

Darlehens- und Kreditrechts- Änderungsgesetz

Haftungsbegründung bei
Falschen Ad hoc-Mitteilungen

Reform des
Unternehmensinsolvenzrechts

Individueller Gläubigerschutz bei
Spaltungen

Betriebspensionen
Widerrufsvorbehalt

AVOG 2010 =
Abgabenverwaltungsorganisationsgesetz 2010

Suspendierung des
Vorrangs von EU-Recht

Zum Widerrufsvorbehalt im Lichte der Rsp

Nach dem Beitrag von Eypeltauer¹⁾ soll der Arbeitgeber insb bei Insolvenzgefahr

Betriebspensionen kürzen oder ruhend stellen können, auch ohne dass ein ausdrücklicher Widerrufsvorbehalt vereinbart wurde. Dadurch würden Ungerechtigkeiten vermieden. Der Beitrag stellt die Vorgaben der Rsp für Widerrufsvorbehalte dar und setzt sich mit den Argumenten Eypeltauers auseinander.

CLEMENS EGERMANN

A. Zum Widerrufsvorbehalt

Ein Widerrufsvorbehalt räumt dem Arbeitgeber ein Gestaltungsrecht ein, mit dem dieser einseitig Ansprüche des Arbeitnehmers reduzieren, aussetzen oder aufheben kann. Der Widerruf ist eine Form der (negativen) Leistungsbestimmung durch den Leistungsverpflichteten. Nach dem BPG dürfen Leistungen aufgrund dieses Gesetzes nur eingestellt werden, wenn ua dies in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung vorgesehen ist oder schriftlich vereinbart wurde (zB § 6 Abs 1 Z 1, § 6 d Abs 1 Z 1, § 8 Abs 1 Z 1 BPG). Angesichts des klaren Gesetzeswortlauts ist für eine erweiternde Auslegung wie von Eypeltauer angeregt kein Raum. Auch die stRsp ist eindeutig: Enthält die Zusage einer Ruhegeldvereinbarung des Arbeitgebers keinen Widerrufsvorbehalt, dann darf sie vom Arbeitgeber bei Fortbestand des Unternehmens selbst bei einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage nicht einseitig abgeändert werden.²⁾ In diesem Fall kann der Arbeitgeber die Pension nicht einseitig einschränken oder wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten widerrufen.³⁾ Ohne Vereinbarung eines Gestaltungsrechts kann dieser eine Pensionsvereinbarung nicht einseitig abändern, insb nicht an geänderte wirtschaftliche Verhältnisse anpassen.⁴⁾ Auch gewaltige wirtschaftliche Schwierigkeiten gestatten dem Arbeitgeber keine Einschränkung oder Einstellung vereinbarter Leistungen. Der OGH ist nicht der Auffassung von Tomandl gefolgt, wonach betriebliche Pensionszusagen stets unter dem rechtsgeschäftlich bedeutsamen Vorbehalt, dh der Geschäftsgrundlage ihrer Erfüllbarkeit stünden.⁵⁾

B. Zu den Formulierungsvorgaben

Um zusätzlich zum Arbeitsentgelt erbrachten Leistungen die Freiwilligkeit oder Widerruflichkeit zu bewahren, gilt außerhalb des BPG, dass Widerrufsvorbehalte ausdrücklich und für den Arbeitnehmer erkennbar und nachvollziehbar formuliert sein müssen.⁶⁾ Dies gilt insb bei Betriebspensionen. An Widerrufsvorbehalte ist somit ein strenger Maßstab anzulegen. Sie sind eng auszulegen.⁷⁾ Der Grund ist einfach: Die Arbeitnehmer verzichten in Zeiten der Konjunktur auf einen vielleicht vorteilhaften Wechsel des Arbeitsplatzes und erbringen ihre Arbeitsleistung, auch um eine Betriebspension zu erhalten.⁸⁾ Ein Widerrufsvorbehalt muss deutlich zum Ausdruck brin-

gen, dass sich ein Arbeitgeber den Widerruf, (vorübergehende) Aussetzung oder Einschränkung der Betriebspension vorbehält. Er wird nur dann Vertragsinhalt, wenn der Arbeitgeber ausreichend deutlich darauf aufmerksam macht.⁹⁾ Der Sache nach ist ein vereinbarter Widerrufsvorbehalt nichts anderes als die Vorausvereinbarung einer einseitig vom Arbeitgeber bestimmten Schlechterstellung. Das Gebot enger – also im Zweifel Widerrufsrechte begrenzender – Auslegungen ergibt sich dabei auch aus der Ungewöhnlichkeit und im Bereich synallagmatischer Vereinbarungen aus der grundsätzlichen Bedenklichkeit der Einräumung solcher einseitigen Gestaltungsrechte.

