

TE OGH 2024/10/8 10ObS79/24a

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 08.10.2024

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Hon.-Prof. Dr. Nowotny als Vorsitzenden, die Hofräte Mag. Schober und Dr. Vollmaier sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Manfred Joachimsthaler (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Anton Starecek (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Sozialrechtssache der klagenden Partei I*, vertreten durch Mag. Doris Braun, Rechtsanwältin in Graz, gegen die beklagte Partei Pensionsversicherungsanstalt, 1021 Wien, Friedrich-Hillegeist-Straße 1, wegen Ausgleichszulage, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 20. Juni 2024, GZ 7 Rs 2/24d-15, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen. Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen.

Text

Begründung:

[1] Die Klägerin ist deutsche Staatsbürgerin und hält sich seit dem 26. 9. 2019 in Österreich auf. Von November 2019 bis einschließlich Oktober 2022 erwarb sie aufgrund von Angestelltentätigkeiten 36 Versicherungsmonate, davon (bis einschließlich Mai 2022) 31 „Beitragsmonate der Pflichtversicherung-Erwerbstätigkeit“ und (von Juni bis einschließlich Oktober 2022) fünf „Beitragsmonate der Pflichtversicherung-Teilversicherung (APG)“. Am 30. 3. 2022 erlitt sie einen Arbeitsunfall und war seither arbeitsunfähig. Die Beklagte gewährte der Klägerin mit Bescheid vom 1. 7. 2022 rückwirkend eine Alterspension ab 1. 10. 2021 in Höhe von zunächst 45,65 EUR monatlich, zuletzt – ab 1. 1. 2023 – von 56,75 EUR monatlich. Das letzte Dienstverhältnis der Klägerin endete am 15. 8. 2022 durch Dienstgeberkündigung. Bis zum 5. 12. 2022 bezog sie Krankengeld. Neben der Alterspension verfügt die Klägerin über keine Existenzmittel. In Deutschland steht ihr ein Anspruch auf Regelaltersrente erst ab 1. 7. 2025 zu.

[2] Mit Bescheid vom 24. 1. 2023 lehnte die Beklagte den Antrag der Klägerin vom 27. 10. 2022 auf Zuerkennung der Ausgleichszulage mangels rechtmäßigen Aufenthalts im Inland iSd § 292 Abs 1 ASVG ab. [2] Mit Bescheid vom 24. 1. 2023 lehnte die Beklagte den Antrag der Klägerin vom 27. 10. 2022 auf Zuerkennung der Ausgleichszulage mangels rechtmäßigen Aufenthalts im Inland iSd Paragraph 292, Absatz eins, ASVG ab.

[3] In ihrer dagegen gerichteten Klage begehrt die Klägerin die Gewährung der Ausgleichszulage in der gesetzlichen Höhe ab 1. 11. 2022. Sie habe zweieinhalb Jahre in Österreich gearbeitet. Ihr letztes Dienstverhältnis sei durch den Arbeitgeber aufgelöst worden, weil sie aufgrund eines Arbeitsunfalls Krankenstand habe in Anspruch nehmen müssen. Der daraus resultierende Krankengeldbezug habe sich durchgehend bis 5. 12. 2022 erstreckt. Zu einem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben iSd § 53a Abs 3 Z 1 Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) sei es erst nach Beendigung des Krankenstands gekommen. Bis dahin sei die Erwerbstätigeneigenschaft als Arbeitnehmer nach § 51 Abs 2 Z 1 NAG erhalten geblieben. Sie habe daher ein Recht auf Daueraufenthalt gemäß § 53a Abs 3 Z 1 NAG. [3] In ihrer dagegen gerichteten Klage begehrt die Klägerin die Gewährung der Ausgleichszulage in der gesetzlichen Höhe ab 1. 11. 2022. Sie habe zweieinhalb Jahre in Österreich gearbeitet. Ihr letztes Dienstverhältnis sei durch den Arbeitgeber aufgelöst worden, weil sie aufgrund eines Arbeitsunfalls Krankenstand habe in Anspruch nehmen müssen. Der daraus resultierende Krankengeldbezug habe sich durchgehend bis 5. 12. 2022 erstreckt. Zu einem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben iSd Paragraph 53 a, Absatz 3, Ziffer eins, Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) sei es erst nach Beendigung des Krankenstands gekommen. Bis dahin sei die Erwerbstätigeneigenschaft als Arbeitnehmer nach Paragraph 51, Absatz 2, Ziffer eins, NAG erhalten geblieben. Sie habe daher ein Recht auf Daueraufenthalt gemäß Paragraph 53 a, Absatz 3, Ziffer eins, NAG.

