

TE OGH 2017/8/24 8ObA39/17v

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.08.2017

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Prof. Dr. Spenling als Vorsitzenden, die Hofrätin Dr. Tarmann-Prentner und den Hofrat Dr. Brenn sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Timea Pap und Robert Hauser als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Parteien 1) K***** C*****, 3) H***** H*****, 4) Dipl.-Ing. G***** H*****, 5) A***** K*****, 6) E***** K*****, 7) E***** K*****, 8) F***** L*****, 9) H***** M*****, 10) H***** S*****, 11) J***** S*****, und 12) B***** S*****, alle vertreten durch die Freimüller/Obereder/Pilz Rechtsanwält_innen GmbH in Wien, gegen die beklagte Partei I*****gesellschaft mbH, *****, vertreten durch die CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen Leistung und Feststellung, über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 30. Mai 2017, GZ 7 Ra 113/16p-26, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO iVm § 2 Abs 1 ASGG). Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO in Verbindung mit Paragraph 2, Absatz eins, ASGG).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1 . Die vorliegende Rechtssache betrifft die Auslegung der einzelvertraglichen Pensionszusagen der Beklagten (Pensionspläne 1979 und 1984), die im Jahr 1990 inhaltlich unverändert mittels Betriebsvereinbarung auf eine Pensionskasse übertragen wurden. Im Jahr 1994 traten eine Ergänzung (dritte Ergänzung) der Pensionskassen-Betriebsvereinbarung sowie für Alt-Arbeitnehmer (für diese galt die dritte Ergänzung nicht) der Pensionsplan 1994 in Kraft.

2. Die Auslegung einzelner Vertrags-bestimmungen, auch wenn sie Teil einer Vertragsschablone sind, betrifft typisch den Einzelfall. Eine erhebliche Rechtsfrage liegt in diesem Zusammenhang nur dann vor, wenn das Berufungsgericht höchstgerichtliche Rechtsprechung missachtet hat oder ihm eine auffallende Fehlbeurteilung unterlaufen ist. Der Revisionswerber muss daher mit überzeugenden Argumenten darlegen, dass die vom Berufungsgericht gewonnene Auslegung nicht gesetzeskonform ist (vgl RIS-Justiz RS0042871). 2. Die Auslegung einzelner Vertrags-bestimmungen, auch wenn sie Teil einer Vertragsschablone sind, betrifft typisch den Einzelfall. Eine erhebliche Rechtsfrage liegt in diesem Zusammenhang nur dann vor, wenn das Berufungsgericht höchstgerichtliche Rechtsprechung missachtet hat

oder ihm eine auffallende Fehlbeurteilung unterlaufen ist. Der Revisionswerber muss daher mit überzeugenden Argumenten darlegen, dass die vom Berufungsgericht gewonnene Auslegung nicht gesetzeskonform ist (vergleiche RIS-Justiz RS0042871).

Ein solcher Fall liegt hier nicht vor.

3.1 Die Vorinstanzen stehen auf dem Standpunkt, dass die alten Pensionspläne (1979 und 1984) zur Berechnung der Betriebspensionsansprüche (Pensionszuschuss oder Anwartschaft) hinsichtlich aller Faktoren (Entgelt, Dienstzeit, Berechnungszeitraum) eine abschließende Regelung enthalten und eine Lücke nicht vorliege. Davon ausgehend gelangen sie zum Ergebnis, dass die alten Pensionspläne bei der Definition der Dienstzeit nicht zwischen Vollzeit und Teilzeit differenzierten, weshalb die Ansprüche ident zu berechnen seien.

3.2 Diese Beurteilung ist nicht unvertretbar. Abschnitt 6 der Pensionspläne weist eine detaillierte Regelung auf. Unterschiedliche Einkommen während des Berechnungszeitraums werden in Form des Jahresdurchschnittsbezugs berücksichtigt. Die Annahme einer Lücke liegt nicht nahe. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter wurden nicht vergessen; diese sind im Abschnitt 1 der Pensionspläne ausdrücklich erwähnt.

Beim Hinweis des Berufungsgerichts auf die Betriebstreue, die nicht vom Ausmaß der (vereinbarten) Wochenarbeitszeit abhängt, handelt es sich um ein Hilfsargument, das aber auch nicht unbegründet ist.

