

TE OGH 2024/8/26 8ObA20/24k

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 26.08.2024

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Senatspräsidentin Dr. Tarmann-Prentner als Vorsitzende, die Hofräte MMag. Matzka und Mag. Dr. Sengtschmid sowie die fachkundigen Laienrichterinnen Mag. Sabrina Klauser (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und FI Veronika Bogojevic (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei J* K*, vertreten durch die Haider Obereder Pilz Rechtsanwältinnen GmbH in Wien, wider die beklagte Partei U* AG, *, vertreten durch die Engelbrecht Rechtsanwalts GmbH in Wien, wegen 10.440,74 EUR brutto sA, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 27. Februar 2024, GZ 8 Ra 91/23w-17, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 21. Juni 2023, GZ 29 Cga 146/22k-12, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei binnen 14 Tagen die mit 1.032,90 EUR (darin 172,15 EUR USt) bestimmten Kosten der Revisionsbeantwortung zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

- [1] Die am 21. 9. 1967 geborene Klägerin heiratete am 19. 10. 1995 den damals schon in Pension befindlichen S* K*, geboren am 21. 4. 1935. Dieser verstarb am 24. 3. 2018.
- [2] S* K* war im Zeitraum von 1. 10. 1957 bis 30. 6. 1995 Arbeitnehmer der Beklagten bzw deren Rechtsvorgängerinnen. Nach seiner Pensionierung bezog er aufgrund einer Vereinbarung vom 3. 3. 1995 eine Betriebspension in Form einer direkten Leistungszusage von der Beklagten.
- [3] Auf das Dienstverhältnis kam der Kollektivvertrag betreffend Neuregelung der Pensionsrechte, abgeschlossen am 16. 11. 1961 zwischen dem Verband Österreichischer Banken und Bankiers und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatangestellten Sektion Geld und Kredit (im Folgenden: PR 61) zur Anwendung.
- [4] Nach dem Tod ihres Ehemanns erhält die Klägerin von der Beklagten eine Witwenpension, diese ist jedoch aufgrund des Altersunterschieds zwischen der Klägerin und ihrem verstorbenen Ehemann von 32 Jahren gemäß § 16 Abs 3 PR 61, wonach ab einem Altersunterschied von 15 Jahren die Pension für jedes volle Jahr um 2 % und ab einem Altersunterschied von mehr als 20 Jahren um 3 % pro Jahr verringert wird, um 46 % reduziert. [4] Nach dem Tod ihres Ehemanns erhält die Klägerin von der Beklagten eine Witwenpension, diese ist jedoch aufgrund des Altersunterschieds

zwischen der Klägerin und ihrem verstorbenen Ehemann von 32 Jahren gemäß Paragraph 16, Absatz 3, PR 61, wonach ab einem Altersunterschied von 15 Jahren die Pension für jedes volle Jahr um 2 % und ab einem Altersunterschied von mehr als 20 Jahren um 3 % pro Jahr verringert wird, um 46 % reduziert.

[5] Im Jahr 1995 war in Österreich in 1.481 Ehen, die in diesem Jahr geschlossen wurden, der Ehemann 15 oder mehr Jahre älter als seine Ehefrau, in 193 Ehen war die Ehefrau 15 oder mehr Jahre älter als ihr Ehemann. Im Jahr 2021 war bei insgesamt 41.111 Eheschließungen bei 1.219 Paaren der Ehemann 15 oder mehr Jahre älter als die Frau. Im Gegensatz dazu heirateten im Jahr 2021 145 Männer eine Frau, die 15 oder mehr Jahre älter war.

[6] Die Klägerin begehrt 10.440,74 EUR brutto sA als Differenz zwischen der vollen Witwenpension und der an die Klägerin ausbezahlten 54 % derselben. Die kollektivvertragliche Bestimmung sei mittelbar diskriminierend wegen des Geschlechts und unmittelbar diskriminierend wegen des Alters und daher unanwendbar.

[7] Die Beklagte beantragte Klagsabweisung. Die Regelung sei nicht diskriminierend und darüber hinaus sachlich gerechtfertigt, angemessen und erforderlich. Selbst bei Annahme einer Diskriminierung seien aufgrund des Rückwirkungsverbots bei der Berechnung der Witwenpension nur Pensionsbeiträge zu berücksichtigen, die den Arbeitsleistungen des S* K* in der Zeit vom 1. 1. 1994 bis zum 30. 6. 1995 entsprächen.

[8] Das Erstgericht wies die Klage ab. Sowohl die unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters als auch die mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts seien sachlich gerechtfertigt, die Abschlagsregelung angemessen und erforderlich.

[9] Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung, die ordentliche Revision ließ es nicht zu. Ob die vom Erstgericht angenommene Benachteiligung vorliege, könne dahingestellt bleiben. Eine solche wäre nämlich bei der vorzunehmenden objektiv abstrakten, typisierten ex-ante-Prüfung durch das rechtmäßige Ziel der Äquivalenz zwischen Arbeits- und Pensionsleistung sowie der Überschaubarkeit und Kalkulierbarkeit der Belastung der betrieblichen Pensionsrücklagen sachlich gerechtfertigt. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels seien angemessen und erforderlich, weil erst ab einem Altersunterschied von 15 Jahren bloß eine gestaffelte Reduktion und nicht ein gänzlicher Entfall der Witwenpension vorgesehen sei; die statistisch zu erwartende Bezugsdauer einer Witwenpension einer um 32 Jahre jüngeren Witwe sei mehr als vier Mal so lang wie bei einer nur vier Jahre jüngeren Witwe. § 16 Abs 3 PR 61 sei daher weder gleichheits- noch unionsrechtswidrig und verletze auch nicht das Grundrecht auf Eigentum. Sie erweise sich damit auch nicht als sittenwidrig iSd § 879 ABGB. Schadenersatzansprüche nach § 38 Abs 1 GIBG bestünden mangels Rechtswidrigkeit und Verschulden nicht. [9] Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung, die ordentliche Revision ließ es nicht zu. Ob die vom Erstgericht angenommene Benachteiligung vorliege, könne dahingestellt bleiben. Eine solche wäre nämlich bei der vorzunehmenden objektiv abstrakten, typisierten ex-ante-Prüfung durch das rechtmäßige Ziel der Äquivalenz zwischen Arbeits- und Pensionsleistung sowie der Überschaubarkeit und Kalkulierbarkeit der Belastung der betrieblichen Pensionsrücklagen sachlich gerechtfertigt. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels seien angemessen und erforderlich, weil erst ab einem Altersunterschied von 15 Jahren bloß eine gestaffelte Reduktion und nicht ein gänzlicher Entfall der Witwenpension vorgesehen sei; die statistisch zu erwartende Bezugsdauer einer Witwenpension einer um 32 Jahre jüngeren Witwe sei mehr als vier Mal so lang wie bei einer nur vier Jahre jüngeren Witwe. Paragraph 16, Absatz 3, PR 61 sei daher weder gleichheits- noch unionsrechtswidrig und verletze auch nicht das Grundrecht auf Eigentum. Sie erweise sich damit auch nicht als sittenwidrig iSd Paragraph 879, ABGB. Schadenersatzansprüche nach Paragraph 38, Absatz eins, GIBG bestünden mangels Rechtswidrigkeit und Verschulden nicht.

[10] Dagegen richtet sich die Revision des Klägers mit dem Abänderungsantrag auf Klagsstattgebung. Hilfsweise wird ein Aufhebungs- und Zurückverweisungsantrag gestellt.