[4] Die Beklagte hält dem entgegen, die Voraussetzungen für den Erwerb des Rechts auf Daueraufenthalt seien nicht erfüllt, weil sich die Klägerin bei Beendigung des Dienstverhältnisses im August 2022 noch nicht drei Jahre in Österreich aufgehalten habe. Ein Fortbestand der Arbeitnehmereigenschaft während des Zeitraums des Krankengeldbezugs bis Dezember 2022 könne nicht fingiert werden.

[5] Das Erstgericht wies die Klage ab, weil die Klägerin nicht über den nach § 292 Abs 1 ASVG geforderten rechtmäßigen Aufenthalt im Inland verfüge. Sie habe kein dauerhaftes Aufenthaltsrecht nach Art 17 Abs 1 lit a der Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 (Unionsbürger-RL) bzw § 53a Abs 3 Z 1 NAG erworben. [5] Das Erstgericht wies die Klage ab, weil die Klägerin nicht über den nach Paragraph 292, Absatz eins, ASVG geforderten rechtmäßigen Aufenthalt im Inland verfüge. Sie habe kein dauerhaftes Aufenthaltsrecht nach Artikel 17, Absatz eins, Litera a, der Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 (Unionsbürger-RL) bzw Paragraph 53 a, Absatz 3, Ziffer eins, NAG erworben.

[6] Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung und ließ die Revision nicht zu. Es treffe zwar zu, dass gemäß Art 17 Abs 1 letzter Unterabsatz Unionsbürger-RL (§ 53a Abs 3 letzter Unterabsatz iVm § 51 Abs 2 Z 1 NAG) auch Zeiten vorübergehender (unfreiwilliger) Arbeitsunterbrechungen, wie etwa krankheits- oder unfallbedingte Fehlzeiten/Unterbrechungen, während der letzten zwölf Monate vor dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben als Zeiten der Erwerbstätigkeit gelten. Damit hätte die Klägerin zwar jedenfalls am 5. 12. 2022 die Voraussetzungen für das Recht auf „vorzeitigen“ Daueraufenthalt nach diesen Bestimmungen erfüllt, wenn sie tatsächlich erst mit diesem Tag aus dem Erwerbsleben ausgeschieden wäre. Dazu sei es aber bereits früher gekommen: Werde, wie hier, ein Arbeitsverhältnis nach Erreichen des Regelpensionsalters der Arbeitnehmerin aufgrund einer (länger dauernden) unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit – wenngleich durch den Dienstgeber – beendet, beantrage die Arbeitnehmerin die Alterspension und werde ihr diese noch vor Beendigung des Dienstverhältnisses zuerkannt, so lägen starke Indizien für ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bereits im Zeitpunkt der Beendigung des letzten Dienstverhältnisses vor. Andere objektiv überprüfbare Umstände, die allenfalls gegen die dauerhafte Aufgabe der Erwerbstätigkeit sprechen könnten, habe die Klägerin nicht dargetan. Es sei demnach davon auszugehen, dass sie am 15. 8. 2022, also zu einem Zeitpunkt aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sei, zu dem sie sich noch nicht drei Jahre in Österreich aufgehalten habe. [6] Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung und ließ die Revision nicht zu. Es treffe zwar zu, dass gemäß Artikel 17, Absatz eins, letzter Unterabsatz Unionsbürger-RL (Paragraph 53 a, Absatz 3, letzter Unterabsatz in Verbindung mit Paragraph 51, Absatz 2, Ziffer eins, NAG) auch Zeiten vorübergehender (unfreiwilliger) Arbeitsunterbrechungen, wie etwa krankheits- oder unfallbedingte Fehlzeiten/Unterbrechungen, während der letzten zwölf Monate vor dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben als Zeiten der Erwerbstätigkeit gelten. Damit hätte die Klägerin zwar jedenfalls am 5. 12. 2022 die Voraussetzungen für das Recht auf „vorzeitigen“ Daueraufenthalt nach diesen Bestimmungen erfüllt, wenn sie tatsächlich erst mit diesem Tag aus dem Erwerbsleben ausgeschieden wäre. Dazu sei es aber bereits früher gekommen: Werde, wie hier, ein Arbeitsverhältnis nach Erreichen des Regelpensionsalters der Arbeitnehmerin aufgrund einer (länger dauernden) unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit – wenngleich durch den Dienstgeber – beendet, beantrage die Arbeitnehmerin die Alterspension und werde ihr diese

