jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2007/6/25 9ObA48/06h

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 25.06.2007

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Martin Gillinger und Mag. Thomas Kallab als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Kurt K*****, Angestellter, *****, vertreten durch Dr. Helga Hofbauer, Rechtsanwältin in Wien, gegen die beklagte Partei Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Adalbert-Stifter-Straße 65-67, 1200 Wien, vertreten durch Dr. Vera Kremslehner und andere, Rechtsanwälte in Wien, wegen Feststellung (Streitwert EUR 10.000,--), über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 13. Dezember 2005, GZ 11 Ra 105/05y-12, womit das Urteil des Landesgerichtes Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht vom 17. Juni 2005, GZ 32 Cga 14/05g-8, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Das angefochtene Urteil wird dahin abgeändert, dass die Entscheidung des Erstgerichts einschließlich der Kostenentscheidung wiederhergestellt wird.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 971,04 (darin enthalten EUR 161,84 USt) bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens sowie die mit EUR 665,66 (darin EUR 110,94 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der am 5. 4. 1942 geborene Kläger trat am 19. 5. 1982, also 6 Wochen nach Vollendung seines 40. Lebensjahres, bei der Beklagten ein und ist derzeit in der Landesstelle S***** beschäftigt. Auf das Dienstverhältnis ist die DO.A für Angestellte bei Sozialversicherungsträgern anzuwenden. Im April 1985 legte der Kläger die allgemeine Verwaltungsprüfung, im November 1989 die besondere Verwaltungsprüfung ab. Mit Ausnahme des Höchsteintrittsalters von 40 Jahren erfüllte der Kläger sämtliche Voraussetzungen für das Erreichen der Unkündbarkeit nach § 22 DO.A. Ein Ansuchen des Klägers, infolge der minimalen Überschreitung des Eintrittsalters von diesem Erfordernis abzusehen (§ 22 Abs 2 aF DO.A) wurde von der Beklagten abgelehnt. Ebenfalls abgelehnt wurden spätere Anträge des Klägers (einer davon aus dem Jahre 2003), in den Kreis der unkündbaren bzw betriebspensionsberechtigten Angestellten aufgenommen zu werden.

Der Kläger begehrte die Feststellung, dass auf sein Dienstverhältnis zur Beklagten Abschnitt IV der DO.A (Pensionrecht) anzuwenden sei und weiters, die Beklagte für schuldig zu erkennen, das Dienstverhältnis des Klägers unkündbar im Sinn des für vor dem 1. 1. 1996 eingetretene Mitarbeiter geltenden § 22 Abs 1 DO.A zu stellen. Er begründete sein

Begehren damit, dass für - wie der Kläger - vor dem 1. 1. 1996 eingetretene Angestellte die Gewährung der angestrebten Betriebspension (§ 80 DO.A) davon abhänge, dass das Dienstverhältnis im Sinn des § 22 Abs 1 DO.A unkündbar sei. Auf Grund einer Reform des Pensionsrechtes der DO.A aus dem Jahre 2003 könnten Angestellte, welche die Unkündbarkeit nur wegen Überschreitung des Höchsteintrittsalters nicht erworben haben, die Einbeziehung in das Pensionsrecht dennoch bewirken, wenn sie nach dem 31. 12. 2003 das Lebensalter für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer (damals 61,5 Jahre) vollendet haben. Der Kläger habe aber dieses Alter, wenngleich er auf die notwendigen Versicherungszeiten für die vorzeitige Alterspension nicht hinweisen könne, bereits vor dem 1. 1. 2004 erreicht. Die in § 22 Abs 1 Z 5 DO.A genannte Voraussetzung eines Höchsteintrittsalters von 40 Jahren für die Erlangung der Unkündbarkeit entbehre jeder sachlicher Rechtfertigung. § 17 Abs 1 GlBG verbiete die Diskriminierung auf Grund des Alters im Zusammenhang mit Ansprüchen aus einem Dienstverhältnis bzw den sonstigen Arbeitsbedingungen. Er habe daher Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Arbeitnehmer, bei dem eine Diskriminierung nicht erfolge; er sei daher in den Kreis der unkündbaren Angestellten aufzunehmen.Der Kläger begehrte die Feststellung, dass auf sein Dienstverhältnis zur Beklagten Abschnitt römisch IV der DO.A (Pensionrecht) anzuwenden sei und weiters, die Beklagte für schuldig zu erkennen, das Dienstverhältnis des Klägers unkündbar im Sinn des für vor dem 1. 1. 1996 eingetretene Mitarbeiter geltenden § 22 Abs 1 DO.A zu stellen. Er begründete sein Begehren damit, dass für - wie der Kläger - vor dem 1. 1. 1996 eingetretene Angestellte die Gewährung der angestrebten Betriebspension (§ 80 DO.A) davon abhänge, dass das Dienstverhältnis im Sinn des § 22 Abs 1 DO.A unkündbar sei. Auf Grund einer Reform des Pensionsrechtes der DO.A aus dem Jahre 2003 könnten Angestellte, welche die Unkündbarkeit nur wegen Überschreitung des Höchsteintrittsalters nicht erworben haben, die Einbeziehung in das Pensionsrecht dennoch bewirken, wenn sie nach dem 31. 12. 2003 das Lebensalter für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer (damals 61,5 Jahre) vollendet haben. Der Kläger habe aber dieses Alter, wenngleich er auf die notwendigen Versicherungszeiten für die vorzeitige Alterspension nicht hinweisen könne, bereits vor dem 1. 1. 2004 erreicht. Die in § 22 Abs 1 Z 5 DO.A genannte Voraussetzung eines Höchsteintrittsalters von 40 Jahren für die Erlangung der Unkündbarkeit entbehre jeder sachlicher Rechtfertigung. § 17 Abs 1 GlBG verbiete die Diskriminierung auf Grund des Alters im Zusammenhang mit Ansprüchen aus einem Dienstverhältnis bzw den sonstigen Arbeitsbedingungen. Er habe daher Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Arbeitnehmer, bei dem eine Diskriminierung nicht erfolge; er sei daher in den Kreis der unkündbaren Angestellten aufzunehmen.

Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete ein, dass der Kläger auf Grund der Überschreitung des Höchsteintrittsalters von 40 Jahren eine Voraussetzung für die Unkündbarkeit seines Dienstverhältnisses nicht erfülle. Dies stelle weder eine mittelbare noch eine unmittelbare Diskriminierung dar, weil es sich um ein komplexes System von Voraussetzungen handle, unter denen sich der Dienstgeber seiner Rechte auf Kündigung des Dienstverhältnisses begeben habe. Es liegen daher sachlich gerechtfertigte Voraussetzungen für die Selbstbeschränkung des Dienstgebers bei der Frage der Auflösung eines Dienstverhältnisses vor. Vor dem 1. 1. 1996 eingetretene Angestellte haben nur dann Anspruch auf Leistungen nach dem Pensionsrecht der DO.A, wenn sie unkündbar seien; kündbare nur dann, wenn sie das Lebensalter für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer nach § 253b ASVG (damals 61,5 Jahre) erst nach dem 31. 12. 2003 vollendeten. Dieses Alter habe der Kläger aber bereits vorher, nämlich am 5. 10. 2003 erreicht. Auch bei dieser Regelung handle es sich um ein „komplexes System" sachlich gerechtfertigter Voraussetzungen. Der Kläger habe also weder Anspruch auf Unkündbarkeit noch auf Einbeziehung ins Pensionsrecht der DO.A.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Das Begehren auf Feststellung eines Anspruches auf Einbeziehung in das Pensionsrecht sei unzulässig, weil ein Leistungsbegehren des Inhaltes möglich sei, dass die Beklagte Zahlungen an die Pensionskasse leiste. Die Frage der Unkündbarkeit im Sinne des § 22 DO.A sei nur eine Vorfrage für die Pensionsgewährung. Außerdem sei ein Leistungsbegehren auf Unkündbarstellung nicht exekutierbar und daher unzulässig.

Das Berufungsgericht gab der Berufung des Klägers Folge, wobei es dem Urteilsspruch einerseits eine klarere Fassung gab und andererseits auch das Leistungsbegehren als Feststellungsbegehren beurteilte. Es stellte fest, dass das Dienstverhältnis des Klägers zur Beklagten im Sinne des für vor dem 1. 1. 1996 eingetretene Mitarbeiter geltenden § 22 Abs 1 DO.A unkündbar sei und der Kläger nach Versetzung in den Ruhestand Anspruch auf Pensionsleistungen nach Maßgabe des Abschnitts IV der DO.A habe. Es vertrat die Rechtsauffassung, dass der Kläger nach dem

