jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2003/4/23 9ObA256/02s

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 23.04.2003

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Dr. Thomas Keppert und Ulrike Kargl als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Cäcilia F***** Pensionistin, *****, vertreten durch Dr. Sabine Berger, Rechtsanwältin in Salzburg, gegen die beklagte Partei U***** GmbH, *****, vertreten durch Liebscher Hübel & Partner, Rechtsanwälte in Salzburg, wegen EUR 178,33 brutto sA, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 10. September 2002, GZ 12 Ra 161/02m-18, womit das Urteil des Landesgerichtes Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht vom 10. Dezember 2001, GZ 18 Cga 134/01w-12, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit EUR 147,07 (darin enthalten EUR 24,51 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Das Berufungsgericht hat den Anspruch der Klägerin auf Zahlung einer Betriebspension zutreffend bejaht, sodass auf dessen Begründung verwiesen werden kann (§ 510 Abs 3 Satz 2 ZPO). Ergänzend und zusammenfassend ist den Ausführungen der Revisionswerberin Folgendes entgegenzuhalten:Das Berufungsgericht hat den Anspruch der Klägerin auf Zahlung einer Betriebspension zutreffend bejaht, sodass auf dessen Begründung verwiesen werden kann (Paragraph 510, Absatz 3, Satz 2 ZPO). Ergänzend und zusammenfassend ist den Ausführungen der Revisionswerberin Folgendes entgegenzuhalten:

Die am 21. 8. 1940 geborene Klägerin war vom 1. 8. 1989 bis 31. 12. 2000, demnach etwas mehr als 11 Jahre lang, bei der Beklagten angestellt. Das Arbeitsverhältnis endete nach Vollendung des 60. Lebensjahres der Klägerin durch "Übertritt in die gesetzliche Alterspension". Im seinerzeitigen Einstellungsschreiben war die Klägerin darauf hingewiesen worden, dass bei der Beklagten die Pensionsordnung vom 1. 10. 1964 (Beil ./1; im Folgenden PensionsO 1964) gelte. Diese sah bei Vorliegen einer anrechnungsfähigen Dienstzeit von mindestens 10 Jahren (Pkt 3) eine (betriebliche) "Alterspension" vor (Pkt 2). Gewährt würde sie männlichen Betriebsangehörigen ab dem 60., weiblichen Betriebsangehörigen ab dem 55. Lebensjahr (Pkt 7). Anrechenbar (auf die erforderlichen 10 Jahre) seien nur Dienstzeiten nach dem vollendeten 20. Lebensjahr; nicht anrechenbar seien hingegen Dienstzeiten bei männlichen Betriebsangehörigen nach dem vollendeten 60. bzw bei weiblichen Betriebsangehörigen nach dem vollendeten 55. Lebensjahr (Pkt 4). Zur Rechtfertigung dieser unterschiedlichen Altersgrenzen verwies die PensionsO 1964 auf § 253b

Abs 1 lit d ASVG ("Vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer").Die am 21. 8. 1940 geborene Klägerin war vom 1. 8. 1989 bis 31. 12. 2000, demnach etwas mehr als 11 Jahre lang, bei der Beklagten angestellt. Das Arbeitsverhältnis endete nach Vollendung des 60. Lebensjahres der Klägerin durch "Übertritt in die gesetzliche Alterspension". Im seinerzeitigen Einstellungsschreiben war die Klägerin darauf hingewiesen worden, dass bei der Beklagten die Pensionsordnung vom 1. 10. 1964 (Beil ./1; im Folgenden PensionsO 1964) gelte. Diese sah bei Vorliegen einer anrechnungsfähigen Dienstzeit von mindestens 10 Jahren (Pkt 3) eine (betriebliche) "Alterspension" vor (Pkt 2). Gewährt würde sie männlichen Betriebsangehörigen ab dem 60., weiblichen Betriebsangehörigen ab dem 55. Lebensjahr (Pkt 7). Anrechenbar (auf die erforderlichen 10 Jahre) seien nur Dienstzeiten nach dem vollendeten 20. Lebensjahr; nicht anrechenbar seien hingegen Dienstzeiten bei männlichen Betriebsangehörigen nach dem vollendeten 60. bzw bei weiblichen Betriebsangehörigen nach dem vollendeten 55. Lebensjahr (Pkt 4). Zur Rechtfertigung dieser unterschiedlichen Altersgrenzen verwies die PensionsO 1964 auf Paragraph 253 b, Absatz eins, Litera d, ASVG ("Vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer").