Die dritte Ergänzung zur Pensionskassen-Betriebsvereinbarung ist auf alte Dienstnehmer (vor 1994) nicht anwendbar. Aus der Definition des Pensionsplans 1994 (für alte Arbeitnehmer) ergibt sich nicht, dass es sich um eine „rückwirkende Klarstellung im Sinn einer authentischen Interpretation“ handeln soll. Vielmehr ist ausdrücklich von „Abweichungen“ zu den bisherigen (alten) Pensionsplänen die Rede.

Auch das Argument der Beklagten, „rückwirkende nachträgliche Verschlechterungen der Ansprüche durch eine spätere Betriebsvereinbarung seien bei authentischer Interpretation zulässig“, schlägt schon deshalb fehl, weil die Beklagte auch in dieser Hinsicht die „authentische Interpretation“ durch die Vertragsparteien bemühen muss. Dafür bestehen aber gerade keine stichhaltigen Anhaltspunkte.

3.3 Insgesamt hat es daher bei dem schon in der Entscheidung 8 ObA 15/15m erzielten Auslegungsergebnis zu bleiben. Dies bedeutet, dass die Betriebspension von Angestellten mit (mehr als fünf Jahre vor Pensionsantritt gelegenen) vorübergehenden Perioden der Teilzeitbeschäftigung gleich zu berechnen ist wie die Betriebspension von durchgehend Vollzeitbeschäftigten. Die Revision vermag nicht darzulegen, weshalb dieses Ergebnis nicht dem Willen der seinerzeitigen Vertragsparteien entsprochen haben soll. Eine einseitige, auch langjährige Praxis durch die Mitarbeiter der Personalabteilung der Beklagten kann die Willenseinigung der Vertragsparteien nicht ändern.

4.1 Richtig ist, dass zwischen Unverfallbarkeit der Pensionszusage (Anwartschaft) nach fünf bzw zehn Jahren bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis vor dem Leistungsfall einerseits und der Bewertung der Dienstzeiten andererseits zu unterscheiden ist und § 5 BPG nicht nur Überlegungen zur Betriebstreue, sondern auch zur Mobilitätsförderung und Alterssicherung zugrunde liegen. Es mag auch richtig sein, dass aus den Regelungen des BPG über Pensionsanwartschaften (vor allem §§ 5, 7 und 8) eine Einschränkung der Regelungsbefugnis der Betriebsvertrags-Parteien nicht abgeleitet werden kann. Diese Überlegungen der Beklagten sprechen aber weder für noch gegen die von ihr vertretene Aliquotierung bei Teilzeit. Vielmehr überlassen die zitierten Bestimmungen die konkrete Regelung den Vertragsparteien. Das Gleiche gilt für die weiteren Überlegungen der Beklagten, die nach ihren Ausführungen „nicht gegen die Bedeutung des synallagmatischen Zusammenhangs zwischen Umfang der Arbeitsleistungspflicht in einzelnen Zeiträumen und Höhe einer damit zusammenhängenden Leistungszusage“ sprechen. 4.1 Richtig ist, dass zwischen Unverfallbarkeit der Pensionszusage (Anwartschaft) nach fünf bzw zehn Jahren bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis vor dem Leistungsfall einerseits und der Bewertung der Dienstzeiten andererseits zu unterscheiden ist und Paragraph 5, BPG nicht nur Überlegungen zur Betriebstreue, sondern auch zur Mobilitätsförderung und Alterssicherung zugrunde liegen. Es mag auch richtig sein, dass aus den Regelungen des BPG über Pensionsanwartschaften (vor allem Paragraphen 5, 7 und 8) eine Einschränkung der Regelungsbefugnis der Betriebsvertrags-Parteien nicht abgeleitet werden kann. Diese Überlegungen der Beklagten sprechen aber weder für noch gegen die von ihr vertretene Aliquotierung bei Teilzeit. Vielmehr überlassen die zitierten Bestimmungen die konkrete Regelung den Vertragsparteien. Das Gleiche gilt für die weiteren Überlegungen der Beklagten, die nach ihren Ausführungen „nicht gegen die Bedeutung des synallagmatischen Zusammenhangs zwischen Umfang der Arbeitsleistungspflicht in einzelnen Zeiträumen und Höhe einer damit zusammenhängenden Leistungszusage“

sprechen.

