Die Unverfallbarkeit von Anwartschaften Betriebspensionen und freiwillige Abfertigungen

Von RA Dr. *Johannes Winkler*, Linz

Untersucht wird die Auslegung der Unverfallbarkeitsbestimmungen des Betriebspensionsgesetzes und deren Anwendung auf verschiedene Entgeltformen wie atypische Treueprämien und freiwillige Abfertigungen. Ein Schwerpunkt ist die Frage der Unverfallbarkeit bei pensionsbedingter Kündigung durch den AN.

1. Allgemeines

Mit dem Betriebspensionsgesetz (BPG) 1990 sollte das gesetzliche Fundament für eine betriebliche Altersversorgung geschaffen werden, die als „zweite Säule" der Einkommenssicherung im Alter neben die gesetzliche Sozialversicherung treten kann[1]). Es geht in diesem Aufsatz va um Pensionsanwartschaften, die nach dem 1. 7. 1990 aufgrund von Vereinbarungen nach dem 1. 1. 1990 erworben wurden (volle Geltung des BPG entsprechend den Übergangsbestimmungen). Die positive grundsätzliche Umschreibung des Geltungsbereiches des BPG findet sich in § 1 Abs 1 in Zusammenhalt mit § 2. Das BPG sieht hinsichtlich „neuer" Betriebspensions-Anwartschaften folgende Differenzierung vor: Die Unverfallbarkeit bereits erworbener Anwartschaften (§§ 5, 7 und 13 BPG) ist von der Einstellung, Aussetzung oder Einschränkung des Erwerbes künftiger Anwartschaften (§§ 6, 8, 14 BPG) sowie von der Aussetzung oder Einschränkung von Leistungen (§ 9 BPG) zu unterscheiden. Das bedeutet, daß eine Verfallsklausel in einer Betriebspensions-Vereinbarung von einer Treuepflichtklausel, welche primär nach § 9 BPG zu beurteilen ist, unterschieden werden muß. Diese Unterscheidung wurde schon für die Rechtslage vor Inkrafttreten des BPG von Lehre und Rechtsprechung vorgenommen[2]). Treuepflichtklauseln wurden von der Judikatur oft als Konkurrenzklauseln qualifiziert[3]). Treuepflichtklauseln ohne Verwandtschaft zu Konkurrenzklauseln sind in der Praxis eher selten[4]).

Es sollen in diesem Aufsatz primär solche Klauseln auf ihre Rechtmäßigkeit geprüft werden, die einen Verfall von Betriebspensions-Anwartschaften im Falle der Kündigung seitens des Arbeitnehmers, der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers oder des unbegründeten vorzeitigen Austrittes vorsehen (Bindungsklauseln, Verfallsklauseln, bedingtes Entgelt). Der Schwerpunkt der Betrachtung liegt bei den in der Praxis am wichtigsten[5]), direkten Leistungszusagen. Es ist in diesem Zusammenhang auch zu überprüfen, inwieweit für freiwillige Abfertigungen, die ja ebenfalls Versorgungsleistungen für Zeiten nach der Beendigung des Dienstverhältnisses darstellen, dieselben Rechtsfolgen wie für Betriebspensionen angenommen werden können.

Die Unverfallbarkeit von Anwartschaften ist in § 5 BPG hinsichtlich der Pensionskassen, in § 7 BPG hinsichtlich der direkten Leistungszusagen und in § 13 BPG hinsichtlich der Lebensversicherungen geregelt. Was die Kündigung seitens des Arbeitnehmers, die Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers oder den unbegründeten vorzeitigen Austritt betrifft, so ordnet § 7 Z 1 BPG eine Ausnahme vom Grundsatz der Unverfallbarkeit an. In § 5 BPG gibt es dagegen keine Ausnahme speziell für diese Beendigungsfälle, diese Bestimmung läßt lediglich Vereinbarungen zu, daß Anwartschaften erst nach Ablauf eines Zeitraumes von höchstens 5 Jahren nach Beginn der Beitragszahlung des Arbeitgebers an die Pensionskasse unverfallbar werden. Das bedeutet, daß nach Ablauf von 5 Jahren Unverfallbarkeit auch im Fall der Kündigung durch den Arbeitnehmer und den anderen zuvor erwähnten Beendigungsfällen eintritt. Gem § 13 BPG ist eine sofortige Unverfallbarkeit auch bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch die vom Arbeitnehmer ausgehenden Beendigungsfälle zwingend vorgesehen. Das bedeutet, daß die direkte Leistungszusage (Unverfallbarkeit gem § 7 BPG mit verschiedenen, weitgehenden Ausnahmen) den größten Spielraum für Betriebsbindungsklauseln bietet, weshalb dieser Bestimmung im folgenden das Hauptaugenmerk gelten soll.

