

I. ABSCHNITT 1 – GELTUNGSBEREICH UND ARTEN VON LEISTUNGSZUSAGEN

Das Betriebspensionengesetz (BPG) ist eine Schutznorm für Arbeitnehmer, welche vom Arbeitgeber formlos oder auf Basis einer arbeitsrechtlichen Grundlagvereinbarung Zusagen über zukünftige Pensionsleistungen nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses erhalten.

In der ersten Bestimmung des BPG wird der persönliche und sachliche Geltungsbereich des BPG definiert. Es wird somit klargestellt, für welchen Personenkreis und welche Arten von Zusagen die arbeitsrechtlichen Sicherungsbestimmungen des BPG gelten sollen. Gleichzeitig werden in Abs 2 bis 4 Ausnahmen vom Geltungsbereich geregelt.

Für den nach diesem Gesetz schutzwürdigen Personenkreis sollen nicht nur Leistungen, sondern auch bereits die Anwartschaften auf diese Leistungen abgesichert werden.

Als Grundvoraussetzungen für die Anwendbarkeit dieses Gesetzes werden weiters die Ergänzungsfunktion der Zusagen zur gesetzlichen Pensionsversicherung sowie das Vorliegen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses genannt.

Im zweiten Teil des Abschnitt 1 werden die vom BPG anerkannten Leistungszusagen definiert und die Verpflichtungsmöglichkeiten des Arbeitgebers festgelegt. Nach dem klaren Wortlaut des Gesetzes sind die Aufzählungen taxativ und nicht bloß demonstrativ. Andere als die in § 2 vorgesehenen Leistungszusagen (beispielsweise die ausschließliche Zusage einer einmaligen Kapitalleistung bei einer direkten Leistungszusage) fallen nicht unter das BPG.

Mit Ausnahme der Lebensversicherung iSd § 2 Z 3 bzw Abschnitt 4 müssen alle Leistungszusagen zumindest eine Altersversorgungsleistung in Rentenform enthalten. Die direkte Leistungszusage gemäß § 2 Z 2 lässt zwar vom Gesetzeswortlaut her scheinbar unbeschränkte Gestaltungsmöglichkeiten zu, in Anbetracht der in § 1 generell normierten Ergänzungsfunktion

zur gesetzlichen Pensionsversicherung ist jedoch eine Leistungszusage in Rentenform als Mindeststandard anzusehen. Die Ergänzungsfunktion zur gesetzlichen Pensionsversicherung macht es auch erforderlich, dass in den Leistungszusagen bestimmte Anfallsvoraussetzungen für den Leistungsanspruch (beispielsweise Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters oder Ableben des Arbeitnehmers) definiert werden. Diese Anfallsvoraussetzungen müssen zwar nicht ident mit den Leistungsvoraussetzungen der gesetzlichen Pensionsversicherung sein, sich aber doch zumindest an diesen orientieren.

Für Pensionskassenzusagen und betriebliche Kollektivversicherungen normiert § 2 Z 1 zusätzlich eine lebenslange Alterspension und das Obligatorium einer Hinterbliebenenvorsorge. Eine zugesagte Hinterbliebenenleistung gilt als Vertrag zugunsten Dritter, weil die Hinterbliebenen nach dem Ableben des (Haupt-)Begünstigten einen durchsetzbaren Direktanspruch gegenüber dem Arbeitgeber, einer Pensionskasse oder einem Versicherungsunternehmen haben. Während die Leistungen bei einer direkten Leistungszusage direkt vom Arbeitgeber erbracht werden, erfolgt die Leistungserbringung durch Pensionskassen oder Versicherungsunternehmen, in deren Funktion als eigenständige Vorsorgeeinrichtungen, extern.

A. Rechtsgrundlage und Kommentierung

1. Geltungsbereich (§ 1)

Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz regelt die Sicherung von Leistungen und Anwartschaften aus Zusagen zur die gesetzliche Pensionsversicherung ergänzenden Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenvorsorge (Leistungszusagen), die dem Arbeitnehmer im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber gemacht werden.