[11] Die Beklagte beantragt in der ihr vom Obersten Gerichtshof freigestellten Revisionsbeantwortung, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

[12] Die Revision ist entgegen dem – den Obersten Gerichtshof nicht bindenden (§ 508a Abs 1 ZPO) – Ausspruch des Berufungsgerichts mangels Rechtsprechung zur Frage zulässig, ob § 16 PR 61 wegen unzulässiger Diskriminierung nichtig ist (vgl RS0109942). Sie ist aber nicht berechtigt. [12] Die Revision ist entgegen dem – den Obersten Gerichtshof

nicht bindenden (Paragraph 508 a, Absatz eins, ZPO) – Ausspruch des Berufungsgerichts mangels Rechtsprechung zur Frage zulässig, ob Paragraph 16, PR 61 wegen unzulässiger Diskriminierung nichtig ist (vergleiche RS0109942). Sie ist aber nicht berechtigt.

[13] 1. Nach § 32 Abs 1 PR 61 ist dieser Kollektivvertrag in der ab dem 1. 1. 1997 geltenden Fassung ab diesem Zeitpunkt auch auf davor entstandene Altpensionen anwendbar. Der im Jahr 2018 entstandene Anspruch der Klägerin auf Witwenpension bestimmt sich daher nach §§ 10 und 16 PR 61 in dieser, auch derzeit geltenden Fassung. Diese Bestimmungen lauten auszugsweise wie folgt: [13] 1. Nach Paragraph 32, Absatz eins, PR 61 ist dieser Kollektivvertrag in der ab dem 1. 1. 1997 geltenden Fassung ab diesem Zeitpunkt auch auf davor entstandene Altpensionen anwendbar. Der im Jahr 2018 entstandene Anspruch der Klägerin auf Witwenpension bestimmt sich daher nach Paragraphen 10 und 16 PR 61 in dieser, auch derzeit geltenden Fassung. Diese Bestimmungen lauten auszugsweise wie folgt:

„§ 10 Witwen-/Witwerpension

(1) Im Falle des Ablebens des Dienstnehmers während seines aktiven Dienstverhältnisses oder im Pensionsstand gebührt der Ehegattin, sofern die Ehe mit dem Verstorbenen im Zeitpunkt seines Ablebens aufrecht war, eine Witwenpension. Nach jedem Dienstnehmer gebührt nur eine Witwenpension.

(2) Eine Witwenpension gebührt nur insofern und insoweit, als der Witwe ein Anspruch auf Witwenpension gemäß §§ 258 (1)-(3), 270 ASVG zusteht. Siehe jedoch § 23 (1).(2) Eine Witwenpension gebührt nur insofern und insoweit, als der Witwe ein Anspruch auf Witwenpension gemäß Paragraphen 258, (1)-(3), 270 ASVG zusteht. Siehe jedoch Paragraph 23, (1).

(3) Im Falle der Wiederverheiratung erhält die Witwe eine Abfindung in Höhe des fünffachen Jahresbetrages der von ihr im Zeitpunkt der Verheiratung bezogenen Bankleistung. Diese lebt im Sinne des (2) nach Maßgabe der Bestimmung des § 265 (2) ASVG wieder auf.(3) Im Falle der Wiederverheiratung erhält die Witwe eine Abfindung in Höhe des fünffachen Jahresbetrages der von ihr im Zeitpunkt der Verheiratung bezogenen Bankleistung. Diese lebt im Sinne des (2) nach Maßgabe der Bestimmung des Paragraph 265, (2) ASVG wieder auf.

(4) Falls beim Tode des Dienstnehmers keine anspruchsberechtigte Witwe vorhanden ist, gebührt der geschiedenen Gattin eine Witwenpension unter nachstehenden Voraussetzungen:

1. Es muß eine Witwenpension gemäß § 258 (4) ASVG gebühren;1. Es muß eine Witwenpension gemäß Paragraph 258, (4) ASVG gebühren;

2. die Ehe muß mindestens 10 Jahre gedauert haben; dieses Erfordernis entfällt, wenn in der Ehe ein Kind lebend geboren wurde.

(5) Dem Witwer gebührt Witwerpension in sinngemäßer Anwendung der (1)-(4).

§ 16 Höhe der Witwen-/WitwerpensionParagraph 16, Höhe der Witwen-/Witwerpension

(1) Die Witwenpension beträgt 60 % der Pension bzw. Besitzstandspension, auf welche der verstorbene Gatte im Zeitpunkt seines Ablebens Anspruch oder Anwartschaft hatte.

(2) [...]

(3) Falls der Verstorbene um mehr als 15 Lebensjahre älter war als die hinterbliebene Witwe, kürzt sich die Witwen-Bankleistung um je 2 % für jedes volle Jahr, um das die Altersdifferenz diese Grenze bis zu 20 Jahren und um je 3 % für jedes volle Jahr, um das die Altersdifferenz 20 Jahre überstieg.

(4) Eine Witwen-Bankleistung gemäß § 10 (4) wird nach den Bestimmungen der (1)-(3) errechnet, darf jedoch zusammen mit der gesetzlichen Witwenpension die Höhe des zur Zeit des Todes des Dienstnehmers geleisteten Unterhaltsbetrages nicht übersteigen. Sind nach den Bestimmungen des § 10 (4) mehrere Frauen anspruchsberechtigt, so wird die nach (1) sich ergebende Witwen-Bankleistung im Verhältnis der zur Zeit des Todes geleisteten Unterhaltsbeträge aufgeteilt. Der letzte Satz des § 264 (9) ASVG gilt entsprechend.(4) Eine Witwen-Bankleistung gemäß Paragraph 10, (4) wird nach den Bestimmungen der (1)-(3) errechnet, darf jedoch zusammen mit der gesetzlichen Witwenpension die Höhe des zur Zeit des Todes des Dienstnehmers geleisteten Unterhaltsbetrages nicht übersteigen. Sind nach den Bestimmungen des Paragraph 10, (4) mehrere Frauen anspruchsberechtigt, so wird die nach (1) sich ergebende Witwen-Bankleistung im Verhältnis der zur Zeit des Todes geleisteten Unterhaltsbeträge aufgeteilt. Der

letzte Satz des Paragraph 264, (9) ASVG gilt entsprechend.

(5) [...]

(6) Bezüglich der Bemessung der Witwerpension kommen die (1)-(5) sinngemäß zur Anwendung.“

[14] 2. Die Regelung des § 16 Abs 3 PR 61 hat daher zur Folge, dass Ehegatten eines verstorbenen Dienstnehmers dann nur einen reduzierten Anspruch auf Hinterbliebenenpension haben, wenn sie mehr als 15 Jahre jünger waren als der Verstorbene. Diese Reduktion erfolgt sofort mit dem Anfall der Hinterbliebenenpension und ist für die gesamte Dauer deren Leistung wirksam. Weitere Kriterien als die Altersdifferenz bestehen dabei nicht. [14] 2. Die Regelung des Paragraph 16, Absatz 3, PR 61 hat daher zur Folge, dass Ehegatten eines verstorbenen Dienstnehmers dann nur einen reduzierten Anspruch auf Hinterbliebenenpension haben, wenn sie mehr als 15 Jahre jünger waren als der Verstorbene. Diese Reduktion erfolgt sofort mit dem Anfall der Hinterbliebenenpension und ist für die gesamte Dauer deren Leistung wirksam. Weitere Kriterien als die Altersdifferenz bestehen dabei nicht.

[15] 3. Die Gerichte haben die Kollektivverträge dahin zu überprüfen, ob sie gegen höherrangiges Recht, also die Verfassung, europäisches Unionsrecht, zwingendes Gesetzesrecht, die guten Sitten oder tragende Grundsätze des Arbeitsrechts verstoßen (RS0018063 [T5]). Ein Verstoß gegen unmittelbar anzuwendendes Unionsrecht zieht die Unwirksamkeit des davon betroffenen Kollektivvertrags(-teils) nach sich (RS0117073 [T10]).