noch vor Beendigung des Dienstverhältnisses zuerkannt, so lägen starke Indizien für ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bereits im Zeitpunkt der Beendigung des letzten Dienstverhältnisses vor. Andere objektiv überprüfbare Umstände, die allenfalls gegen die dauerhafte Aufgabe der Erwerbstätigkeit sprechen könnten, habe die Klägerin nicht dargetan. Es sei demnach davon auszugehen, dass sie am 15. 8. 2022, also zu einem Zeitpunkt aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sei, zu dem sie sich noch nicht drei Jahre in Österreich aufgehalten habe.

Rechtliche Beurteilung

[7] Die dagegen erhobene außerordentliche Revision der Klägerin ist mangels Geltendmachung einer Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung iSd § 502 Abs 1 ZPO nicht zulässig. [7] Die dagegen erhobene außerordentliche Revision der Klägerin ist mangels Geltendmachung einer Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO nicht zulässig.

[8] Die Klägerin führt zusammengefasst ins Treffen, das Berufungsgericht habe nicht hinreichend Bedacht darauf genommen, dass Art 17 Abs 1 letzter Unterabsatz Unionsbürger-RL im nationalen Recht nicht vollständig umgesetzt worden sei. Dieser lege fest, dass Zeiten unfreiwilliger Arbeitslosigkeit, die vom zuständigen Arbeitsamt festgestellt werden, oder vom Willen des Betroffenen unabhängige Arbeitsunterbrechungen sowie krankheits- oder unfallbedingte Fehlzeiten oder Unterbrechungen als Zeiten der Erwerbstätigkeit gelten. Die Regelung habe in der Umsetzungsbestimmung des § 53a NAG keine Entsprechung gefunden. Vielmehr würden solche Arbeitsunterbrechungen bzw Ausfallszeiten in Abs 3 letzter Unterabsatz leg cit nur mehr für die Berechnung der Fristen berücksichtigt. Bei richtlinienkonformer Interpretation des NAG hätte aber die hier vorliegende unfallbedingte Fehlzeit bzw Arbeitsunterbrechung bis Dezember 2022 als Zeit der Erwerbstätigkeit iSd Art 17 Unionsbürger-RL (vgl auch § 51 Abs 2 NAG) angerechnet werden müssen, was im Ergebnis zur Zuerkennung der Ausgleichszulage geführt hätte. Sollte demgegenüber eine richtlinienkonforme Interpretation nicht möglich sein, sei § 53a Abs 3 letzter Unterabsatz NAG unionsrechtswidrig. Für diesen Fall werde ein Vorabentscheidungsersuchen angeregt. [8] Die Klägerin führt zusammengefasst ins Treffen, das Berufungsgericht habe nicht hinreichend Bedacht darauf genommen, dass Artikel 17, Absatz eins, letzter Unterabsatz Unionsbürger-RL im nationalen Recht nicht vollständig umgesetzt worden sei. Dieser lege fest, dass Zeiten unfreiwilliger Arbeitslosigkeit, die vom zuständigen Arbeitsamt festgestellt werden, oder vom Willen des Betroffenen unabhängige Arbeitsunterbrechungen sowie krankheits- oder unfallbedingte Fehlzeiten oder Unterbrechungen als Zeiten der Erwerbstätigkeit gelten. Die Regelung habe in der Umsetzungsbestimmung des Paragraph 53 a, NAG keine Entsprechung gefunden. Vielmehr würden solche Arbeitsunterbrechungen bzw Ausfallszeiten in Absatz 3, letzter Unterabsatz leg cit nur mehr für die Berechnung der Fristen berücksichtigt. Bei richtlinienkonformer Interpretation des NAG hätte aber die hier vorliegende unfallbedingte Fehlzeit bzw Arbeitsunterbrechung bis Dezember 2022 als Zeit der Erwerbstätigkeit iSd Artikel 17, Unionsbürger-RL vergleiche auch Paragraph 51, Absatz 2, NAG) angerechnet werden müssen, was im Ergebnis zur Zuerkennung der Ausgleichszulage geführt hätte. Sollte demgegenüber eine richtlinienkonforme Interpretation nicht möglich sein, sei Paragraph 53 a, Absatz 3, letzter Unterabsatz NAG unionsrechtswidrig. Für diesen Fall werde ein Vorabentscheidungsersuchen angeregt.