(2) Dieses Bundesgesetz gilt auch für Zusagen gemäß Abschnitt 2 oder 2a an Mitglieder von Vertretungsorganen juristischer Personen des Privatrechts, sofern

1. sie aus dieser Tätigkeit Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (§ 25 EStG 1988) beziehen und

2. der Arbeitgeber Träger einer betrieblichen Pensionskasse ist oder zugunsten seiner Arbeitnehmer einer überbetrieblichen Pensionskasse beigetreten ist oder für seine Arbeitnehmer eine betriebliche Kollektivversicherung abgeschlossen hat.
- (3) Dieses Bundesgesetz gilt nicht für Leistungszusagen und Leistungen
 1. im Rahmen von Arbeitsverhältnissen der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, iSd Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;
 2. auf Grund der Bundesforste-Dienstordnung 1986, BGBl. Nr. 298;
 3. die vom Arbeitgeber unmittelbar zu erfüllen, jederzeit ohne Angabe von Gründen widerruflich sind und keinen Rechtsanspruch auf Leistungen vorsehen.
- (4) Für Ansprüche iSd Abs. 1 aus Unterstützungs- und sonstigen Hilfskassen gelten nur die Abschnitte 5 und 6.
- (5) Für Leistungen und Anwartschaften von Arbeitnehmern, die gemäß § 5 Abs. 1 Z 3 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, oder gemäß § 38 Abs. 3 des Nationalbankgesetzes 1984, BGBl. Nr. 50, oder nach anderen vergleichbaren gesetzlichen Bestimmungen von der gesetzlichen Pensionsversicherungspflicht ausgenommen und bei natürlichen Personen oder juristischen Personen des Privatrechts beschäftigt sind, gilt dieses Bundesgesetz für jene Leistungen und Anwartschaften, welche die aufgrund von Versicherungszeiten und Bemessungsgrundlagen vergleichbaren Ansprüche nach dem ASVG übersteigen.

a) Persönlicher Geltungsbereich

Nach der Intention des Gesetzes sollen Arbeitnehmer geschützt werden, denen im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungszusagen gemacht werden.

Arbeitnehmer

Als Arbeitnehmer iSd BPG gilt eine natürliche Person, die einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber abschließt.

Die Erbringung der Arbeitsleistung muss in persönlicher Abhängigkeit erfolgen¹. Für das Vorliegen einer persönlichen Abhängigkeit können mehrere Faktoren sprechen, wobei letztendlich eine Gesamtbetrachtung aller relevanten Faktoren darüber entschei-

1 Vgl. *Dittrich/Tades*, Kommentar zum ABGB²³, ABGB § 1151.

det, ob ein Arbeitsverhältnis in persönlicher Abhängigkeit vorliegt.

Das faktisch gelebte Arbeitsverhältnis ist für die Beurteilung wichtiger als die schriftliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag. Faktoren für ein persönliches Abhängigkeitsverhältnis können beispielsweise sein:

- Weisungsrecht des Arbeitgebers,
- disziplinarische Verantwortlichkeit,
- persönliche Arbeitspflicht.

Die Bestimmungsfreiheit muss durch die Gesamtheit aller Faktoren deutlich beschränkt sein.

Die Möglichkeit, sich bei Erbringung der Dienstleistungen durch eine andere Person vertreten zu lassen, schließt eine persönliche Abhängigkeit und somit die Qualifikation als Arbeitnehmer aus². Werkvertragsnehmer und freie Dienstnehmer werden durch das BPG daher nicht geschützt.

Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften gelten mangels persönlicher Abhängigkeit nicht als Arbeitnehmer iSd § 1 Abs 1. Wenn sie die Voraussetzungen des § 1 Abs 2 erfüllen, werden sie jedoch wieder in das BPG einbezogen.

Für die Beurteilung, ob ein Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) einer GmbH den Bestimmungen des BPG unterliegt, sind Gesellschafts- und Geschäftsführervertrag maßgeblich. Angestellte Geschäftsführer ohne Anteile an der Gesellschaft sind auch in leitender Funktion jedenfalls als Arbeitnehmer iSd BPG zu qualifizieren. Wenn ein mehrheitlich beteiligter Geschäftsführer Gesellschafterbeschlüsse entscheidend beeinflussen kann oder er zumindest über eine Sperrminorität verfügt, gilt er nicht als Arbeitnehmer iSd ABGB³. Ähnlich wie ein Vorstandsmitglied einer Aktiengesellschaft kann er jedoch unter gewissen Umständen über § 1 Abs 2 wiederum dem BPG unterworfen werden.