2. Anwendung von § 7 BPG auf atypische Treueprämien?

§ 7 BPG unterscheidet sich vom arbeitsrechtlichen Aliquotierungsgebot gem §§ 16, 28 Abs 2 AngG, 1162a Satz 3 ABGB insofern, als für bestimmte Beendigungsfälle generell keine Aliquotierung (in die Terminologie des Pensionsrechtes „übersetzt" – keine Unverfallbarkeit) vorgesehen ist. Ich habe in jüngerer Vergangenheit dargestellt[6]), daß das arbeitsrechtliche Aliquotierungsgebot außerhalb des Betriebspensionsrechtes strenger und umfassender zu sehen ist, als Lehre und Rechtsprechung bislang angenommen haben (insbesondere die Arbeiter betreffend). Bietet § 7 BPG nun für den Arbeitgeber ein „Schlupfloch", diesem strengen Aliquotierungsgebot zu entgehen? Man wird entgegenhalten[7]), daß aufgrund des besonderen Versorgungszweckes von Betriebspensionen diese mit gutem Grund nicht vom Aliquotierungsgebot erfaßt sind. § 7 BPG ist daher diesbezüglich keine lex specialis, da Pensionsanwartschaften auch vor Inkrafttreten dieses Gesetzes nicht vom Aliquotierungsgebot erfaßt waren. Nun sieht aber § 7 Abs 6 BPG vor, daß der Arbeitnehmer über sein Verlangen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt eines Leistungsfalles im

---

[1]) Vgl ua *Schrammel*, ZAS 1991, 73.

[2]) Vgl zB *Petrovic* in *Runggaldier/Steindl*, 311 ff einerseits und *Steindl* in *Runggaldier/Steindl*, Handbuch zur betrieblichen Altersversorgung, 1987, 381 ff andererseits; vgl auch zuletzt OGH 1994, ARD 4626/12/95.

[3]) Vgl zB OGH 1988, RdW 1988, 325.

[4]) Denkbar wäre zB eine Treuepflichtklausel, die an die Verletzung einer Geheimhaltungspflicht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses anknüpft.

[5]) Vgl *Hipsch*, Betriebspension: Widerruf-Einschränkung, Betriebsübergang, 1996, Anhang.

[6]) Ecolex 1995, 280 ff; RdW 1996, 367 ff; kritisch dazu *Runggaldier*, RdW 1996, 366 f.

[7]) Vgl *Winkler*, RdW 1996, 367 ff.

Ausmaß von bis zu 100.000 Schilling abzufinden ist. Für den Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen sind gem § 19 BPG zulässig.

Bedeutet das, daß auch Vereinbarungen zulässig sind, die dem Arbeitnehmer die Option zur Pensionsabfindung während laufendem Dienstverhältnis einräumen? Das könnte eine Umgehung des arbeitsrechtlichen Aliquotierungsgebotes ermöglichen. Vor der Untersuchung etwaiger Umgehungsgeschäfte im Hinblick auf § 879 ABGB ist jedoch zu prüfen, ob das BPG im Falle der Vereinbarung einer Pensionsabfindung während laufendem Dienstverhältnis überhaupt anwendbar ist. Gem § 1 Abs 1 regelt dieses Gesetz „die Sicherung von Leistungen und Anwartschaften aus Zusagen zur die gesetzliche Pensionsversicherung ergänzenden Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung (Leistungszusagen), die dem Arbeitnehmer im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber gemacht werden". Es stellt sich somit die Frage, ob und inwieweit eine Abkoppelung von Leistungen von den in § 1 Abs 1 BPG genannten Versorgungsfällen möglich ist, ohne aus dem BPG „herauszufallen". Da sich das BPG ausdrücklich nur auf Zusagen bezieht, die Leistungen der gesetzlichen Pensionsversicherung ergänzen, kann angenommen werden, daß die Versorgungsfälle des BPG ihrer Art nach den gesetzlichen Versicherungsfällen des Alters, der geminderten Arbeitsfähigkeit und des Todes entsprechen müssen[8]). Versorgungszusagen, die nur die Zurücklegung einer bestimmten Dienstzeit voraussetzen, sind keine Versorgungszusagen im Sinne des BPG[9]).