[9] 1. Mit dieser Argumentation vermag die Klägerin aus folgenden Erwägungen keine erhebliche Rechtsfrage darzutun:

[10] 1.1. Nach § 292 Abs 1 ASVG hat der Pensionsberechtigte Anspruch auf Ausgleichszulage, solange er seinen rechtmäßigen, gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich hat. Durch das Abstellen auf den „rechtmäßigen Aufenthalt“ soll ein Gleichklang der Ausgleichszulagenregelung mit dem europäischen und österreichischen Aufenthaltsrecht hergestellt werden (10 ObS 159/20k Rz 13; 10 ObS 53/21y Rz 15 ua). [10] 1.1. Nach Paragraph 292, Absatz eins, ASVG hat der Pensionsberechtigte Anspruch auf Ausgleichszulage, solange er seinen rechtmäßigen, gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich hat. Durch das Abstellen auf den „rechtmäßigen Aufenthalt“ soll ein Gleichklang der Ausgleichszulagenregelung mit dem europäischen und österreichischen Aufenthaltsrecht hergestellt werden (10 ObS 159/20k Rz 13; 10 ObS 53/21y Rz 15 ua).

[11] 1.2. Der Gerichtshof der Europäischen Union hat ausgesprochen, dass die Einstufung einer Leistung (wie der österreichischen Ausgleichszulage) als „beitragsunabhängige Sonderleistung“ iSd Art 70 Abs 2 lit c der Verordnung (EG) Nr 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit nicht ausschließt, dass die Leistung gleichzeitig auch unter den Begriff der