Wortlaut des § 80 Abs 1 DO.A und demjenigen des § 22 Abs 1 DO.A sowie auch nach Art LVI Z 6 DO.A (63. Änderung der DO.A), dh der Übergangslösung für kündbare Angestellte, die nach dem 31. 12. 2003 das Lebensalter für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer erreichten, weder die Voraussetzungen für das Erreichen der Unkündbarkeit nach § 22 DO.A noch für eine Einbeziehung in die Betriebspensionsberechtigung nach § 80 DO.A erfülle. Einerseits sei er nach Vollendung des 40. Lebensjahres bei der Beklagten eingetreten, andererseits habe er das Alter für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer bereits vor dem 1. 1. 2004 erreicht. Die Rechtsauffassung des Erstgerichtes hinsichtlich Verneinung eines rechtlichen Feststellungsinteresses sei allerdings verfehlt. Bei einem Obsiegen falle der Kläger nämlich nicht in die erst für später eingetretene Angestellte geltende Pensionskassenregelung, sondern habe dann Anspruch auf Grund einer Direktpensionszusage. Nach § 17 Abs 1 Z 6 GlBG dürfe niemand im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis auf Grund des Alters unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Grundsätzlich könne das Anknüpfen an jedes Lebensalter des Menschen diskriminierend sein, wenn nicht besondere Rechtfertigungsgründe dafür vorliegen (Windisch-Graetz in Rebhahn, GlBG § 17 Rz 35). Regelungen die unmittelbar an das Lebensalter der Arbeitnehmer knüpften, setzten sich jedenfalls dem Verdacht einer unmittelbaren Diskriminierung aus (Windisch-Graetz aaO Rz 37). Hingegen liege eine Diskriminierung auf Grund des Alters bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrenten oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, soferne dies nicht zur Diskriminierungen auf Grund des Alters führe, nicht vor. Unter derartige betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit fallen auch Betriebspensionssysteme. Für die Mitgliedschaft dürften daher unterschiedliche Altersgrenzen vorgesehen werden (Windisch-Graetz aaO Rz 38). Die für den Kläger nachteiligen Altersgrenzen, nämlich 40 Jahre Höchsteintrittsalter und Vollendung von 61,5 Lebensjahren nach dem 31. 12. 2003, stellten daher nach § 20 Abs 5 GlBG für die Frage der unmittelbaren Pensionsberechtigung noch keine Diskriminierung auf Grund des Alters dar.Das Berufungsgericht gab der Berufung des Klägers Folge, wobei es dem Urteilsspruch einerseits eine klarere Fassung gab und andererseits auch das Leistungsbegehren als Feststellungsbegehren beurteilte. Es stellte fest, dass das Dienstverhältnis des Klägers zur Beklagten im Sinne des für vor dem 1. 1. 1996 eingetretene Mitarbeiter geltenden § 22 Absatz eins, DO.A unkündbar sei und der Kläger nach Versetzung in den Ruhestand Anspruch auf Pensionsleistungen nach Maßgabe des Abschnitts römisch IV der DO.A habe. Es vertrat die Rechtsauffassung, dass der Kläger nach dem Wortlaut des § 80 Absatz eins, DO.A und demjenigen des § 22 Absatz eins, DO.A sowie auch nach Art LVI Z 6 DO.A (63. Änderung der DO.A), dh der Übergangslösung für kündbare Angestellte, die nach dem 31. 12. 2003 das Lebensalter für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer erreichten, weder die Voraussetzungen für das Erreichen der Unkündbarkeit nach Paragraph 22, DO.A noch für eine Einbeziehung in die Betriebspensionsberechtigung nach § 80 DO.A erfülle. Einerseits sei er nach Vollendung des 40. Lebensjahres bei der Beklagten eingetreten, andererseits habe er das Alter für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer bereits vor dem 1. 1. 2004 erreicht. Die Rechtsauffassung des Erstgerichtes hinsichtlich Verneinung eines rechtlichen Feststellungsinteresses sei allerdings verfehlt. Bei einem Obsiegen falle der Kläger nämlich nicht in die erst für später eingetretene Angestellte geltende Pensionskassenregelung, sondern habe dann Anspruch auf Grund einer Direktpensionszusage. Nach § 17 Abs 1 Z 6 GlBG dürfe niemand im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis auf Grund des Alters unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Grundsätzlich könne das Anknüpfen an jedes Lebensalter des Menschen diskriminierend sein, wenn nicht besondere Rechtfertigungsgründe dafür vorliegen (Windisch-Graetz in Rebhahn, GlBG § 17 Rz 35). Regelungen die unmittelbar an das Lebensalter der Arbeitnehmer knüpften, setzten sich jedenfalls dem Verdacht einer unmittelbaren Diskriminierung aus (Windisch-Graetz aaO Rz 37). Hingegen liege eine Diskriminierung auf Grund des Alters bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrenten oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, soferne dies nicht zur Diskriminierungen auf Grund des Alters führe, nicht vor. Unter derartige betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit fallen auch Betriebspensionssysteme. Für die Mitgliedschaft dürften daher unterschiedliche Altersgrenzen vorgesehen werden (Windisch-Graetz aaO Rz 38). Die für

den Kläger nachteiligen Altersgrenzen, nämlich 40 Jahre Höchsteintrittsalter und Vollendung von 61,5 Lebensjahren nach dem 31. 12. 2003, stellten daher nach § 20 Abs 5 GlBG für die Frage der unmittelbaren Pensionsberechtigung noch keine Diskriminierung auf Grund des Alters dar.

Hingegen falle die Frage der Unkündbarkeit nach § 22 DO.A nicht unter den Ausnahmekatalog des § 20 Abs 5 GlBG, sondern sei nach den allgemeinen Ausnahmebestimmungen des § 20 Abs 3 und 4 GlBG zu prüfen. Die Rechtsfolgen der Unkündbarkeit erschöpften sich auch nicht darin, dass sie bloß den Zugang zum Pensionsrecht verwehrten, sondern böten darüber hinaus einen in §§ 22 und 31 DO.A näher beschriebenen, vom Pensionsrecht unabhängigen Kündigungsschutz. Das diesbezügliche Leistungsbegehren lasse mit ausreichender Deutlichkeit erkennen, dass damit der Kläger nicht nur eine Voraussetzung für den Bezug einer Betriebspension, sondern auch den erhöhten Kündigungsschutz verfolge. Zudem beinhalte ein Leistungsbegehren regelmäßig auch das Begehren auf Feststellung der zugrundeliegenden Leistungspflicht. Ob ein Klagebegehren als Leistungs- oder Feststellungsbegehren anzusehen sei, sei weiters nicht nach der wörtlichen Fassung, sondern dem Inhalt des Begehrens zu beurteilen.Hingegen falle die Frage der Unkündbarkeit nach Paragraph 22, DO.A nicht unter den Ausnahmekatalog des § 20 Abs 5 GlBG, sondern sei nach den allgemeinen Ausnahmebestimmungen des Paragraph 20, Absatz 3 und 4 GlBG zu prüfen. Die Rechtsfolgen der Unkündbarkeit erschöpften sich auch nicht darin, dass sie bloß den Zugang zum Pensionsrecht verwehrten, sondern böten darüber hinaus einen in Paragraphen 22 und 31 DO.A näher beschriebenen, vom Pensionsrecht unabhängigen Kündigungsschutz. Das diesbezügliche Leistungsbegehren lasse mit ausreichender Deutlichkeit erkennen, dass damit der Kläger nicht nur eine Voraussetzung für den Bezug einer Betriebspension, sondern auch den erhöhten Kündigungsschutz verfolge. Zudem beinhalte ein Leistungsbegehren regelmäßig auch das Begehren auf Feststellung der zugrundeliegenden Leistungspflicht. Ob ein Klagebegehren als Leistungs- oder Feststellungsbegehren anzusehen sei, sei weiters nicht nach der wörtlichen Fassung, sondern dem Inhalt des Begehrens zu beurteilen.