Man kommt daher zu dem Ergebnis, daß § 1 Abs 1 BPG keine Umgehungsmöglichkeiten des arbeitsrechtlichen Aliquotierungsgebotes durch Abfindungsoptionen während aufrechtem Dienstverhältnis offenläßt. Eine Abfindungszahlung in aufrechtem Dienstverhältnis bezweckt meist keine Versorgung des Dienstnehmers, sondern stellt in der Regel primär eine atypische Treueprämie (ähnlich einem Jubiläumsgeld[10]) dar. Das BPG ist auf Anwartschaften, die von vorneherein in aufrechtem Arbeitsverhältnis abfindbar sind, nicht anwendbar.

3. Anwendung von § 7 BPG auf freiwillige Abfertigungen?

Da die Möglichkeit der Pensionsabfindung bei Beendigung des Dienstverhältnisses gem § 7 Abs 6 BPG bereits erwähnt wurde, liegt es nun nahe, zu prüfen, ob auch freiwillige Abfertigungen von § 7 BPG (direkte oder analoge Anwendung) erfaßt sind. Auch für diese gilt ja das strenge arbeitsrechtliche Aliquotierungsgebot nicht[11]). Typisch für solche Versorgungsleistungen ist, daß sie ähnlich der gesetzlichen Abfertigung auf die Beendigung des Dienstverhältnisses mit einem bestimmten Dienstalter (nicht Lebensalter) abstellen. Typisch ist weiters, daß es sich um keine Dauerversorgung, sondern um Überbrückungshilfen handelt. Für die meisten Formen der freiwilligen Abfertigung scheidet daher aufgrund von § 1 Abs 1 BPG eine direkte Anwendung von § 7 BPG aus[12]). Sollen nun nach dem Willen des Gesetzgebers freiwillige Abfertigungen (neben Provisionen gem § 10 ff AngG) die einzigen[13]) bedeutsamen Entgeltformen sein, die weder einem Aliquotierungsgebot noch Unverfallbarkeitsbestimmungen unterliegen? Nicht entscheidend ist meines Erachtens, ob die Leistung in Rentenform oder in Zuwendung eines Kapitalbetrages erfolgt[14]). Bei freiwilligen Abfertigungen, die nur in den in § 1 Abs 1 BPG genannten Versorgungsfällen fällig werden sollen, scheint eine direkte Anwendung von § 7 BPG möglich. Für die Frage der analogen Anwendung von § 7 BPG auf andere freiwillige Abfertigungen ist in erster Linie dessen Schutzzweck und weniger der Schutzzweck von § 1 Abs 1 BPG entscheidend: Eine Anwendung des gesamten BPG auf freiwillige Abfertigungen ist mit gutem Grund ausgeschlossen, denn Bestimmungen wie die über die Wertanpassung (§ 10) oder über das Anrechnungs- und Auszehrungsverbot (§ 16) sind auf solche Versorgungsleistungen ganz und gar nicht zugeschnitten.

