

Mit „Golden Handshake“ in Pension

Übergangszahlungen enden beim frühestmöglichen ASVG-Pensionsbeginn - das kann auch die Korridorpension sein.



■ In der Praxis begegnet man in Sozialplänen oder diversen „Golden-Handshake-Modellen“ immer wieder Regelungen, die Arbeitnehmer bis zum Zeitpunkt des „frühestmöglichen Pensionsantritts“ Übergangszahlungen durch den Arbeitgeber zusichern. Der Oberste Gerichtshof hat in einer jüngst ergangenen Entscheidung (OGH 30.3.2011, 9 ObA 14/11s) festgestellt, dass auch die sogenannte „Korridorpension“ als „frühestmöglicher ASVG-Pensionsbeginn“ anzusehen ist, die Übergangszahlungen damit enden.

Gegenstand des Streits war eine im Dezember 2000 zwischen der Geschäftsführung eines Unternehmens und dem 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 monatliche „Dauerleistungen“ gebühren. Diese „Dauerleistungen“ des Arbeitgebers sollten nach dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung nur „bis zum frühestmöglichen persönlichen ASVG-Pensionsbeginn“ bezahlt werden.

Mit Erreichen des Stichtages für die Inanspruchnahme der Korridorpension stellte der Arbeitgeber die Zahlungen an den Arbeitnehmer mit der Begründung ein, dass auch die im Rahmen des Pensionsharmonisierungsgesetzes 2005 eingeführte Korridorpensi-

on eine „frühestmögliche persönliche ASVG-Pension“ im Sinne der Betriebsvereinbarung sei.

Der klagende Arbeitnehmer vertrat zusammengefasst die Auffassung, dass ihm die Inanspruchnahme der Korridorpension nicht zumutbar sei, da es sich dabei um keine „reguläre“ Pensionsart handle. Die Korridorpension sei mit erheblich höheren Abschlägen als andere Pensionsformen verbunden und auch nicht im ASVG, sondern im APG geregelt. Der Arbeitnehmer verlangte daher die Fortzahlung der Dauerleistung bis zum Stichtag der Hacklerpension oder vorzeitigen Alterspension. Dem erteilt der OGH eine Absage und stellt klar, dass bereits bei Abschluss der Betriebsvereinbarung bekannt sein

musste, dass im Pensionsrecht gravierende Änderungen geplant sind. Dies insbesondere deshalb, da kurz vor Abschluss der Betriebsvereinbarung das gesetzliche Zugangsalter für die vorzeitige Alterspension angehoben und der Pensionsabschlag im Rahmen der vorzeitigen Inanspruchnahme der Pension erhöht wurde. Trotz dieser zum Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung gerade aktuellen Pensionsänderungen hätten die Betriebsvereinbarungsparteien auf ein bestimmtes Alter oder eine Pensionsart in der Betriebsvereinbarung nicht Bezug genommen. Die Betriebsvereinbarungsparteien hätten daher in Kauf genommen, dass sich das Gesetz und somit der frühestmögliche Pensionsstichtag

auch zu Lasten der Arbeitnehmer ändern kann.

Die in Sozialplan-Betriebsvereinbarungen enthaltenen Begrenzungen von Leistungen des Arbeitgebers „bis zum frühestmöglichen Pensionsbeginn“ können daher auch bereits die Korridorpension umfassen. Mit der Konsequenz, dass Zahlungen nur bis zum Stichtag der Inanspruchnahme der Korridorpension zu leisten sind und nicht abgewartet werden muss, bis die betroffenen Arbeitnehmer in die Hacklerpension/vorzeitige Alterspension gehen können.

Zu beachten ist jedoch, dass es im gegenständlichen Fall nicht um eine einzelvertragliche Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ging, sondern um eine Betriebsver-

einbarung, das heißt eine Regelung zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat. Im Gegensatz zur Auslegung von Betriebsvereinbarungen, die nach dem Wortlaut und Wortsinn und Zweck der Betriebsvereinbarung zu interpretieren sind, spielt bei vertraglichen Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer auch der Wille der konkreten Vertragsparteien, das heißt der Wille von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Abschluss der Vereinbarung eine Rolle. Diesen Willen hat im Streitfall das zuständige Arbeits- und Sozialgericht zu klären. ■

Judith Morgenstern ist Expertin für Arbeitsrecht in der Kanzlei MOSATI Rechtsanwältin, www.mosati.at.