[16] 4.1. Eine betriebliche Hinterbliebenenpension fällt in den Anwendungsbereich von Art 157 AEUV, der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (GleichbehandlungsrahmenRL), der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) (GleichbehandlungsRL) sowie der diese Richtlinien umsetzenden I. und II. Teile des GIBG, die demnach richtlinienkonform zu interpretieren sind (RS0075866). [16] 4.1. Eine betriebliche Hinterbliebenenpension fällt in den Anwendungsbereich von Artikel 157, AEUV, der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (GleichbehandlungsrahmenRL), der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) (GleichbehandlungsRL) sowie der diese Richtlinien umsetzenden römisch eins. und römisch zwei. Teile des GIBG, die demnach richtlinienkonform zu interpretieren sind (RS0075866).

[17] 4.2. Dieser Auslegung steht nicht entgegen, dass die Hinterbliebenenpension ihrem Begriff gemäß nicht dem Arbeitnehmer, sondern seinem Hinterbliebenen gezahlt wird, da eine solche Leistung eine Vergütung ist, die ihren Ursprung in der Zugehörigkeit des Ehegatten des Hinterbliebenen zu dem Pensionssystem hat, so dass der Hinterbliebene den Pensionsanspruch im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses zwischen seinem Ehegatten und dessen Arbeitgeber erwirbt und ihm die Rente aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses seines Ehegatten gezahlt wird (EuGH 24. 11. 2016, C-443/15, Parris, mwN).

[18] 5.1. Nach § 19 Abs 1 und 2 iVm § 17 GIBG liegt eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters dann vor, wenn eine Person aufgrund des Alters in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters liegt dagegen vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines bestimmten Alters gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich. Mit dieser Bestimmung wurde Art 2 Abs 2 lit a und b GleichbehandlungsrahmenRL wörtlich übernommen. [18] 5.1. Nach Paragraph 19, Absatz eins und 2 in Verbindung mit Paragraph 17, GIBG liegt eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters dann vor, wenn eine Person aufgrund des Alters in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters liegt dagegen vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines bestimmten Alters gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder

Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich. Mit dieser Bestimmung wurde Artikel 2, Absatz 2, Litera a und b GleichbehandlungsrahmenRL wörtlich übernommen.

[19] 5.2.1. Auch wenn § 16 Abs 3 PR 61 nicht auf das absolute Alter des Beschäftigten oder des Hinterbliebenen, sondern auf die Altersdifferenz zwischen ihnen abstellt, ist eine unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Alters naheliegend. Es gibt nämlich keinen plausiblen Grund, Diskriminierungen aufgrund des relativen Alters vom Geltungsbereich des Grundsatzes der Gleichbehandlung unabhängig vom Alter auszunehmen. Wenn die Altersdifferenz zwischen einem Ehepaar die Grundlage für eine ungünstigere Behandlung im Vergleich zu einem Ehepaar mit anderer Altersdifferenz bildet, bleibt das Unterscheidungskriterium das Alter. Dementsprechend liegt die Annahme einer unmittelbaren Diskriminierung wegen des Alters nahe (eine unmittelbare Diskriminierung bejahend GA Sharpston in den Schlussanträgen zu C-427/06, Bartsch, Rn 96 ff; BAG 3 AZR 43/17, NZA 2018, 712; 3 AZR 520/17, NZA 2019, 176; 3 AZR 400/17, NZA 2019, 537). [19] 5.2.1. Auch wenn Paragraph 16, Absatz 3, PR 61 nicht auf das absolute Alter des Beschäftigten oder des Hinterbliebenen, sondern auf die Altersdifferenz zwischen ihnen abstellt, ist eine unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Alters naheliegend. Es gibt nämlich keinen plausiblen Grund, Diskriminierungen aufgrund des relativen Alters vom Geltungsbereich des Grundsatzes der Gleichbehandlung unabhängig vom Alter auszunehmen. Wenn die Altersdifferenz zwischen einem Ehepaar die Grundlage für eine ungünstigere Behandlung im Vergleich zu einem Ehepaar mit anderer Altersdifferenz bildet, bleibt das Unterscheidungskriterium das Alter. Dementsprechend liegt die Annahme einer unmittelbaren Diskriminierung wegen des Alters nahe (eine unmittelbare Diskriminierung bejahend GA Sharpston in den Schlussanträgen zu C-427/06, Bartsch, Rn 96 ff; BAG 3 AZR 43/17, NZA 2018, 712; 3 AZR 520/17, NZA 2019, 176; 3 AZR 400/17, NZA 2019, 537).

[20] 5.2.2. Die Frage nach dem Vorliegen einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters bedarf im gegenständlichen Fall aber keiner abschließenden Klärung (vgl die vom EuGH in der Rechtssache C-427/06, Bartsch, wegen Unanwendbarkeit des Europarechts nicht beantwortete Frage 3), weil die Ausnahmebestimmung des § 20 Abs 5 GIBG und die Rechtfertigungsmöglichkeit nach § 20 Abs 3 GIBG auch in Fällen unmittelbarer Benachteiligungen wegen des Alters anwendbar sind (Dullinger/Windisch-Graetz in Windisch-Graetz, GIBG2 § 20 Rz 56). Für die Prüfung anhand dieser Bestimmungen wird im Folgenden das Vorliegen einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters unterstellt. [20] 5.2.2. Die Frage nach dem Vorliegen einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters bedarf im gegenständlichen Fall aber keiner abschließenden Klärung vergleiche die vom EuGH in der Rechtssache C-427/06, Bartsch, wegen Unanwendbarkeit des Europarechts nicht beantwortete Frage 3), weil die Ausnahmebestimmung des Paragraph 20, Absatz 5, GIBG und die Rechtfertigungsmöglichkeit nach Paragraph 20, Absatz 3, GIBG auch in Fällen unmittelbarer Benachteiligungen wegen des Alters anwendbar sind (Dullinger/Windisch-Graetz in Windisch-Graetz, GIBG2 Paragraph 20, Rz 56). Für die Prüfung anhand dieser Bestimmungen wird im Folgenden das Vorliegen einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters unterstellt.

[21] 5.3.1. Durch § 20 Abs 5 GIBG wurde die Ausnahmebestimmung des Art 6 Abs 2 GleichbehandlungsrahmenRL in nationales Recht umgesetzt. Bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit ist demnach die Festsetzung von Altersgrenzen und die Verwendung von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen zulässig, sofern dies nicht zu Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts führt. Diese Ausnahme vom Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ist eng auszulegen (EuGH 16. 6. 2016, C-159/15, Lesar, Rn 25; 26. 9. 2013, C-476/11, HK Danmark, Rn 52), sodass nicht sämtliche Umstände, die ein betriebliches System der sozialen Sicherheit zur Absicherung solcher Risiken kennzeichnen, in den Geltungsbereich dieser Vorschrift fallen, sondern nur diejenigen, die dort ausdrücklich erwähnt sind (EuGH 24. 11. 2016, C-443/15, Parris, Rn 71; 26. 9. 2013, C-476/11, HK Danmark, Rn 52). Die Argumentation, dass die Ausnahme erst recht für weniger schwere Formen der Diskriminierung wegen des Alters gelten müsse, wurde vom EuGH verworfen (EuGH 26. 9. 2013, C-476/11, HK Danmark, Rn 52). [21] 5.3.1. Durch Paragraph 20, Absatz 5, GIBG wurde die Ausnahmebestimmung des Artikel 6, Absatz 2, GleichbehandlungsrahmenRL in nationales Recht umgesetzt. Bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit ist demnach die Festsetzung von Altersgrenzen und die Verwendung von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen zulässig, sofern dies nicht zu Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts führt. Diese Ausnahme vom Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ist eng auszulegen (EuGH 16. 6. 2016, C-159/15, Lesar, Rn 25; 26. 9. 2013, C-476/11, HK Danmark, Rn 52), sodass nicht sämtliche Umstände, die ein betriebliches System der sozialen Sicherheit zur Absicherung solcher Risiken kennzeichnen, in den Geltungsbereich dieser Vorschrift fallen, sondern nur diejenigen, die

dort ausdrücklich erwähnt sind (EuGH 24. 11. 2016, C-443/15, Parris, Rn 71; 26. 9. 2013, C-476/11, HK Danmark, Rn 52). Die Argumentation, dass die Ausnahme erst recht für weniger schwere Formen der Diskriminierung wegen des Alters gelten müsse, wurde vom EuGH verworfen (EuGH 26. 9. 2013, C-476/11, HK Danmark, Rn 52).