Der Gesetzgeber wollte durch die Einführung von § 7 BPG sozialen Fortschritt dadurch erzielen, daß er für den Fall der Arbeitgeberkündigung eine absolute Unverfallbarkeit nach Ablauf einer zehnjährigen Höchstfrist vorsah[15]). Der Arbeitgeber sollte also Anwartschaften keinesfalls mehr durch Ausspruch einer Kündigung zeitlich unbegrenzt vernichten können. Besteht nun für den Dienstgeber die Möglichkeit, diesen Schutzzweck durch Vereinbarung einer freiwilligen Abfertigung anstelle einer Betriebspension zu unterlaufen? Eine solche Umgehungsabsicht mag deshalb nicht allzu wahrscheinlich sein, weil der Arbeitgeber bei Vereinbarung einer freiwilligen Abfertigung anstelle einer Betriebspension nicht in den Genuß der Steuerbegünstigung gem § 14 EStG kommen würde. Trotzdem könnte es (auch in Hinblick auf § 67 Abs 6 EStG) verlockend sein, Arbeitnehmer durch Abfertigungs-Anwartschaften zu ködern bzw zu binden und später diese Anwartschaften durch Ausspruch einer Kündigung zu vernichten. Soll in diesem Zusammenhang weder die dreijährige Wartezeit gem § 23 AngG noch die zehnjährige Höchstwartezeit gem § 7 BPG verbindlich sein? Untersucht man den Versorgungszweck von freiwilligen Abfertigungen (Überbrückungshilfen) näher, so fällt auf, daß (nicht nur wegen Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung) oft auch an Lebensjahren relativ junge Leute in den Genuß einer solchen Leistung kommen können: In diesen Fällen sollen meist Zeiten überbrückt werden, in denen das Einkommen des Arbeitnehmers auf Leistungen aus der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung abgesunken ist. Es geht also wie bei der Betriebspension um Ergänzungen der gesetzlichen

[8]) Vgl *Schrammel*, zum Anwendungsbereich des BPG, ZAS 1991, 76.

[9]) Vgl OGH 1992, DRdA 1993, 369 sowie *Schrammel*, BPG, 1992, 10.

[10]) Vgl zuletzt *Winkler*, RdW 1996, 367 ff; kritisch dazu *Runggaldier*, RdW 1996, 366 f.

[11]) Vgl oben 2.

[12]) Vgl *Tomandl*, ZAS 1991, 81; *Schrammel*, BPG, 1992, 10 ff; *Farny/Wöss*, BPG, PKG, 1992, 41 ff sowie OGH 1992, DRdA 1993, 369 sowie die obigen Ausführungen zur Abfindungsoption.

[13]) Was „neue" Anwartschaften betrifft.

[14]) Vgl *Schrammel*, BPG, 1992, 11; anderer Ansicht *Tomandl*, ZAS 1991, 81.

[15]) Vgl Initiativantrag NR 366/A 17. GP, 15 f der Erläuterungen sowie Vorblatt zu den Erläuterungen.

Sozialversicherung, wenn auch nicht für so spezifische Fälle, wie sie in § 1 Abs 1 BPG genannt sind. Arbeitslose sind meines Erachtens nicht weniger schutzwürdig als Pensionisten; in § 7 Abs 1 BPG geht es aber nicht um den Schutz von älteren Arbeitnehmern, sondern um die Sicherung der Anwartschaften bei Beendigung des Dienstverhältnisses *vor* Eintritt eines Versorgungsfalles[16]). § 7 Abs 1 Z 2 und § 7 Abs 2 BPG knüpfen mit der fünfjährigen und der zehnjährigen Frist ebenso wie die meisten Formen der freiwilligen Abfertigung an das *Dienstalter* und nicht an das Lebensalter an. Nicht zuletzt dadurch ergibt sich ein Zusammenhang zwischen § 7 BPG und den meist dienstaltersbezogenen freiwilligen Abfertigungen. Der OGH lehnt offenbar, meines Erachtens zu Recht, die Anwendung der (strengen) Unverfallbarkeitsbestimmungen der gesetzlichen Abfertigung für die freiwillige Abfertigung ab[17]). Man wird somit dem Schutzbedürfnis des Arbeitnehmers nur dadurch gerecht, indem man § 7 Abs 1 und 2 BPG (in Verbindung mit den entsprechenden Übergangsbestimmungen[18]) auf freiwillige Abfertigungen bis zu 100.000 S, denn diese Betragsgrenze entspricht § 7 Abs 6 BPG, (analog) anwendet.

4. Pensionsbedingte Kündigung durch den Arbeitnehmer

Wenn somit der Anwendungsbereich von § 7 BPG wie dargelegt zu erweitern ist, stellt sich bei der Auslegung dieser Bestimmung insbesondere folgende Frage: Kann der Arbeitnehmer den Anspruch auf Pensionsanwartschaften bzw -leistungen verlieren, wenn er gem § 23a Abs 1 AngG (abfertigungswahrend) wegen Inanspruchnahme einer gesetzlichen Pension selbst kündigt? Eine oberflächliche Lektüre von § 7 Abs 1 BPG könnte zur Bejahung dieser Frage verleiten[19]).