Das in § 22 DO.A genannte Höchstalter von 40 Jahren stelle eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Alters dar, die nicht durch § 20 Abs 3 und 4 GlBG gerechtfertigt sei. Die darin genannten legitimen Ziele der Sozialpolitik, wie etwa die Förderung der beruflichen Eingliederung von älteren Arbeitnehmern, liegen weder vor, noch seien sie behauptet worden. Der Einwand der Beklagten, es handle sich um ein „komplexes System" von Voraussetzungen, könne ein Höchsteintrittsalter nicht nachvollziehbar erklären. Während die anderen in § 22 DO.A genannten Voraussetzungen sachlich begründbar seien, fehle es dem Erfordernis des Höchsteintrittsalters von 40 Jahren an einer entsprechenden Rechtfertigung. Insofern verstoße § 22 Abs 1 Z 5 DO.A als kollektivvertragliche Regelung gegen § 17 GlBG. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes haben Arbeitnehmer gemäß§ 26 Abs 6 GlBG unter anderem Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Arbeitnehmer, bei dem eine Diskriminierung wegen eines in § 17 genannten Grundes nicht erfolgte. Der Kläger habe daher konkret Anspruch auf Anerkennung seiner Unkündbarkeit, ohne dass die Überschreitung des Höchsteintrittsalters als weitere Voraussetzung verlangt werden dürfe. Da § 80 DO.A für die Betriebspensionsberechtigung auf die Unkündbarkeit nach § 22 DO.A abstelle und vom Erfordernis der Nichtüberschreitung des Höchsteintrittsalters abzusehen sei, habe der Kläger Anspruch auf künftige Pensionsleistungen.Das in Paragraph 22, DO.A genannte Höchstalter von 40 Jahren stelle eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Alters dar, die nicht durch Paragraph 20, Absatz 3 und 4 GlBG gerechtfertigt sei. Die darin genannten legitimen Ziele der Sozialpolitik, wie etwa die Förderung der beruflichen Eingliederung von älteren Arbeitnehmern, liegen weder vor, noch seien sie behauptet worden. Der Einwand der Beklagten, es handle sich um ein „komplexes System" von Voraussetzungen, könne ein Höchsteintrittsalter nicht nachvollziehbar erklären. Während die anderen in Paragraph 22, DO.A genannten Voraussetzungen sachlich begründbar seien, fehle es dem Erfordernis des Höchsteintrittsalters von 40 Jahren an einer entsprechenden Rechtfertigung. Insofern verstoße Paragraph 22, Abs 1 Z 5 DO.A als kollektivvertragliche Regelung gegen Paragraph 17, GlBG. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes haben Arbeitnehmer gemäß Paragraph 26, Absatz 6, GlBG unter anderem Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Arbeitnehmer, bei dem eine Diskriminierung wegen eines in Paragraph 17, genannten Grundes nicht erfolgte. Der Kläger habe daher konkret Anspruch auf Anerkennung seiner Unkündbarkeit, ohne dass die Überschreitung des Höchsteintrittsalters als weitere Voraussetzung verlangt werden dürfe. Da § 80 DO.A für die Betriebspensionsberechtigung auf die Unkündbarkeit nach Paragraph 22, DO.A abstelle und vom Erfordernis der Nichtüberschreitung des Höchsteintrittsalters abzusehen sei, habe der Kläger Anspruch auf künftige Pensionsleistungen.

Das Berufungsgericht sprach aus, dass die Revision zulässig sei. Die Bedeutung der Frage, inwieweit für die

Unkündbarkeit und damit für einen Anspruch auf Leistungen nach dem Pensionsrecht der DO.A das Höchsteintrittsalter von 40 Jahren eine Diskriminierung auf Grund des Alters darstelle, gehe in seiner Bedeutung über den Einzelfall hinaus.

Die gegen diese Entscheidung gerichtete Revision der Beklagten ist aus den vom Berufungsgericht genannten Gründen zulässig; sie ist auch berechtigt.

