



universität
wien

Exposé der DISSERTATION

Vorläufiger Titel der Dissertation

„Gleichbehandlungspflichten bei
Pensionskassenzusagen und mögliche
Anpassungsmechanismen bei Verstößen“

verfasst von

Mag. iur. Katharina Figl

Wien, 2022

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

UA 783 101

Dissertationsgebiet lt. Studienblatt:

Rechtswissenschaften

Betreut von:

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal

INHALTSVERZEICHNIS

I. Problemstellung und Aufbau der Untersuchung.....	1
II. Forschungsstand und Forschungslücke	4
III. Vorläufiges Inhaltsverzeichnis	4
IV. Auszug aus dem Literatur- und Judikaturverzeichnis	6
V. Methode	8
VI. Vorläufiger Zeitplan.....	8

I. PROBLEMSTELLUNG UND AUFBAU DER UNTERSUCHUNG

In Österreich leben rund 9 Mio Menschen; davon befinden sich rund 5,5 Mio Menschen in den Lebensjahren zwischen 20 und 64 und rund 1,7 Mio Menschen sind 65 Jahre alt oder älter.¹ Seit 1961 hat sich die Zahl, der über 65-Jährigen knapp verdoppelt. Die Zahl der Erwerbstätigen ist lediglich von knapp 4 Mio auf knapp 5,5 Mio, somit um knapp 1,4 Mio gestiegen.² 2,4 Mio Menschen haben 2020 eine Pensionsleistung von der Pensionsversicherung erhalten.³

Die gesetzliche Pensionsversicherung basiert in Österreich auf dem so genannten „Generationenvertrag“. Durch ein Umlageverfahren finanzieren junge, berufstätige Menschen mit ihren Beitragszahlungen fast zur Gänze die Pensionsleistungen.⁴ Ziel des Pensionssystems ist die Aufrechterhaltung des Lebensstandards durch die Pensionsleistung.⁵ Zurzeit kommt der Großteil aller Pensionsleistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung.⁶ Durch die – gerade eben dargestellte – Entwicklung der Alterspyramide fürchtet ein immer größer werdender Teil der Bevölkerung, dass sich auf lange Sicht Finanzierungsprobleme ergeben werden, da eine immer kleiner werdende Anzahl von Berufstätigen eine steigende Zahl von Pensionisten finanzieren muss.⁷ Für viele Menschen ist genau aus diesem Grund eine

¹ *Statistik Austria*, Bevölkerung seit 1869 nach Geschlecht und breiten Altersgruppen, statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/bevoelkerungsstand/bevoelkerung-nach-alter/geschlecht (abgerufen 9.4.2022).

² Ebenda.

³ *Statistik Austria*, Pensionen und Renten 1970 bis 2020, statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/sozialleistungen/pensionen/pensionen (abgerufen 9.4.2022).

⁴ *Hauptverband d. ö. Sozialversicherungsträger*, Finanzierung der Pensionsversicherung, *SozSi* 2019, 317 (317).

⁵ R. Müller in *Mosler/Müller/Pfeil* (Hrsg), *Der SV-Kommentar* (2020), §§ 108 - 108I ASVG Rz 4.

⁶ Von insgesamt 1,7 Mio € sind im Jahr 2018 1,4 Mio € an Pensionsansprüche aus dem Alterssicherungssystem der Sozialversicherung aufgelaufen. Siehe *Statistik Austria*, Aufgelaufene Pensionsansprüche gegenüber Sozialschutzsystemen, statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/sozialleistungen/pensionen/pensionsansprueche (abgerufen 9.4.2022).

⁷ *John*, Was die Pensionen trotz Krise und Alterung retten soll, derstandard.at/story/2000115711171/was-die-pensionen-trotz-krise-und-alterung-retten-soll (abgerufen 9.4.2022); Was das Pensionssystem ins Wanken bringt, wienerezeitung.at/nachrichten/wirtschaft/oesterreich/2116391-Was-das-Pensionssystem-ins-Wanken-bringt.html (abgerufen 9.4.2022); *Mazal*, Zur Zukunft der Altersvorsorge im 3-Säulen Modell, *VR* 2016 H 7-8, 48; *AA Dachverband der Sozialversicherungsträger*, Finanzierung der Pensionsversicherung, *SozSi* 2020, 329 (330) sowie auch in den letzten Jahren: *Hauptverband d. ö. Sozialversicherungsträger*, Finanzierung der Pensionsversicherung, *SozSi* 2019, 317 (318).