Zunächst ist jedoch zwischen Alters- und Hinterbliebenenversorgung einerseits (§ 7 Abs 1 BPG) und Invaliditätsversorgung andererseits (§ 7 Abs 2 BPG) zu unterscheiden. Die Problemlösung fällt hinsichtlich der Invaliditätsversorgung wesentlich leichter: Diese ist von § 7 Abs 1 BPG nicht erfaßt. § 7 Abs 2 BPG sieht hinsichtlich der Invaliditätsversorgung eine Höchstwartezeit von fünf bzw zehn Jahren vor. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer gem § 7 Abs 3 Z 4 BPG die Erfüllung der Leistungszusage im Leistungsfall verlangen. Tritt der Leistungsfall vor Ablauf der Wartezeit ein, so besteht kein Anspruch auf Invaliditätsversorgung[20]). Andererseits hat der Arbeitnehmer nach Ablauf der Wartezeit bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit (jeweils aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung) auch Anspruch auf die Invaliditätsversorgung gemäß dem BPG, sofern diese Versorgungsleistungen nicht vereinbarungsgemäß auf ganz spezifische Versorgungsfälle (zB auf Arbeitsunfall oder Berufskrankheit) beschränkt sind. Da somit das BPG keine Lücke hinsichtlich der Invaliditätsversorgung aufweist, erübrigt sich diesbezüglich die Prüfung einer analogen Anwendung von § 23a AngG.

Anders stellt sich die Situation hinsichtlich der Alters- und Hinterbliebenenversorgung dar. Für diese gilt § 7 Abs 1 BPG, dessen Ziffer 1 ausdrücklich die Verfallbarkeit von Pensionsanwartschaften in den dort genannten vom Arbeitnehmer ausgehenden Beendigungsfällen vorsieht. § 7 Abs 1 BPG soll jedoch nach dem Willen des historischen Gesetzgebers nicht anwendbar sein, wenn die Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund eines Versorgungsfalles, der bereits eingetreten ist oder unmittelbar bevorsteht, erfolgt[21]).

§ 5 Abs 1 BPG und § 13 Abs 1 BPG sind insofern deutlicher als § 7 Abs 1 BPG, als in den beiden erstgenannten Bestimmungen eingangs ausdrücklich erwähnt wird, daß sie den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses *vor* (aber wohl nicht unmittelbar vor) Eintritt des Leistungsfalles regeln. In Zusammenschau mit diesen Bestimmungen ist somit der Wortlaut des § 7 Abs 1 BPG keinesfalls eindeutig, wie *Bednar/Reisch*[22]) meinen. Soll der Arbeitnehmer, der eine ASVG-Altersgrenze erreicht hat, gezwungen sein, eine Kündigung durch den Arbeitgeber zu provozieren oder als „Bittsteller" um eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses zu verhandeln? Da § 7 Abs 1 BPG, wie oben bereits ausgeführt, nach dem Willen des historischen Gesetzgebers diejenigen Fälle nicht erfaßt, in denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Versorgungsfalles erfolgt, könnte man geneigt sein, einem Arbeitnehmer, der wegen Inanspruchnahme der gesetzlichen Alterspension selbst kündigt, einen zwingenden Anspruch auf Betriebspension schon gem § 7 Abs 3 Z 4 zuzuerkennen. Dagegen könnte eingewendet werden, daß die Erfüllung der Leistungszusage im Leistungsfall eine unverfallbare Anwartschaft voraussetzt und § 7 Abs 1 Z 1 BPG ausdrücklich die Verfallbarkeit für die Arbeitnehmerkündigung schlechthin zuläßt (der Wille des historischen Gesetzgebers hat ja im Gesetzeswortlaut keinen Niederschlag gefunden). Dieser Einwand ist meines Erachtens berechtigt, ihm kann aber durch eine teleologische Reduktion von § 7 Abs 1 BPG unter Berücksichtigung der Wertungen von § 23a Abs 1 Z 1 AngG und von §§ 1 Abs 1, 5 Abs 1, 13 Abs 1 BPG begegnet werden: Nicht als anwartschaftsvernichtende „Kündigung seitens des Arbeitnehmers" im Sinne von § 7 Abs 1 Z 1 BPG sind diejenigen Fälle zu verstehen, in denen der AN in unmittelbarem Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer gesetzlichen Alterspension selbst kündigt.