Mit 1. 7. 1995 erließ die Beklagte "im Zusammenhang mit einer Judikaturänderung des EuGH" eine neue Pensionsordnung (Beil ./2; im Folgenden PensionsO 1995). Diese bestimmt unter anderem, dass für weibliche Betriebsangehörige, die (wie die Klägerin) vor dem 1. 7. 1995 in den Dienst der Beklagten getreten seien, die bisherige Regelung, dass sie bereits mit Vollendung des 55. Lebensjahres bei Vorliegen aller anderen Voraussetzungen pensionsberechtigt seien, weiter gelte (Pkt 7.1). Die Voraussetzung, über mindestens 10 anrechenbare Dienstjahre (nach Vollendung des 20. Lebensjahres) zu verfügen, blieb in der PensionsO 1995 weiter aufrecht (Pkt 3.1 iVm Pkt 4.1); ohne Bezugnahme auf ein bestimmtes Geschlecht hieß es dann jedoch weiter, dass Dienstzeiten nach dem 60. Lebensjahr nicht auf die anrechnungsfähige Dienstzeit angerechnet werden (Pkt 4.1). Die Beklagte steht auf dem Standpunkt, dass für die Klägerin weiterhin die PensionsO 1964 gelte. Eine Betriebspension stehe ihr nicht zu, weil sie die Voraussetzung, bei der Beklagten 10 anrechenbare Dienstjahre zwischen dem vollendeten 20. und dem vollendeten 55. Lebensjahr zugebracht zu haben, nicht erfülle. Die Klägerin habe am 21. 8. 1995 ihr 55. Lebensjahr vollendet. Die von ihr danach bei der Beklagten bis 31. 12. 2000 erworbenen Dienstzeiten seien nicht anrechenbar.Mit 1. 7. 1995 erließ die Beklagte "im Zusammenhang mit einer Judikaturänderung des EuGH" eine neue Pensionsordnung (Beil ./2; im Folgenden PensionsO 1995). Diese bestimmt unter anderem, dass für weibliche Betriebsangehörige, die (wie die Klägerin) vor dem 1. 7. 1995 in den Dienst der Beklagten getreten seien, die bisherige Regelung, dass sie bereits mit Vollendung des 55. Lebensjahres bei Vorliegen aller anderen Voraussetzungen pensionsberechtigt seien, weiter gelte (Pkt 7.1). Die Voraussetzung, über mindestens 10 anrechenbare Dienstjahre (nach Vollendung des 20. Lebensjahres) zu verfügen, blieb in der PensionsO 1995 weiter aufrecht (Pkt 3.1 in Verbindung mit Pkt 4.1); ohne Bezugnahme auf ein bestimmtes Geschlecht hieß es dann jedoch weiter, dass Dienstzeiten nach dem 60. Lebensjahr nicht auf die anrechnungsfähige Dienstzeit angerechnet werden (Pkt 4.1). Die Beklagte steht auf dem Standpunkt, dass für die Klägerin weiterhin die PensionsO 1964 gelte. Eine Betriebspension stehe ihr nicht zu, weil sie die Voraussetzung, bei der Beklagten 10 anrechenbare Dienstjahre zwischen dem vollendeten 20. und dem vollendeten 55. Lebensjahr zugebracht zu haben, nicht erfülle. Die Klägerin habe am 21. 8. 1995 ihr 55. Lebensjahr vollendet. Die von ihr danach bei der Beklagten bis 31. 12. 2000 erworbenen Dienstzeiten seien nicht anrechenbar.

Dieser Auffassung kann nach keiner Pensionsordnung der Beklagten beigetreten werden:

Rechtliche Beurteilung

Art 141 EG (ex-Art 119 EGV) sieht vor, dass jeder Mitgliedstaat den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherstellt. Unter "Entgelt" sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber auf Grund des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.Artikel 141, EG (ex-Art 119 EGV) sieht vor, dass jeder Mitgliedstaat den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherstellt. Unter "Entgelt" sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber auf Grund des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

Art 141 EG ist unmittelbar anwendbar und kann vor den innerstaatlichen Gerichten gegenüber jedem Arbeitgeber geltend gemacht werden, unabhängig davon, ob dieser eine Person des Privatrechts oder des öffentlichen Rechts ist. Diese Bestimmung gibt jedem Bürger und jeder Bürgerin der Europäischen Gemeinschaft ein subjektives Recht, sich vor den nationalen Gerichten auch gegenüber Privaten unmittelbar auf den Grundsatz der Entgeltgleichheit und das