[22] 5.3.2. Da die Regelung des § 16 Abs 3 PR 61 weder eine Altersgrenze festlegt noch die Anwendung versicherungsmathematischer Berechnungen anordnet, fällt sie daher nicht unter die Ausnahme des § 20 Abs 5 GIBG. [22] 5.3.2. Da die Regelung des Paragraph 16, Absatz 3, PR 61 weder eine Altersgrenze festlegt noch die Anwendung versicherungsmathematischer Berechnungen anordnet, fällt sie daher nicht unter die Ausnahme des Paragraph 20, Absatz 5, GIBG.

[23] 5.4.1. Demgemäß ist zu prüfen, ob diese Maßnahme gemäß § 20 Abs 3 GIBG (mit dem Art 6 Abs 1 GleichbehandlungsrahmenRL nahezu wörtlich umgesetzt wurde) gerechtfertigt ist (EuGH 26. 9. 2013, C-476/11, HK Danmark, Rn 55). Nach dieser Bestimmung liegt keine Diskriminierung aufgrund des Alters 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. [23] 5.4.1. Demgemäß ist zu prüfen, ob diese Maßnahme gemäß Paragraph 20, Absatz 3, GIBG (mit dem Artikel 6, Absatz eins, GleichbehandlungsrahmenRL nahezu wörtlich umgesetzt wurde) gerechtfertigt ist (EuGH 26. 9. 2013, C-476/11, HK Danmark, Rn 55). Nach dieser Bestimmung liegt keine Diskriminierung aufgrund des Alters 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.

[24] 5.4.2. Zunächst ist festzuhalten, dass die Altersdifferenz ein objektives Merkmal darstellt, das auch angemessen ist, um typisierend und ex ante betrachtet die erwartete Bezugsdauer einer Hinterbliebenenpension zu erfassen.

[25] 5.4.3.1. Sodann ist zu prüfen, ob das mit der Regelung verfolgte Ziel als legitim iSd § 20 Abs 3 Z 2 GIBG anzusehen ist. Auch wenn die dortige Aufzählung nicht erschöpfend ist, werden davon nämlich nur sozialpolitische Ziele erfasst, die mit der Beschäftigungspolitik, dem Arbeitsmarkt und der beruflichen Bildung in Zusammenhang stehen (EuGH 13. 9. 2011, C-447/09, Prigge, Rn 81, mwN). [25] 5.4.3.1. Sodann ist zu prüfen, ob das mit der Regelung verfolgte Ziel als legitim iSd Paragraph 20, Absatz 3, Ziffer 2, GIBG anzusehen ist. Auch wenn die dortige Aufzählung nicht erschöpfend ist, werden davon nämlich nur sozialpolitische Ziele erfasst, die mit der Beschäftigungspolitik, dem Arbeitsmarkt und der beruflichen Bildung in Zusammenhang stehen (EuGH 13. 9. 2011, C-447/09, Prigge, Rn 81, mwN).

[26] Ziele, die im Rahmen von Anliegen der Beschäftigungspolitik und des Sozialschutzes einen Ausgleich zwischen verschiedenen beteiligten Interessen schaffen sollen, um damit der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu dienen, sind als legitim iSv § 20 Abs 3 Z 2 GIBG anzusehen. Dazu gehört auch, den unternehmerischen Belangen einer begrenz- und kalkulierbaren Belastung Rechnung zu tragen (EuGH 13. 7. 2017, C-354/16, Kleinstaub, Rn 63 ff). [26] Ziele, die im Rahmen von Anliegen der Beschäftigungspolitik und des Sozialschutzes einen Ausgleich zwischen verschiedenen beteiligten Interessen schaffen sollen, um damit der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu dienen, sind als legitim iSv Paragraph 20, Absatz 3, Ziffer 2, GIBG anzusehen. Dazu gehört auch, den unternehmerischen Belangen einer begrenz- und kalkulierbaren Belastung Rechnung zu tragen (EuGH 13. 7. 2017, C-354/16, Kleinstaub, Rn 63 ff).

[27] 5.4.3.2. Soweit in der Revision argumentiert wird, dass die letztgenannte Judikatur nur Fälle betreffe, in denen die betriebliche Altersvorsorge vom Arbeitgeber freiwillig gewährt werde, ist festzuhalten, dass eine gesetzliche Verpflichtung der Sozialpartner, im Kollektivvertrag eine betriebliche Altersvorsorge vorzusehen, nicht besteht. Ebenso wenig wurde behauptet, dass die konkrete Pensionszusage der Beklagten an S* K* vom 3. 3. 1995 nicht freiwillig, sondern aufgrund einer bestehenden Verpflichtung erfolgt wäre. Die in der Entscheidung des EuGH vom 13. 7. 2017, C-354/16, Kleinstaub, vorgenommene Auslegung ist daher auch für den gegenständlichen Fall von Relevanz.

[28] 5.4.3.3. Im Übrigen verfügen die Mitgliedstaaten und gegebenenfalls die Sozialpartner auf nationaler Ebene beim gegenwärtigen Stand des Unionsrechts bei der Entscheidung, welches konkrete Ziel von mehreren im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik sie verfolgen wollen, über einen weiten Gestaltungsspielraum (EuGH 26. 9. 2013, C-476/11, HK Danmark, Rn 60). Durch die nahezu wortgleiche Übernahme des Art 6 Abs 2 GleichbehandlungsrahmenRL in § 20 Abs 3 GIBG hat der österreichische Gesetzgeber diesen den Sozialpartnern zukommenden Spielraum nicht

eingeschränkt. Dies ist auch unionsrechtlich nicht zu beanstanden (9 ObA 106/15a). [28] 5.4.3.3. Im Übrigen verfügen die Mitgliedstaaten und gegebenenfalls die Sozialpartner auf nationaler Ebene beim gegenwärtigen Stand des Unionsrechts bei der Entscheidung, welches konkrete Ziel von mehreren im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik sie verfolgen wollen, über einen weiten Gestaltungsspielraum (EuGH 26. 9. 2013, C-476/11, HK Danmark, Rn 60). Durch die nahezu wortgleiche Übernahme des Artikel 6, Absatz 2, GleichbehandlungsrahmenRL in Paragraph 20, Absatz 3, GIBG hat der österreichische Gesetzgeber diesen den Sozialpartnern zukommenden Spielraum nicht eingeschränkt. Dies ist auch unionsrechtlich nicht zu beanstanden (9 ObA 106/15a).

[29] Dabei ist es nicht erforderlich, dass eine nationale Regelung das angestrebte Ziel genau angibt. Fehlt es an einer solchen Angabe, so ist allerdings wichtig, dass andere – aus dem allgemeinen Kontext der betreffenden Maßnahme abgeleitete – Anhaltspunkte die Feststellung des hinter dieser Maßnahme stehenden Ziels ermöglichen, damit dessen Rechtmäßigkeit sowie die Angemessenheit und Erforderlichkeit der zu seiner Erreichung eingesetzten Mittel gerichtlich überprüft werden können (EuGH 5. 3. 2009, C-388/07, Age Concern England, Rn 44–45 mwN).

