RDB-Literatur

▸ Titel
ERFOLGSBETEILIGUNG UND BETRIEBSBINDUNGSKLAUSELN

▸ Autor
Johannes Winkler

▸ Fundstelle
ecolex 1995, 280

▸ Kurztext
Kann vertraglich eine Verknüpfung von Erfolgsbeteiligungen mit der Bindung eines Arbeitnehmers an den Betrieb erreicht werden?

▸ Langtext
1. Problemstellung

Zu überprüfen ist, inwieweit Angestellten eine jährliche Erfolgsbeteiligung zugesagt werden kann, die erst nach Vollendung einer bestimmten Zahl von Dienstjahren zur Auszahlung gelangen soll und die bei früherer Selbstkündigung des Arbeitnehmers, berechtigter Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers oder unberechtigtem vorzeitigem Austritt des Arbeitnehmers zur Gänze entfallen soll, um eine langfristige Bindung des Angestellten an das Unternehmen zu fördern.

Der vertraglichen oder kollektiven Gestaltung in diesem Sinne können insb § 16 Angestelltengesetz, § 1159c ABGB, §§ 5, 7, 13 Betriebspensionsgesetz sowie Art V Abs 4 Z 3 BG BGBl 1990/382 idgF entgegenstehen.

2. Gesetzliche Grenzen

a) § 16 AngG und § 1159c ABGB

aa) Ausgehend von diesen beiden Gesetzesbestimmungen hat sich in den letzten Jahren eine Rechtsprechung entwickelt, die der vertraglichen oder kollektiven Gestaltung relativ wenig Spielraum läßt. Im Zusammenhang mit § 16 AngG sind insb die OGH-Entscheidungen 9 ObA 177/89 (FN 1) sowie 9 ObA 609/90 (FN 2) erwähnenswert. Diese Entscheidungen verbieten die Verknüpfung einer Leistung damit, daß das Dienstverhältnis zu einem bestimmten Stichtag aufrecht besteht sowie ähnliche aufschiebende oder auflösende Bedingungen. Zweifelsfrei erfaßt von § 16 AngG sind 13. u 14. (unter Umständen auch 15. u 16. usw) Monatsgehalt, Bilanzgelder, "Jahresprämien verschiedener Art (FN 3)" sowie Anschaffungsbeiträge.

Durch die bisherige Judikatur nicht restlos geklärt ist die Frage, was eine "andere besondere Entlohnung" iSd § 16 AngG ist, insb ob sich das Erfordernis der Periodizität der Leistung, welches für Remunerationen ausdrücklich vorausgesetzt wird, auch auf diese "andere besondere (einmalige?) Entlohnung" bezieht. ME ist die Frage zu verneinen, im Rahmen einer am Wortlaut orientierten Interpretation ist insb entscheidend, daß das Wort "Entlohnung" und nicht "Entlohnungen" verwendet wurde. Die Judikatur hat zwar bislang Jubiläumsgelder (Sonderprämien, die bei aufrechtem Dienstverhältnis

alle 5 Jahre oder noch seltener zustehen, zB Pkt XI des Kollektivvertrages für die Handelsangestellten) noch nicht dem § 16 AngG mit der Wirkung unterstellt, daß Angestellte auch bei vorzeitigem Ausscheiden das aliquote Jubiläumsgeld verlangen könnten. Sollte sich jedoch die insb in den beiden oben zitierten Entscheidungen manifeste neue Judikaturlinie fortsetzen, so wäre dieses - mE richtige - Ergebnis zu erwarten.

