jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Vfgh Erkenntnis 1994/12/6 B204/94

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 06.12.1994

Index

66 Sozialversicherung
66/03 Sonstiges

Norm

B-VG Art7 Abs1 / Gesetz
B-VG Art7 Abs1 / Verwaltungsakt
StGG Art5
BetriebspensionsG §3
BetriebspensionsG §18

Leitsatz

Verletzung im Gleichheitsrecht durch die Versagung der Genehmigung eines Vertragsmusters für betriebliche Vorsorgeleistungen mangels ausreichender Behandlung der Frage der sachlichen Rechtfertigung von Differenzierungen zwischen Arbeitnehmergruppen im vorgelegten Vertragsmuster; keine Bedenken gegen das Eintreten der Genehmigungspflicht für die Errichtung betrieblicher Pensionskassen lediglich bei Fehlen einer Betriebsvereinbarung; verfassungskonforme Auslegung der Rezeption des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgebotes in die Betriebspensionsregelung in Richtung eines Raums für sachliche Differenzierungen bei der Einräumung eines Systems betrieblicher Pensionszusagen

Spruch

Die beschwerdeführende Genossenschaft ist durch den angefochtenen Bescheid im verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht auf Gleichheit aller Staatsbürger vor dem Gesetz verletzt worden.

Der Bescheid wird aufgehoben.

Der Bund (Bundesminister für Arbeit und Soziales) ist schuldig, der beschwerdeführenden Partei zuhanden ihrer Rechtsvertreter die mit S 18.000,-- bestimmten Prozeßkosten binnen 14 Tagen bei Exekution zu bezahlen.

Begründung

Entscheidungsgründe:

I. 1. Die beschwerdeführende Genossenschaft beschäftigt 13 Arbeitnehmer, von denen vier der Verwendungsgruppe VI des einschlägigen Kollektivvertrags angehören. Da (ausschließlich) die Einkommen der Angehörigen dieser Verwendungsgruppe die Höchstbeitragsgrundlage der gesetzlichen Pensionsversicherung überschreiten (können), sieht der Kollektivvertrag für diese Arbeitnehmer eine Pensionszuschußregelung vor.

Die beschwerdeführende Genossenschaft plant nun, anstelle dieses besonderen Zuschußsystems eine Leistungszusage im Sinne des Abschnitts 2 des Betriebspensionsgesetzes (BPG), BGBl. 282/1990 idF BGBl. 335/1993 treten zu lassen. Sie beantragte deshalb mit Schriftsatz vom 28. Oktober 1993 die Genehmigung eines Vertragsmusters für Vorsorgeleistungen durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales, der mit Bescheid vom 16. Dezember 1993 diesen Antrag abwies und das Vertragsmuster nicht genehmigte.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende, auf Art144 B-VG gestützte Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof, in der die Verletzung der verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechte auf Gleichheit vor dem Gesetz, auf Freiheit des Eigentums und Beachtung der Privatautonomie sowie die Verletzung in Rechten wegen Anwendung eines verfassungswidrigen Gesetzes behauptet und die kostenpflichtige Aufhebung des angefochtenen Bescheides, in eventu die Abtretung der Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof beantragt wird.

2. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat die Verwaltungsakten vorgelegt und in einer Gegenschrift den Antrag gestellt, "die Bescheidbeschwerde und den Abtretungsantrag als unbegründet abzuweisen".

II. 1. Das 1990 zur Sicherung der sog. zweiten Säule der Altersvorsorge (betriebliche und überbetriebliche Altersvorsorge neben der gesetzlichen Pensionsversicherung) geschaffene BPG regelt die Sicherung von Leistungs- und Anwartschaftsansprüchen aus betrieblichen Pensionszusagen, im besonderen auch Pensionskassenzusagen. Es steht in Zusammenhang mit dem Pensionskassengesetz - PKG (BGBl. 281/1990 idF BGBl. 20/1992 und 209/1992), das organisatorische Regelungen für Pensionskassen enthält, und mit ertragsteuerrechtlichen Begünstigungen der Dotation von Pensionskassensystemen.

Gemäß §3 Abs1 BPG bedarf die Errichtung einer betrieblichen Pensionskasse oder der Beitritt zu einer betrieblichen oder überbetrieblichen Pensionskasse grundsätzlich des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung. Für Arbeitnehmer, die - wie im gegenständlichen Fall - von keinem Betriebsrat vertreten werden, bedarf gemäß §3 Abs2 BPG "der Beitritt zu einer Pensionskasse des vorherigen Abschlusses einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, die nach einem Vertragsmuster unter Berücksichtigung des §18 zu gestalten ist". Dieses Vertragsmuster unterliegt - sofern es nicht einer im Betrieb bestehenden Betriebsvereinbarung entspricht - der Genehmigungspflicht durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales; dies ist - ungeachtet des Wortlauts des zweiten Satzes des §3 Abs2 BPG, der für diesen Fall den Bundesminister zur Zustimmung zu verpflichten scheint - sein objektiver Sinngehalt.