[30] 5.4.3.4. Der normative Teil eines Kollektivvertrags ist gemäß den §§ 6 und 7 ABGB nach seinem objektiven Inhalt auszulegen; maßgeblich ist, welchen Willen des Normgebers der Leser dem Text entnehmen kann (RS0010088 [T7]). Dies gilt auch für die Ermittlung der Ziele des § 16 Abs 3 PR 61. [30] 5.4.3.4. Der normative Teil eines Kollektivvertrags ist gemäß den Paragraphen 6 und 7 ABGB nach seinem objektiven Inhalt auszulegen; maßgeblich ist, welchen Willen des Normgebers der Leser dem Text entnehmen kann (RS0010088 [T7]). Dies gilt auch für die Ermittlung der Ziele des Paragraph 16, Absatz 3, PR 61.

[31] 5.4.3.5. Entgegen den Ausführungen in der Revision kann als primäres Ziel der Regelung des § 16 Abs 3 PR 61, ab einem Altersunterschied von mehr als 15 Jahren nur eine verringerte Hinterbliebenenpension zu gewähren, nicht die Hintanhaltung von Pensionsspekulationen angesehen werden. Eine derartige Missbrauchskontrolle ist nämlich bereits durch § 10 Abs 3 PR 61 abgedeckt, mit dem auf § 258 Abs 1 bis 3 ASVG verwiesen wird. Aufgrund dieser (in den hier relevanten Aspekten seit 1995 unveränderten) Regelung erhält ein Ehegatte nur für 30 Monate befristet eine Hinterbliebenenpension, wenn er im Zeitpunkt des Todes seines Ehepartners das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet hat (§ 258 Abs 2 Z 1 ASVG), wenn seinem Ehepartner im Zeitpunkt der Eheschließung bereits ein Pensionsanspruch zuerkannt war (Z 2 leg cit), oder dieser bereits das Regelpensionsalter erreicht hatte (Z 3 leg cit); eine unbefristete Hinterbliebenenpension steht jedoch insbesondere dann zu, wenn die Ehe eine – nach den einzelnen Fällen und gegebenenfalls dem Altersabstand gestaffelte – Mindestanzahl von Jahren gedauert hat, der Ehe ein Kind entstammt (§ 258 Abs 3 Z 1 ASVG) oder der Hinterbliebene bei Ablauf der Befristung invalid iSd § 255 Abs 3 ASVG ist. [31] 5.4.3.5. Entgegen den Ausführungen in der Revision kann als primäres Ziel der Regelung des Paragraph 16, Absatz 3, PR 61, ab einem Altersunterschied von mehr als 15 Jahren nur eine verringerte Hinterbliebenenpension zu gewähren, nicht die Hintanhaltung von Pensionsspekulationen angesehen werden. Eine derartige Missbrauchskontrolle ist nämlich bereits durch Paragraph 10, Absatz 3, PR 61 abgedeckt, mit dem auf Paragraph 258, Absatz eins bis 3 ASVG verwiesen wird. Aufgrund dieser (in den hier relevanten Aspekten seit 1995 unveränderten) Regelung erhält ein Ehegatte nur für 30 Monate befristet eine Hinterbliebenenpension, wenn er im Zeitpunkt des Todes seines Ehepartners das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet hat (Paragraph 258, Absatz 2, Ziffer eins, ASVG), wenn seinem Ehepartner im Zeitpunkt der Eheschließung bereits ein Pensionsanspruch zuerkannt war (Ziffer 2, leg cit), oder dieser bereits das Regelpensionsalter erreicht hatte (Ziffer 3, leg cit); eine unbefristete Hinterbliebenenpension steht jedoch insbesondere dann zu, wenn die Ehe eine – nach den einzelnen Fällen und gegebenenfalls dem Altersabstand gestaffelte – Mindestanzahl von Jahren gedauert hat, der Ehe ein Kind entstammt (Paragraph 258, Absatz 3, Ziffer eins, ASVG) oder der Hinterbliebene bei Ablauf der Befristung invalid iSd Paragraph 255, Absatz 3, ASVG ist.

[32] Diese Regelung dient der Verhinderung von Pensionsspekulationen durch Versorgungsehen (10 ObS 123/08y; 10 ObS 163/21z, jeweils mwN) und ist in Ansehung der geforderten Mindestdauer einer Ehe verfassungsrechtlich unbedenklich (RS0124419). Im Fall der Klägerin, die S* K* erst nach dessen Pensionierung geheiratet hat, führt sie angesichts des 25 Jahre übersteigenden Altersunterschieds dazu, dass erst nach einer – hier gegebenen – Ehedauer von mehr als 10 Jahren eine unbefristete Hinterbliebenenpension zusteht.

[33] An diese Regelung des ASVG knüpft § 10 Abs 3 PR 61 an, sodass die betriebliche Hinterbliebenenpension in den gleichen Fällen wie die gesetzliche nur befristet zusteht. Da die Hintanhaltung von Pensionsspekulationen in Form von Versorgungsehen damit bereits gewährleistet ist und die Reduktion der Pension nach § 16 Abs 3 PR 61 für diesen

Zweck auch kaum geeignet erscheint, ist die primäre Zielsetzung dieser Regelung in einem anderen Aspekt zu suchen. [33] An diese Regelung des ASVG knüpft Paragraph 10, Absatz 3, PR 61 an, sodass die betriebliche Hinterbliebenenpension in den gleichen Fällen wie die gesetzliche nur befristet zusteht. Da die Hintanhaltung von Pensionsspekulationen in Form von Versorgungsehen damit bereits gewährleistet ist und die Reduktion der Pension nach Paragraph 16, Absatz 3, PR 61 für diesen Zweck auch kaum geeignet erscheint, ist die primäre Zielsetzung dieser Regelung in einem anderen Aspekt zu suchen.

[34] 5.4.3.6. § 16 Abs 3 PR 61 ändert nichts daran, ob eine Hinterbliebenenpension befristet oder auf Lebenszeit gebührt. Die Kalkulierbarkeit der Hinterbliebenenpension wird deshalb durch die betragsmäßige Reduktion der Leistung nicht erleichtert. [34] 5.4.3.6. Paragraph 16, Absatz 3, PR 61 ändert nichts daran, ob eine Hinterbliebenenpension befristet oder auf Lebenszeit gebührt. Die Kalkulierbarkeit der Hinterbliebenenpension wird deshalb durch die betragsmäßige Reduktion der Leistung nicht erleichtert.

[35] 5.4.3.7. Nach den festgestellten Zahlen für das Jahr 2021 bestand lediglich in etwas mehr als 3 % aller in diesem Jahr geschlossenen Ehen ein Altersunterschied von zumindest 15 Jahren. Da § 16 Abs 3 PR 61 zudem keinen gänzlichen Entfall der Hinterbliebenenpension normiert, ist die wirtschaftliche Bedeutung der Regelung für die Arbeitgeberseite als gering anzusehen. Die Begrenzung der Leistung an sich kann demnach ebenfalls nicht den Hauptzweck der Vorschrift bilden. [35] 5.4.3.7. Nach den festgestellten Zahlen für das Jahr 2021 bestand lediglich in etwas mehr als 3 % aller in diesem Jahr geschlossenen Ehen ein Altersunterschied von zumindest 15 Jahren. Da Paragraph 16, Absatz 3, PR 61 zudem keinen gänzlichen Entfall der Hinterbliebenenpension normiert, ist die wirtschaftliche Bedeutung der Regelung für die Arbeitgeberseite als gering anzusehen. Die Begrenzung der Leistung an sich kann demnach ebenfalls nicht den Hauptzweck der Vorschrift bilden.