Rechtliche Beurteilung

Zum Begehren des Klägers auf Feststellung eines unkündbaren Dienstverhältnisses: Betreffend die grundsätzliche Zulässigkeit dieses Feststellungsbegehrens kann auf die diesbezüglich zutreffenden Erwägungen des Berufungsgerichtes verwiesen werden (§ 510 Abs 3 ZPO). Insbesondere geht das Interesse des Klägers an der Feststellung seiner Unkündbarkeit über den bloßen Umstand der Pensionsberechtigung hinaus und kann daher mit einem eigenen Feststellungsanspruch verfolgt werden.Zum Begehren des Klägers auf Feststellung eines unkündbaren Dienstverhältnisses: Betreffend die grundsätzliche Zulässigkeit dieses Feststellungsbegehrens kann auf die diesbezüglich zutreffenden Erwägungen des Berufungsgerichtes verwiesen werden (§ 510 Absatz 3, ZPO). Insbesondere geht das Interesse des Klägers an der Feststellung seiner Unkündbarkeit über den bloßen Umstand der Pensionsberechtigung hinaus und kann daher mit einem eigenen Feststellungsanspruch verfolgt werden.

§ 22 DO.A lautet in der Fassung für vor dem 1. 1. 1996 in den Dienst der Beklagten getretene Angestellte wie folgt:

„Unkündbarkeit

Abs 1 Das Dienstverhältnis eines unbefristet beschäftigten Angestellten wird, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist und nicht bereits die nach Abs 4 zulässige Höchstzahl von unkündbaren Angestellten erreicht ist, unkündbar, wenn der Angestellte

1. die österreichische Staatsbürgerschaft oder die Unionsbürgerschaft besitzt

2. seit zwei Jahren eine auf mindestens „entsprechend" lautende Gesamtbeurteilung der Dienstbeschreibung hat

3. das 28. Lebensjahr vollendet hat

4. 10 Jahre gemäß § 16 zurückgelegt hat

5. beim letzten Eintritt in den Dienst der Sozialversicherung das 40. Lebensjahr nicht überschritten hatte

6. nach Maßgabe der §§ 21 und 21a die A-Prüfung erfolgreich abgelegt hat oder von deren Ablegung ausgenommen ist. ..."

Gemäß § 17 Abs 1 Z 6 GlBG darf niemand auf Grund des Alters im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei den sonstigen Arbeitsbedingungen. Bei Verletzung dieses Gleichbehandlungsgebotes hat der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin gemäß § 26 Abs 6 GlBG Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein/e Arbeitnehmer/in, bei dem/der eine Diskriminierung wegen eines im § 17 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens oder auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.Gemäß § 17 Abs 1 Z 6 GlBG darf niemand auf Grund des Alters im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei den sonstigen Arbeitsbedingungen. Bei Verletzung dieses Gleichbehandlungsgebotes hat der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin gemäß Paragraph 26, Absatz 6, GlBG Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein/e Arbeitnehmer/in, bei dem/der eine Diskriminierung wegen eines im § 17 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens oder auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Gemäß § 20 Abs 3 GlBG liegt eine Diskriminierung auf Grund des Alters nicht vor, wenn die UngleichbehandlungGemäß § 20 Absatz 3, GlBG liegt eine Diskriminierung auf Grund des Alters nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

1. objektiv und angemessen ist,

2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, gerechtfertigt ist und

3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

Gemäß § 20 Abs 4 GlBG können derartige Ungleichbehandlungen einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmer/inne/n und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,