Wenn Pircher in ihrer Glosse ZAS 1992/4 ausführt, daß § 16 AngG nicht auf Leistungslöhne anwendbar sei, so steht sie damit nicht nur mit der Judikatur zu dieser Bestimmung (FN 4) im Gegensatz, sondern verwischt auch die strukturellen Unterschiede zwischen Sorgfaltsverbindlichkeiten einerseits und Erfolgsverbindlichkeiten andererseits. Außerdem dürften die häufigsten Anwendungsfälle der thesaurierten Erfolgsbeteiligungen, von denen hier die Rede ist, wie Beteiligungen am Umsatz, Gewinn oder Deckungsbeitrag des gesamten Unternehmens, wohl keine "Leistungslöhne" im Sinne Pirchers sein. Bei "Zielerreichungsprämien" wie im Anlaßfall für die oben zitierte Glosse ist bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses die Zielerreichung zu fingieren und die Prämie zu aliquotieren. Jede andere Vereinbarung würde mit dem Günstigkeitsprinzip in Konflikt geraten. Wenn Arbeitnehmer in manchen Fällen daraus einen scheinbar unberechtigten Vorteil ziehen können, so steht dem gegenüber, daß der Arbeitgeber aus der langfristigen Fälligkeitsgestaltung einen Vorteil zieht, der meist nicht den Bedürfnissen des Arbeitnehmers entspricht. Der Versorgungszweck tritt nämlich in den Hintergrund, wenn Prämien bei aufrechtem Dienstverhältnis seltener als jährlich fällig werden sollen. Allenfalls könnten Vereinbarungen dahingehend zulässig sein, daß bei Bestehen eines mehrjährigen Beobachtungszeitraumes die "Zielerreichungsfiktion" nur dann Platz greifen soll, wenn sie dem "Lohnausfallsprinzip" entspricht, wenn also die Ziele in der Vergangenheit regelmäßig erreicht wurden. Diese im Urlaubs- und Entgeltfortzahlungsrecht sowie bei der Kündigungsentschädigung übliche Vorgangsweise wird in dem Fall, daß keine eindeutige Vereinbarung besteht, meist dem hypothetischen Parteiwillen gem § 914 ABGB entsprechen. Zu einem anderen Ergebnis könnte man in gewissen Fällen bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt des Angestellten unter Anwendung des § 28 Abs 2 AngG kommen.

Das gem Pkt 1 vom Arbeitgeber erwünschte Ergebnis ist daher bei Vereinbarung einer "normalen" einmaligen Sonderprämie, die sich aus den Erfolgsbeteiligungen der vorangegangenen Jahre zusammensetzt und somit einem Jubiläumsgeld ähnelt, nicht zu erreichen.

bb) Selbst wenn sich die Linie der Judikatur nicht wie oben dargelegt fortsetzen sollte, ist die jüngere Judikatur zu § 1159c ABGB zu beachten, welche diese Bestimmung sehr extensiv auslegt. Erwähnenswert sind insb die Entscheidungen 9 ObA 151/93 (FN 5), 9 ObA 154/92, 9 ObA 142/92 (FN 6) sowie 9 ObA 275/90 (FN 7). Diese Entscheidungen besagen, daß das "Kündigungsgleichgewicht" zwischen Arbeitgeberkündigung einerseits und Arbeitnehmerkündigung andererseits nicht dadurch gestört werden darf, daß aufgrund der vertraglichen Gestaltung die Arbeitnehmerkündigung für den Arbeitnehmer wesentlich schlechtere Folgen als die Arbeitgeberkündigung hat, daß also das Kündigungsrecht des Arbeitnehmers nicht unzumutbar erschwert werden darf. Das Urteil 9 ObA 154/92 erwähnt auf Seite 8 ausdrücklich, daß durch den Wegfall

von Erfolgsbeteiligungen ein derartiges unzulässiges Ungleichgewicht geschaffen werden kann (FN 8).

cc) Zusammenfassend kann der Arbeitnehmer auch bei Selbstkündigung, bei berechtigter Entlassung und in den meisten Fällen unberechtigten Austritts die jährliche Erfolgsbeteiligung bzw die aliquote Prämie beanspruchen. Die Konsequenz laut Pkt a, b könnte auch dadurch kaum umgangen werden, daß man den Entfall der Erfolgsbeteiligung bzw der aliquoten Prämie oder deren Rückzahlung lediglich für den Fall vorsieht, daß der Arbeitnehmer anschließend bei der Konkurrenz arbeitet: Die Entscheidung des OGH 9 ObA 84/88 (FN 9) sowie jüngere Entscheidungen haben eine derartige Klausel als Konkurrenzklausel gem § 36 ff AngG mit allen Konsequenzen qualifiziert. Das gilt insb auch für Betriebspensionsvereinbarungen, welche vor 1. 1. 1990 vereinbart wurden (FN 10). Ein rechtswirksam entfallender oder rückzuzahlender Betrag unterliegt der richterlichen Mäßigung gem § 38 AngG. Eine Vereinbarung der zu erbringenden Leistung als einfache einmalige Sonderprämie oder eine ähnliche Gestaltungsform kann daher keine starke Betriebsbindung bewirken. Zulässige Gestaltungsformen bietet jedoch das Betriebspensionsgesetz, dieses enthält Sonderbestimmungen, auf die die obigen Thesen und Judikaturgrundsätze teilweise nicht anwendbar sind.