Sozialhilfeleistungen im Sinn der Unionsbürger-RL fallen kann. Die Unionsbürger-RL erlaubt es dem Aufnahmemitgliedstaat, wirtschaftlich nicht aktiven Unionsbürgern Beschränkungen in Bezug auf die Gewährung von Sozialleistungen aufzuerlegen, damit diese die Sozialhilfeleistungen des Staats nicht unangemessen in Anspruch nehmen. Diese Möglichkeit zur Einschränkung gilt auch für die österreichische Ausgleichszulage (10 ObS 53/21y Rz 16 mwN; 10 ObS 8/24k Rz 13). [11] 1.2. Der Gerichtshof der Europäischen Union hat ausgesprochen, dass die Einstufung einer Leistung (wie der österreichischen Ausgleichszulage) als „beitragsunabhängige Sonderleistung“ iSd Artikel 70, Absatz 2, Litera c, der Verordnung (EG) Nr 883 aus 2004, des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit nicht ausschließt, dass die Leistung gleichzeitig auch unter den Begriff der Sozialhilfeleistungen im Sinn der Unionsbürger-RL fallen kann. Die Unionsbürger-RL erlaubt es dem Aufnahmemitgliedstaat, wirtschaftlich nicht aktiven Unionsbürgern Beschränkungen in Bezug auf die Gewährung von Sozialleistungen aufzuerlegen, damit diese die Sozialhilfeleistungen des Staats nicht unangemessen in Anspruch nehmen. Diese Möglichkeit zur Einschränkung gilt auch für die österreichische Ausgleichszulage (10 ObS 53/21y Rz 16 mwN; 10 ObS 8/24k Rz 13).

[12] 1.3. Grundsätzlich erwirbt jeder Unionsbürger gemäß Art 16 Abs 1 Unionsbürger-RL ein – keinen Bedingungen unterworfenen (vgl ErwGr 18 der Unionsbürger-RL) – Recht auf Daueraufenthalt, wenn er sich rechtmäßig (EuGH C-147/11, C-148/11, Czap and Punakova, [ECLI:EU:C:2012:538]) fünf Jahre lang ununterbrochen im Aufnahmemitgliedstaat aufgehalten hat (10 ObS 100/23p Rz 25). [12] 1.3. Grundsätzlich erwirbt jeder Unionsbürger gemäß Artikel 16, Absatz eins, Unionsbürger-RL ein – keinen Bedingungen unterworfenen vergleiche ErwGr 18 der Unionsbürger-RL) – Recht auf Daueraufenthalt, wenn er sich rechtmäßig (EuGH C-147/11, C-148/11, Czap and Punakova, [ECLI:EU:C:2012:538]) fünf Jahre lang ununterbrochen im Aufnahmemitgliedstaat aufgehalten hat (10 ObS 100/23p Rz 25).

[13] Abweichend davon haben nach Art 17 Abs 1 Unionsbürger-RL bestimmte, dort näher bezeichnete Personen bereits vor Ablauf des ununterbrochenen Zeitraums von fünf Jahren das Recht auf Daueraufenthalt im Aufnahmemitgliedstaat. Diese – eng auszulegende (EuGH C-32/19, Pensionsversicherungsanstalt [ECLI:EU:C:2020:25] Rz 38) – Ausnahmeregelung dient der Durchführung des nicht direkt anwendbaren Art 45 Abs 3 lit d AEUV, der das Verbleiberecht der Arbeitnehmer nach Beendigung einer Beschäftigung primärrechtlich verankert. Die Fallgruppen des Art 17 Abs 1 Unionsbürger-RL privilegieren wirtschaftlich aktive Unionsbürger, die aus bestimmten Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden (lit a und b) oder ihre Erwerbstätigkeit im Aufnahmemitgliedstaat beenden (lit c), im Hinblick auf den Erwerb des Rechts auf Daueraufenthalt im Aufnahmemitglied (10 ObS 110/20d Rz 59 f mwN). [13] Abweichend davon haben nach Artikel 17, Absatz eins, Unionsbürger-RL bestimmte, dort näher bezeichnete Personen bereits vor Ablauf des ununterbrochenen Zeitraums von fünf Jahren das Recht auf Daueraufenthalt im Aufnahmemitgliedstaat. Diese – eng auszulegende (EuGH C-32/19, Pensionsversicherungsanstalt [ECLI:EU:C:2020:25] Rz 38) – Ausnahmeregelung dient der Durchführung des nicht direkt anwendbaren Artikel 45, Absatz 3, Litera d, AEUV, der das Verbleiberecht der Arbeitnehmer nach Beendigung einer Beschäftigung primärrechtlich verankert. Die Fallgruppen des Artikel 17, Absatz eins, Unionsbürger-RL privilegieren wirtschaftlich aktive Unionsbürger, die aus bestimmten Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden (Litera a und b) oder ihre Erwerbstätigkeit im Aufnahmemitgliedstaat beenden (Litera c,), im Hinblick auf den Erwerb des Rechts auf Daueraufenthalt im Aufnahmemitglied (10 ObS 110/20d Rz 59 f mwN).