2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile und

3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

Die zentralen Bestimmungen des GlBG bestehen in dem zwingenden Verbot, Personen auf Grund bestimmter Kriterien, so auch des Alters, unmittelbar oder mittelbar zu diskriminieren. Dieses Verbot richtet sich an alle Gestalter der Arbeitsbedingungen, also insbesondere an die Parteien des Kollektivvertrages und der Betriebsvereinbarung sowie an den Arbeitgeber (Tomandl AR I5, 243). Das GlBG kennt (wie auch die damit umgesetzte Gleichbehandlungsrahmen-RL 2000/78/EG) keine speziellen Rückwirkungsbestimmungen. Soweit von der Rechtsprechung (RIS-Justiz RS0117073; RS0117672; 0120417 uva) geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen auch bei vor dem 1. 1. 1994 eingegangenen Arbeitsverhältnissen als diskriminierend beurteilt wurden, handelte es sich dabei um Anwendungen des Art 141 EG (ex Art 110 EGV) und betrafen diese Entscheidungen auch nur nach dem 1. 1. 1994 entstandene Einkommensansprüche. Im vorliegenden Fall standen aber der beim Eintritt des Klägers im Jahre 1982 geltende KollV und folglich auch der damals abgeschlossene Angestelltenvertrag in voller Übereinstimmung mit der Rechtsordnung. Mit dem vom Kläger begehrten Wegfall der Höchstaltersgrenze als Voraussetzung für eine Unkündbarkeit wäre daher nicht nur ein partieller Eingriff (- wie bei der oben erwähnten Einkommensanpassung -), sondern eine grundlegende rückwirkende Vertragsänderung verbunden, die weder von der RL noch vom GlBG beabsichtigt ist. Ohne dass es daher einer Prüfung der von der Beklagten behaupteten sachlichen Rechtfertigung bedarf, steht schon fest, dass die vom Kläger behauptete Altersdiskriminierung nicht vorliegt.Die zentralen Bestimmungen des GlBG bestehen in dem zwingenden Verbot, Personen auf Grund bestimmter Kriterien, so auch des Alters, unmittelbar oder mittelbar zu diskriminieren. Dieses Verbot richtet sich an alle Gestalter der Arbeitsbedingungen, also insbesondere an die Parteien des Kollektivvertrages und der Betriebsvereinbarung sowie an den Arbeitgeber (Tomandl AR I5, 243). Das GlBG kennt (wie auch die damit umgesetzte Gleichbehandlungsrahmen-RL 2000/78/EG) keine speziellen Rückwirkungsbestimmungen. Soweit von der Rechtsprechung (RIS-Justiz RS0117073; RS0117672; 0120417 uva) geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen auch bei vor dem 1. 1. 1994 eingegangenen Arbeitsverhältnissen als diskriminierend beurteilt wurden, handelte es sich dabei um Anwendungen des Artikel 141, EG (ex Artikel 110, EGV) und betrafen diese Entscheidungen auch nur nach dem 1. 1. 1994 entstandene Einkommensansprüche. Im vorliegenden Fall standen aber der beim Eintritt des Klägers im Jahre 1982 geltende KollV und folglich auch der damals abgeschlossene Angestelltenvertrag in voller Übereinstimmung mit der Rechtsordnung. Mit dem vom Kläger begehrten Wegfall der Höchstaltersgrenze als Voraussetzung für eine Unkündbarkeit wäre daher nicht nur ein partieller Eingriff (- wie bei der oben erwähnten Einkommensanpassung -), sondern eine grundlegende rückwirkende Vertragsänderung verbunden, die weder von der RL noch vom GlBG beabsichtigt ist. Ohne dass es daher einer Prüfung der von der Beklagten behaupteten sachlichen Rechtfertigung bedarf, steht schon fest, dass die vom Kläger behauptete Altersdiskriminierung nicht vorliegt.

Berechtigt ist die Revision auch hinsichtlich des Teils des angefochtenen Urteils, mit dem festgestellt wird, dass dem Kläger ein Anspruch auf künftigen Bezug von Leistungen aus der Betriebspension zusteht.

§ 80 Abs 1 DO.A lautet in der Fassung für die bis zum 31. 12. 1995 eingetretenen Arbeitnehmer wie folgt:

„Abs 1 Anspruch auf Leistungen besteht nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen, wenn der Angestellte

1. die Unkündbarkeit (§ 22) erworben oder nur deshalb nicht erworben hat, weil der Prozentsatz gemäß § 22 Abs 4 bereits ausgeschöpft ist.1. die Unkündbarkeit (§ 22) erworben oder nur deshalb nicht erworben hat, weil der Prozentsatz gemäß § 22 Absatz 4, bereits ausgeschöpft ist.

2. Eine 10-jährige Wartezeit (§ 17 Abs 1) erfüllt und

3. Pensionsbeiträge (§ 101) entrichtet und nicht rückerstattet erhalten hat."3. Pensionsbeiträge (Paragraph 101,) entrichtet und nicht rückerstattet erhalten hat."

Mit der 63. Änderung der DO.A wurde folgender Artikel LVI in die DO.A eingeführt, dessen Z 6 lautet: „Zu § 80 Abs 1: Zuletzt vor dem 1. 1. 1996 in den Dienst eines österreichischen Sozialversicherungsträgers eingetretene kündbare Angestellte, die nach dem 31. 12. 2003 das Lebensalter für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b Abs 1 ASVG vollenden und bei österreichischen Sozialversicherungsträgern mindestens 10 Dienstjahre gemäß § 16 zurückgelegt haben, die Unkündbarkeit aber deshalb nicht erworben haben, weil sie im Zeitpunkt des letzten Diensteintrittes das 40. Lebensjahr überschritten hatten, können unter den in Anlage 11 festgelegten Bedingungen durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Dienstgeber die Einbeziehung in das Pensionsrecht der DO.A bzw eine allfällige Pensionskassenregelung bewirken. Die näheren dienstrechtlichen Einzelheiten sind in der Anlage 11 geregelt." Diese „Anlage 11 zur DO.A" sieht unter anderem als Fristende für die Abgabe der Einbeziehungserklärung den 31. 12. 2003 vor (Z 6) und macht überdies die Einbeziehung in das Pensionsrecht von der Nachentrichtung der bisher nicht geleisteten Beiträge abhängig (Z 5).Mit der 63. Änderung der DO.A wurde folgender Artikel LVI in die DO.A eingeführt, dessen Z 6 lautet: „Zu § 80 Absatz eins :, Zuletzt vor dem 1. 1. 1996 in den Dienst eines österreichischen Sozialversicherungsträgers eingetretene kündbare Angestellte, die nach dem 31. 12. 2003 das Lebensalter für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b Absatz eins, ASVG vollenden und bei österreichischen Sozialversicherungsträgern mindestens 10 Dienstjahre gemäß § 16 zurückgelegt haben, die Unkündbarkeit aber deshalb nicht erworben haben, weil sie im Zeitpunkt des letzten Diensteintrittes das 40. Lebensjahr überschritten hatten, können unter den in Anlage 11 festgelegten Bedingungen durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Dienstgeber die Einbeziehung in das Pensionsrecht der DO.A bzw eine allfällige Pensionskassenregelung bewirken. Die näheren dienstrechtlichen Einzelheiten sind in der Anlage 11 geregelt." Diese „Anlage 11 zur DO.A" sieht unter anderem als Fristende für die Abgabe der Einbeziehungserklärung den 31. 12. 2003 vor (Ziffer 6,) und macht überdies die Einbeziehung in das Pensionsrecht von der Nachentrichtung der bisher nicht geleisteten Beiträge abhängig (Z 5).