2 OGH 26.6.1997, 8 ObA 2158/96b.

3 OGH 17.10.2002, 8 ObA 68/02m.

Vorstandsmitglieder von Vereinen oder Stiftungen sind als Arbeitnehmer iSd Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) und somit BPG anzusehen, wenn durch deren Tätigkeit nicht bloß eigene Interessen vertreten werden, sondern vielmehr eine fremdwirtschaftliche Komponente in den Vordergrund rückt⁴.

In einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehende Beamte fallen aufgrund des Erfordernisses eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses gemäß § 1 generell nicht unter den Schutzbereich des BPG.

§ 22a Abs 1 Gehaltsgesetz (GehG), der für nach dem 31. Dezember 1954 geborene Bundesbeamte eine betriebliche Pensionskassenzusage vorsieht, normiert im letzten Satz die Anwendbarkeit des § 1 Abs 1 für diesen Personenkreis, wodurch der Anwendungsbereich des BPG auf Bundesbeamte, die nach dem 31. Dezember 1954 geboren wurden, ausnahmsweise erweitert wird.

Vertragsbedienstete der Länder und Gemeinden fallen schon aus kompetenzrechtlichen Gründen⁵ nicht unter § 1 Abs 1.

Vertragsbedienstete des Bundes werden hingegen prinzipiell vom Geltungsbereich des § 1 Abs 1 erfasst. Da für diese Personengruppe in der Praxis die in § 2 definierten Leistungszusagen jedoch nicht zur Anwendung kommen, würden diese wieder aus dem Schutzbereich des BPG hinausfallen. Ähnlich wie bei den Bundesbeamten wird aufgrund des § 78a Abs 1 letzter Satz Vertragsbedienstetengesetz (VBG) der Anwendungsbereich des BPG jedoch explizit auf Vertragsbedienstete des Bundes ausgeweitet.

Leistungszusagen und Leistungen an land- und forstwirtschaftliche Arbeiter⁶ und an der Bundesforste-Dienstordnung⁷ unterliegende Bedienstete fallen nach § 1 Abs 3 Z 1 und Z 2 nicht in den Geltungsbereich des BPG. Land- und forstwirtschaftliche Ange-

4 Vgl *Schrammel/Kietaibl*, Kommentar zum BPG/PKG² (2018) 15.

5 Kompetenz der Länder für Dienstvertragsrecht der Landes- und Gemeindebediensteten aufgrund der B-VG Novelle 1999.

6 Für diese Arbeitsverhältnisse fällt die Ausführungsgesetzgebung in die Kompetenz der Länder.

7 Die Bundesforste-Dienstordnung steht im Gesetzesrang und ist daher eine *lex specialis* zum BPG.

stellte werden hingegen durch das BPG geschützt, insofern deren Leistungszusagen unter „arbeitsvertragsrechtliche Regelungen“ subsumiert werden können⁸.

Durch § 1 Abs 5 wird der persönliche Geltungsbereich des BPG weiter eingeschränkt. Leistungen und Anwartschaften für Bedienstete iSd § 5 Abs 1 Z 3 ASVG⁹, § 38 Abs 3 Nationalbankgesetz (NBG) oder ähnlicher gesetzlicher Bestimmungen, die von der gesetzlichen Pensionsversicherungspflicht ausgenommen sind, unterliegen nur dann dem BPG, wenn diese Leistungen und Anwartschaften vergleichbare Ansprüche aus dem ASVG übersteigen. Der obligate Vergleich von Leistungen und Anwartschaften für diese Bediensteten mit gleichartigen Ansprüchen aus dem ASVG beschränkt sich auf Versicherungszeiten und Bemessungsgrundlagen. Neben den Bediensteten der Österreichischen Nationalbank, für die eine eigene Pensionsordnung der Bank gilt, kann diese Ausnahmebestimmung nur für Arbeitnehmer einer Gebietskörperschaft, die aufgrund eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses beschäftigt sind und intern geregelte Pensionsleistungen erhalten, relevant sein¹⁰.

Mitglieder von Vertretungsorganen juristischer Personen

Durch § 1 Abs 2 wird der Anwendungsbereich des BPG auf Mitglieder von Vertretungsorganen juristischer Personen des Privatrechts erweitert. Voraussetzung dafür sind jedoch Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit gemäß § 25 Einkommensteuergesetz (EStG), und dass der Arbeitgeber bereits Träger einer betrieblichen Pensionskasse ist oder einen Pensionskassenvertrag mit einer überbetrieblichen Pensionskasse bzw eine betriebliche Kollektivversicherung abgeschlossen hat.