Der Arbeitnehmer hat daher, wenn er wegen Inanspruchnahme einer gesetzlichen Alterspension selbst kündigt, soferne das Dienstverhältnis mindestens zehn[23]) Jahre gedauert hat, auch dann einen Anspruch auf Betriebspension, wenn die Pensionsvereinbarung einen Anspruch bei

[16]) Vgl gleich unten.

[17]) Vgl OGH 1992, Infas 1992, A 116.

[18]) Vgl Art V des BG BGBl 1990/282.

[19]) Vgl *Bednar/Reisch*, RdW 1995, 278.

[20]) Vgl Erläuterungen zum Initiativantrag NR 366/A 17. GP, 16.

[21]) Vgl Initiativantrag NR 366/A 17. GP, 10 des Gesetzesentwurfes (§ 7) und 16 der Erläuterungen; der Umformulierung im Ausschuß sollte offenbar diesbezüglich keine inhaltliche Bedeutung zukommen, vgl 1318 BlgNR 17. GP, 4. Vgl auch *Schrammel*, BPG, 1992, 107.

[22]) Vgl RdW 1995, 278.

[23]) § 23a Abs 1 Z 1 AngG und § 7 Abs 2 BPG.

Arbeitnehmerkündigung schlechthin ausschließt. Dasselbe gilt, wenn die Vereinbarung das Erreichen einer Altersgrenze im Dienstverhältnis (zB 65 bzw 60 Lebensjahre) vorschreibt, aber der Dienstnehmer schon vorher wegen Kündigung aufgrund der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension (ASVG) ausscheidet. Dieses Ergebnis entspricht hinsichtlich der Alterspension auch der verfassungskonformen Interpretation von § 7 Abs 1 BPG – es wurden nämlich verschiedentlich verfassungsrechtliche Bedenken hinsichtlich der letztgenannten Bestimmung im Vergleich zu §§ 5 Abs 1, 13 Abs 1 BPG angemeldet[24]). Dieses Ergebnis entspricht auch den Wertungen, die in den für die Invaliditätspension angeordneten Rechtsfolgen zum Ausdruck kommen[25]). *Schrammel* kommt anscheinend allerdings ohne eingehende Begründung zum selben Ergebnis[26]). Ein Verfall von Anwartschaften unmittelbar vor Eintritt eines Versorgungsfalles nach Ablauf von zehn Dienstjahren[27]) könnte somit lediglich bei Entlassung aus Verschulden des Dienstnehmers oder unberechtigtem vorzeitigem Austritt möglich sein.

5. Kündigungsfreiheit und Sittenwidrigkeit

Die Arbeitnehmerkündigung beseitigt also die Versorgungsanwartschaften, wenn sie losgelöst von der Inanspruchnahme einer gesetzlichen Pension erfolgt. Bedeutet diese vom Gesetzgeber in § 7 Abs 1 Z 1 BPG getroffene Anordnung, daß für die Anwendung der von Lehre und Rechtsprechung zu „alten" Pensionsvereinbarungen[28]), zur Kündigungsfreiheit des AN sowie zur sittenwidrigen „Vernichtung" von Anwartschaften[29]) entwickelten Grundsätze[30]) kein Raum mehr bleibt?

Der Gesetzgeber wollte durch § 7 Abs 1 BPG Verbesserungen für den Arbeitnehmer in den Fällen der Kündigung durch den Arbeitgeber, der einvernehmlichen Auflösung, der unberechtigten fristlosen Entlassung und des berechtigten vorzeitigen Austrittes schaffen[31]), Verschlechterungen gegenüber der alten Rechtslage für den Fall der Kündigung durch den Arbeitnehmer waren nicht bezweckt[32]). Die Fälle der „vorzeitigen" Beendigung des Dienstverhältnisses durch Arbeitnehmerkündigung sind daher ebenso zu beurteilen wie vor Inkrafttreten des Betriebspensionsgesetzes. Es besteht ein gewisser Spielraum für Betriebsbindungsklauseln: Es darf nur die Kündigungsfreiheit des Arbeitnehmers nicht übermäßig beeinträchtigt und die Grenze zur Sittenwidrigkeit nicht überschritten werden. Sowohl „alte"[33]) als auch „neue" Anwartschaften auf Betriebspension oder freiwillige Abfertigung sind im Fall der Kündigung durch den Arbeitgeber zeitlich nicht unbegrenzt verfallbar (spezifische, von der Judikatur fallbezogen festzusetzende Höchstwartezeiten für alte Anwartschaften, gesetzliche Höchstwartezeiten für neue); im Fall der Kündigung durch den Arbeitnehmer ist dagegen unter gewissen Voraussetzungen eine zeitlich unbegrenzte Verfallbarkeit zulässig.