[36] 5.4.3.8. Vielmehr ergibt sich als primäre Zielsetzung des § 16 Abs 3 PR 61, übermäßige Hinterbliebenenpensionen zu vermeiden, um dadurch die Äquivalenz zwischen der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und der Pensionsleistung des Arbeitgebers zumindest in einem bestimmten Umfang zu wahren: In einer typisierenden (vom Gesundheitszustand abstrahierenden) ex-ante-Betrachtung kann vereinfachend (also ohne Berücksichtigung der jeweiligen Restlebenserwartung im Anfallszeitpunkt sowie sonstiger versicherungsmathematischer Grundsätze) und unter Außerachtlassung geschlechtsspezifischer Unterschiede in der Lebenserwartung davon ausgegangen werden, dass eine Person im Durchschnitt so lange eine Hinterbliebenenpension erhält wie die Altersdifferenz zum verstorbenen Ehegatten war. [36] 5.4.3.8. Vielmehr ergibt sich als primäre Zielsetzung des Paragraph 16, Absatz 3, PR 61, übermäßige Hinterbliebenenpensionen zu vermeiden, um dadurch die Äquivalenz zwischen der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und der Pensionsleistung des Arbeitgebers zumindest in einem bestimmten Umfang zu wahren: In einer typisierenden (vom Gesundheitszustand abstrahierenden) ex-ante-Betrachtung kann vereinfachend (also ohne Berücksichtigung der jeweiligen Restlebenserwartung im Anfallszeitpunkt sowie sonstiger versicherungsmathematischer Grundsätze) und unter Außerachtlassung geschlechtsspezifischer Unterschiede in der Lebenserwartung davon ausgegangen werden, dass eine Person im Durchschnitt so lange eine Hinterbliebenenpension erhält wie die Altersdifferenz zum verstorbenen Ehegatten war.

[37] § 16 Abs 3 PR 61 bewirkt nun, dass die auf die Lebenszeit des Hinterbliebenen zu zahlende Pension nicht unbegrenzt über jenes Ausmaß ansteigt, das bei 15-jährigem Altersabstand und damit 15-jähriger Pensionsleistung zu erwarten ist; die zu erwartende Gesamtleistung steigt zwar noch bis zu einer Altersdifferenz von 25 Jahren um 25 % an, sinkt dann aber wieder ab und liegt erst ab einer Altersdifferenz von 37 Jahren unter jenem Gesamtbetrag, der sich bei einer solchen von 15 Jahren errechnet; bei einem Altersunterschied von 40 Jahren beträgt die gesamte erwartete Hinterbliebenenpension 20 % weniger als bei einer Altersdifferenz von 15 Jahren. [37] Paragraph 16, Absatz 3, PR 61 bewirkt nun, dass die auf die Lebenszeit des Hinterbliebenen zu zahlende Pension nicht unbegrenzt über jenes Ausmaß ansteigt, das bei 15-jährigem Altersabstand und damit 15-jähriger Pensionsleistung zu erwarten ist; die zu erwartende Gesamtleistung steigt zwar noch bis zu einer Altersdifferenz von 25 Jahren um 25 % an, sinkt dann aber wieder ab und liegt erst ab einer Altersdifferenz von 37 Jahren unter jenem Gesamtbetrag, der sich bei einer solchen von 15 Jahren errechnet; bei einem Altersunterschied von 40 Jahren beträgt die gesamte erwartete Hinterbliebenenpension 20 % weniger als bei einer Altersdifferenz von 15 Jahren.

[38] Die Herstellung einer (annähernden) Äquivalenz zwischen der mit der Pension honorierten Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und der maximalen Gesamthöhe der Hinterbliebenenpension ist demnach als Hauptzweck der Regelung des § 16 Abs 3 PR 61 zu identifizieren. Dass es sich dabei um ein legitimes sozialpolitisches Ziel iSd § 20 Abs 3

GIBG handelt, kann angesichts der zitierten Judikatur des EuGH (insbesondere der Entscheidung vom 13. 7. 2017, C-354/16, Kleinsteuber) nicht zweifelhaft sein. [38] Die Herstellung einer (annähernden) Äquivalenz zwischen der mit der Pension honorierten Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und der maximalen Gesamthöhe der Hinterbliebenenpension ist demnach als Hauptzweck der Regelung des Paragraph 16, Absatz 3, PR 61 zu identifizieren. Dass es sich dabei um ein legitimes sozialpolitisches Ziel iSd Paragraph 20, Absatz 3, GIBG handelt, kann angesichts der zitierten Judikatur des EuGH (insbesondere der Entscheidung vom 13. 7. 2017, C-354/16, Kleinsteuber) nicht zweifelhaft sein.

[39] 5.4.4.1. Demnach ist zu prüfen, ob die Mittel, die zur Verwirklichung dieses Ziels eingesetzt werden, „angemessen und erforderlich“ iSd § 20 Abs 3 Z 3 GIBG sind. Auch bei der Festlegung der Maßnahmen zur Erreichung des legitimen Ziels verfügen die Mitgliedstaaten und auf nationaler Ebene die Sozialpartner über einen weiten Gestaltungsspielraum. Dieser Ermessensspielraum darf jedoch nicht dazu führen, dass der Grundsatz des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters ausgehöhlt wird (EuGH 26. 5. 2015, C-515/13, Ingeniørforeningen i Danmark, Rn 26; 26. 9. 2013, C-476/11, HK Danmark, Rn 60). Eine Maßnahme ist außerdem nur dann geeignet, die Verwirklichung des geltend gemachten Ziels zu gewährleisten, wenn sie tatsächlich dem Anliegen gerecht wird, es in kohärenter und systematischer Weise zu erreichen (EuGH 26. 9. 2013, C-476/11, HK Danmark, Rn 67). [39] 5.4.4.1. Demnach ist zu prüfen, ob die Mittel, die zur Verwirklichung dieses Ziels eingesetzt werden, „angemessen und erforderlich“ iSd Paragraph 20, Absatz 3, Ziffer 3, GIBG sind. Auch bei der Festlegung der Maßnahmen zur Erreichung des legitimen Ziels verfügen die Mitgliedstaaten und auf nationaler Ebene die Sozialpartner über einen weiten Gestaltungsspielraum. Dieser Ermessensspielraum darf jedoch nicht dazu führen, dass der Grundsatz des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters ausgehöhlt wird (EuGH 26. 5. 2015, C-515/13, Ingeniørforeningen i Danmark, Rn 26; 26. 9. 2013, C-476/11, HK Danmark, Rn 60). Eine Maßnahme ist außerdem nur dann geeignet, die Verwirklichung des geltend gemachten Ziels zu gewährleisten, wenn sie tatsächlich dem Anliegen gerecht wird, es in kohärenter und systematischer Weise zu erreichen (EuGH 26. 9. 2013, C-476/11, HK Danmark, Rn 67).