Eine Übung des redlichen Verkehrs als allgemeiner Vertragsgrundsatz, wonach bei Teilzeitbeschäftigung sämtliche Entgeltleistungen nur aliquot im Verhältnis zum Arbeitsausmaß zustünden, besteht nicht. Auch aus der Auslegung spezieller gesetzlicher Bestimmungen, die nicht den Anlassfall betreffen (UrlG; Abfertigung alt), kann ein solches Ergebnis nicht gleichsam als Dogma auch für die Regelung in Einzelvereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen abgeleitet werden. Vielmehr besteht auch in dieser Hinsicht kein Grund zur Einschränkung der Regelungsautonomie der Vertragsparteien.

Die von der Beklagten herangezogene Entscheidung⁸ ObS 12/16x betrifft den Spezialfall der Berechnung der Sonderzahlungen bei unterjähriger Veränderung des Beschäftigungsausmaßes. Ausgangspunkt dieser Entscheidung ist der Umstand, dass der Gesetzgeber für bestimmte, typische Fälle des Wechsels des Beschäftigungsausmaßes spezielle Regelungen über die Berechnung der Sonderzahlungen angeordnet hat, die eine Aliquotierung in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr vorsehen. Dazu hält auch die zitierte Entscheidung fest, dass die darin angestellten Überlegungen zur analogen Berechnung der Sonderzahlungen nur dann gelten, wenn der anzuwendende Kollektivvertrag keine bestimmte Regelung für die Änderung des Beschäftigungsausmaßes enthält. Grundlage dieser Entscheidung ist daher nicht ein verallgemeinerungsfähiges Prinzip für alle Fragen, die sich bei einer Teilzeitbeschäftigung stellen können, sondern vielmehr ein Analogieschluss (vgl auch Mader, Glosse zu 8 ObS 12/16x in DRdA 2017/23, 219 [223]). Die von der Beklagten herangezogene Entscheidung⁸ ObS 12/16x betrifft den Spezialfall der Berechnung der Sonderzahlungen bei unterjähriger Veränderung des Beschäftigungsausmaßes. Ausgangspunkt dieser Entscheidung ist der Umstand, dass der Gesetzgeber für bestimmte, typische Fälle des Wechsels des Beschäftigungsausmaßes spezielle Regelungen über die Berechnung der Sonderzahlungen angeordnet hat, die eine Aliquotierung in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr vorsehen. Dazu hält auch die zitierte Entscheidung fest, dass die darin angestellten Überlegungen zur analogen Berechnung der Sonderzahlungen nur dann gelten, wenn der anzuwendende Kollektivvertrag keine bestimmte Regelung für die Änderung des Beschäftigungsausmaßes enthält. Grundlage dieser Entscheidung ist daher nicht ein verallgemeinerungsfähiges Prinzip für alle Fragen, die sich bei einer Teilzeitbeschäftigung stellen können, sondern vielmehr ein Analogieschluss vergleiche auch Mader, Glosse zu 8 ObS 12/16x in DRdA 2017/23, 219 [223]).

Verallgemeinerungsfähig aus der zitierten Entscheidung ist lediglich der Grundsatz, dass das Unterbleiben der Aliquotierung (mangels sachlicher Rechtfertigung) nicht dazu führen darf, dass der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer aufgrund einer Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes während des Berechnungszeitraums benachteiligt wird, weil im Berechnungszeitraum gelegene Vollarbeitszeiten unberücksichtigt bleiben. Es darf somit zu keiner Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten kommen, wobei die Entscheidung in dieser Hinsicht auf die unionsrechtlichen Grundlagen verweist. Ein solcher Fall liegt hier allerdings nicht vor.

4.2 Es bleibt also dabei, dass es zur Bestimmung der nationalen Regelung bzw Gepflogenheit allein auf die Auslegung der zugrunde liegenden Pensionspläne ankommt.

Auch Mader (aaO 224), auf die sich die Beklagte beruft, führt als Ergebnis nur an: „Der OGH hat klargestellt, dass diese Frage durch Interpretation der jeweiligen kollektivvertraglichen Sonderzahlungsregelungen in ihrem Gesamtzusammenhang zu lösen ist. Eine Mischberechnung ist demnach immer dann vorzunehmen, wenn der Kollektivvertrag zumindest Aliquotierungsregeln für bestimmte andere Fälle – wie unterjähriges Ausscheiden oder für den Übertritt vom Lehr- zum Arbeitsverhältnis – vorsieht“.