[14] Soweit hier von Interesse, gehören dazu nach Art 17 Abs 1 lit a Unionsbürger-RL Arbeitnehmer oder Selbständige, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben das in dem betreffenden Mitgliedstaat für die Geltendmachung einer Altersgrenze gesetzlich vorgesehene Alter erreicht haben, oder Arbeitnehmer, die ihre abhängige Erwerbstätigkeit im Rahmen einer Vorruhestandsregelung beenden, sofern sie diese Erwerbstätigkeit in dem betreffenden Mitgliedstaat mindestens während der letzten zwölf Monate ausgeübt und sich dort seit mindestens drei Jahren ununterbrochen aufgehalten haben. [14] Soweit hier von Interesse, gehören dazu nach Artikel 17, Absatz eins, Litera a, Unionsbürger-RL Arbeitnehmer oder Selbständige, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben das in dem betreffenden Mitgliedstaat für die Geltendmachung einer Altersgrenze gesetzlich vorgesehene Alter erreicht haben, oder Arbeitnehmer, die ihre abhängige Erwerbstätigkeit im Rahmen einer Vorruhestandsregelung beenden, sofern sie diese Erwerbstätigkeit in dem betreffenden Mitgliedstaat mindestens während der letzten zwölf Monate ausgeübt und sich dort seit mindestens drei Jahren ununterbrochen aufgehalten haben.

[15] Die in dieser Bestimmung enthaltenen zeitlichen Voraussetzungen – die Ausübung einer Erwerbstätigkeit während der letzten zwölf Monate einerseits und ein ununterbrochener Aufenthalt im Aufnahmemitgliedstaat seit mindestens drei Jahren andererseits – gelten auch für Arbeitnehmer (wie die Klägerin), die zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben das in diesem Mitgliedstaat für die Geltendmachung einer Altersgrenze gesetzlich vorgesehene Alter erreicht haben (EuGH C-32/19, Pensionsversicherungsanstalt [ECLI:EU:C:2020:25]; 10 ObS 12/20t ErwGr 2.3.; 10 ObS 100/23p Rz 28).

[16] 1.4. Dabei ist die von der Klägerin relevierte Regelung des Art 17 Abs 1 letzter Unterabsatz Unionsbürger-RL zu berücksichtigen, wonach Zeiten unfreiwilliger Arbeitslosigkeit, die vom zuständigen Arbeitsamt festgestellt werden, oder vom Willen des Betroffenen unabhängige Arbeitsunterbrechungen sowie krankheits- oder unfallbedingte Fehlzeiten oder Unterbrechungen als Zeiten der Erwerbstätigkeit gelten. [16] 1.4. Dabei ist die von der Klägerin relevierte Regelung des Artikel 17, Absatz eins, letzter Unterabsatz Unionsbürger-RL zu berücksichtigen, wonach Zeiten unfreiwilliger Arbeitslosigkeit, die vom zuständigen Arbeitsamt festgestellt werden, oder vom Willen des Betroffenen unabhängige Arbeitsunterbrechungen sowie krankheits- oder unfallbedingte Fehlzeiten oder Unterbrechungen als Zeiten der Erwerbstätigkeit gelten.