Die weiteren Bestimmungen des BPG enthalten u.a. verschiedene inhaltliche Vorgaben für betriebliche und überbetriebliche Pensionskassensysteme. In diesem Zusammenhang bestimmt der unter der Rubrik "Gleichbehandlungsgebot" stehende §18 leg.cit.:

"(1) Der Arbeitgeber hat den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz einzuhalten und ist verpflichtet, bei Einschränkung oder Widerruf von Rechten nach diesem Bundesgesetz Leistungs- und Anwartschaftsberechtigte nach ausgewogenen, willkürliche oder sachfremde Differenzierungen zwischen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen ausschließenden Grundsätzen zu behandeln.

(2) Bei Leistungszusagen gemäß Abschnitt 2 muß den Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen des Betriebes eine ausgewogene, willkürliche und sachfremde Differenzierungen ausschließende Beteiligung am Pensionskassensystem ermöglicht werden.

(3) Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgebot gemäß Abs1 und 2 bewirken einen Angleichungsanspruch des in seinen Rechten Geschmälerten."

2. Unter Berufung auf diesen §18 BPG versagte der Bundesminister für Arbeit und Soziales mit dem bekämpften Bescheid die angestrebte Genehmigung des vorgelegten Vertragsmusters für die betriebliche Pensionszusage. Er führte dabei insbesondere aus:

"Grundsätzlich ist einerseits vom Gebot einer umfassenden Einbeziehung der Arbeitnehmer des Betriebes auszugehen (arg: '... ausgewogene Beteiligung ...'). Nach dem Ausschußbericht zu §3 Abs2 BPG ist allen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen eine Beteiligung am Pensionskassensystem zu gewähren. Aus der Erwähnung von 'Arbeitnehmergruppen' kann nicht gefolgert werden, daß die Einbeziehung nur von bestimmten Arbeitnehmergruppen (etwa leitende Angestellte), innerhalb derer willkürliche oder sachfremde Differenzierungen verboten sind, zulässig wäre. Lediglich etwa bei Arbeitnehmern, deren Entgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze nach dem ASVG liegt, kann von einer Einbeziehung abgesehen werden.

Andererseits sind darüber hinausgehend innerhalb des Kreises der einbezogenen Arbeitnehmer willkürliche oder sachfremde Differenzierungen bei der Pensionskassenversorgung unzulässig.

Die Sachlichkeit von Differenzierungen hat sich ausschließlich am Zweck einer Betriebspensionszusage zu orientieren. Der Zweck einer betrieblichen Altersversorgung nach dem BPG besteht darin, eine die gesetzliche Pensionsversorgung nach dem ASVG ergänzende finanzielle Sicherstellung beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu bieten. Bei Pensionskassenzusagen wird dieser Zweck durch die in §18 Abs2 BPG festgelegten Gleichbehandlungsvorgaben ergänzt.

Eine auf Funktionen von Arbeitnehmern - mit denen besondere Arbeitsleistungen verbunden sind - abstellende Differenzierung ist im Rahmen des §18 Abs2 BPG nicht zulässig. Zum einen widerspricht eine derartige Einschränkung des einzubeziehenden Arbeitnehmerkreises dem Grundsatz der ausgewogenen Beteiligung aller Arbeitnehmer des Betriebes am Pensionskassensystem, zum anderen ist ein solches Differenzierungskriterium auch sachfremd. Entsprechend dem Versorgungszweck einer Pensionskassenzusage wäre es sachgerecht, am Gehalt der einzubeziehenden Arbeitnehmer anzuknüpfen, etwa in der Form, daß für Gehaltsbestandteile über der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage höhere Beiträge als für solche unterhalb dieser vom Arbeitgeber geleistet werden.

Leistungsabgeltung als Differenzierungskriterium ist keinesfalls mit dem Zweck einer Pensionskassenzusage vereinbar. Diese kann sich in der Höhe des Entgeltes niederschlagen, an das - wie oben ausgeführt - zweckentsprechend anzuknüpfen wäre."

3. Die beschwerdeführende Genossenschaft meint, daß der Bundesminister für Arbeit und Soziales zu diesem Ergebnis nur gelangen konnte, weil er §3 Abs2 und §18 Abs2 BPG einen verfassungswidrigen Inhalt unterstellt habe und begründet dies insbesondere folgendermaßen:

"(1) §3 Abs2 BPG verpflichtet uns, die Genehmigung des Vertragsmusters für Vorsorgevereinbarungen zu beantragen. Wir haben - schon aus den noch auszuführenden Grundrechten (unten 2.) heraus - einen Rechtsanspruch auf Genehmigung bei Einhaltung aller gesetzlichen Voraussetzungen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales geht unzutreffend von einem 'Gebot einer umfassenden Einbeziehung der Arbeitnehmer des Betriebes' (Seite 1 des Bescheides) aus; insbesondere sei nach §3 Abs2 BPG 'allen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen eine Beteiligung am Pensionskassensystem zu gewähren' (ibidem). Die belangte Behörde leugnet daher schon allgemein die Möglichkeit von Differenzierungen dahingehend, daß bestimmten Arbeitnehmergruppen Pensionskassenzusagen gewährt werden, anderen Arbeitnehmern hingegen nicht.