5. Nach dem erzielten Auslegungsergebnis findet bei der Bemessung der Betriebspension nach den zugrunde liegenden Pensionsplänen eine Aliquotierung somit nicht statt. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer werden demnach gleich wie Vollzeitbeschäftigte behandelt.

6.1 Das dargestellte Auslegungsergebnis ist in der Folge an den von der Beklagten ins Treffen geführten unionsrechtlichen Grundsätzen zu messen.

Nach ständiger Rechtsprechung des EuGH gehört das Entgelt zu den Beschäftigungsbedingungen. Das Gleiche gilt für Versorgungsbezüge, wenn sie von einem Beschäftigungsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber abhängen, ausgenommen Versorgungsbezüge aus einem gesetzlichen System der sozialen Sicherheit, die weniger von einem Beschäftigungsverhältnis abhängen, sondern vielmehr durch sozialpolitische Erwägungen bestimmt werden (EuGH C-395/08, Bruno, Rz 64; C-527/13, Cachaldora Fernandez, Rn 37).

Für Beschäftigungsbedingungen gilt der Grundsatz der Nichtdiskriminierung von Teilzeitbeschäftigten nach § 4 Nr 1 der Richtlinie 97/81/EG (idF der Richtlinie 98/23/EG) über Teilzeit. Diese Bestimmung verbietet es, Teilzeitbeschäftigte hinsichtlich ihrer Beschäftigungsbedingungen gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nur deswegen schlechter zu behandeln, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt (C-354/16, Kleinsteuber, Rn 25 und 42). Eine solche Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten liegt hier nicht vor. Die Beklagte kann sich nicht auf die Richtlinie über Teilzeit stützen. Für Beschäftigungsbedingungen gilt der Grundsatz der Nichtdiskriminierung von Teilzeitbeschäftigten nach Paragraph 4, Nr 1 der Richtlinie 97/81/EG in der Fassung der Richtlinie 98/23/EG) über Teilzeit. Diese Bestimmung verbietet es, Teilzeitbeschäftigte hinsichtlich ihrer Beschäftigungsbedingungen gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nur deswegen schlechter zu behandeln, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt (C-354/16, Kleinsteuber, Rn 25 und 42). Eine solche Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten liegt hier nicht vor. Die Beklagte kann sich nicht auf die Richtlinie über Teilzeit stützen.

Es entspricht der Rechtsprechung des EuGH, dass die Berücksichtigung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes sowohl für Versorgungsbezüge aus einem gesetzlichen System der sozialen Sicherheit als auch für Versorgungsbezüge durch den Dienstgeber zulässig ist (C-395/08, Bruno, Rn 65; C-354/16, Kleinsteuber, Rn 30). Diese rechtliche Konsequenz setzt allerdings voraus, dass im nationalen Recht eine entsprechende Regelung oder Gepflogenheit besteht, die am Unionsrecht zu messen ist. Dies ist hier aufgrund des erzielten Auslegungsergebnisses aber gerade nicht der Fall. Entgegen der Ansicht der Beklagten lässt sich aus der Richtlinie über Teilzeit, die nur Diskriminierungen (zu Lasten) von Teilzeitbeschäftigten verhindern will, eine Aliquotierungspflicht nicht ableiten. Es besteht in dieser Hinsicht etwa auch kein allgemeiner Rechtsgrundsatz nach Art 6 Abs 3 EUV, der sich aus der gemeinsamen Verfassungstradition der Mitgliedstaaten ableiten ließe. Es entspricht der Rechtsprechung des EuGH, dass die Berücksichtigung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes sowohl für Versorgungsbezüge aus einem gesetzlichen System der sozialen Sicherheit als auch für Versorgungsbezüge durch den Dienstgeber zulässig ist (C-395/08, Bruno, Rn 65; C-354/16, Kleinsteuber, Rn 30). Diese rechtliche Konsequenz setzt allerdings voraus, dass im nationalen Recht eine entsprechende Regelung oder Gepflogenheit besteht, die am Unionsrecht zu messen ist. Dies ist hier aufgrund des erzielten Auslegungsergebnisses aber gerade nicht der Fall. Entgegen der Ansicht der Beklagten lässt sich aus der Richtlinie über Teilzeit, die nur Diskriminierungen (zu Lasten) von Teilzeitbeschäftigten verhindern will, eine Aliquotierungspflicht nicht ableiten. Es besteht in dieser Hinsicht etwa auch kein allgemeiner Rechtsgrundsatz nach Artikel 6, Absatz 3, EUV, der sich aus der gemeinsamen Verfassungstradition der Mitgliedstaaten ableiten ließe.

