfassungsrang abgesicherte Gesetzesentwurf ist wegen schwerwiegender rechtsstaatlicher Bedenken abzulehnen. Es spricht rechtsstaatlichen Prinzipien Hohn, dass gerade weil die geplanten gesetzlichen Regelungen vom VfGH mit hoher Wahrscheinlichkeit als verfassungswidrig aufgehoben würden, ein „Sonderverfassungsgesetz“ beschlossen werden soll. Zudem greift der Entwurf „indirekt“ in ein laufendes Gerichtsverfahren ein, das mit

dem Ziel geführt wird, die gesetzlichen Eingriffe in das privatrechtliche Pensionssystem der OeNB auf ihre Verfassungskonformität überprüfen zu lassen. Es spricht Bände, dass der Gesetzgeber den Ausgang dieses Verfahrens nicht abwartet, sondern schon vorher mittels Verfassungsgesetz noch viel gravierendere Einschnitte vorsehen will. Man kann sich des Eindrucks nicht erwehren, dass die Betroffenen, die durch Klageführung gegen Art 81, 2. StabG 2012 ihre rechtsstaatlichen Befugnisse (Inanspruchnahme unabhängiger Gerichte) ausüben, deswegen durch ein Verfassungsgesetz „bestraft“ werden sollen.

Die Nationalbank ist aufgrund ihrer Unabhängigkeit, ihrer nationalen und europäischen Rechtsstellung und ihrer Aufgabenstellung und -erfüllung nicht mit anderen Unternehmen – weder staatlichen, noch privaten – noch mit anderen, insbesondere auch vom Rechnungshof kontrollierten Institutionen, vergleichbar.

Das privatrechtliche Pensionssystem der OeNB kann nicht mit staatlichen Pensionssystemen (insbesondere nicht mit dem Pensionssystem der Bundesbeamten oder dem ASVG-Pensionssystem) verglichen werden. Die aktiven Mitarbeiter der OeNB haben privatrechtliche, einzelvertragliche Anwartschaften, die ehemaligen Mitarbeiter rein privatrechtliche Ansprüche auf eine Versorgungsleistung, die von der OeNB als direkte Leistungszusage zu erfüllen sind. Dieser privatrechtliche Anspruch (bzw. die Anwartschaft) setzt sich aus einem die ASVG-Pensionsleistung ersetzenden Teil und einer darüberhinausgehenden üblichen Zusatzpensionsleistung zusammen, die dem Betriebspensionsgesetz unterliegt.

Die Pensionsleistungen werden von der OeNB ohne Zuhilfenahme staatlicher Mittel finanziert. Das Pensionssystem der OeNB ist in sich geschlossen und abgesichert. Insofern unterscheidet sich das Pensionssystem der OeNB auch von Pensionssystemen anderer staatsnaher Unternehmen, die ihre Pensionsverpflichtung nur unter Inanspruchnahme von staatlichen Mitteln bedienen können. Aus diesem Grund wurden auch gesetzliche Eingriffe in derartige Pensionssysteme vom VfGH als verfassungskonform bestätigt (vergl. VfSlg 17.071). Aus Überschüssen der gesetzlich zu bildenden bzw. zu haltenden Pensionsreserve der OeNB wurden dem Staat über den Weg der gesetzlich geregelten Gewinnausschüttung seit den 80er-Jahren rund 520 Mio Euro zur Verfügung gestellt. Hinzu kommen Gewinnausschüttungen aufgrund § 69 NBG in Milliardenhöhe. Es besteht keine Notwendigkeit, Pensionsbeiträge und Pensionssicherungsbeiträge einzuheben und keine sachliche Rechtfertigung für die geplanten Eingriffe.

Der Entwurf greift intensiv und plötzlich in die bestehenden privatrechtlichen Verträge der Mitarbeiter und ehemaligen Mitarbeiter der OeNB ein. Die im Entwurf vorgesehenen Eingriffe erreichen ein Ausmaß, das die vom VfGH in seiner Judikatur zum Vertrauensschutz gezogenen Grenzen bei weitem übersteigt. Das Vorhaben, die geplanten Eingriffe mit Verfassungsbestimmungen abzusichern, zielt darauf ab, den vom Entwurf Betroffenen die gerichtliche Verfolgung dieser Verstöße gegen die österreichische Bundesverfassung (insbesondere gegen das Eigentumsrecht und den Gleichheitsgrundsatz) zu erschweren bzw. unmöglich zu machen.

Die Auswahl der in den Entwurf einbezogenen Unternehmen ist gleichheitswidrig. Aus der Sicht des ZBR der OeNB ist es nicht nachvollziehbar, warum Eingriffe in privatrechtliche Pensionsverträge gerade hinsichtlich jener Unternehmen zulässig

sein sollen, die derzeit der Kontrolle des Rechnungshofes unterliegen. Wie ungeeignet dieses Abgrenzungskriterium ist, zeigt das Beispiel, dass Pensionisten, deren Vertragspartner nach erfolgter Privatisierung nicht mehr der Kontrolle des Rechnungshofes unterliegen, nach dem Wortlaut des Entwurfes nicht erfasst sind, während die Einbeziehung der Pensionsanswartschaften und -ansprüche der (ehemaligen) OeNB Mitarbeiter deshalb erfolgen soll, weil die OeNB aufgrund ihrer derzeitigen Eigentumsverhältnisse der Kontrolle des Rechnungshofes unterliegt. Würden sich die Eigentumsverhältnisse ändern, fällt auch die Berechtigung zur Einhebung von Pensions(sicherungs)beiträgen weg.

Es bestehen schwerwiegende Bedenken, dass die im Entwurf vorgesehene staatliche Einflussnahme auf die Gehalts- und Pensionsansprüche der Mitarbeiter und ehemaligen Mitarbeiter der OeNB gegen Artikel 130 AEUV in Verbindung mit Artikel 123 AEUV (mittelbare Staatsfinanzierung, Verletzung der Unabhängigkeit der Oesterreichischen Nationalbank, Einflussnahme des Staates in Angelegenheiten des EZB) verstoßen. Der Entwurf verletzt die unionsrechtlich festgeschriebenen Grundsätze der Autonomie und Unabhängigkeit der Zentralbanken und verstößt damit gegen primäres Unionsrecht.

Die als problematisch aufgezeigten nationalen Regelungen des Entwurfes verstoßen zudem gegen Artikel 17 (Eigentumsrecht) und Artikel 20, 21 (Gleichheitsgrundsatz) der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

Es bestehen berechtigte Bedenken bezüglich der Schaffung von wirtschaftlichen Vorteilen für „durch den Rechnungshof kontrollierte Unternehmen“.

Der Generalrat der Oesterreichischen Nationalbank hat gemeinsam mit dem Zentralbetriebsrat der Oesterreichischen Nationalbank ein Reformpaket beschlossen, das die vom vorliegenden Gesetzesentwurf verfolgten Ziele übernommen hat und ähnlich weitgehende Eingriffe in die Pensionsanswartschaften der aktiven Mitarbeiter vorsieht. Diesem Reformpaket hat die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter zugestimmt. Eine gesetzliche Regelung ist daher auch aus diesem Grund weder mittels Verfassungsgesetz, noch einfach gesetzlich notwendig und kann daher entfallen.



Robert Kocmich

Vorsitzender des
Zentralbetriebsrates der
Oesterreichischen Nationalbank



Mag. Birgit Sauerzopf

Vorsitzenderstellvertreterin
des Zentralbetriebsrates der
Oesterreichischen Nationalbank