Das Gebot, entweder überhaupt keinen oder aber allen Arbeitnehmern eine Pensionskassenzusage zu gewähren, ist weder aus §3 noch aus §18 BPG ableitbar. Das Gesetz, konkret §18 BPG, verpflichtet ja nur zur 'ausgewogenen' und zur sachlichen, das heißt nach sachgerechten Kriterien vorzunehmenden Gewährung von solchen Zusagen. Daß nur entweder die Gewährung an alle Arbeitnehmer oder aber die Gewährung an überhaupt keine Arbeitnehmer ausgewogen und sachlich sei, ist diesen Bestimmungen nicht zu entnehmen. Dies entspricht im übrigen auch der Auffassung der herrschenden Lehre zum BPG (vgl. Schrammel, Betriebspensionsgesetz und Pensionskassengesetz (1992) 204 ff).

(2) Zu diesem Ergebnis führt nicht nur die allgemeine Auslegung der §§3 Abs2 und 18 Abs2 BPG, sondern insbesondere auch eine verfassungskonforme Interpretation dieser Rechtsvorschriften: Pensionskassenzusagen sind zivil- und arbeitsrechtliche Vereinbarungen zwischen Privaten, die gegenüber dem Staat durch die Grundrechte der Gleichheit vor dem Gesetz (Art7 Abs1 B-VG; Art2 StGG), der Freiheit des Eigentums und der Privatautonomie (Art5 StGG; Art1 1.ZPMRK; VfSlg 12227) abgesichert sind. Eingriffe in diese grundrechtlich geschützte Sphäre sind nicht prinzipiell unzulässig, aber an den Kriterien der materiellen Gesetzesvorbehalte der Grundrechte zu messen. Diese Kriterien verlangen, daß das BPG nicht ohne öffentliches Interesse, nicht unangemessen und nicht unsachlich in den zivil- und arbeitsrechtlichen Freiraum eingreift. Die obige Auslegung der §§3 Abs2 und 18 Abs2 BPG entspricht diesen Kriterien. Die Auslegung der belangten Behörde entspricht dem hingegen nicht und verstößt daher gegen den Grundsatz der verfassungskonformen Interpretation. Es besteht kein öffentliches Interesse daran, daß für leitende Angestellte allein ein Pensionssystem nicht begründet werden kann. Es wäre unangemessen und unsachlich, die alleinige Einbeziehung leitender Angestellter in das Pensionssystem zu versagen, wenn es für diese Einbeziehung gewichtige Gründe im Tatsächlichen gibt. Konkret haben wir folgende sachliche Gründe:

* Arbeitnehmer der Verwendungsgruppe I bis V erhalten ein Arbeitseinkommen, das unter der sozialversicherungsrechtlichen Höchstbemessungsgrundlage in der Pensionsversicherung liegt. Im Pensionsfall erhalten sie daher eine Alterspension, die betragsmäßig nahe an das frühere Arbeitseinkommen heranreicht. Anderes gilt für Arbeitnehmer der Verwendungsgruppe VI. Da ihr Aktiveinkommen die Höchstbeitragsgrundlage oft beträchtlich übersteigt, erreicht die Alterspension das frühere Aktiveinkommen häufig bei weitem nicht ('Pensionslücke').

Eine Betriebspension ist ihrem Wesen nach kein Ersatz für die 'staatliche' und gesetzlich vorgesehene Alterspension; sie soll ihren Zwecken nach die Alterspension nur ergänzen. Aus der Sicht des jeweils betroffenen Arbeitnehmers besteht nun ein besonderer Bedarf nach einer solchen privaten 'Zusatzpension', wenn die 'staatliche' Alterspension das frühere Aktiveinkommen bei weitem unterschreitet.

Die von uns vorgenommene Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern, die unter die genannte 'Pensionslücke' fallen, und anderen Arbeitnehmern ist daher schon aus diesem Grunde sachlich gerechtfertigt. Gerade dann, wenn man wie die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid den 'Versorgungszweck' als primären Zweck einer Pensionskassenzusage hervorstreicht, kommt man zum Ergebnis, daß eine Pensionskassenzusage dort besonders vonnöten ist, wo Versorgungsdefizite auftreten. Dieser 'Versorgungsaspekt' würde den Arbeitgeber also primär einmal verpflichten, auftretende Pensionslücken aufzufüllen; gerade das haben wir versucht.

* Die Gewährung einer Pensionszusage an Angehörige der obersten Verwendungsgruppe VI soll auch die besondere Qualifikation und Leistung dieser Arbeitnehmer abgelten. Auch dabei handelt es sich um ein allgemein anerkanntes arbeitsrechtliches Differenzierungskriterium (vgl. etwa OGH Arb 10240).