6.2 Nichts anderes ergibt sich aus der von der Beklagten ins Treffen geführten Entscheidung zur Kinderzulage für Teilzeitbeschäftigte (EuGH C-476/12, ÖGB; siehe dazu 8 ObA 20/12t und 8 ObA 76/14f). Aus dieser Entscheidung ergibt sich, dass die Anwendung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes auf sämtliche vom Arbeitgeber bezahlten Entgeltbestandteile gerechtfertigt ist. Der Entgeltbegriff umfasst alle gegenwärtigen oder künftigen Vergütungen, die der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Beschäftigung dem Arbeitnehmer gewährt. In der Berücksichtigung einer im Verhältnis zum vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer reduzierten Arbeitszeit erblickt der EuGH ein objektives Kriterium, das eine proportionale Kürzung aller Entgeltansprüche der betroffenen Arbeitnehmer (Teilzeitbeschäftigten) erlaubt. Auch aus dieser Entscheidung folgt, dass bei Teilzeitbeschäftigung eine Aliquotierungsregelung erlaubt ist, sofern eine solche Regelung nach der einschlägigen Rechtsgrundlage tatsächlich getroffen wurde.

6.3 Der Ansicht der Beklagten, wonach teilbare Entgeltleistungen im Weg unionsrechtskonformer Auslegung zwingend zu aliquotieren seien, wenn die nationale Anspruchsgrundlage die Aliquotierung nicht ausdrücklich anordne, ist nicht zuzustimmen. Vielmehr ist zunächst – im ersten Schritt – die nationale Regelung bzw Gepflogenheit, gegebenenfalls durch Auslegung, zu bestimmen. Im zweiten Schritt ist zu prüfen, ob ein Widerspruch zum Unionsrecht besteht. Gegebenenfalls ist dieser Widerspruch nach unionsrechtlichen Grundsätzen aufzulösen. Im Anlassfall liegt ein Widerspruch zur Richtlinie über Teilzeit allerdings nicht vor.

7.1 Die Beklagte müsste die behauptete Unionsrechtswidrigkeit daher aus einer anderen unionsrechtlichen Grundlage ableiten. In dieser Hinsicht führt sie ins Treffen, dass die Gleichbehandlung der Teilzeitbeschäftigten zu einer mittelbaren Diskriminierung der Männer führe.

Die einschlägige Rechtsgrundlage besteht in der Richtlinie 2006/54/EG. Danach liegt eine mittelbare Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts vor, wenn eine nationale Maßnahme (Bestimmung oder Gepflogenheit) zwar neutral

formuliert ist, sich in ihrer Anwendung aber (hier) auf wesentlich mehr Männer als Frauen nachteilig auswirkt, diese also benachteiligt (C-527/13, Cachaldora Fernandez, Rn 28; 8 ObA 30/16v mwN; C-173/13, Leone, Rn 41).

7.2 Die Beklagte unterstellt in diesem Zusammenhang, dass es sich bei Vollzeitbeschäftigten in Österreich vornehmlich um männliche Arbeitnehmer handelt. Unter dieser Prämisse würden durch die in Rede stehende Regelung nach dem erzielten Auslegungsergebnis weibliche Arbeitnehmer zwar begünstigt werden. Eine Benachteiligung männlicher Arbeitnehmer findet aber nicht statt. Es ist nämlich zu berücksichtigen, dass die Gruppe der (vollzeitbeschäftigten) Männer sämtliche Dienstzeiten mit dem Ausmaß der Vollzeitbeschäftigung angerechnet erhält. Vollzeitbeschäftigte Männer könnten für sich also kein günstigeres Ergebnis erzielen. Der Ausgleich der „Ungleichbehandlung“ nach Maßgabe des Pro-rata-temporis-Grundsatzes könnte demnach nur darin bestehen, dass die Gruppe der Frauen ihre Vergünstigungen verliert. Damit fehlt es an einer relevanten Ungleichbehandlung im Sinn der unionsrechtlichen Antidiskriminierungsvorschriften. Eine solche setzt nämlich voraus, dass die neutral formulierte Regelung in ihren Auswirkungen für eine bestimmte Gruppe (hier Männer), die sich in einer vergleichbaren Situation wie die andere Gruppe befindet, nachteilig ist (vgl auch 8 ObA 30/16v). Die Ungleichbehandlung müsste somit zu einer Benachteiligung führen.

