

Versteckte Risiken bei Betriebspension

23.02.2009 | 15:52 | VON SILVA PALZER (Die Presse)

Aufklärungsmangel: Dienstgeber kann von benachteiligtem Arbeitnehmer belangt werden.

WIEN. Entschließt sich der Arbeitgeber, seinen Angestellten einzelvertraglich Betriebspensionen zu gewähren, kommen dafür im Wesentlichen drei Ausgestaltungsarten in Betracht: direkte Leistungszusage, Pensionskassenzusage und Lebensversicherung.

► Im Rahmen einer direkten Leistungszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer oder dessen Hinterbliebenen direkt und unmittelbar eine Pension zu bezahlen. Eine solche Pension ist naturgemäß auch vom Fortbestehen des Unternehmens des Arbeitgebers abhängig. Daher wird für viele Mitarbeiter eine der folgenden zwei folgenden Alternativen vorteilhafter sein.

► Pensionskassenzusage: Der Arbeitgeber verpflichtet sich, während des Dienstverhältnisses Beiträge an eine Pensionskasse zu bezahlen. Im Regelfall ist die Höhe der von der Pensionskasse auszuzahlenden Pension von den einbezahlten Beiträgen und vom Veranlagungsergebnis abhängig (die „beitragsorientierte Zusage“). Die Höhe der Pension ist somit von der Entwicklung des Kapitalmarkts abhängig und Schwankungen unterworfen. In Zeiten wie diesen können daraus schmerzliche Einbußen für den Arbeitnehmer resultieren.

► Lebensversicherung: Diese Variante sieht die Verpflichtung des Arbeitgebers vor, Prämien für eine zugunsten des Arbeitnehmers beziehungsweise seiner Hinterbliebenen abgeschlossene Lebensversicherung zu bezahlen.

Einer aktuellen Entscheidung des Obersten Gerichtshofes (8 ObA 57/08b) liegt der Sachverhalt zugrunde, dass der Arbeitnehmer ab dem Jahr 2000 vom Arbeitgeber einen Zuschuss zu seiner Pension erhielt, der auf einer direkten Leistungszusage beruhte. Im Jahr 2001 wurde die Betriebspension an eine Pensionskasse übertragen und zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch eine Vereinbarung geschlossen. Der Arbeitgeber hat es aber unterlassen, den Arbeitnehmer darüber aufzuklären, dass das neue Pensionsmodell den Kapitalmarktschwankungen unterworfen ist. Die Höhe der Pension ist daher von der Performance der Pensionskasse abhängig, da sich der Arbeitgeber nicht zusätzlich zu Zuschüssen verpflichtet hat. So kam es ab dem Jahr 2003 zu einer Kürzung der Pensionszahlungen.

Der Arbeitnehmer brachte 2007 Klage gegen den Arbeitgeber ein und begehrte die Differenz zwischen dem vom Arbeitgeber zugesagten und dem in den letzten drei Jahren tatsächlich ausbezahlten Pensionsbetrag. Er argumentierte, dass er bei sachgerechter Aufklärung einer Übertragung der Pension auf die Pensionskasse nicht zugestimmt hätte.

Der Arbeitgeber wandte nur Verjährung ein. Der Mangel einer ausreichenden Aufklärung wurde gar nicht thematisiert. Dieser war bereits Gegenstand einer Entscheidung des OGH vom 25. Juni 2003 (9 ObA 243/02d): Gemäß der Ansicht des OGH ist eine Information des Arbeitgebers nach ihrem Gesamtbild zu beurteilen, welches er den betroffenen Pensionisten von den Chancen und Risiken eines Umstiegs vermittelt. Wenn für einen „durchschnittlichen Erklärungsempfänger“ der Eindruck entstehen kann, dass die Vorteile die möglichen Nachteile weit überwiegen – und die mit dem Umstieg verbundenen Risiken vernachlässigbar gering sind, ist davon auszugehen, dass die Aufklärung nicht ausreichend war.

Verjährung beginnt mit Kenntnis

In Ergänzung dazu ist der OGH in seiner neuen Entscheidung noch explizit auf die

Verjährungsproblematik eingegangen und hat festgehalten, dass die grundsätzlich dreijährige Verjährungsfrist nicht schon mit Eintritt der ersten Pensionskürzungen, sondern erst mit der Kenntnis des Arbeitnehmers vom Zusammenhang zwischen der Pensionskürzung und dem schädigenden Verhalten (Verletzung der Aufklärungspflicht) beginnt.

Rechtsanwältin Mag. Silva Palzer ist Partnerin bei Lambert Eversheds.

© DiePresse.com