Eine Pensionszusage ist im wesentlichen nichts anderes, als eine besondere Form des Entgeltes; insbesondere könnte anstatt der Pensionszusage ja auch während der Aktivzeit des Arbeitnehmers ein monatlicher, zusätzlicher Geldbetrag ausgezahlt werden, den der betroffene Arbeitnehmer auf eigenes wirtschaftliches Risiko in eine private Pensionsversicherung investieren könnte. In letzterem Fall (höheres Gehalt anstatt Pensionszusage) wäre eine Differenzierung zwischen Arbeitnehmern nach Qualifikation und Leistung jedenfalls anerkanntermaßen zulässig. Warum dies nicht mehr zulässig sein sollte, wenn das Entgelt in der besonderen Form einer Pensionszusage gewährt wird, ist nicht erkennbar."

4. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales vertritt in seiner Gegenschrift

"die Meinung, daß grundsätzlich allen Arbeitnehmern des Betriebes entsprechend dem dem Abschnitt 2 des BPG bzw. dem PKG iVm den steuerrechtlichen Vorschriften zugrundeliegenden kollektiven Ansatzes eine Beteiligung am Pensionskassensystem zu ermöglichen ist. Kollektiver Ansatz bedeutet, daß das Pensionskassenmodell insgesamt als auf das Betriebskollektiv bezogen zu sehen ist. Damit soll jedoch keinesfalls zum Ausdruck kommen, daß kein Raum für sachliche Differenzierungen hinsichtlich des Kreises der einzubeziehenden Arbeitnehmer bleibt. Die Sachlichkeit und damit Zulässigkeit von Differenzierungen ist aus dem im §1 Abs1 BPG festgelegten Zweck der betrieblichen Altersversorgung abzuleiten. Dieser besteht darin, die gesetzliche Pensionsversicherung (§1 Abs1 BPG) durch eine betriebliche Altersversorgung zu ergänzen. Dem BPG kommt in diesem Zusammenhang die Funktion der Sicherung der Rechte der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten aus der die gesetzliche Pensionsversicherung ergänzenden, betrieblichen Altersversorgung zu (§1 Abs1 BPG). Differenzierungen sowohl hinsichtlich des Ob aber auch des Wie einer Einbeziehung sind daher in bezug auf den genannten Zweck der Altersversorgung zu beurteilen.

§18 Abs2 BPG verlangt darüber hinaus die Ermöglichung der Beteiligung der Arbeitnehmer am Pensionskassensystem, nicht aber auch die tatsächliche Einbeziehung aller Arbeitnehmer. Lehnen etwa einige Arbeitnehmer die Unterzeichnung einer Einzelvereinbarung nach dem Vertragsmuster oder der Betriebsrat für die von ihm zu vertretende Arbeitnehmergruppe den Abschluß einer Betriebsvereinbarung ab, so schließt dies selbstverständlich nicht die Beteiligung der anderen Arbeitnehmer bzw. der anderen Arbeitnehmergruppe am Pensionskassensystem aus".

Der Bundesminister begründet seine Rechtsmeinung zum einen mit dem Hinweis, daß der Artikel "den" vor "Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen" in §18 Abs2 BPG als bestimmter Artikel nicht eine unbestimmte Anzahl von Arbeitnehmern im Betrieb bezeichnet, sondern auf das Betriebskollektiv (also auf alle Arbeitnehmer des Betriebes) als Bezugsgröße für die Einbeziehung hinweise. Auch könne aus dem Umstand, daß in §18 Abs2 BPG auch Arbeitnehmergruppen angeführt sind, nichts anderes abgeleitet werden. Die Erwähnung der Arbeitnehmergruppen sei im Sinne der Sektionierung der Arbeitnehmerschaft des Betriebes durch die Betriebsverfassung nach dem ArbVG zu

verstehen. Er bewirke bloß die Möglichkeit, entweder die Gruppe der Arbeiter oder die Gruppe der Angestellten allein einzubeziehen, wenn die jeweils andere Gruppe eine Einbeziehung ablehne.

Zum anderen meint der Bundesminister, die systematische Interpretation zeige, daß §18 Abs2 BPG über das allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot, auf das in Abs1 Bezug genommen werde, hinausgehe. Im Gegensatz zu diesem verlange §18 Abs2 "die Ermöglichung der Einbeziehung der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen (als Betriebskollektiv) in eine Pensionskassenzusage".