Durch diese Bestimmung soll der Geltungsbereich auch auf Personen ausgedehnt werden, die zwar steuerrechtlich gemäß § 25 EStG als Nichtselbständige zu qualifizieren, arbeitsrechtlich je-

8 Vgl Schrammel/Kietaibl, Kommentar zum BPG/PKG² (2018) 19.

9 Insbesondere Dienstnehmer in einem öffentlich-rechtlichen oder unkündbaren privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zum Bund, Ländern oder Gemeinden.

10 Vgl Huger/Laimer, Kommentar zum BPG (2017) 27.

doch als Arbeitgeber einzuordnen sind, weil sie den Arbeitnehmerbegriff des § 1 Abs 1 bzw § 1151 ABGB nicht erfüllen. Diese Personen müssen als organschaftliche Vertreter auch befugt sein, das eigene Unternehmen im Außenverhältnis zu vertreten.

In erster Linie werden daher Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft und GGF einer GmbH, die bis zu 25 % an der GmbH beteiligt sind und dennoch nicht als Arbeitnehmer einzustufen sind, von dieser Regelung erfasst. Hält ein GmbH-Geschäftsführer mehr als 25 % an der GmbH und ist er somit wesentlich iSd § 22 Z 2 EStG an der Gesellschaft beteiligt, so gilt er steuerrechtlich als Selbständiger und unterliegt folglich ex lege nicht dem BPG, da weder § 1 Abs 1 noch § 1 Abs 2 auf ihn zutreffen.

Die zweite Voraussetzung für die Anwendbarkeit des BPG auf Mitglieder von Vertretungsorganen juristischer Personen ist das Bestehen eines Pensionskassenvertrags mit einer überbetrieblichen Pensionskasse oder eines Vertrags über eine betriebliche Kollektivversicherung mit einem Versicherungsunternehmen. Die Existenz einer (inner-)betrieblichen Pensionskasse ist diesen Verträgen gleichzusetzen.

Es müssen daher innerbetrieblich zumindest bereits Anwartschaften auf Pensionsleistungen für Arbeitnehmer vorhanden sein, welche durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung¹¹ eingeräumt wurden. Sollte die Anwartschaft auf eine Betriebspension innerhalb des Betriebes nicht für alle Arbeitnehmer begründet worden sein, genügt es, wenn mehrere oder auch nur ein einzelner Arbeitnehmer in einer Gruppe zusammengefasst wurden, die den Gruppenbildungskriterien des § 18 Abs 2 entspricht. § 1 Abs 2 Z 2 spricht nämlich lediglich von „seine Arbeitnehmer“, eine Einbeziehung „aller Arbeitnehmer“ eines Betriebes in die Pensionskasse oder betriebliche Kollektivversicherung ist daher keine Bedingung für die Anwendbarkeit des BPG auf neu hinzukommende Mitglieder von Vertretungsorganen juristischer Personen.

11 Nur möglich bei Unternehmen ohne Betriebsrat.

Durch die Einschränkung auf Pensionskassen und betriebliche Kollektivversicherungen iSd Abschnitts 2 kann der Umkehrschluss gezogen werden, dass die Erteilung individueller direkter Leistungszusagen iSd Abschnitts 3 an Vorstände und Geschäftsführer¹², die den Kriterien des § 1 Abs 1 entsprechen, nicht die Einbeziehung dieser Personengruppen in den Geltungsbereich des BPG nach sich ziehen soll.

b) Sachlicher und zeitlicher Geltungsbereich

Für die Anwendbarkeit des BPG muss neben dem persönlichen Geltungsbereich auch der sachliche Geltungsbereich erfüllt sein. Es muss sich demnach um Zusagen von Leistungen oder Anwartschaften handeln, die mittels Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung die gesetzliche Pensionsversicherung ergänzen.

Die Anwendbarkeit des BPG ist für Leistungszusagen und Leistungen ausgeschlossen, die unmittelbar vom Arbeitgeber zu erfüllen und jederzeit widerruflich sind sowie keinen Rechtsanspruch auf Leistung vorsehen.