Verbot der Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts zu berufen. Die Gerichte haben den Schutz der Rechte zu gewährleisten, die die genannte Bestimmung dem Einzelnen einräumt. Das Verbot der diskriminierenden Behandlung ist nicht nur für staatliche Stellen verbindlich, es erstreckt sich auch auf Kollektivverträge und Verträge zwischen Privatpersonen, die die abhängige Erwerbstätigkeit regeln (EuGH 8. 4. 1976, Rs 43/75, Defrenne II, Slg 1976, 455; Egger,Artikel 141, EG ist unmittelbar anwendbar und kann vor den innerstaatlichen Gerichten gegenüber jedem Arbeitgeber geltend gemacht werden, unabhängig davon, ob dieser eine Person des Privatrechts oder des öffentlichen Rechts ist. Diese Bestimmung gibt jedem Bürger und jeder Bürgerin der Europäischen Gemeinschaft ein subjektives Recht, sich vor den nationalen Gerichten auch gegenüber Privaten unmittelbar auf den Grundsatz der Entgeltgleichheit und das Verbot der Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts zu berufen. Die Gerichte haben den Schutz der Rechte zu gewährleisten, die die genannte Bestimmung dem Einzelnen einräumt. Das Verbot der diskriminierenden Behandlung ist nicht nur für staatliche Stellen verbindlich, es erstreckt sich auch auf Kollektivverträge und Verträge zwischen Privatpersonen, die die abhängige Erwerbstätigkeit regeln (EuGH 8. 4. 1976, Rs 43/75, Defrenne römisch II, Slg 1976, 455; Egger,