Ungeachtet dessen meint der Bundesminister, daß sich auch aus der Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen des Betriebes eine ausgewogene, willkürliche und sachfremde Differenzierungen ausschließende Beteiligung am Pensionskassensystem zu ermöglichen, hinsichtlich des Ob ihrer Einbeziehung in das Pensionskassensystem ergebe,

"daß der Arbeitgeber etwa Arbeitnehmern, deren Verdienst unter der Geringfügigkeitsgrenze nach §5 Abs2 ASVG liegt und die damit auch nicht pensionsversichert sind, nicht einbeziehen muß. Ebenso erscheint der Ausschluß von Arbeitnehmern von einer Beteiligung am Pensionskassensystem gerechtfertigt, bei denen aufgrund ihres Alters nicht zu erwarten ist, daß aus den vom Arbeitgeber eingezahlten Beiträgen eine entsprechende Pensionsleistung (über den Abfindungsbetrag von derzeit S 100.000,-) resultiert. Hervorzuheben ist, daß beide Differenzierungen ihre Rechtfertigung aus dem Zweck der betrieblichen Altersversorgung als Ergänzung zur gesetzlichen Pensionsversicherung erfahren".

Hingegen sei die von der beschwerdeführenden Genossenschaft angestrebte Beschränkung der Zusage auf Arbeitnehmer mit Einkommen über der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage sachlich nicht gerechtfertigt:

"Abgesehen von dem konkreten Gehaltsschema ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales der Auffassung, daß der Ausschluß der Arbeitnehmer mit Einkommen unter der ASVG-Höchstbemessungsgrundlage im Hinblick auf die §§18 Abs2 und 1 Abs1 BPG sachlich nicht gerechtfertigt ist. Im Falle der Invalidität oder Berufsunfähigkeit können bei solchen Einkommen mitunter beträchtliche Deckungslücken hinsichtlich der gesetzlichen Pensionsversicherung auftreten; aber auch der Umstand, daß ein Arbeitnehmer bei Pensionierung nicht die vollen Versicherungszeiten vorweisen und somit nicht die höchstmögliche Deckungsrate bezogen auf sein Einkommen erreichen kann, spricht für die Lebensstandardsicherung durch Einbeziehung auch von Arbeitnehmern, deren Einkommen unter der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage liegen.

Eine größere Deckungslücke auch bei Einkommen unter der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage kann weiters aus dem Umstand resultieren, daß nicht alle Einkommensbestandteile sozialversicherungspflichtig sind (wie etwa gewisse Zulagen) und daher in der Pensionshöhe keinen Niederschlag finden. Da also auch bei Einkommen von Arbeitnehmern unter der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage Deckungslücken auftreten können, ist der Ausschluß dieser Arbeitnehmer bezogen auf den Zweck des Betriebspensionsgesetzes sachlich nicht gerechtfertigt."

Zusammenfassend meint der belangte Bundesminister:

"Nach §18 Abs2 BPG ist grundsätzlich allen Arbeitnehmern des Betriebes eine dem Gesetz entsprechende Beteiligung am Pensionskassensystem zu ermöglichen (d.h. der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern ein entsprechendes Angebot zu unterbreiten, wenn er eine betriebliche Altersversorgung nach dem Pensionskassenmodell einrichten will; lehnen einige Arbeitnehmer die Unterzeichnung einer Einzelvereinbarung nach einem Vertragsmuster oder lehnt ein Betriebsrat für seine von ihm zu vertretende Arbeitnehmergruppe den Abschluß einer Betriebsvereinbarung ab, so können die übrigen Arbeitnehmer bzw. die andere Arbeitnehmergruppe selbstverständlich einbezogen werden), wobei aber sowohl hinsichtlich des Ob als auch des Wie der Einbeziehung Raum für sachliche Differenzierungen entsprechend dem Zweck des Gesetzes bleibt."

Zur Frage der Verfassungsmäßigkeit des §18 Abs2 BPG verweist der Bundesminister darauf, daß auch das mit dem BPG gemeinsam zu sehende PKG einem "kollektiven Ansatz" folge, da nach dessen §12 nur für mindestens 1.000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigte eine gesonderte Veranlagungs- und Risikogemeinschaft gebildet werden könne; in einer solchen Gemeinschaft müsse daher auf eine entsprechende Risikomischung geachtet werden.

In der Gegenschrift wird auch die steuerliche Begünstigung der Dotierung einer Pensionskasse dargestellt und zusammenfassend ausgeführt:

"Nach Ansicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erfährt das spezielle Gleichbehandlungsgebot des §18 Abs2 BPG seine Rechtfertigung im Hinblick auf Art7 Abs1 B-VG aus der vom Gesetzgeber gewählten besonderen Konstruktion des Instrumentes 'Pensionskasse'. Wie aus den vorstehenden Ausführungen hervorgeht, zeichnet sich das Pensionskassenmodell gegenüber anderen Formen der betrieblichen Altersvorsorge, wie der direkten Leistungszusage oder der Lebensversicherung, dadurch aus, daß es seinem gesamten Aufbau nach auf das Betriebskollektiv bezogen ist. Neben der gesetzlichen Pensionsversicherung als 1. Säule der Altersversorgung und der Individualvorsorge als 3. Säule sollte die betriebliche Altersvorsorge mit der Schaffung des Pensionskassenmodells besonders gestärkt werden. Die durch das (aus dem Gleichheitssatz abgeleiteten) Exzeßverbot dem Gesetzgeber vorgegebenen Grenzen sind nach Meinung des BMAS durch §18 Abs2 BPG nicht überschritten worden. Es sollte dem Gesetzgeber nicht verwehrt sein, eine den tragenden Grundsätzen des PKG entsprechende Regelung als sinnvolle Ergänzung auch im BPG zu schaffen. Darüber hinaus ist die Regelung des §18 Abs2 BPG weder unangemessen noch unsachlich; ... (sie läßt) Raum für sinnvolle und auf den Zweck der ergänzenden Altersvorsorge bezogene sachliche Differenzierungen bei der Gestaltung von Pensionskassenzusagen. Von einer unangemessen überzogenen Norm kann daher nicht die Rede sein. Die Sachlichkeit der Regelung ergibt sich nach Meinung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aus einer Gesamtbetrachtung von Steuerrecht sowie PKG und BPG ... Ganz im Gegenteil scheint dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Regelung, welche die erwähnten steuerlichen Begünstigungen für Zusagen vorsehen würde, die nur einem kleinen Kreis von 'Protektionskindern' erteilt werden, als unsachlich und unangemessen. Wäre der Pensionskassenvertrag - wie die Beschwerdeführerin behauptet - ein Individualvertrag wie eine Lebensversicherung, so wäre nicht einzusehen, warum die Rechtsgeschäfte (Pensionskassengeschäfte) einer eigenen Rechtsfigur, nämlich den Pensionskassen, vorbehalten bliebe (vgl. §§1 und 6 iVm §43 PKG), die gerade für diese besondere Art der Altersvorsorge gegenüber der Konkurrenz der Banken und Versicherungen besondere steuerliche Privilegien genießt."

Schließlich wird vom Bundesminister zu den von der Beschwerde relevierten Bedenken im Hinblick auf die grundrechtlichen Gewährleistungen des Eigentumsschutzes und der Privatautonomie auf das öffentliche Interesse an einem Aufbau und an einer Stärkung der sog. zweiten Säule der Altersversorgung in Gestalt des Pensionskassenmodells als Ergänzung der gesetzlichen Pensionsversicherung hingewiesen, die angesichts der steigenden Lebenserwartung der österreichischen Bevölkerung von besonderer Bedeutung sei.

5. Auf diese Gegenschrift replizierte die beschwerdeführende Genossenschaft und führte dabei insbesondere aus:

"Die belangte Behörde gesteht in ihrer Gegenschrift ... selbst zu, daß das Betriebspensionsgesetz Raum für sachliche Differenzierungen 'nicht nur bei der Frage des Ob der Einbeziehung, sondern auch hinsichtlich des Wie der Einbeziehung' lasse; so seien insbesondere 'hinsichtlich der Beitragshöhe Differenzierungen nach der Einkommenshöhe unter und über der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (Höhe der Deckungslücke)' zulässig.

Wenn nun aber im Grundsatz Differenzierungen zwischen Arbeitnehmergruppen hinsichtlich der Beitragshöhe gerechtfertigt sind (etwa wegen verschieden hoher Deckungslücken), dann muß mit der selben sachlichen Rechtfertigung auch eine Differenzierung hinsichtlich der Frage des 'Ob' der Einbeziehung möglich sein ...

Ebensowenig können die - erstmals in der Gegenschrift auftauchenden - Überlegungen der belangten Behörde ... überzeugen. Die belangte Behörde meint nämlich, daß der Ausschluß von Arbeitnehmern mit Einkommen unter der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage deswegen nicht durch das Argument der Deckungslücke sachlich gerechtfertigt sei, weil auch bei diesen Arbeitnehmern im Falle der Invalidität oder Berufsunfähigkeit bzw bei Nichterreichen der 'vollen Versicherungszeiten' eine 'Deckungslücke' entstehen könne.

Dieses Risiko ist in der Tat gegeben, vermag aber zur Beantwortung der gegenständlichen Frage nichts beizutragen. Das Risiko einer Deckungslücke auf Grund von Invalidität, Berufsunfähigkeit oder nicht 'voller Versicherungszeit' trifft nämlich auch Arbeitnehmer über der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage und wird auch bei diesen Arbeitnehmern nicht durch die gegenständliche Pensionszusatzversicherung abgefangen. Bei den von der belangten Behörde aufgezeigten Risken handelt es sich um Phänomene, die aus Sicht der gegenständlichen Frage indifferent zu beurteilen sind."