Alternative zur gesetzlichen Vorsorge, wie sie beispielsweise mit der Betriebspension geschaffen wurde, von Interesse.

In der betrieblichen Altersvorsorge sind Pensionskassenmodelle in der Praxis der bedeutendste Durchführungsweg.⁸ Gerade im Zusammenhang mit Pensionskassen sind allerdings noch einige rechtliche Fragen ungeklärt, die aufgrund der Bedeutung der zweiten Säule des Pensionssystems eine nähere Untersuchung erforderlich machen. Für die betriebliche Altersvorsorge zentral sind die Gleichbehandlungspflichten. Vor allem dabei ergeben sich – wie zu zeigen sein wird – immer wieder gravierende Schwierigkeiten. Der Schwerpunkt dieser Untersuchung liegt daher bei den bisher nicht gesondert im Fokus stehenden spezifischen Gleichbehandlungspflichten für Pensionskassenzusagen und den Rechtsfolgen im Falle eines Verstoßes gegen diese Pflichten.

Nach einer Einleitung, die allgemein in das Thema einführt, werden die Grundlagen des österreichischen Pensionskassenmodells, die für den weiteren Gang der Untersuchung zentral sind, erörtert. Zum einen wird das Pensionskassenmodell als solches sowie das dem Pensionskassenmodell zugrundeliegende dreipersonelle Verhältnis zwischen Arbeitgeber, berechtigtem Arbeitnehmer und Pensionskasse vorgestellt. Zum anderen werden die vertraglichen Grundlagen der Pensionskassenzusage, die arbeitsrechtliche Grundlagenvereinbarung und der Pensionskassenvertrag, näher behandelt. In der Praxis liegt Pensionskassenmodellen in der Regel eine Grundlagenvereinbarung in Form einer Betriebsvereinbarung zugrunde. Aus diesem Grund wird sich die Untersuchung auf Problemstellungen in Zusammenhang mit Betriebsvereinbarungen beschränken. Als Abschluss dieses Kapitels wird der rechtliche Zusammenhang zwischen Pensionskassenvertrag und arbeitsrechtlicher Grundlagenvereinbarung herausgearbeitet.

Anschließend werden die Gleichbehandlungspflichten bei Pensionskassenzusagen behandelt. Dabei werden die Gleichbehandlungspflichten des GIBG und des BPG sowie die einschlägigen verfassungsrechtlich relevanten Regelungen untersucht. Weiters wird in diesem Abschnitt erörtert, welche Gruppenbildungen und Gestaltungen als zulässig anzusehen sind.

⁸ *Schrammel/Kietaibl*, Kommentar zum BPG und PKG² (2018) § 3 BPG Rz 1.

Kommt es zu einem Verstoß gegen die im vorangehenden Kapitel erörterten Gleichbehandlungspflichten, so bestehen sowohl im Anwendungsbereich des § 18 BPG als auch im Anwendungsbereich des GIBG Regelungen, wie damit rechtlich umzugehen ist. Im letzten Kapitel werden demnach die Rechtsfolgen bei Verstößen gegen die Gleichbehandlungspflichten bei Pensionskassenzusagen aufgezeigt. Hier ergeben sich im Besonderen aufgrund des dem Pensionskassenmodell zugrundeliegenden dreipersonellen Vertragsverhältnisses zwischen Arbeitgeber, Pensionskasse und berechtigtem Arbeitnehmer Schwierigkeiten bei der Anpassung einer gegen die Gleichbehandlungspflichten verstoßenden Pensionskassenzusage, da für diese Konstellation spezifische Regelungen fehlen.