[40] 5.4.4.2. Letzteres ist bei § 16 Abs 3 PR 61 zu bejahen. Wie bereits erwähnt, führt die Maßnahme dazu, dass die Gesamtleistung an Hinterbliebenenpension im Wesentlichen mit jenem Betrag gedeckelt ist, der bei einem 15-jährigen Altersabstand der Ehegatten zu erwarten ist. Die Schwankungen im Ausmaß von bis zu 25 % um diesen Wert machen die Regelung nicht inkohärent, sondern sind einer vereinfachenden Berechnungsweise geschuldet. Im Übrigen kann sich die Klägerin nicht für beschwert erachten, dass ihre erwartete Gesamtleistung (bei hier gegebenem Altersunterschied von 32 Jahren) jene bei einem 15-jährigen Altersabstand übersteigt. Angesichts der vom Erstgericht festgestellten absoluten Zahlen von Ehen mit einer Altersdifferenz von zumindest 15 Jahren ist zudem davon auszugehen, dass ein Altersabstand von mehr als 40 oder gar 50 Jahren bei der vom gegenständlichen Kollektivvertrag erfassten Personengruppe eine derartige Seltenheit darstellt, dass dieser Fall vernachlässigt werden kann. [40] 5.4.4.2. Letzteres ist bei Paragraph 16, Absatz 3, PR 61 zu bejahen. Wie bereits erwähnt, führt die Maßnahme dazu, dass die Gesamtleistung an Hinterbliebenenpension im Wesentlichen mit jenem Betrag gedeckelt ist, der bei einem 15-jährigen Altersabstand der Ehegatten zu erwarten ist. Die Schwankungen im Ausmaß von bis zu 25 % um diesen Wert machen die Regelung nicht inkohärent, sondern sind einer vereinfachenden Berechnungsweise geschuldet. Im Übrigen kann sich die Klägerin nicht für beschwert erachten, dass ihre erwartete Gesamtleistung (bei hier gegebenem Altersunterschied von 32 Jahren) jene bei einem 15-jährigen Altersabstand übersteigt. Angesichts der vom Erstgericht festgestellten absoluten Zahlen von Ehen mit einer Altersdifferenz von zumindest 15 Jahren ist zudem davon auszugehen, dass ein Altersabstand von mehr als 40 oder gar 50 Jahren bei der vom gegenständlichen Kollektivvertrag erfassten Personengruppe eine derartige Seltenheit darstellt, dass dieser Fall vernachlässigt werden kann.

[41] 5.4.5.1. Eine Regelung, die eine Benachteiligung wegen des Alters bewirkt, ist angemessen iSd § 20 Abs 3 Z 3 GIBG, wenn sie erlaubt, das mit ihr verfolgte Ziel zu erreichen, ohne zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen Derjenigen zu führen, die aufgrund der Klausel benachteiligt werden (EuGH 26. 5. 2015, C-515/13, Ingeniørforeningen i Danmark, Rn 25). [41] 5.4.5.1. Eine Regelung, die eine Benachteiligung wegen des Alters bewirkt, ist angemessen iSd Paragraph 20, Absatz 3, Ziffer 3, GIBG, wenn sie erlaubt, das mit ihr verfolgte Ziel zu erreichen, ohne zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen Derjenigen zu führen, die aufgrund der Klausel benachteiligt werden (EuGH 26. 5. 2015, C-515/13, Ingeniørforeningen i Danmark, Rn 25).

[42] 5.4.5.2. Die in § 16 Abs 3 PR 61 vorgesehene Reduktion der Hinterbliebenenpension um 2 % für jedes Jahr, um das der Altersabstand 15 Jahre übersteigt und 3 % für jedes Jahr, um das er 20 Jahre übersteigt, ist vergleichsweise moderat: So hat das deutsche Bundesarbeitsgericht Regelungen nicht beanstandet, die ab einem Altersabstand von 15

oder gar 10 Jahren eine Reduktion von 5 % (BAG 3 AZR 520/17 NZA 2019, 176; 3 AZR 400/17 NZA 2019, 537) oder ab einem solchen von 15 Jahren den gänzlichen Entfall (BAG 3 AZR 43/17 NZA 2018, 712) der Hinterbliebenenpension vorsahen. [42] 5.4.5.2. Die in Paragraph 16, Absatz 3, PR 61 vorgesehene Reduktion der Hinterbliebenenpension um 2 % für jedes Jahr, um das der Altersabstand 15 Jahre übersteigt und 3 % für jedes Jahr, um das er 20 Jahre übersteigt, ist vergleichsweise moderat: So hat das deutsche Bundesarbeitsgericht Regelungen nicht beanstandet, die ab einem Altersabstand von 15 oder gar 10 Jahren eine Reduktion von 5 % (BAG 3 AZR 520/17 NZA 2019, 176; 3 AZR 400/17 NZA 2019, 537) oder ab einem solchen von 15 Jahren den gänzlichen Entfall (BAG 3 AZR 43/17 NZA 2018, 712) der Hinterbliebenenpension vorsahen.

[43] 5.4.5.3. Wie dargestellt ist die Regelung des § 16 Abs 3 PR 61 geeignet, das Ziel der Herstellung einer (annähernden) Äquivalenz zwischen der mit der Pension honorierten Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und der maximalen Gesamthöhe der ex ante zu erwartenden Hinterbliebenenpension zu erreichen. Da diese auf Lebenszeit erwartete Gesamthöhe bis zu einem Altersunterschied von 36 Jahren sogar noch höher ist als bei einem solchen von 15 Jahren, ist auch eine übermäßige Belastung des Arbeitnehmers und des Hinterbliebenen zu verneinen. [43] 5.4.5.3. Wie dargestellt ist die Regelung des Paragraph 16, Absatz 3, PR 61 geeignet, das Ziel der Herstellung einer (annähernden) Äquivalenz zwischen der mit der Pension honorierten Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und der maximalen Gesamthöhe der ex ante zu erwartenden Hinterbliebenenpension zu erreichen. Da diese auf Lebenszeit erwartete Gesamthöhe bis zu einem Altersunterschied von 36 Jahren sogar noch höher ist als bei einem solchen von 15 Jahren, ist auch eine übermäßige Belastung des Arbeitnehmers und des Hinterbliebenen zu verneinen.

[44] 5.4.6.1. Erforderlich iSd § 20 Abs 3 Z 3 GIBG ist eine Maßnahme dann, wenn sie nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung des angestrebten Ziels notwendig ist (EuGH 26. 9. 2013, C-546/11, Dansk Jurist- og Økonomforbund, Rn 59). Es ist also zu prüfen, ob dieses durch eine weniger belastende Regelung ebenso wirksam erreicht werden könnte (EuGH 13. 7. 2016, C-354/16, Kleinsteuber, Rn 67). [44] 5.4.6.1. Erforderlich iSd Paragraph 20, Absatz 3, Ziffer 3, GIBG ist eine Maßnahme dann, wenn sie nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung des angestrebten Ziels notwendig ist (EuGH 26. 9. 2013, C-546/11, Dansk Jurist- og Økonomforbund, Rn 59). Es ist also zu prüfen, ob dieses durch eine weniger belastende Regelung ebenso wirksam erreicht werden könnte (EuGH 13. 7. 2016, C-354/16, Kleinsteuber, Rn 67).

[45] 5.4.6.2. Durch die in der Revision genannten Alternativen des Abstellens auf die Ehedauer und das Vorhandensein ehelicher Kinder lässt sich das Ziel des § 16 Abs 3 PR 61, die Herstellung einer (annähernden) Äquivalenz zwischen der mit der Pension honorierten Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und der maximalen Gesamthöhe der ex ante zu erwartenden Hinterbliebenenpension, nicht erreichen. Abgesehen davon, dass die Ehedauer und das Vorhandensein ehelicher Kinder bereits durch den Verweis auf § 258 ASVG abgedeckt sind, lassen beide Kriterien einen Bezug zur erwarteten Bezugsdauer einer Hinterbliebenenpension vermissen. [45] 5.4.6.2. Durch die in der Revision genannten Alternativen des Abstellens auf die Ehedauer und das Vorhandensein ehelicher Kinder lässt sich das Ziel des Paragraph 16, Absatz 3, PR 61, die Herstellung einer (annähernden) Äquivalenz zwischen der mit der Pension honorierten Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und der maximalen Gesamthöhe der ex ante zu erwartenden Hinterbliebenenpension, nicht erreichen. Abgesehen davon, dass die Ehedauer und das Vorhandensein ehelicher Kinder bereits durch den Verweis auf Paragraph 258, ASVG abgedeckt sind, lassen beide Kriterien einen Bezug zur erwarteten Bezugsdauer einer Hinterbliebenenpension vermissen.