III. Der Verfassungsgerichtshof hat über die - zulässige - Beschwerde erwogen:

1.a) Die Regelung des §3 Abs1 und 2 BPG, die die Errichtung einer betrieblichen Pensionskasse oder den Beitritt zu einer betrieblichen oder überbetrieblichen Pensionskasse grundsätzlich einer Betriebsvereinbarung vorbehält und immer dann, wenn die Arbeitnehmer von keinem Betriebsrat vertreten werden, eine vorgängige Vereinbarung

verlangt, die im Regelfall einer Genehmigung durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales bedarf, greift in die durch das Grundrecht der Unverletzlichkeit des Eigentums insoweit geschützte Privatautonomie von Unternehmungen ein, die eine entsprechende betriebliche Vorsorge zur Ergänzung gesetzlicher Pensionsansprüche für ihre Arbeitnehmer treffen wollen. Sie ist daher nur gerechtfertigt, soweit die Beschränkung einem öffentlichen Interesse entspricht und nicht unverhältnismäßig ist (vgl. zB VfGH v. 17.12.1993, G 48/93, V13/93; der Sache nach auch schon VfSlg. 12227/1989). Der Verfassungsgerichtshof hegt insoweit aber ebensowenig Bedenken gegen die Regelung wie unter dem von der Beschwerde relevierten Blickwinkel des Gleichheitsgrundsatzes: Daß die Genehmigungspflicht (nur) dann eintritt, wenn der betrieblichen Zusage keine Betriebsvereinbarung zugrundeliegt, ist mit Rücksicht darauf sachlich zu rechtfertigen, daß der Gesetzgeber mit guten Gründen davon ausgehen konnte, daß einer Betriebsvereinbarung eine bestimmte "Richtigkeitsgewähr" innewohnt, daß aber (nur) dann, wenn diese fehlt, ein staatlicher Aufsichtsakt erforderlich ist.

Ebensowenig begegnet §18 leg.cit., der den Arbeitgeber an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz bindet (§18 Abs1 erster Halbsatz), ihn verpflichtet, bei Leistungszusagen den Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen des Betriebes eine ausgewogene, willkürliche und sachfremde Differenzierungen ausschließende Beteiligung am Pensionskassensystem zu ermöglichen (§18 Abs2), und ihn weiters verpflichtet, bei Einschränkungen oder Widerruf von Rechten nach dem BPG Leistungs- und Anwartschaftsberechtigte nach ausgewogenen, willkürliche oder sachfremde Differenzierungen zwischen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen ausschließenden Grundsätzen zu behandeln (§18 Abs1 zweiter Halbsatz), verfassungsrechtlichen Bedenken.

b) Der angefochtene Bescheid unterstellt der zweiten der eben genannten Verpflichtungen einen Inhalt, demzufolge es dem Arbeitgeber überhaupt, also auch dann verwehrt sein soll, einzelnen Arbeitnehmergruppen Leistungszusagen zu machen, wenn diese Arbeitnehmergruppen nach sachlichen Kriterien abgegrenzt sind, etwa indem die Zusage nur solchen Arbeitnehmergruppen gemacht werden soll, deren Gehalt über der Höchstbemessungsgrundlage der gesetzlichen Pensionsversicherung liegt oder für die die einschlägige kollektivvertragliche Regelung besondere Pensionszusagevorschriften enthält.

Eine solche Auffassung ist aber verfehlt: Vielmehr stellt schon das in die Betriebspensionsregelung rezipierte allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot, aber auch die besondere Regelung des Abs2 des §18 BPG deutlich darauf ab, dem Arbeitgeber unausgewogene, willkürliche oder unsachliche Differenzierungen von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen bei der Beteiligung am Pensionskassensystem zu untersagen. Der gesamte auf den Ausschluß solcher Unsachlichkeiten bezogene Halbsatz wäre überflüssig, ja sogar unsinnig, wollte man annehmen, daß alle Arbeitnehmer eines Betriebes in das System einbezogen werden müssen. Strasser (Betriebspension und Gleichbehandlung, 1991, 42) folgert zu Recht schon aus dem Wortlaut des §18 Abs2 BPG:

"Indem das Gesetz von 'den AN ... des Betriebes' und daneben

von 'oder AN-Gruppen des Betriebes' spricht, geht es in klarer

Weise davon aus, daß wahlweise entweder die gesamte Belegschaft

(argumentum: 'den AN ... des Betriebes') oder eine Gruppe oder

mehrere Gruppen von AN des Betriebes (argumentum: 'oder AN-Gruppen des Betriebes') Gegenstand der Beteiligung am PK-Pensionssystem sind. Das wird sozusagen vom Gesetz vorausgesetzt. Und daran erst knüpft das besondere Gleichbehandlungsgebot des §18 Abs2 in Gestalt eines Differenzierungsverbotes an."

Könnte man allenfalls bei einer isolierten Betrachtung des §18 Abs2 leg.cit. der Formulierung "den Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen" noch eine Deutung im Sinne der Rechtsauffassung des Bundesministers unterstellen, so scheidet eine solche Deutung dann gänzlich aus, wenn man auch die Verpflichtung des zweiten Halbsatzes des §18 Abs1 BPG mitbedenkt: Denn hier ist die Verpflichtung angesprochen, bei Einschränkungen oder Widerruf von Rechten nach dem BPG Leistungs- und Anwartschaftsberechtigte nach ausgewogenen, willkürliche oder sachfremde Differenzierungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmergruppen ausschließenden Grundsätzen zu behandeln. Daß hiebei keinesfalls die Gesamtheit der Arbeitnehmer eines Betriebs gemeint sein kann, ergibt sich schon aus der Regelung selbst. Daß aber die Formulierung "Arbeitnehmer und Arbeitnehmergruppen" im unmittelbar darauf folgenden Satz des Gesetzes einen anderen Inhalt haben sollte, kann keinesfalls angenommen werden.

