



Ist die „Korridorpension“ der frühestmögliche Pensionsantritt im Sinne einer Sozialplan-Betriebsvereinbarung?

Mag. Judith Morgenstern

Das OLG Wien hat in einer jüngst ergangenen Entscheidung festgehalten, dass auch die sog „Korridorpension“ das Kriterium des „frühestmöglichen ASVG-Pensionsbeginns“ in einer Sozialplan-Betriebsvereinbarung erfüllt (OLG Wien 24. 11. 2010, 8 Ra 15/10z, nicht rechtskräftig).

Grundlage der gegenständlichen Entscheidung war eine im Dezember 2000 zwischen dem Arbeitgeber und dem (Zentral-)Betriebsrat abgeschlossene **Sozialplan-Betriebsvereinbarung**. In dieser wurde vorgesehen, dass sämtlichen Arbeitnehmern, die bis zu einem bestimmten Stichtag ihr Dienstverhältnis einvernehmlich beenden, neben erhöhten gesetzlichen Abfertigungsansprüchen auch eine sog „**Dauerleistung**“ gebührt. Dabei handelte es sich um einen bestimmten Prozentsatz des Letztbezugs, der nach Dienstzugehörigkeit gestaffelt war (zB 15 % des Letztbezugs nach Vollendung des 15. Dienstjahres). Diese „**Dauerleistung**“ des Arbeitgebers sollte nach dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung „**bis zum frühestmöglichen persönlichen ASVG-Pensionsbeginn**“ bezahlt werden.

Der klagende Arbeitnehmer erfüllte mit Stichtag 1. 7. 2009 die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der sog Korridorpension. Der Arbeitgeber vertrat im Verfahren die Ansicht, dass auch die Korridorpension eine „**frühestmögliche persönliche ASVG-Pension**“ im Sinne der Betriebsvereinbarung sei, und stellte die Bezahlung der monatlichen „**Dauerleistungen**“ mit 30. 6. 2009 ein.

Der klagende Arbeitnehmer vertrat die Auffassung, dass ihm die Inanspruchnahme der Korridorpension nicht zumutbar sei, da es sich dabei um keine „reguläre“ Pensionsart handle, da

- sie mit erheblich höheren Abschlägen als andere Pensionsformen verbunden sei,
- diese Pensionsform nicht im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG), sondern im Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) geregelt sei und
- die Betriebsvereinbarungsparteien diese Pensionsart nicht als frühestmögliche ASVG-Pension verstanden hätten.

Als Konsequenz forderte er, dass die Dauerleistungen vom Arbeitgeber bis zum Stichtag der „Hacklerpension“ oder der vorzeitigen Alterspension fortbezahlt werden müssten.

Hervorzuheben ist, dass es im gegenständlichen Fall **nicht um eine einzelvertragliche Regelung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ging, bei der im Rahmen eines Gerichtsverfahrens sowohl der Wortlaut als auch die Parteienabsicht eine Rolle spielen, sondern um eine „echte“ Betriebsvereinbarung.

Bei der **Auslegung von Betriebsvereinbarungen** spielt der **Wille der Vertragsparteien**, dh der Wille von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, bei Abschluss der Vereinbarung **grundsätzlich keine Rolle**. Betriebsvereinbarungen sind nach herrschender Rechtsprechung **wie Gesetze auszulegen**. Das bedeutet, dass für die Auslegung in erster Linie der Wortsinn, wie ihn die Leser (die Arbeitnehmer) verstehen und verstehen dürfen, zu erforschen ist. Der Wille der Betriebsvereinbarungsparteien ist nur insofern zu berücksichtigen, als sich dieser aus dem Text selbst ableiten lässt. Bei der Interpretation einer Betriebsvereinbarungsbestimmung ist zudem immer zu unterstellen, dass Betriebsvereinbarungsparteien grundsätzlich (dh, es ist ein objektiver Ansatz zu wählen

Sachverhalt

Argumente des Arbeitnehmers

Hinweis



Entscheidung

und nicht auf die konkreten Betriebsvereinbarungsparteien abzustellen!) eine **vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung** treffen wollten, die einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführt.