Es steht fest, dass der Kläger nicht unter die Sonderregelung des Art LVI fällt, weil er das für § 253b Abs 1 ASVG maßgebliche Alter bereits vor dem 31. 12. 2003 erreicht hatte. Das Berufungsgericht vertritt die Rechtsauffassung, dass der Kläger schon durch den Verweis in § 80 Abs 1 DO.A auf § 22 DO.A deshalb in den Genuss der Pensionsregelung komme, weil die genannte Bestimmung nur auf die „Unkündbarkeit", nicht aber auf das Eintrittsalter abstelle. Dieser Ansicht vermag sich der erkennende Senat nicht anzuschließen. Gemäß § 20 Abs 5 GlBG liegt eine Diskriminierung auf Grund des Alters bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzen von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen von Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen nicht vor, sofern dies nicht zur Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes führt. Diese Bestimmung dient der Umsetzung des Art 6 Abs 2 Gleichbehandlungsrahmen-RL 2000/78/EG (Windisch-Graetz in ZellKomm § 20 Rz 23). § 20 Abs 5 GlBG gibt diesen Art 6 Abs 2 der RL nahezu wörtlich wieder. Ohne Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz dürfen daher Altersgrenzen für die Mitgliedschaft bei Betriebspensionssystemen, für den Bezug von Altersrenten und Leistungen bei Invalidität und für versicherungsmathematische Berechnungen vorgesehen werden (Windisch-Graetz aaO Rz 24). Auch Art LVI DO.A, der eine solche Altersgrenze vorsieht, widerstreitet daher dem Gleichbehandlungsgesetz nicht.Es steht fest, dass der Kläger nicht unter die Sonderregelung des Art LVI fällt, weil er das für § 253b Absatz eins, ASVG maßgebliche Alter bereits vor dem 31. 12. 2003 erreicht hatte. Das Berufungsgericht vertritt die Rechtsauffassung, dass der Kläger schon durch den Verweis in § 80 Absatz eins, DO.A auf § 22 DO.A deshalb in den Genuss der Pensionsregelung komme, weil die genannte Bestimmung nur auf die „Unkündbarkeit", nicht aber auf das Eintrittsalter abstelle. Dieser Ansicht vermag sich der erkennende Senat nicht anzuschließen. Gemäß Paragraph 20, Abs 5 GlBG liegt eine Diskriminierung auf Grund des Alters bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzen von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen von Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen nicht vor, sofern dies nicht zur Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes führt. Diese Bestimmung dient der Umsetzung des Artikel 6, Abs 2 Gleichbehandlungsrahmen-RL

2000/78/EG (Windisch-Graetz in ZellKomm Paragraph 20, Rz 23). Paragraph 20 &, #, 160 ;, A, b, s, &, #, 160 ;, 5, GlBG gibt diesen Art 6 Abs 2 der RL nahezu wörtlich wieder. Ohne Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz dürfen daher Altersgrenzen für die Mitgliedschaft bei Betriebspensionssystemen, für den Bezug von Altersrenten und Leistungen bei Invalidität und für versicherungsmathematische Berechnungen vorgesehen werden (Windisch-Graetz aaO Rz 24). Auch Art LVI DO.A, der eine solche Altersgrenze vorsieht, widerstreitet daher dem Gleichbehandlungsgesetz nicht.