[17] 1.4.1. Diese Bestimmung des Art 17 Abs 1 Unionsbürger-RL findet in der nationalen Umsetzungsvorschrift nur insoweit Widerhall, als in § 53a Abs 3 letzter Unterabsatz NAG davon die Rede ist, dass Zeiten gemäß § 51 Abs 2 (das sind Zeiten vorübergehender Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit oder eines Unfalls) „bei der Berechnung der Fristen“ zu berücksichtigen sind. [17] 1.4.1. Diese Bestimmung des Artikel 17, Absatz eins, Unionsbürger-RL findet in der nationalen Umsetzungsvorschrift nur insoweit Widerhall, als in Paragraph 53 a, Absatz 3, letzter Unterabsatz NAG davon die Rede ist, dass Zeiten gemäß Paragraph 51, Absatz 2, (das sind Zeiten vorübergehender Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit oder eines Unfalls) „bei der Berechnung der Fristen“ zu berücksichtigen sind.

[18] 1.4.2. Das Berufungsgericht hat diese Wortfolge jedoch ohnedies – unter Bedachtnahme auf die zugrunde liegende Regelung des Art 17 Abs 1 letzter Unterabsatz Unionsbürger-RL – dahingehend verstanden, dass Zeiten vorübergehender (unfreiwilliger) Arbeitsunterbrechungen, wie etwa krankheits- oder unfallbedingte Fehlzeiten oder Unterbrechungen während der letzten zwölf Monate vor dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben als Zeiten der Erwerbstätigkeit gelten. [18] 1.4.2. Das Berufungsgericht hat diese Wortfolge jedoch ohnedies – unter Bedachtnahme auf die zugrunde liegende Regelung des Artikel 17, Absatz eins, letzter Unterabsatz Unionsbürger-RL – dahingehend verstanden, dass Zeiten vorübergehender (unfreiwilliger) Arbeitsunterbrechungen, wie etwa krankheits- oder unfallbedingte Fehlzeiten oder Unterbrechungen während der letzten zwölf Monate vor dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben als Zeiten der Erwerbstätigkeit gelten.

[19] Damit hat es aber zugleich zutreffend verdeutlicht, dass solche (als Zeiten der Erwerbstätigkeit zu qualifizierende) Fehlzeiten und Unterbrechungen von vornherein nur dann vorliegen können, wenn der Erwerbstätige noch im Erwerbsleben steht.

[20] 1.4.3. Dieses Auslegungsergebnis folgt schon zwingend aus dem klaren Wortlaut der in Frage stehenden Richtlinienbestimmung: Zeiten krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben können nämlich schon begrifflich keine „Fehlzeiten“ oder „(Arbeits-)Unterbrechungen“ sein (vgl auch die englische [„absences from work or cessation of work“] und die französische [„l'absence du travail ou l'arrêt“] Sprachfassung). [20] 1.4.3. Dieses Auslegungsergebnis folgt schon zwingend aus dem klaren Wortlaut der in Frage stehenden Richtlinienbestimmung: Zeiten krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben können nämlich schon begrifflich keine „Fehlzeiten“ oder „(Arbeits-)Unterbrechungen“ sein vergleiche auch die englische [„absences from work or cessation of work“] und die französische [„l'absence du travail ou l'arrêt“] Sprachfassung).

[21] Ausgehend von diesen unmissverständlichen unionsrechtlichen Vorgaben hat das Berufungsgericht daher mit Recht zunächst den Zeitpunkt des Ausscheidens der Klägerin aus dem Erwerbsleben als Vorfrage für die Beurteilung der nachgelagerten Frage geprüft, inwieweit die Zeiten der unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit der Klägerin als Zeiten der Erwerbstätigkeit anzurechnen und davon ausgehend die zeitlichen Voraussetzungen des Art 17 Abs 1 lit a Unionsbürger-RL gegeben sind. [21] Ausgehend von diesen unmissverständlichen unionsrechtlichen Vorgaben hat das Berufungsgericht daher mit Recht zunächst den Zeitpunkt des Ausscheidens der Klägerin aus dem Erwerbsleben

als Vorfrage für die Beurteilung der nachgelagerten Frage geprüft, inwieweit die Zeiten der unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit der Klägerin als Zeiten der Erwerbstätigkeit anzurechnen und davon ausgehend die zeitlichen Voraussetzungen des Artikel 17, Absatz eins, Litera a, Unionsbürger-RL gegeben sind.