Das OLG Wien führt dazu im gegenständlichen Fall aus, dass die Betriebsvereinbarung eine **klare Grenze**, bis zu der die monatliche Dauerleistung des Arbeitgebers gewährt werden soll, festlege. Es handelt sich dabei um den „*persönlich frühestmöglichen ASVG-Pensionsbeginn*“. Die Betriebsvereinbarungsparteien haben im vorliegenden Fall für alle Arbeitnehmer, die in den Geltungsbereich der Sozialplan-Betriebsvereinbarung fallen, festgelegt, dass die Dauerleistung nur bis zum persönlich frühestmöglichen ASVG-Pensionsbeginn gebühre. Durch das Wort „*persönlich*“ sei dieser Stichtag auch in Bezug auf die einzelnen Arbeitnehmer individualisiert.

Das OLG Wien führt weiter aus, dass die Tatsache, dass es zum Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung am 5. 12. 2000 die Korridorleistung noch gar nicht gegeben hat und die Korridorleistung auch **keine „ASVG-Pension“** (da im APG geregelt) sei, **nicht entscheidend** ist.

Ungeachtet dessen, dass das OLG Wien den Willen der Betriebsvereinbarungsparteien aufgrund des **klaren Wortlautes** an sich nicht mehr für beachtlich hält, führt es ergänzend aus, dass Betriebsvereinbarungsparteien, die im Dezember 2000 eine solche Betriebsvereinbarung abschließen, bekannt sein musste, dass im Pensionsrecht gravierende Änderungen geplant sind. Dies vor allem im Hinblick darauf, dass mit dem Sozialrechts-Änderungsgesetz 2000, das kurz **vor** Abschluss der Betriebsvereinbarung in Kraft getreten ist, das Zugangsalter für die vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit und für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer einschließlich der Gleitpension so angehoben wurde, dass das Anfallsalter mit einer Übergangsfrist auf 61,5 Jahre für Männer bzw auf 56,5 Jahre für Frauen angehoben wurde. Zudem ist der Pensionsabschlag im Rahmen der vorzeitigen Inanspruchnahme der Pension von 2 % auf 3 % erhöht worden. Trotz dieser zum Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung gerade **aktuellen Pensionsänderungen** haben die Betriebsvereinbarungsparteien weder auf ein bestimmtes Alter noch auf eine bestimmte Pensionsart in der Betriebsvereinbarung Bezug genommen. Die Betriebsvereinbarungsparteien hätten daher **in Kauf genommen**, dass sich das Gesetz und somit der frühestmögliche **Pensionsstichtag auch zulasten der Arbeitnehmer ändern** kann.

Zum Argument des Arbeitnehmers, er könne nicht „gezwungen“ werden, eine für ihn ungünstige Pensionsart in Anspruch zu nehmen, führt das OLG Wien aus, dass der Arbeitnehmer durch die gegenständliche Betriebsvereinbarungsregelung nicht gezwungen ist, die Korridorleistung in Anspruch zu nehmen. Er könne sich selbstverständlich für eine für ihn günstigere Pensionsart entscheiden. Dies bedeute aber **nicht**, dass der Arbeitgeber über den Zeitpunkt des „*persönlich frühestmöglichen ASVG-Pensionsbeginns*“ hinaus verpflichtet ist, die Zahlungen aus der Sozialplan-Betriebsvereinbarung zu leisten.

Dies bedeutet in der Praxis, dass in Sozialplan-Betriebsvereinbarungen enthaltene Begrenzungen von Leistungen des Arbeitgebers „*bis zum frühestmöglichen Pensionsbeginn*“ **auch die Korridorleistungen umfassen** können. Dies mit der Konsequenz, dass Zahlungen vom Arbeitgeber nur **bis zum Stichtag der Inanspruchnahme der Korridorleistung** zu leisten sind und nicht abgewartet werden muss, bis der betroffene Arbeitnehmer in die „Hacklerleistung“ oder in die vorzeitige Alterspension gehen kann.

Auswirkungen für die Praxis