Der Verfassungsgerichtshof folgt daher der herrschenden Lehre (vgl. insb. Strasser, aaO, 40 ff., Eichinger, Zum

Gleichbehandlungsgebot gem. §18 BPG, ZAS 1991, 119 ff., insb. 123 ff., Tomandl, Ungereimtheiten und Unzulänglichkeiten im neuen Betriebspensionsrecht, ZAS 1991, 80 ff., insb. 83 ff.), derzufolge ein Unternehmer bei der Einräumung eines Systems betrieblicher Pensionszusagen an das allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot gebunden ist und ihm bei der Ausgestaltung von Pensionskassensystemen unausgewogene und sachwidrige Differenzierungen verboten sind, aber in beiden Fällen Raum für sachliche Differenzierungen bleibt.

Wenn es im Ausschußbericht zu §3 BPG nach dem Hinweis, daß der Verweis auf §18 Abs2 bedeute, daß allen Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmergruppen eines Betriebs die Beteiligung am Pensionskassensystems ermöglicht werden müsse und daß dieses Angebot darüber hinaus nach ausgewogenen, willkürliche oder sachfremde Differenzierungen ausschließenden Gesichtspunkten zu erfolgen habe, heißt:

"Das ausschließliche Anbieten von Leistungszusagen, nur an einen bestimmten Personenkreis (zB leitende Angestellte) ohne Berücksichtigung der übrigen Arbeitnehmer, ist nicht zulässig",

so findet dies in keiner Bestimmung des BPG eine Deckung (vgl. auch Strasser, aaO, 44 f.) und kann daher eine Revision des gewonnenen Auslegungsergebnisses nicht tragen.

Im Hinblick auf das eindeutige Ergebnis der Interpretation der in Rede stehenden Bestimmung kann dahingestellt bleiben, ob es - etwa im Hinblick auf die einkommensteuerrechtliche Behandlung von Pensionskassenbeiträgen - sachlich gerechtfertigt wäre, die Errichtung einer bzw. den Beitritt zu einer Pensionskasse davon abhängig zu machen, daß alle Arbeitnehmer eines Betriebes in die Pensionskassenregelung einbezogen werden, und ob damit nicht in unverhältnismäßiger Weise in die durch Art5 StGG und Art1 (I.) ZPEMRK dem Arbeitgeber (mit)gewährleistete Privatautonomie eingegriffen würde. Denn ein solcher, die Beschwerde zu den genannten Bedenken bestimmender Inhalt kommt der Regelung des §18 Abs2 BPG wie dargetan gar nicht zu.

c) Die Behörde hat bei der Bescheiderlassung, da sie von einer - wie dargelegt - unzutreffenden Interpretation des Gesetzes ausgegangen ist, die entscheidende Frage des Verfahrens, ob die im vorgelegten Vertragsmuster vorgesehene Differenzierung zwischen den Arbeitnehmern der Verwendungsgruppe VI des Kollektivvertrages und anderen Arbeitnehmern des antragstellenden Unternehmens eine sachlich gerechtfertigte oder willkürliche Differenzierung darstellt, nur völlig unzureichend behandelt und damit - nach der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes (vgl. zB VfSlg. 8320/1978, 9824/1983) - den Bescheid mit Gleichheitswidrigkeit belastet. Daran ändert auch der Umstand nichts, daß der Bundesminister bemüht war, in der Gegenschrift einige Argumente für seine abweisliche Entscheidung quasi nachzuliefern, zumal er auch dabei auf die entscheidende Frage nur völlig unzureichend eingegangen ist, ob der von der beschwerdeführenden Genossenschaft hervorgehobene Umstand, daß die vorgesehenen Leistungszusagen im Sinne des BPG auf jene Arbeitnehmer bezogen sind, für die schon eine kollektivvertragliche Pensionszuschußregelung bestanden hat, zutrifft und gegebenenfalls, welche Bedeutung diesem Umstand im Hinblick auf die verfahrensentscheidende Frage nach der Sachlichkeit der Differenzierung zukommt.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

IV. Diese Entscheidung konnte gemäß §19 Abs4 erster Satz VerfGG ohne mündliche Verhandlung in nichtöffentlicher Sitzung getroffen werden.

Die Kostenentscheidung beruht auf §88 VerfGG. In den zugesprochenen Kosten ist Umsatzsteuer in der Höhe von S 3.000,-- enthalten.

Schlagworte

Betriebspension, Arbeitsrecht, Gleichbehandlung, Auslegung verfassungskonforme, Privatautonomie, Eigentumseingriff

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VFGH:1994:B204.1994

Dokumentnummer

JFT_10058794_94B00204_00

Quelle: Verfassungsgerichtshof VfGH, http://www.vfgh.gv.at

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at