Bei Direktzusagen verpflichtet sich der Arbeitgeber gegenüber einem oder mehreren Arbeitnehmern eine Pensionsleistung zu erbringen.⁹ Anders als bei Direktzusagen, bei denen der Arbeitgeber aufgrund des zweipersonellen Verhältnisses, die Leistungen zu adaptieren hat, ist bei Pensionskassenzusagen nach der hA auf eine Anpassung der Grundlagenvereinbarung und des Pensionskassenvertrags hinzuwirken und sind die benachteiligender Weise vorenthaltenen Beiträge nachzuzahlen bzw ein allfälliger Differenzbetrag zwischen der von der Pensionskasse gewährten und der diskriminierungsfreien Pensionsleistung vom Arbeitgeber zu tragen.¹⁰ Diese Ansicht ist aus mehreren Gründen problematisch und führt zu praktisch kaum lösbaren Folgeproblemen. Schon nach nationalem Recht ergeben sich Situationen, in welchen diese Lösung fraglich ist. Auch stellt sich die bisher kaum untersuchte Frage, wer auf welche Weise und gestützt auf welche Anspruchsgrundlage eine solche Adaption bewirken kann. Sollte eine Adaption scheitern, stellt sich die Frage nach den Rechtsfolgen. Schließlich ist fraglich, ob dieses nationale Konzept auch im Anwendungsbereich des Unionsrechts so angewendet werden kann oder ob dieses nicht gegen Primärrecht verstößt. In meiner Untersuchung setze ich mich daher mit der Frage auseinander, welche Rechtsfolgen eine diskriminierende Regelung im Zusammenhang mit einer Pensionskassenzusage nach sich zieht.

⁹ Statt Vieler *Drs* (Hrsg), Handbuch Betriebspensionsrecht (2013) Rz 4.03.

¹⁰ *Strasser*, Betriebspension und Gleichbehandlung (1991) 60 f; *Schrammel/Kietaibl*, Kommentar zum BPG und PKG² (2018) § 18 BPG Rz 35.

II. FORSCHUNGSSTAND UND FORSCHUNGSLÜCKE

Das Betriebspensionsrecht ist Gegenstand verhältnismäßig weniger Werke.¹¹ Zu erwähnen ist hier die Kommentierung des BPG und PKG von *Schrammel/Kietaibl* in der zweiten Auflage aus dem Jahr 2018. Einige Sammelbände und einzelne Aufsätze behandeln zudem ausgewählte Fragen bzw stellen bspw die Gleichbehandlungspflichten bei der betrieblichen Altersvorsorge überblicksmäßig dar.¹²

Ziel der geplanten Dissertation ist es, einerseits die spezifischen Gleichbehandlungspflichten für Pensionskassenzusagen systematisch aufzuarbeiten und diesen Abschnitt mit einer Synthese zu beenden. Andererseits soll die Frage nach den Rechtsfolgen im Falle eines Verstoßes gegen diese Pflichten geklärt werden. Eine Monographie, die sich mit diesen Themen vertiefend auseinandersetzt, existiert derzeit in Österreich soweit überblickbar noch nicht.

III. VORLÄUFIGES INHALTSVERZEICHNIS

1. Kapitel: Einleitung

- 1.1. Gegenstand der Untersuchung
- 1.2. Aufbau der Untersuchung

2. Kapitel: Grundlagen

- 2.1. Das Pensionskassenmodell
- 2.2. Vertragliche Grundlagen des Pensionskassenmodells
 - 2.2.1. Die Arbeitsrechtliche Grundlagenvereinbarung
 - 2.2.2. Der Pensionskassenvertrag
 - 2.2.3. Zusammenspiel der Rechtsgrundlagen

3. Kapitel: Gleichbehandlungspflichten bei Pensionskassenzusagen

- 3.1. Diskriminierungsverbote des GIBG

¹¹ *Strasser*, Betriebspension und Gleichbehandlung (1991).

¹² Siehe bspw *Mayer*, Arbeitsrechtliche Gleichbehandlungspflichten und Differenzierungsmöglichkeiten bei der betrieblichen Altersvorsorge, in *Urnik/Pfeil* (Hrsg), Betriebliche Altersvorsorge in der Krise (2013) 44; *Drs* (Hrsg), Handbuch Betriebspensionsrecht (2013) uvm.