Damit ein Widerrufsvorbehalt wirksam vereinbart wird, genügt eine ausreichend klare Formulierung. Die *verba legalia* des BPG müssen nicht verwendet werden. Es muss aber klar iSd § 863 ABGB sein, dass sich eine Partei dem einseitigen Gestaltungsrecht der anderen Partei unterwirft. Die Rsp hatte bspw folgende Formulierungen zu beurteilen:

- OGH 30. 11. 1988, 9 ObA 507/88 DRdA 1990/1 (Grillberger): Diese E sah die Formulierung: „Die Gewährung und Auszahlung der betrieblichen Rentenzuschüsse erfolgt gegen jederzeitigen Widerruf und ohne Anerkennung eines Rechtsanspruches“ als Widerrufsvorbehalt an.
- OGH 14. 12. 1988, 9 ObA 512/88 DRdA 1990/8 (Grillberger): In dieser E erachtete der OGH die Formulierung: „Das Unternehmen behält sich vor, die Zuschussleistungen zu kürzen oder einzustellen,

Dr. Clemens Egermann ist RA bei der Barnert Egermann Illigasch Rechtsanwälte GmbH und hat als KV im Verfahren 9 ObA 38/09 t betreffend ÖGB-Zuschusspension vertreten.

- 1) Eypeltauer, Betriebspension und Widerrufsvorbehalt, *ecolex* 2010, 479.
- 2) OGH 29. 5. 1996, 9 ObA 2023/96g; OGH 10. 4. 1996, 9 ObA 2001/96x; Resch in Zeller Kommentar, BPG §§ 1, 2 Rz 3, 5.
- 3) OGH 14. 9. 1994, 9 ObA 613/93 DRdA 1995/25, 317 (Runggaldier); allg Resch in Zeller Kommentar §§ 1, 2 BPG Rz 4ff.
- 4) OGH 11. 1. 1989, 9 ObA 513/88 DRdA 1989/30, 417; grundlegend Rummel, DRdA 1989, 366ff.
- 5) Schima in Mazall Risak, Das Arbeitsrecht, System und Praxiskommentar Kap VII Rz 12 FN 46 mwN.
- 6) RIS-Justiz RS0028247, RS0028297, RS0028312.
- 7) SZ 70/213 mwN; OGH 26. 6. 2002, 9 ObA 2/02p; OGH 6. 9. 2000, 9 ObA 159/00y mwN.
- 8) OGH 11. 1. 1989, 9 ObA 513/88 DRdA 1989/30.
- 9) OGH 10. 7. 1991, 9 ObA 105/91 infas 1992, A 42; OGH 10. 4. 1996, 9 ObA 2001/96x.

wenn dem Unternehmen die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann“ für ausreichend.

Denkbare Formulierungen sind etwa auch „jederzeit widerruflich“, „widerrufbar“ und „einstellbar“ (OGH 3. 11. 1999, 9 ObA 170/99 m). Gemeinsam ist diesen Formulierungen, dass daraus jeweils die mögliche Entziehbarkeit der Leistung durch rechtsgeschäftliches Handeln hinreichend bestimmt zu entnehmen ist. Der Hinweis, dass eine Leistung „freiwillig“ erbracht wird, kann hingegen idR nicht als allgemeiner Widerrufsvorbehalt verstanden werden, ebenso wenig die Erklärung, eine Leistung werde „bis auf weiteres“¹⁰⁾ zugesagt. Angesichts dessen ist die Ansicht, dass die Wortfolge „nach Maßgabe der Mittel“ keinen allgemeinen Widerrufsvorbehalt begründet (OGH 4. 8. 2009, 9 ObA 38/09 t), nicht zu beanstanden.

C. Zu den Argumenten *Eypeltauers*

Wenn *Eypeltauer* meint, seine extensive Interpretation zur Zulässigkeit der „Reduktion“ von Betriebspensionen bei Insolvenzgefahr des Arbeitgebers würde Ungerechtigkeiten vermeiden, weil andernfalls lediglich die verzichtenden Betriebspensionisten dazu beitragen, dass der Konkursfall nicht eintritt, während die anderen die Betriebspension in voller Höhe erhalten, so ist dem rechtspolitisch entschieden zu widersprechen. Im Betriebspensionsrecht ist die synallagmatische Leistungsbeziehung gelockert. Der Arbeitnehmer ist in Bezug auf die Betriebspension besonders schutzwürdig, weil er vorausgeleistet hat und als Gegenleistung dafür – nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – Anspruch auf eine Betriebspension hat.¹¹⁾ Die Betriebspension ist angespartes (thesauriertes) Entgelt. Der Arbeitnehmer kann sich nicht mehr auf die geänderten Umstände einstellen. IdR hat er seinen Lebensstandard auf die erwartete Zuschusspension ausgerichtet und ein geringeres laufendes Entgelt erhalten. Ohne ausreichende Vorwarnung wäre es schlicht unerhört, die Pensionisten trotz der von ihnen erbrachten Vorleistung einseitig zu belasten.