Leistungszusagen und Anwartschaften

Die Arten der möglichen Leistungszusagen werden in § 2 definiert, es handelt sich hierbei um eine taxative Aufzählung. Anderweitige Zusagen als in § 2 normiert sind zulässig und bei richtiger Ausgestaltung auch rechtsverbindlich, fallen jedoch nicht in den Schutzbereich des BPG. Im Gegensatz zu Anwartschaften sind Leistungen Ansprüche, die bereits angefallen sind. Ein klassischer Leistungsfall bei einer Zusage auf Alterspension ist beispielsweise das Erreichen des gesetzlichen Regelpensionsalters.

Eine Anwartschaft ist dem Eintritt des Leitungsfalles vorgelagert und setzt eine verbindliche Leistungszusage des Arbeitgebers voraus. Mit Erteilung der Leistungszusage beginnt die Anwartschaft auf eine Leistung, die erst dann gebührt, wenn die vertraglich vereinbarten Anfallsvoraussetzungen erfüllt sind. Mit der Zusage ei-

12 Was in der Praxis wesentlich häufiger vorkommt als die Einbeziehung dieser Personen in bereits bestehende kollektive Vorsorgesysteme wie Pensionskasse oder betriebliche Kollektivversicherung.

ner Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenpension wird somit eine aufschiebend bedingte Rechtsposition¹³ für den Arbeitnehmer und seine Hinterbliebenen begründet.

Inhalt der Zusagen

Die Leistung muss an das Erreichen eines bestimmten Lebensalters (Alterspension), an die Einschränkung der Arbeitsfähigkeit aufgrund physischer oder psychischer Gebrechen (Invaliditätspension) oder an das Ableben des Arbeitnehmers (Hinterbliebenenpension) gekoppelt sein, sodass man von einer Leistungszusage im Sinne der §§ 1 und 2 sprechen kann.

Hängt der Leistungsanspruch nur vom Ablauf einer gewissen Dienstzeit oder von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses per se ab, liegt keine Leistungszusage iSd BPG vor¹⁴. Die normierte Ergänzungsfunktion zur gesetzlichen Pensionsversicherung bedingt zumindest die Zusage einer Pensionsleistung. Da die gesetzliche Pensionsversicherung grundsätzlich keine einmaligen Kapitalleistungen vorsieht, steht folglich auch die ausschließliche Zusage einer Kapitalleistung der Anerkennung als Leistungszusage iSd BPG entgegen. Eine direkte Leistungszusage iSd Abschnitts 3, bei welcher die Höhe der Betriebspension durch die gesetzliche Pensionsleistung an den Begünstigten beschränkt wird, würde dem Ergänzungscharakter einer Betriebspension voll entsprechen.

Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen gänzlich freiwillige Leistungen nicht durch das BPG geschützt werden. Da das Pensionskassengesetz (PKG) und Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG 2016) für Pensionskassen bzw betriebliche Kollektivversicherungen ausschließlich rechtsverbindliche Zusagen vorsehen und freiwillige Leistungen nicht kennen, können nur direkte Leistungszusagen, bei denen ein Unverbindlichkeitsvorbehalt oder eine jederzeitige Widerruflichkeit vereinbart wird, von der Ausnahmeregelung des § 1 Abs 3 Z 3 betroffen sein. Dafür spricht auch die in § 1 Abs 3 Z 3 angesprochene unmittelbare Erfüllbarkeit durch den Arbeitgeber, die es nur bei direkten Leistungszusagen gibt.

13 Vgl Farny/Wöss, Betriebspensionsgesetz (1992) 41.

14 OGH 16.12.1992, 9 OBA 602/92.

Direkte Leistungszusagen, die vom Arbeitgeber unter Angabe bestimmter Gründe widerrufen werden können¹⁵, fallen hingegen in den Anwendungsbereich des BPG, weil die Möglichkeit eines Widerrufs einen bestehenden Rechtsanspruch des Arbeitnehmers und somit Verbindlichkeit voraussetzt. Mangelt es bereits an der Verbindlichkeit der Zusage, muss eine allfällige Widerruflichkeit nicht mehr geprüft werden. Unverbindliche Zusagen und Zusagen mit Unverbindlichkeitsvorbehalt unterliegen somit generell nicht dem BPG.