[22] 1.5. § 53a Abs 3 letzter Unterabsatz NAG entspricht damit aber – entgegen dem Rechtsstandpunkt der Klägerin – trotz abweichender Textierung im Ergebnis den offenkundigen inhaltlichen Anforderungen der zugrunde liegenden Vorschrift des Art 17 Abs 1 letzter Unterabsatz Unionsbürger-RL. [22] 1.5. Paragraph 53 a, Absatz 3, letzter Unterabsatz NAG entspricht damit aber – entgegen dem Rechtsstandpunkt der Klägerin – trotz abweichender Textierung im Ergebnis den offenkundigen inhaltlichen Anforderungen der zugrunde liegenden Vorschrift des Artikel 17, Absatz eins, letzter Unterabsatz Unionsbürger-RL.

[23] Angesichts der klaren Rechtslage erübrigt sich die von der Klägerin angeregte Einleitung eines Vorabentscheidungsverfahrens (RS0082949 [T2, T3, T7]).

[24] 2. Soweit die Klägerin die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichts zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus dem Erwerbsleben auch aus anderen Erwägungen in Zweifel zieht, zeigt sie ebenso wenig eine Rechtsfrage von der nach § 502 Abs 1 ZPO geforderten Qualität auf. [24] 2. Soweit die Klägerin die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichts zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus dem Erwerbsleben auch aus anderen Erwägungen in Zweifel zieht, zeigt sie ebenso wenig eine Rechtsfrage von der nach Paragraph 502, Absatz eins, ZPO geforderten Qualität auf.

[25] 2.1. Die Frage, zu welchem Zeitpunkt eine erwerbstätige Person aus dem Erwerbsleben ausgeschieden ist, hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab und bildet damit im Allgemeinen keine erhebliche Rechtsfrage.

[26] 2.2. Die Beurteilung des Berufungsgerichts, wonach die Klägerin mit dem Eintritt in die Alterspension und der Beendigung ihres letzten Dienstverhältnisses nach Erreichen des Regelpensionsalters aus dem Erwerbsleben ausgeschieden ist, kann sich auf die Entscheidung 10 ObS 12/20t stützen, in der der Oberste Gerichtshof ebenfalls das Ende des Dienstverhältnisses bei Erreichen des österreichischen Regelpensionsalters des dortigen Klägers als Ausscheiden aus dem Erwerbsleben beurteilt hat.

[27] 2.3. Eine aufzugreifende Fehlbeurteilung durch das Berufungsgericht legt die Klägerin in ihren knapp gehaltenen Rechtsmittelausführungen zu diesem Punkt nicht dar: Wieso sich bereits aus der geringen Höhe der bezogenen österreichischen Alterspension ergeben soll, dass die Klägerin „ausreichend bekundet“ habe, weiterhin erwerbstätig sein zu wollen, ist nicht nachvollziehbar.

[28] Dass das Vorliegen eines sehr geringen – zur Sicherung der Existenz nicht hinreichenden – Alterspensionsbezugs der Annahme, der Bezieher der Alterspension stehe nicht mehr im Erwerbsleben, nicht von vornherein entgegensteht, hat mit Recht bereits das Berufungsgericht unter Verweis auf die angesprochene Entscheidung 10 ObS 12/20t hervorgestrichen, der ein monatlicher Pensionsbezug des dortigen Klägers von gesamt bloß 230,73 EUR zugrunde lag.

Textnummer

E142646

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2024:010OBS00079.24A.1008.000

Im RIS seit

31.10.2024

Zuletzt aktualisiert am

31.10.2024

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