Das Arbeits- und Sozialrecht der EG und die österreichische Rechtsordnung [1998] 250; Coen in Lenz, EG-Vertrag² [1999] Art 141 Rz 2; Rebhahn in Schwarze, EU-Kommentar [2000] Art 141 Rz 8; Smutny/Mayr, Gleichbehandlungsgesetz [2001] 229, 702 f; Krebber in Calliess/Ruffert, EUV/EGV² [2002] Art 141 Rz 5; Langenfeld in Grabitz/Hilf, EUV/EGV [2002] Art 141 EG Rz 46; Schrammel/Winkler, Arbeits- und Sozialrecht der Europäischen Gemeinschaft [2002] 73; Schima in Mazal/Risak, Arbeitsrecht [2002] Rz 75 ua). Art 141 EG gilt nach dem weiten Entgeltsbegriff des EuGH auch für betriebliche Pensionsregelungen, gleichgültig ob sie sich als Ergänzung des gesetzlichen Sozialversicherungssystems darstellen oder an die Stelle der gesetzlichen Sozialversicherung treten (EuGH 13. 5. 1986, Rs 170/84, Bilka, Slg 1986, 1607; Eichinger, Rechtsfragen zum Gleichbehandlungsgesetz [1993] 34 ff; Kirschbaum, ZAS 1995, 37 [38]; Egger aaO 210; Coen in Lenz aaO Art 141 Rz 8; Rebhahn in Schwarze aaO Art 141 Rz 11, 14; Smutny/Mayr aaO 237, 884; Krebber in Calliess/Ruffert aaO Art141 Rz 26, 72; Langenfeld in Grabitz/Hilf aaO Art 141 EG Rz 48 ff; Schrammel/Winkler aaO 82 ua). Dies wurde mit Urteil des EuGH vom 17. 5. 1990, Rs 262/88, Barber, Slg 1990, I-1889 (s die Entscheidungsbesprechungen Runggaldier, RdW 1990, 446; Eichenhofer, ZAS 1991, 145 ua), bekräftigt. Danach fallen alle Formen von Betriebsrenten unter den Begriff des Entgelts iSd genannten Bestimmung; Betriebspensionen werden nämlich auf Grund des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses gewährt (EuGH 25. 5. 2000, Rs C-50/99, Podesta, Slg 2000, I-4039; Schrammel/Winkler aaO 82 mwN). Mit dem Urteil Barber und mit der im Urteil vom 14. 12. 1993, Rs C-110/91, Moroni, Slg 1993, I-6591 (s die Entscheidungsbesprechung Kirschbaum, DRdA 1994/16), vorgenommenen Klarstellung legte der EuGH ex-Art 119 EGV dahin aus, dass die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit generell verboten ist (und nicht nur hinsichtlich der Festsetzung des Pensionsanfallsalters). Die Revisionswerberin übersieht, dass ein unterschiedliches Pensionsanfallsalter in betrieblichen Pensionsregelungen selbst dann gegen Art 141 EG verstößt, wenn dieser Unterschied im Rentenalter von Männern und Frauen dem nationalen Sozialversicherungssystem entspricht (Egger aaO 209 mwN); ihr Verweis auf die Regelungen der österreichischen Sozialversicherung geht daher fehl. Es ist demnach (insbesondere) jede unmittelbare, dh am Geschlecht selbst anknüpfende, Unterscheidung zwischen Mann und Frau unzulässig; eine Legitimation durch sachliche Rechtfertigungsgründe findet nicht statt (Schrammel/Winkler aaO 84 mwN).Das Arbeits- und Sozialrecht der EG und die österreichische Rechtsordnung [1998] 250; Coen in Lenz, EG-Vertrag² [1999] Artikel 141, Rz 2; Rebhahn in Schwarze, EU-Kommentar [2000] Artikel 141, Rz 8; Smutny/Mayr, Gleichbehandlungsgesetz [2001] 229, 702 f; Krebber in Calliess/Ruffert, EUV/EGV² [2002] Artikel 141, Rz 5; Langenfeld in Grabitz/Hilf, EUV/EGV [2002] Artikel 141, EG Rz 46; Schrammel/Winkler, Arbeits- und Sozialrecht der Europäischen Gemeinschaft [2002] 73; Schima in Mazal/Risak, Arbeitsrecht [2002] Rz 75 ua). Artikel 141, EG gilt nach dem weiten Entgeltsbegriff des EuGH auch für betriebliche Pensionsregelungen, gleichgültig ob sie sich als Ergänzung des gesetzlichen Sozialversicherungssystems darstellen oder an die Stelle der gesetzlichen Sozialversicherung treten (EuGH 13. 5. 1986, Rs 170/84, Bilka, Slg 1986, 1607; Eichinger, Rechtsfragen zum Gleichbehandlungsgesetz [1993] 34 ff; Kirschbaum, ZAS 1995, 37 [38]; Egger aaO 210; Coen in Lenz aaO Artikel 141, Rz 8; Rebhahn in Schwarze aaO Artikel 141, Rz 11, 14; Smutny/Mayr aaO 237, 884; Krebber in Calliess/Ruffert aaO Art141 Rz 26, 72; Langenfeld in Grabitz/Hilf aaO Artikel 141, EG Rz 48 ff; Schrammel/Winkler aaO 82 ua). Dies wurde mit Urteil des EuGH vom 17. 5. 1990, Rs 262/88, Barber, Slg 1990, I-1889 (s die Entscheidungsbesprechungen Runggaldier, RdW 1990, 446; Eichenhofer, ZAS 1991, 145 ua), bekräftigt. Danach fallen alle Formen von Betriebsrenten unter den Begriff des Entgelts iSd genannten Bestimmung; Betriebspensionen werden nämlich auf Grund des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses gewährt (EuGH 25. 5. 2000, Rs C-50/99, Podesta,

Slg 2000, I-4039; Schrammel/Winkler aaO 82 mwN). Mit dem Urteil Barber und mit der im Urteil vom 14. 12. 1993, Rs C-110/91, Moroni, Slg 1993, I-6591 (s die Entscheidungsbesprechung Kirschbaum, DRdA 1994/16), vorgenommenen Klarstellung legte der EuGH ex-Art 119 EGV dahin aus, dass die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit generell verboten ist (und nicht nur hinsichtlich der Festsetzung des Pensionsanfallsalters). Die Revisionswerberin übersieht, dass ein unterschiedliches Pensionsanfallsalter in betrieblichen Pensionsregelungen selbst dann gegen Artikel 141, EG verstößt, wenn dieser Unterschied im Rentenalter von Männern und Frauen dem nationalen Sozialversicherungssystem entspricht (Egger aaO 209 mwN); ihr Verweis auf die Regelungen der österreichischen Sozialversicherung geht daher fehl. Es ist demnach (insbesondere) jede unmittelbare, dh am Geschlecht selbst anknüpfende, Unterscheidung zwischen Mann und Frau unzulässig; eine Legitimation durch sachliche Rechtfertigungsgründe findet nicht statt (Schrammel/Winkler aaO 84 mwN).