b) Betriebspensionsgesetz

Für Vereinbarungen nach dem 1. 7. 1990 bzw für Anwartschaften, die nach diesem Datum erworben wurden oder werden, gilt folgendes:

aa) Gem § 1 Abs 1 BPG regelt dieses Bundesgesetz "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 unterscheidet direkte Leistungszusagen des Arbeitgebers einerseits von Leistungen, die über eine Pensionskasse oder eine Lebensversicherung andererseits abgewickelt werden.

Der Charakter der Betriebspension und somit die Anwendbarkeit des BPG geht auch nicht verloren, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Option zur Auszahlung der erworbenen Anwartschaften "nach vollendetem ... Dienstjahr" gewährt. Von der S 100.000-Grenze gem § 7 Abs 6 BPG kann durch Vereinbarung nach oben hin abgewichen werden, sofern diese Option lediglich dem Dienstnehmer zusteht. Daß das BPG auch auf thesaurierte Erfolgsbeteiligungen anwendbar ist, ist unstrittig (FN 11).

bb) Im Falle einer direkten Leistungszusage, welche bei der Problemstellung am ehesten in Frage kommt, sieht § 7 Abs 1 BPG ausdrücklich vor, daß der Verfall von Anwartschaften für den Fall der Selbstkündigung des Arbeitnehmers, der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers oder des unberechtigten vorzeitigen Austrittes vereinbart werden kann. § 16 AngG wurde somit verdrängt. Der Verfall der Anwartschaften muß aber an die Arbeitnehmerkündigung schlechthin geknüpft werden und darf nicht von der Einhaltung einer "Treuepflicht" des Arbeitnehmers nach Beendigung des Dienstverhältnisses abhängig gemacht werden, insb nicht davon, daß der Dienstnehmer nach Beendigung des Dienstverhältnisses nicht bei

der Konkurrenz arbeitet (FN 12).

Zu beachten ist jedoch, daß § 7 Abs 1 Z 1 BPG insofern lückenhaft ist, als nach dem Gesetzeswortlaut der Arbeitnehmer, der sich zur Ruhe setzen will und gem § 23a des AngG wegen Inanspruchnahme der Invaliditäts-, Berufsunfähigkeits- oder Alterspension kündigt, seine Anwartschaften verlieren könnte. Die Unverfallbarkeit ist auch auf diese besonderen Kündigungsfälle anzuwenden; § 7 Abs 1 Z 1 BPG ist teleologisch zu reduzieren, und bei der (Betriebs-)Vereinbarungsgestaltung sollte dieser Tatsache dadurch Rechnung getragen werden, daß für diese Kündigungsfälle ausdrücklich kein Verfall vorgesehen wird. Angesichts der gelockerten ASVG-Ruhensbestimmungen (Wechsel zur Konkurrenz möglich) sind aber mE für die Kündigungsfälle gem § 23a AngG Vereinbarungen zulässig, die nicht ohne jede Einschränkung die Unverfallbarkeit der Anwartschaften zusagen, sondern unter der Bedingung, daß der Pensionsanspruch erst entsteht, wenn während des Abfertigungszeitraumes (oft ein Jahr) eine ASVG-Pension bezogen wurde und in diesem Zeitraum kein Dienstverhältnis bestand.