- 3.1.1. Allgemeines
- 3.1.2. Unmittelbare Diskriminierung
- 3.1.3. Mittelbare Diskriminierung
- 3.1.4. Rechtfertigung
- 3.1.5. Differenzierungsmöglichkeiten nach Maßgabe des GIBG
 - 3.1.5.1. Das Merkmal Alter
 - 3.1.5.2. Das Merkmal Geschlecht
- 3.2. Verfassungsrechtliche Regelungen
 - 3.2.1. Der verfassungsrechtliche Gleichheitssatz
 - 3.2.1.1. Allgemeines
 - 3.2.1.2. Adressatenkreis
 - 3.2.1.3. Schutzbereich
 - 3.2.1.4. Rechtfertigungsmöglichkeiten
 - 3.2.2. Das Grundrecht auf Eigentumsschutz
 - 3.2.2.1. Adressatenkreis
 - 3.2.2.2. Schutzbereich
 - 3.2.2.3. Rechtfertigungsmöglichkeiten
- 3.3. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz
 - 3.3.1. Allgemeines
 - 3.3.2. Adressatenkreis
 - 3.3.3. Inhalt
 - 3.3.4. Rechtfertigungsmöglichkeit
- 3.4. Gleichbehandlungsgebote des BPG
 - 3.4.1. § 18 Abs 1 1. HS BPG
 - 3.4.1.1. Adressatenkreis
 - 3.4.1.2. Inhalt
 - 3.4.2. § 18 Abs 1 2. HS BPG
 - 3.4.2.1. Adressatenkreis
 - 3.4.2.2. Inhalt
 - 3.4.3. § 18 Abs 2 BPG
 - 3.4.3.1. Adressatenkreis
 - 3.4.3.2. Inhalt
- 3.5. Synthese

4. Kapitel: Rechtsfolgen im Falle eines Verstoßes gegen die Gleichbehandlungspflichten

4.1. Problemstellung

4.2. Grundlagen der Vertragsanpassung

4.3. Betriebsvereinbarung

4.3.1. Allgemeines

4.3.2. Nichtigkeit und deren Reichweite

4.3.3. Anpassungsmöglichkeiten

4.3.3.1. Allgemeines

4.3.3.2. Vertragsanpassung durch Rechtskontrolle

4.3.3.3. Lösung de lege ferenda

4.3.3.4. § 18 BPG

4.4. Pensionskassenvertrag

4.4.1. Allgemeines

4.4.2. Nichtigkeit und deren Reichweite

4.4.3. Anpassungsmöglichkeiten

4.4.3.1. PKG

4.4.3.2. BPG

4.4.3.3. Vertrag zu Gunsten Dritter

4.4.3.4. Art 157 AEUV

4.4.3.5. GIBG

4.4.3.6. Exkurs: Verwendung von Anpassungsklauseln in der Praxis

4.5. Zusammenfassung

5. Kapitel: Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

IV. AUSZUG AUS DEM LITERATUR- UND JUDIKATURVERZEICHNIS

Aufsätze

Binder, Rechtsprobleme des Dreiecksverhältnisses zwischen Unternehmer, Pensionsbegünstigtem und Pensionskasse, ZAS 1991, 106

Burger/Mair, Säule II: Der Lebensversicherer im Visier des Gleichbehandlungsrechts, zuvo 2008, 123

Grassl, Anpassungsklauseln in Pensionskassenverträgen und Mindestertragsrücklage, ZAS 2005, 11

Grießer, Zur Regelungsbefugnis der Betriebsparteien auf Pensionsansprüche ausgeschiedener Arbeitnehmer, RdW 2001, 473

Mayer-Maly, Die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer, DRdA 1980, 261

Petrovic, Pensionskassen-Betriebsvereinbarung und Vertragsmuster, ZAS 1991, 90

Pöschl, Verfassungsrechtliche Gleichheit, arbeitsrechtliche Gleichbehandlung, unionsrechtliche Antidiskriminierung, DRdA 2013, 467