---

[24]) Vgl *Holzer* in FS *Schwarz*, 376 f; *Schwarz*, ÖJZ 1995, 205; *Schwarz/Löschnigg*, 328.

[25]) Vgl oben – § 7 Abs 2 in Verbindung mit § 7 Abs 3 Z 4 BPG.

[26]) Vgl BPG, 1992, 114. In anderem Zusammenhang weist er darauf hin, daß die rechtliche Situation gem § 7 Abs 1 BPG ähnlich wie beim Verlust des Abfertigungsanspruches gem § 23 Abs 7 AngG sei – vgl 112; auch das spricht für die zuvor dargestellte teleologische Reduktion.

[27]) Vgl § 23a Abs 1 Z 1 AngG und § 7 Abs 2 BPG.

[28]) Die vor dem 1. 1. 1990 abgeschlossen wurden.

[29]) Insbesondere bezugnehmend auf §§ 1158 Abs 4 ABGB, § 20 Abs 4 AngG und § 879 ABGB.

[30]) Vgl OGH 1993, DRdA 1994, 315; OGH 1994, ARD 4663/4/95; OGH 1994, ARD 4626/12/95; *Tomandl*, Betriebliche Sozialleistungen, 1974, 70 und 83; ZfA 1978, 105 f; *Runggaldier/Steindl*, Handbuch zur betrieblichen Altersversorgung, 1987, 381 ff mwN.

[31]) Vgl Erläuterungen zum Initiativantrag NR 366/A 17. GP, Vorblatt.

[32]) Der Ausschuß wollte durch Schaffung der neuen Unverfallbarkeitsbestimmungen die Mobilität des AN fördern und nicht einschränken, vgl 1318 BlgNR 17. GP, 1.

[33]) Vor Inkrafttreten des BPG erworbene.

Judikatur

Bearbeitet von Mag. *Monika Drs*, Wirtschaftsuniversität Wien

Offenlegungsanspruch eines Hausbesorgers

HBG: §§ 2 ff, 7 Abs 3

EGZPO: Art XLII

Der Hausbesorger hat gem § 7 Abs 3 HBG Anspruch auf eine Abrechnung, aus der sich die Berechnung und Höhe ua des monatlichen Entgelts ergibt. Als Minus zur Abrechnung ist es auch zulässig, die Berechnungsgrundlagen zu verlangen.

OGH 13. 11. 1996, 9 Ob A 2228/96

Es ist nicht die Bezeichnung des Vertragsverhältnisses als Übernahme von Reinigungsarbeiten maßgeblich (Arb 10.721), sondern ob nach dem Vertragszweck und den sonstigen Vereinbarungen die vom AN wahrzunehmenden Pflichten kumulativ die Essentialia eines Hausbesorgervertrages enthalten, nämlich die Beaufsichtigung, Wartung und Reinigung (Arb 10.565; Infas 1994 A 132; ind 1995/2299). Dabei ist der Inhalt der die Hausbesorgerpflichten umschreibenden Bestimmungen der §§ 3 und 4 HBG iS einer zeitgemäßen Ausgestaltung und Anpassung an den jeweils erforderlichen Umfang dieser Hausbesorgerpflichten zu verstehen, sodaß das Fehlen einer im Gesetz im einzelnen unter dem Titel Beaufsichtigung, Reinhaltung und Wartung angeführten Verpflichtung nicht schon dazu führt, daß kein Hausbesorgerdienstvertrag vorliegt.

Die Kl hatte neben der Verrichtung der unstrittigen Reinigungsarbeiten auch Mängel und Schäden der Hausverwaltung zu melden, was aber eine Beaufsichtigungspflicht in sich begreift. Ferner hatte sie Glühlampen und Leuchtstoffröhren auszutauschen, sodaß ihr auch die Sorge um die Beleuchtung des Hauses in dem für das Haus erforderlichen