Unterzieht man unter den vorgenannten Prämissen § 80 Abs 1 DO.A in der hier anzuwendenden Fassung einer näheren Prüfung, in die auch die für Kollektivverträge gültigen Auslegungsregeln Eingang zu finden haben, kann die Erwähnung der „Unkündbarkeit" in § 80 Abs 1 DO.A nicht losgelöst vom Eintrittsalter des Klägers beurteilt werden. Zutreffend verweist die Revisionswerberin darauf, dass es gerade deshalb, weil es sich um eine Pensionsregelung handelt, sämtliche der einzeln in § 22 DO.A genannten Voraussetzungen für den Anspruch auf Betriebspension erfüllt sein müssen. Dabei liegt es auf der Hand, dass insbesondere das Höchsteintrittsalter des § 22 Z 5 DO.A eine wesentliche Bedeutung auch für den Pensionserwerb hat, weil damit - neben einer Wartezeit - in der Regel auch eine gewisse Mindestzeit der Beitragsleistung verbunden ist. Auf Grund der im Gemeinschaftsrecht vorgegebenen und national umgesetzten Regelung, dass Alterskriterien für den Erwerb von Betriebspensionen nicht per se diskriminierend sind (§ 20 Abs 5 GlBG iVm Art 6 Abs 2 RL 2000/78/EG), stellt somit auch die Einbeziehung des Höchsteintrittsalters in die Voraussetzungen für den Erwerb einer Betriebspension keine Gesetzwidrigkeit dar und ist daher auch auf das Dienstverhältnis des Klägers anzuwenden. Dies hat zur Folge, dass auch sein Begehren auf Feststellung der Teilnahme am Betriebspensionssystem der Beklagten nicht berechtigt ist.Unterzieht man unter den vorgenannten Prämissen § 80 Absatz eins, DO.A in der hier anzuwendenden Fassung einer näheren Prüfung, in die auch die für Kollektivverträge gültigen Auslegungsregeln Eingang zu finden haben, kann die Erwähnung der „Unkündbarkeit" in § 80 Absatz eins, DO.A nicht losgelöst vom Eintrittsalter des Klägers beurteilt werden. Zutreffend verweist die Revisionswerberin darauf, dass es gerade deshalb, weil es sich um eine Pensionsregelung handelt, sämtliche der einzeln in § 22 DO.A genannten Voraussetzungen für den Anspruch auf Betriebspension erfüllt sein müssen. Dabei liegt es auf der Hand, dass insbesondere das Höchsteintrittsalter des § 22 Z 5 DO.A eine wesentliche Bedeutung auch für den Pensionserwerb hat, weil damit - neben einer Wartezeit - in der Regel auch eine gewisse Mindestzeit der Beitragsleistung verbunden ist. Auf Grund der im Gemeinschaftsrecht vorgegebenen und national umgesetzten Regelung, dass Alterskriterien für den Erwerb von Betriebspensionen nicht per se diskriminierend sind (§ 20 Abs 5 GlBG iVm Art 6 Absatz 2, RL 2000/78/EG), stellt somit auch die Einbeziehung des Höchsteintrittsalters in die Voraussetzungen für den Erwerb einer Betriebspension keine Gesetzwidrigkeit dar und ist daher auch auf das Dienstverhältnis des Klägers anzuwenden. Dies hat zur Folge, dass auch sein Begehren auf Feststellung der Teilnahme am Betriebspensionssystem der Beklagten nicht berechtigt ist.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf § 43 Abs 1 ZPO und § 50 Abs 1 ZPO.Die Kostenentscheidung gründet sich auf § 43 Abs 1 ZPO und Paragraph 50, Absatz eins, ZPO.

Die im Revisionsschriftsatz verzeichnete Pauschalgebühr ist nicht ersatzfähig: Gemäß § 16 Abs 1 Z 1 lit a GGG (in der hier noch anzuwendenden Fassung) beträgt die für die Ermittlung der Gerichtsgebühren relevante Bemessungsgrundlage in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, soweit in diesen Fällen nicht ein Geldbetrag - sei es in einem Leistungs- oder in einem sonstigen Begehren, etwa einem Feststellungs- oder Unterlassungsbegehren - Gegenstand der Klage ist, 630 EUR. Diese Bemessungsgrundlage gilt ohne Rücksicht auf eine von der Partei vorgenommene Bewertung (Stabentheiner Gerichtsgebühren8 Bemerkung 2 zu § 16 GGG; VwGH GZ 92/16/0085). Gemäß Anm 5 zu TP 3 GGG (in der zum Zeitpunkt der Einbringung der Revision geltenden Fassung) sind arbeitsrechtliche Rechtsmittelverfahren dritter Instanz bei einem Revisionsinteresse bis 1.450 EUR gebührenfrei. Dieser Betrag wird im Hinblick auf die gesetzlich festgesetzte Bemessungsgrundlage aber nicht erreicht.Die im Revisionsschriftsatz verzeichnete Pauschalgebühr ist nicht ersatzfähig: Gemäß Paragraph 16, Absatz eins, Ziffer eins, Litera a, GGG (in der hier noch anzuwendenden Fassung) beträgt die für die Ermittlung der Gerichtsgebühren relevante Bemessungsgrundlage in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, soweit in diesen Fällen nicht ein Geldbetrag - sei es in einem Leistungs- oder in einem sonstigen Begehren, etwa einem Feststellungs- oder Unterlassungsbegehren - Gegenstand der Klage ist, 630 EUR. Diese Bemessungsgrundlage gilt ohne Rücksicht auf eine von der Partei vorgenommene Bewertung (Stabentheiner Gerichtsgebühren8 Bemerkung 2 zu § 16 GGG; VwGH GZ 92/16/0085). Gemäß Anmerkung 5

zu TP 3 GGG (in der zum Zeitpunkt der Einbringung der Revision geltenden Fassung) sind arbeitsrechtliche Rechtsmittelverfahren dritter Instanz bei einem Revisionsinteresse bis 1.450 EUR gebührenfrei. Dieser Betrag wird im Hinblick auf die gesetzlich festgesetzte Bemessungsgrundlage aber nicht erreicht.

Textnummer

E84539

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2007:009OBA00048.06H.0625.000

Im RIS seit

25.07.2007

Zuletzt aktualisiert am

13.09.2010

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at