Grundsätzlich ist zu beachten, dass gemäß dem Protokoll Nr 2 zu Art 119 EGV, das dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigefügt ist (abgedruckt etwa bei Langenfeld in Grabitz/Hilf aaO Prot Art 141 EG), auch Leistungen auf Grund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit dann nicht als Entgelt gelten, sofern und soweit sie auf Beschäftigungszeiten vor dem 17. 5. 1990 (= Urteil Barber) zurückgeführt werden können, außer im Fall von Arbeitnehmern oder deren anspruchsberechtigten Angehörigen, die vor diesem Zeitpunkt eine Klage bei Gericht oder ein gleichwertiges Verfahren nach geltendem einzelstaatlichen Recht anhängig gemacht haben (Coen in Lenz aaO Art 141 Rz 30; Smutny/Mayr aaO 723). Mit Urteil vom 6. 10. 1993, Rs C-109/91, Ten Oever, Slg 1993, I-4879, sowie mit den Urteilen vom 14. 12. 1993, Rs C-110/91, Moroni, Slg 1993, I-6591, vom 22. 12. 1993, RsC-152/91, Neath, Slg 1993, I-6935 (s die Entscheidungsbesprechungen Weinmeier, ZAS 1994, 145; Kirschbaum, DRdA 1994, 287), und vom 28. 9. 1994, Rs C-200/91, Coloroll, Slg 1994, I-4389, bekräftigte der EuGH, dass gemäß dem Urteil Barber die unmittelbare Wirkung von ex-Art 119 EGV zur Stützung der Forderung nach Gleichbehandlung auf dem Gebiet der Betriebsrenten nur für Leistungen geltend gemacht werden kann, die für Beschäftigungszeiten nach dem 17. 5. 1990 geschuldet werden (Kirschbaum, ZAS 1995, 37 [40]; Gruber, ecolex 1995, 273; Langenfeld in Grabitz/Hilf aaO Prot Art 141 EG Rz 1 f ua). Diese Einschränkung hat hier allerdings keinen Einfluss, weil zwischen den Parteien nur die Anrechnung von Dienstzeiten nach dem 21. 8. 1995 (= Vollendung des 55. Lebensjahres der Klägerin) strittig ist.Grundsätzlich ist zu beachten, dass gemäß dem Protokoll Nr 2 zu Artikel 119, EGV, das dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigefügt ist (abgedruckt etwa bei Langenfeld in Grabitz/Hilf aaO Prot Artikel 141, EG), auch Leistungen auf Grund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit dann nicht als Entgelt gelten, sofern und soweit sie auf Beschäftigungszeiten vor dem 17. 5. 1990 (= Urteil Barber) zurückgeführt werden können, außer im Fall von Arbeitnehmern oder deren anspruchsberechtigten Angehörigen, die vor diesem Zeitpunkt eine Klage bei Gericht oder ein gleichwertiges Verfahren nach geltendem einzelstaatlichen Recht anhängig gemacht haben (Coen in Lenz aaO Artikel 141, Rz 30; Smutny/Mayr aaO 723). Mit Urteil vom 6. 10. 1993, Rs C-109/91, Ten Oever, Slg 1993, I-4879, sowie mit den Urteilen vom 14. 12. 1993, Rs C-110/91, Moroni, Slg 1993, I-6591, vom 22. 12. 1993, RsC-152/91, Neath, Slg 1993, I-6935 (s die Entscheidungsbesprechungen Weinmeier, ZAS 1994, 145; Kirschbaum, DRdA 1994, 287), und vom 28. 9. 1994, Rs C-200/91, Coloroll, Slg 1994, I-4389, bekräftigte der EuGH, dass gemäß dem Urteil Barber die unmittelbare Wirkung von ex-Art 119 EGV zur Stützung der Forderung nach Gleichbehandlung auf dem Gebiet der Betriebsrenten nur für Leistungen geltend gemacht werden kann, die für Beschäftigungszeiten nach dem 17. 5. 1990 geschuldet werden (Kirschbaum, ZAS 1995, 37 [40]; Gruber, ecolex 1995, 273; Langenfeld in Grabitz/Hilf aaO Prot Artikel 141, EG Rz 1 f ua). Diese Einschränkung hat hier allerdings keinen Einfluss, weil zwischen den Parteien nur die Anrechnung von Dienstzeiten nach dem 21. 8. 1995 (= Vollendung des 55. Lebensjahres der Klägerin) strittig ist.