Sollten im Rahmen eines Widerrufsvorbehalts keine konkreten Widerrufsgünde vereinbart sein, so muss der Widerruf im Rahmen der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nach Billigkeitserwägungen erfolgen. Ein Widerruf soll jedenfalls in einem adäquaten Verhältnis zur jeweiligen betrieblichen Situation stehen¹⁶ (sogenannte „VOEST-Entscheidung“). Bei einem Widerruf von bereits laufenden Leistungen an Pensionisten wird hierbei ein strengerer Maßstab anzusetzen sein als bei einem Widerruf von Anwartschaften aktiver Arbeitnehmer¹⁷. Diese Vorgehensweise entspricht auch dem Entgeltcharakter einer Pensionszusage, nach der eine Betriebspension eine Vergütung für bereits erbrachte Leistungen und Loyalität zum Unternehmen darstellt. Da verbindliche und widerrufliche Zusagen grundsätzlich dem BPG unterliegen, ist bei einem Widerruf auch das Gleichbehandlungsgebot des § 18 Abs 1 zu beachten, welches wiederum auf den allgemein gültigen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verweist.

In den §§ 8 und 9 werden spezielle Regelungen für einen Widerruf von Anwartschaften oder Leistungen aus direkten Leistungszusagen getroffen. Insbesondere können nur zukünftige Anwartschaften bzw Leistungen von einem Widerruf betroffen sein. Bereits erworbene Anwartschaften können nicht mehr widerrufen werden. Ein rückwirkender Widerruf einer direkten Leistungszusage ge-

15 Zusagen mit einem Widerrufsvorbehalt stellen in der Praxis sicher die Ausnahme dar, weil die Unwiderruflichkeit von direkten Leistungszusagen Voraussetzung für die Rückstellungsfähigkeit ist.

16 OGH 14.12.1988, 9 ObA 512/88.

17 OGH 14.12.1988, 9 ObA 512/88.

mäß § 1 Abs 3 Z 3 kann daher nur innerhalb der dreijährigen Unverfallbarkeitsfrist des § 8 Abs 2 relevant sein, da nur diese Bestimmung einen vollständigen Anspruchsverlust des Arbeitnehmers bei einer direkten Leistungszusage vorsieht. Darüberhinausgehende Vereinbarungen wären eine nicht zulässige Verschlechterung zu Lasten des Arbeitnehmers. Widerrufvereinbarungen, die vor dem Inkrafttreten des BPG getroffen wurden, gelten nur für bis zum 1. Juli 1990 erworbene Altanwartschaften. Für danach erworbene Anwartschaften gelten hinsichtlich eines einseitigen Widerrufs die genannten Bestimmungen des BPG¹⁸.

Ursprünglich unverbindlich konstruierte Zusagen können, wenn sie vom Arbeitgeber mit einer bestimmbareren Regelmäßigkeit gewährt werden, durch betriebliche Übung verbindlich werden, wodurch deren Begünstigte durch das BPG wieder geschützt werden.

Unterstützungs- und sonstige Hilfskassen

In § 1 Abs 4 werden Unterstützungs- und sonstige Hilfskassen explizit erwähnt. Für diese Institutionen, die insbesondere vor Inkrafttreten des BPG zur Abfederung von sozialen Notfällen, wie beispielsweise Arbeitslosigkeit, gegründet wurden, wird die Anwendbarkeit des BPG auf die Abschnitte 5 und 6 eingeschränkt. Unterstützungs- und Hilfskassen gewähren Arbeitnehmern keinen Rechtsanspruch auf Leistung, weshalb diese auch nicht in den Leistungskatalog des § 2 aufgenommen wurden. Im Gegensatz zur direkten Leistungszusage wird die Leistung nicht unmittelbar vom Arbeitgeber erbracht, sondern von einer rechtlich selbständigen juristischen Person. Diesbezüglich besteht eine Ähnlichkeit zur Pensionskasse und betrieblichen Kollektivversicherung, aber auch zur Lebensversicherung iSd Abschnitts 4, bei denen die Leistung durch eine Pensionskasse bzw Versicherungsunternehmen direkt an den Arbeitnehmer erbracht wird. Durch das Fehlen jeglichen Rechtsanspruchs erachtet der Gesetzgeber – im Vergleich zu Pensionskasse, betriebliche Kollektivversicherung und Lebensversicherung – die generelle Anwendbarkeit des BPG jedoch für

18 OGH 16.10.1997, 8 ObA 147/97v, der OGH verweist auf die Übergangsbestimmung des Artikels V Abs 3 BPG.