[46] 5.4.6.3. Auch sonst ist kein gelinderes Mittel ersichtlich, mit dem das genannte Ziel in ebenso wirksamer Weise erreicht werden könnte wie durch die Reduktion der Pensionsleistung.

[47] 5.4.7. Im Ergebnis zeigt sich daher, dass die Sozialpartner den ihnen zukommenden weiten Gestaltungsspielraum nicht überschritten haben und die Regelung des § 16 Abs 3 PR 61 nach § 20 Abs 3 GIBG gerechtfertigt ist. Eine Diskriminierung wegen des Alters durch diese kollektivvertragliche Norm liegt daher nicht vor. [47] 5.4.7. Im Ergebnis zeigt sich daher, dass die Sozialpartner den ihnen zukommenden weiten Gestaltungsspielraum nicht überschritten haben und die Regelung des Paragraph 16, Absatz 3, PR 61 nach Paragraph 20, Absatz 3, GIBG gerechtfertigt ist. Eine Diskriminierung wegen des Alters durch diese kollektivvertragliche Norm liegt daher nicht vor.

[48] 6.1. Zur behaupteten Diskriminierung wegen des Geschlechts ist zunächst festzuhalten, dass – entgegen den Ausführungen in der Revision – § 16 Abs 3 PR 61 in ihrer seit 1997 geltenden und auf den gegenständlichen Fall anwendbaren Fassung geschlechtsneutral zur Anwendung gelangt (§ 10 Abs 5 und § 16 Abs 6 PR 61). [48] 6.1. Zur

behaupteten Diskriminierung wegen des Geschlechts ist zunächst festzuhalten, dass – entgegen den Ausführungen in der Revision – Paragraph 16, Absatz 3, PR 61 in ihrer seit 1997 geltenden und auf den gegenständlichen Fall anwendbaren Fassung geschlechtsneutral zur Anwendung gelangt (Paragraph 10, Absatz 5 und Paragraph 16, Absatz 6, PR 61).

[49] 6.2. Angesichts der getroffenen Feststellungen zu Altersdifferenzen bei Eheschließungen in den Jahren 1995 und 2021 ist jedoch davon auszugehen, dass sie wesentlich häufiger Frauen als Hinterbliebene betrifft als Männer.

[50] 6.3. Ob darin eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts zu erblicken ist, kann dahingestellt bleiben, weil eine solche ebenfalls gerechtfertigt wäre. Da das durch § 16 Abs 3 PR 61 verfolgte Ziel auch iSd § 5 Abs 2 GIBG als legitim anzusehen ist und die Voraussetzungen der Angemessenheit und der Erforderlichkeit jenen nach § 20 Abs 3 GIBG entsprechen, wird dazu auf die obigen Ausführungen zur vermeintlichen Altersdiskriminierung verwiesen.

[50] 6.3. Ob darin eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts zu erblicken ist, kann dahingestellt bleiben, weil eine solche ebenfalls gerechtfertigt wäre. Da das durch Paragraph 16, Absatz 3, PR 61 verfolgte Ziel auch iSd Paragraph 5, Absatz 2, GIBG als legitim anzusehen ist und die Voraussetzungen der Angemessenheit und der Erforderlichkeit jenen nach Paragraph 20, Absatz 3, GIBG entsprechen, wird dazu auf die obigen Ausführungen zur vermeintlichen Altersdiskriminierung verwiesen.

[51] 7. Ergänzt werden die Feststellungen zu den statistischen Unterschieden zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf die Pensionshöhe bedarf es ebenso wenig wie dazu, welcher Anteil der Pensionistinnen nur eine Hinterbliebenenpension bezieht. An der Angemessenheit und Erforderlichkeit der Maßnahme können solche Sachverhaltsannahmen nämlich nichts ändern.

[52] 8. Wenn die Revisionswerberin schließlich meint, es sei nicht nur § 16 Abs 3 PR 61 am GIBG zu messen, sondern auch deren Anwendung durch die Klägerin, führt sie keine nachvollziehbaren Argumente ins Treffen, warum es im konkreten Einzelfall diskriminierend sein soll, die nicht zu beanstandende kollektivvertragliche Regelung zu Lasten der Klägerin anzuwenden. Mit einem Ungleichgewicht in der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit zwischen den Parteien lässt sich dies ebenso wenig begründen wie mit dem Fehlen einer „erheblichen“ Belastung der Beklagten, einer bestimmten Ehedauer oder dem behaupteten Umstand der langjährigen Pflege des S* K* durch die Klägerin; gleiches gilt für dessen Treue zur Beklagten, also für die Dauer seines Arbeitsverhältnisses. Auch insofern erweist sich der Sachverhalt als nicht ergänzungsbedürftig. [52] 8. Wenn die Revisionswerberin schließlich meint, es sei nicht nur Paragraph 16, Absatz 3, PR 61 am GIBG zu messen, sondern auch deren Anwendung durch die Klägerin, führt sie keine nachvollziehbaren Argumente ins Treffen, warum es im konkreten Einzelfall diskriminierend sein soll, die nicht zu beanstandende kollektivvertragliche Regelung zu Lasten der Klägerin anzuwenden. Mit einem Ungleichgewicht in der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit zwischen den Parteien lässt sich dies ebenso wenig begründen wie mit dem Fehlen einer „erheblichen“ Belastung der Beklagten, einer bestimmten Ehedauer oder dem behaupteten Umstand der langjährigen Pflege des S* K* durch die Klägerin; gleiches gilt für dessen Treue zur Beklagten, also für die Dauer seines Arbeitsverhältnisses. Auch insofern erweist sich der Sachverhalt als nicht ergänzungsbedürftig.

[53] 9. Im Ergebnis haben die Vorinstanzen demnach das Vorliegen einer Diskriminierung der Klägerin zutreffend verneint.

[54] 10.1. Ein Schadenersatzanspruch nach dem GIBG – dessen § 38 betrifft im Übrigen den III. Teil des GIBG und ist auch aus diesem Grund nicht anwendbar – scheidet schon deshalb aus. [54] 10.1. Ein Schadenersatzanspruch nach dem GIBG – dessen Paragraph 38, betrifft im Übrigen den römisch drei. Teil des GIBG und ist auch aus diesem Grund nicht anwendbar – scheidet schon deshalb aus.

[55] 10.2. Warum trotz Verneinung einer Diskriminierung ein Verstoß gegen Art 7 B-VG oder Art 1 1. ZPEMRK iVm Art 14 EMRK vorliegen soll, sodass Sittenwidrigkeit iSd § 879 ABGB anzunehmen sei, führt die Revisionswerberin nicht aus und ist auch sonst nicht ersichtlich. [55] 10.2. Warum trotz Verneinung einer Diskriminierung ein Verstoß gegen Artikel 7, B-VG oder Artikel eins, 1. ZPEMRK in Verbindung mit Artikel 14, EMRK vorliegen soll, sodass Sittenwidrigkeit iSd Paragraph 879, ABGB anzunehmen sei, führt die Revisionswerberin nicht aus und ist auch sonst nicht ersichtlich.

[56] 10.3. Im Ergebnis ist der Revision ein Erfolg zu versagen.

[57] 11. Die Kostenentscheidung beruht auf § 2 ASGG iVm §§ 41 und 50 ZPO. [57] 11. Die Kostenentscheidung beruht auf Paragraph 2, ASGG in Verbindung mit Paragraphen 41 und 50 ZPO.

Textnummer

E142251

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2024:008OBA00020.24K.0826.000

Im RIS seit

20.09.2024

Zuletzt aktualisiert am

25.06.2026

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