Wesentlich ist hier vor allem, dass Art 141 EG auch gebietet, was die Revisionswerberin allerdings ebenfalls nicht ausreichend beachtet, dass allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ein gleichberechtigter "Anschluss" (Zugang) an das Betriebsrentensystem eröffnet wird (s dazu auch die Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. 7. 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, geändert durch die Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. 12. 1996 [s insbesondere auch die Begründungserwägungen zur Änderung]; Langenfeld in Grabitz/Hilf aaO Art 141 EG Rz 56 ff; Schrammel/Winkler aaO 82 mwN). Mit den Urteilen vom 28. 9. 1994, Rs C-57/93, Vroege, Slg 1994, I-4541, und RsC-128/93, Fisscher, Slg 1994, I-4583, erkannte der EuGH, dass das vorgenannte Protokoll keine Auswirkung auf den Anspruch auf Anschluss an ein Betriebsrentensystem hat, für den weiterhin das Urteil Bilka gilt, und dass die zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Urteils Barber nicht für den Anspruch auf Anschluss an ein Betriebsrentensystem gilt (Kirschbaum, ZAS 1995, 37 [41];Wesentlich ist hier vor allem, dass Artikel 141, EG auch gebietet, was die Revisionswerberin allerdings ebenfalls

nicht ausreichend beachtet, dass allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ein gleichberechtigter "Anschluss" (Zugang) an das Betriebsrentensystem eröffnet wird (s dazu auch die Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. 7. 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, geändert durch die Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. 12. 1996 [s insbesondere auch die Begründungserwägungen zur Änderung]; Langenfeld in Grabitz/Hilf aaO Artikel 141, EG Rz 56 ff; Schrammel/Winkler aaO 82 mwN). Mit den Urteilen vom 28. 9. 1994, Rs C-57/93, Vroege, Slg 1994, I-4541, und RsC-128/93, Fisscher, Slg 1994, I-4583, erkannte der EuGH, dass das vorgenannte Protokoll keine Auswirkung auf den Anspruch auf Anschluss an ein Betriebsrentensystem hat, für den weiterhin das Urteil Bilka gilt, und dass die zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Urteils Barber nicht für den Anspruch auf Anschluss an ein Betriebsrentensystem gilt (Kirschbaum, ZAS 1995, 37 [41];

Egger aaO 209 f mwN; Rebhahn in Schwarze aaO Art 141 Rz 37;Egger aaO 209 f mwN; Rebhahn in Schwarze aaO Artikel 141, Rz 37;

Smutny/Mayr aaO 723 ua).

Die streitgegenständliche Regelung, dass bei weiblichen Betriebsangehörigen, die dem Regime der PensionsO 1964 unterliegen – im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen – Dienstzeiten nach Vollendung des 55. Lebensjahres nicht auf die Mindestzeit von 10 Dienstjahren für die Betriebspension anrechenbar seien, diskriminiert Frauen unmittelbar auf Grund des Geschlechts beim Anschluss an das Betriebsrentensystem der Beklagten. Diese Diskriminierung wird entgegen der Auffassung der Revisionswerberin nicht dadurch beseitigt, dass weibliche Betriebsangehörige nach der alten PensionsO 1964 (vorbehaltlich der übrigen Voraussetzungen) bereits ab dem 55. Lebensjahr Anspruch auf eine Betriebspension haben (bzw hatten). Der Verweis der Revisionswerberin auf die "Betriebstreue", die mit der Betriebspension honoriert werden soll, geht fehl, zumal die Betriebstreue von männlichen Betriebsangehörigen auch nach der Vollendung des 55. Lebensjahres honoriert wird, jene der weiblichen Betriebsangehörigen jedoch nicht.