Aber auch *de lege lata* ist dem – überspitzt zusammengefasst – Argument, die Rechtsordnung dürfe nicht vor dem Egoismus einzelner Gläubiger kapitulieren, zu widersprechen: Die Rechtsordnung stellt kein Instrument bereit, einem Betriebspensionisten eine Kürzung aufzuzwingen, wenn dies nicht im Vorhinein klar vereinbart ist. Außerhalb von Insolvenzverfahren ist nach dem Grundsatz *pacta sunt servanda* die Zustimmung aller Gläubiger zur allfälligen Reduktion ihrer Forderungen erforderlich. Vom Grundsatz der Einzelverfolgung von Ansprüchen nach dem Prioritätsprinzip wird nur bei der kollektiven Rechtsverfolgung im Konkursverfahren mit quotenmäßiger Befriedigung der Gläubiger eine Ausnahme gemacht. Dass davon gerade im Betriebspensionsrecht abgegangen werden soll, dafür besteht keine Veranlassung.¹²⁾

Auch eine Verpflichtung der Pensionisten, auf ihre Pension bei drohender Insolvenz nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zu verzichten, ist in Österreich – anders als allenfalls in Deutschland gem § 242 BGB – nicht argumentierbar. Der Grund-

satz von Treu und Glauben ist in der Generalklausel des § 879 ABGB verankert und hat einen deutlich engeren Anwendungsbereich als in Deutschland. Die Verweigerung der Zustimmung durch die Pensionisten zu einer Reduktion ihrer Betriebspension stellt keinen sittenwidrigen Verstoß gegen Treu und Glauben dar: Da die Pensionisten im Gegenzug für ihre Pension während ihres aufrechten Dienstverhältnisses auf laufendes Entgelt verzichteten, haben diese gerade keinen Vertrauenstatbestand geschaffen, der den Arbeitgeber ohne Vereinbarung des Gestaltungsrechts zur Reduktion berechtigen würde. Auch ein Rechtsmissbrauch iSd § 1295 Abs 2 ABGB liegt nicht vor. Dafür wäre erforderlich, dass ein krasses Missverhältnis zwischen den von den Rechtsausübenden selbst verfolgten eigenen Interessen und den berechtigten Interessen des anderen oder aber schikanöses Verhalten vorliegt. Angesichts der legitimen Forderungen der Betriebspensionisten, denen eine Pension ohne Vereinbarung eines Widerrufsvorbehalts zugesagt wurde, ist weder von einem krassen Missverhältnis der Interessen noch von einem schikanösen

10) *Schindler* in *Resch*, Kritische Klausel im Arbeitsvertrag (2004) 70.

11) *Resch* in *Zeller* Kommentar §§ 1, 2 BPG Rz 2.

12) Der BGH setzte sich mit einer ähnlichen Thematik im Urteil vom 12. 12. 1991, IX ZR 178/91 NJW 1992, 967, auseinander: Einige Banken stimmten einer außergerichtlichen Sanierung durch Forderungsverzicht zu, andere nicht. Im Verfahren wurde argumentiert, es sei treuwidrig, dass die einen Gläubiger nur wegen des Verzichts der anderen ihre gesamte Forderung erhielten. Der BGH verwarf dieses Argument.

Verhalten zu reden. Selbst im Bereich der gerichtlichen Reorganisation, einem Verfahren im Vorfeld der Insolvenz, muss sich kein einzelner Gläubiger den Interessen der Mehrheit beugen. § 7 URG sieht vor, dass sämtliche in den Reorganisationsplan mitbezogenen Personen den sie jeweils betreffenden Maßnahmen zustimmen müssen.

Eypeltauers These, der Arbeitgeber würde sich nicht zu Leistungen verpflichten wollen, die zum Konkurs führen, ist ausschließlich wirtschaftlich motiviert und hat keine Grundlage im öst Recht.

SCHLUSSSTRICH

Ausgehend vom klaren Gesetzeswortlaut und der stRsp bedarf es auch im Falle der drohenden Insolvenz der Vereinbarung eines schriftlichen Widerrufsvorbehalts, damit der Arbeitgeber Betriebspensionsleistungen einstellen oder widerrufen kann.