7.2 Die Beklagte unterstellt in diesem Zusammenhang, dass es sich bei Vollzeitbeschäftigten in Österreich vornehmlich um männliche Arbeitnehmer handelt. Unter dieser Prämisse würden durch die in Rede stehende Regelung nach dem erzielten Auslegungsergebnis weibliche Arbeitnehmer zwar begünstigt werden. Eine Benachteiligung männlicher Arbeitnehmer findet aber nicht statt. Es ist nämlich zu berücksichtigen, dass die Gruppe der (vollzeitbeschäftigten) Männer sämtliche Dienstzeiten mit dem Ausmaß der Vollzeitbeschäftigung angerechnet erhält. Vollzeitbeschäftigte Männer könnten für sich also kein günstigeres Ergebnis erzielen. Der Ausgleich der „Ungleichbehandlung“ nach Maßgabe des Pro-rata-temporis-Grundsatzes könnte demnach nur darin bestehen, dass die Gruppe der Frauen ihre Vergünstigungen verliert. Damit fehlt es an einer relevanten Ungleichbehandlung im Sinn der unionsrechtlichen Antidiskriminierungsvorschriften. Eine solche setzt nämlich voraus, dass die neutral formulierte Regelung in ihren Auswirkungen für eine bestimmte Gruppe (hier Männer), die sich in einer vergleichbaren Situation wie die andere Gruppe befindet, nachteilig ist (vergleiche auch 8 ObA 30/16v). Die Ungleichbehandlung müsste somit zu einer Benachteiligung führen.

Davon abgesehen besteht das Ziel der zugrunde liegenden Berechnungsmethode zur Betriebspension darin, die Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen. Grundlage der Regelung ist damit nicht das Kriterium des Geschlechts, sondern vielmehr jenes der Betriebszugehörigkeit, weshalb die in Rede stehende Regelung nicht konkret, sondern nur zufällig das Merkmal des Geschlechts betreffen würde.

7.3 Schließlich käme auch eine Rechtfertigung in Betracht. Der primäre Zweck der betrieblichen Rentenversorgung besteht darin, die Betriebstreue der Mitarbeiter zu honorieren. Dabei handelt es sich um ein sozialpolitisches Ziel im Allgemeininteresse (vgl C-354/16, Kleinsteuber, Rn 65). Das in Rede stehende Auslegungsergebnis ist geeignet, das genannte Ziel zu erreichen, und es erscheint auch nicht unangemessen (vgl C-354/16, Kleinsteuber, Rn 66).

7.3 Schließlich käme auch eine Rechtfertigung in Betracht. Der primäre Zweck der betrieblichen Rentenversorgung besteht darin, die Betriebstreue der Mitarbeiter zu honorieren. Dabei handelt es sich um ein sozialpolitisches Ziel im Allgemeininteresse (vergleiche C-354/16, Kleinsteuber, Rn 65). Das in Rede stehende Auslegungsergebnis ist geeignet, das genannte Ziel zu erreichen, und es erscheint auch nicht unangemessen (vergleiche C-354/16, Kleinsteuber, Rn 66).

8. Insgesamt ergibt sich somit, dass das in Rede stehende Auslegungsergebnis zur Berechnung der Betriebspension (Pensionszuschuss oder Anwartschaft) auf Basis der in Rede stehenden Pensionspläne in Bezug auf teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer weder zu einer Diskriminierung aufgrund der Beschäftigungsart noch zu einem Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen führt. Der Beklagten gelingt es insgesamt nicht, mit ihren Ausführungen eine erhebliche Rechtsfrage aufzuzeigen. Die außerordentliche Revision war daher zurückzuweisen.

Die Anregung der Beklagten zur Einholung einer Vorabentscheidung des Europäischen Gerichtshofs war nicht aufzugreifen, weil zur Auslegung und Bedeutung der unionsrechtlichen Grundlagen und zu den sich daraus ergebenden rechtlichen Konsequenzen keine Zweifel bestehen. Dem Obersten Gerichtshof war auch die Entscheidung des EuGH in der Rechtssache Kleinsteuber (C-354/16) bereits bekannt.

Textnummer

E119257

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2017:008OBA00039.17V.0824.000

Im RIS seit

20.09.2017

Zuletzt aktualisiert am

03.09.2018

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