Zeitliche Probleme einer Rückwirkung von Urteilen des EuGH auf Zeiträume, die vor dem EWR- bzw EU-Beitritt Österreichs (1. 1. 1994 bzw 1. 1. 1995) liegen, stellen sich hier entgegen der Annahme der Revisionswerberin nicht, weil es bei der Klägerin nur um Dienstzeiten geht, die nach dem 21. 8. 1995 liegen. Die von der Klägerin bis zum 21. 8. 1995 erworbenen Dienstzeiten sind auch nach der PensionsO 1964 hinsichtlich ihrer Anrechenbarkeit unstrittig. Ein schützenswertes Vertrauen der Revisionswerberin auf die gegenständliche Regelung in ihrer PensionsO 1964, die Frauen – soweit es den Anschluss an das Betriebsrentensystem nach Vollendung des 55. Lebensjahres betrifft – diskriminiert, liegt nicht vor. Die (behauptete) "massive Erschütterung des Vertrauens" der Beklagten "in die bis dato geltende innerstaatliche Rechtslage" ist daher – insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass die Revisionswerberin selbst mehrfach betont, angetreten zu sein, die Betriebspensionsregelungen an die Rechtsprechung des EuGH anzupassen – nicht nachvollziehbar. Der Vorrang des Gemeinschaftsrechts verlangt, dass gegen Art 141 EG (ex-Art 119 EGV) verstoßende nationale Bestimmungen nicht angewendet werden dürfen (EuGH 7. 2. 1991, Rs C-184/89, Nimz, Slg 1991, 297; Smutny/Mayr aaO 702 f mwN; 9 ObA 193/02a ua). Die Klägerin kann daher auf Grund der Verletzung des Diskriminierungsverbots verlangen, so gestellt zu werden wie die nichtdiskriminierte Gruppe, also wie die männlichen Betriebsangehörigen, bei denen Dienstzeiten auch nach Vollendung des 55. Lebensjahres auf die Mindestzeit von 10 Dienstjahren anrechenbar sind (vgl EuGH 17. 4. 1997, Rs C-147/95, Evrenopoulos, Slg 1997, I-2057; Coen in Lenz aaO Art 141 Rz 29; Krebber in Calliess/Ruffert aaO Art 141 Rz 68; Schrammel/Winkler aaO 84). Ihr Betriebspensionsanspruch besteht daher zurecht. Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens beruht auf den §§ 41, 50 Abs 1 ZPO.Zeitliche Probleme einer Rückwirkung von Urteilen des EuGH auf Zeiträume, die vor dem EWR- bzw EU-Beitritt Österreichs (1. 1. 1994 bzw 1. 1. 1995) liegen, stellen sich hier entgegen der Annahme der Revisionswerberin nicht, weil es bei der Klägerin nur um Dienstzeiten geht, die nach dem 21. 8. 1995 liegen. Die von der Klägerin bis zum 21. 8. 1995 erworbenen Dienstzeiten sind auch nach der PensionsO 1964 hinsichtlich ihrer Anrechenbarkeit unstrittig. Ein schützenswertes Vertrauen der Revisionswerberin auf die gegenständliche Regelung in ihrer PensionsO 1964, die Frauen – soweit es den Anschluss an das Betriebsrentensystem nach Vollendung des 55. Lebensjahres betrifft – diskriminiert, liegt nicht vor. Die (behauptete) "massive Erschütterung des Vertrauens" der Beklagten "in die bis dato geltende innerstaatliche Rechtslage" ist daher – insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass die Revisionswerberin selbst mehrfach betont, angetreten zu sein, die Betriebspensionsregelungen an die Rechtsprechung des EuGH anzupassen – nicht nachvollziehbar. Der Vorrang des Gemeinschaftsrechts verlangt, dass gegen Artikel 141, EG (ex-Art 119 EGV) verstoßende nationale Bestimmungen nicht angewendet werden dürfen (EuGH

7. 2. 1991, Rs C-184/89, Nimz, Slg 1991, 297; Smutny/Mayr aaO 702 f mwN;9 ObA 193/02a ua). Die Klägerin kann daher auf Grund der Verletzung des Diskriminierungsverbots verlangen, so gestellt zu werden wie die nichtdiskriminierte Gruppe, also wie die männlichen Betriebsangehörigen, bei denen Dienstzeiten auch nach Vollendung des 55. Lebensjahres auf die Mindestzeit von 10 Dienstjahren anrechenbar sind vergleiche EuGH 17. 4. 1997, Rs C-147/95, Evrenopoulos, Slg 1997, I-2057; Coen in Lenz aaO Artikel 141, Rz 29; Krebber in Calliess/Ruffert aaO Artikel 141, Rz 68; Schrammel/Winkler aaO 84). Ihr Betriebspensionsanspruch besteht daher zurecht. Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens beruht auf den Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E69526 9ObA256.02s

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2003:009OBA00256.02S.0423.000

Dokumentnummer

JJT_20030423_OGH0002_009OBA00256_02S0000_000

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at