Schrammel, Aktuelle Fragen des Betriebspensions- und Pensionskassenrechts, DRdA 2004, 211

Tomandl, Ungereimtheiten und Unzulänglichkeiten im neuen Betriebspensionsrecht, ZAS 1991, 80

Wöss, Das Gleichbehandlungsgebot nach § 18 BPG, DRdA 1991, 345

Kommentare, Monographien und Sammelbände

Drs (Hrsg), Handbuch Betriebspensionsrecht (2013)

Jabornegg/Resch (Hrsg), Kommentar zum ArbVG (Stand 1.3.2016, rdb.at)

Kietaibl/Schörghofer/Schrammel (Hrsg), Rechtswissenschaft und Rechtskunde – Liber Amicorum für Robert Rebhahn (2014)

Kletečka/Schauer, ABGB-ON^{1.05} (Stand 1.3.2019, rdb.at)

Neumayr/Reissner (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht³ (2018)

Parapatits, Vertrag zugunsten Dritter (2011)

Rummel/Lukas (Hrsg), ABGB Kommentar⁴ (2014)

Schrammel/Kietaibl, Kommentar zum BPG und PKG² (2018)

Strasser, Betriebspension und Gleichbehandlung (1991)

Urnik/Pfeil (Hrsg), Betriebliche Altersvorsorge in der Krise (2013)

Windisch-Graetz (Hrsg) GIBG-Kommentar² (2022)

Judikatur

OGH 13.9.1995, 9 ObA 77/95

OGH 22.10.1997, 9 ObA 255/97h

OGH 6.7.1998, 8 ObA 161/98d

OGH 21.9.2006, 8 ObA 50/06w

OGH 1.2.2007, 9 ObA 18/06x

OGH 29.3.2012, 9 ObA 147/11z

OGH 24.10.2012, 8 ObA 64/11m

OGH 27.11.2014, 9 ObA 132/14y

VfGH 6.12.2007, B 2009/06

VwGH 1.10.2008, 2005/04/0204

EuGH 28.9.1994, C-28/93, van den Akker ua, ECLI:EU:C:1994:351

EuGH 28.9.1994, C-200/91, Coloroll Pension Trustees, ECLI:EU:C:1994:348

EuGH 9.10.2001, C-379/99, Menauer, ECLI:EU:C:2001:527

V. METHODE

Die Untersuchung wird anhand der allgemein anerkannten Grundsätze der juristischen Methodenlehre vorgenommen.¹³ Anhand einer umfassenden wörtlichen, historischen, teleologischen wie auch systematischen Interpretation der einschlägigen Rechtsvorschriften werden die rechtsdogmatischen Grundlagen des Untersuchungsgegenstandes erarbeitet. Weiters umfasst ist die Analyse und Darstellung der einschlägigen Fachliteratur und Judikatur.

VI. VORLÄUFIGER ZEITPLAN

Die laut Studienplan notwendigen Lehrveranstaltungen, wie die Vorlesung zur Rechtswissenschaftlichen Methodenlehre sowie die Dissertant*innenseminare wurden bereits positiv abgeschlossen.¹⁴ Auch das Seminar zur Präsentation des Dissertationsvorhabens wurde im Wintersemester 2021/22 positiv absolviert.¹⁵

Die Dissertation wird im Rahmen einer Stelle als Universitätsassistentin an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien, am Institut für Arbeits- und Sozialrecht, ausgearbeitet. Die Stelle als Universitätsassistentin ist auf 4 Jahre befristet (01.10.2018 bis 30.09.2022). Mit der Fertigstellung der Dissertation ist im Wintersemester 2022/23 zu rechnen.

¹³ F. Bydlinski, Methodenlehre² (2011) 1 ff; Larenz, Methodenlehre der Rechtswissenschaft⁶ (1991); Riesenhuber, Europäische Methodenlehre⁴ (2021).

¹⁴ Gem § 5 Abs 2 lit a und lit c des Curriculums.

¹⁵ Gem § 5 Abs 2 lit b des Curriculums.