cc) Sollte die bei Selbstkündigung des Arbeitnehmers verfallbare Pensionsanwartschaft im Verhältnis zum laufenden Entgelt zu hoch oder die Bindungsdauer zu lange sein, ist zu prüfen, ob eine "Knebelung" gem § 879 ABGB vorliegt. In diesen Fällen ist auch zu prüfen, ob das "Kündigungsgleichgewicht" gem § 1159c ABGB (FN 13) übermäßig beeinträchtigt wurde. Man könnte zwar § 7 Abs 1 BPG als authentische Interpretation des Gesetzgebers von §§ 879, 1159c ABGB auffassen, sollte dabei jedoch nicht so weit gehen und behaupten, daß für die Anwendung der beiden Bestimmungen des ABGB auf die hier behandelten Sachverhalte kein Raum mehr bliebe. Vielmehr sind die beiden Hauptkriterien, nämlich die Höhe der Anwartschaften im Verhältnis zum laufenden überkollektivvertraglichen Entgelt und die Bindungsdauer im Rahmen eines beweglichen Systems (FN 14) im Hinblick auf §§ 879, 1159c ABGB zu überprüfen. Erfolgt die gesamte überkollektivvertragliche Entlohnung in Form der Gewährung von Pensionsanwartschaften, so liegt ein wichtiges Indiz für die Teilnichtigkeit der Vereinbarung vor. Gilt kein Kollektivvertrag, so ist mE insb zu prüfen, ob das angemessene Entgelt gem § 1152 ABGB, § 6 AngG auch unter Außerachtlassung der Pensionsanwartschaften erreicht wird. Für Vereinbarungen nach dem 1. 7. 1990 kommt man jedoch zu dem Ergebnis, daß Vereinbarungen, die eine Betriebsbindung von weniger als fünf Jahren bewirken, jedenfalls rechtswirksam sind (FN 15); das gilt auch in Fällen, in denen die gesamte überkollektivvertragliche Entlohnung in Form der Gewährung von Pensionsanwartschaften erfolgt.

Johannes Winkler, ERFOLGSBETEILIGUNG UND BETRIEBSBINDUNGSKLAUSELN, ecolex 1995, 280

Fussnote(n)

(FN 1)

Arb Slg 10.822. zurück zum Text

(FN 2)

ARD 4295. ‹ zurück zum Text

(FN 3)
Martinek - Schwarz, AngG, FN 1 zu § 16. ‹ zurück zum Text

(FN 4)
ZB 9 ObA 101/90. ‹ zurück zum Text

(FN 5)
WBl 399/93. ‹ zurück zum Text

(FN 6)
WBl 368/92. ‹ zurück zum Text

(FN 7)
WBl 103/91. ‹ zurück zum Text

(FN 8)
Siehe auch Pkt 2b/cc. ‹ zurück zum Text

(FN 9)
ZAS 1989, 171. ‹ zurück zum Text

(FN 10)
Art V Abs 4 Z 3 des BG BGBl 1990/382 idgF. ‹ zurück zum Text

(FN 11)
Schrammel, BPG 11. ‹ zurück zum Text

(FN 12)
Art V Abs 4 Z 3 BPG sowie Schima, JBl 1993, 430 ff mwN. ‹ zurück zum Text

(FN 13)
Siehe oben Pkt 2a/bb. ‹ zurück zum Text

(FN 14)
Zum "beweglichen System" im weiteren Zusammenhang Adamovic, ZAS 1991, 153 ff mwN. ‹ zurück zum Text

(FN 15)
Eine Bindungsdauer von fünf Jahren spielt nicht nur in § 7 Abs 1 BPG eine Rolle, sondern auch in der Judikatur zu § 879 ABGB - Rückzahlung von Ausbildungskosten, zuletzt OGH 9 ObA 21/94 in ARD 4555. ‹ zurück zum Text

---

▸ Glosse

Die Verknüpfung einer Zusage auf Erfolgsbeteiligung mit einer Betriebsbindung des Arbeitnehmers außerhalb des Anwendungsbereiches des BPG ist meist rechtsunwirksam. Eine Betriebsbindung des Arbeitnehmers durch eine direkte Leistungszusage gem § 7 BPG, allenfalls in Verbindung mit dem zusätzlichen Anreiz, daß der Dienstnehmer das Recht erwirbt, sich die erworbenen Anwartschaften nach Absolvierung einer bestimmten Wartezeit in aufrechtem Dienstverhältnis auszahlen zu lassen, ist innerhalb der Grenzen der §§ 879 und 1159c ABGB zulässig.