jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1985/3/19 4Ob31/85

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 19.03.1985

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.Prof.Dr. Petrasch als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Prof.Dr. Friedl und Dr. Kuderna sowie die Beisitzer Komm.Rat.Dr. Scheiner und Johann Herzog als weitere Richter in der Rechtssache der klagenden Partei Ingeborg Z***, Pensionistin, Klagenfurt, Ferschnigstraße 103 (auch in St. Gertraud Nr.48), vertreten durch Hans Dumpelnik, Sekretär der Gewerkschaft der Privatangestellten in Klagenfurt, dieser vertreten durch Dr. Georg Grießer, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei Zellstoff- und Papierfabrik A AG in St. Gertraud, vertreten durch Dr. Heinz Walther, Rechtsanwalt in Klagenfurt, wegen S 13.950,-- brutto s.A. und Feststellung (Gesamtstreitwert S 44.950,--), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Landesgerichtes Klagenfurt als Berufungsgerichtes in arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten vom 28. November 1984, GZ 3 Cg 25/84-24, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeitsgerichtes Wolfsberg vom 23. Mai 1984, GZ Cr 24/83-15, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 2.940,15 S bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin sind 480 S an Barauslagen und 223,65 S an Umsatzsteuer enthalten) binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin begehrt die Feststellung, sie habe gegenüber der beklagten Partei Anspruch auf einen ungekürzten Zuschuß zu ihrer Pension, solange die Voraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer im Sinne des § 253 b ASVG oder für eine Alterspension gemäß dem § 253 ASVG zutreffen. Sie begehrt ferner von der beklagten Partei die Zahlung einer sich aus der gekürzten Zahlung des Pensionszuschusses (in Hinkunft 'Betriebspension' genannt) für die Zeit vom 1. Jänner 1983 bis 31. März 1984 ergebenden Differenzbetrages von insgesamt S 13.950,-- brutto sA (ds S 930,-- pro Monat). Zur Begründung führt die Klägerin im wesentlichen aus, auf Grund der für die Gewährung einer Betriebspension geltenden Richtlinien der beklagten Partei vom 18. Dezember 1974 habe sie Anspruch auf eine Betriebspension in der Höhe von S 5.016,-- brutto pro Monat; die beklagte Partei habe der Klägerin aber nur eine solche von S 4.086,-- gewährt. Das Dienstverhältnis der Parteien habe am 31. Dezember 1981 geendet; mit Bescheid vom 2. April 1982 sei der Klägerin eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer im Sinne des § 253 b ASVG zuerkannt worden.

Die beklagte Partei beantragte Klagsabweisung. Die erwähnten Richtlinien seien lediglich eine betriebsinterne Dienstanweisung für den administrativen Vollzug ohne jede normative Wirkung. Die danach gewährten Betriebspensionen seien freiwillige, jederzeit widerrufbare Leistungen der beklagten Partei.

Alle weiblichen Angestellten, die vor Vollendung ihres 6o. Lebensjahres in den Ruhestand treten, erhielten eine niedrigere Betriebspension als die mit oder nach Vollendung des 6o. Lebensjahres pensionierten Angestellten der beklagten Partei. Die Klägerin brachte dazu vor, die Richtlinien seien ein Anbot der beklagten Partei, das bei Annahme durch den Angestellten Inhalt seines Arbeitsvertrages werde. über die Voraussetzungen und die Höhe der Betriebspensionen sei mit dem Betriebsrat laufend verhandelt worden. Die beklagte Partei habe auch weiblichen Angestellten, welchen vor Vollendung ihres 6o. Lebensjahres eine vorzeitige Alterspension gewährt worden sei, eine ungekürzte Betriebspension gezahlt. Die im Falle der Klägerin erfolgte Kürzung verstoße gegen den Einzelarbeitsvertrag und gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Die beklagte Partei bestritt eine Ungleichbehandlung. Die Kürzung bei weiblichen Angestellten, welche vor Vollendung ihres 6o. Lebensjahres in den Ruhestand treten, solle im Gegenteil eine Gleichbehandlung mit den Männern gewährleisten, weil die weiblichen Angestellten infolge ihrer früheren Pensionierung und ihrer größeren Lebenserwartung länger im Genuß der Betriebspension stünden als die männlichen Angestellten.

Folgender wesentlicher Sachverhalt steht außer Streit:

Die Klägerin war bis zum 31. Dezember 1981 34 Jahre lang bei der beklagten Partei angestellt. Die Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten gewährte ihr mit Bescheid vom 2. April 1982 eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer (§ 253 b ASVG). Die Klägerin erhält von der beklagten Partei eine Betriebspension von monatlich S 4.086,--.

Bei der beklagten Partei bestehen seit Jahrzehnten sogenannte Richtlinien für die Gewährung von freiwilligen Zuschüssen zu den aus der Sozialversicherung gezahlten Pensionen der Angestellten der beklagten Partei.

Diese Richtlinien wurden auch angewendet. Nach der im Zeitpunkt des übertrittes der Klägerin in den Ruhestand geltenden Fassung der Richtlinien vom 18. Dezember (1984, richtig:) 1974 erhalten Angestellte mit mindestens 15-jähriger Dienstzeit einen freiwilligen, jederzeit widerruflichen Zuschuß zu ihrer Pension aus der Angestelltenversicherung, wenn sie nach dem Erreichen des Pensionsalters aus dem Unternehmen ausscheiden. Für das Ausmaß des Zuschusses ist die Anzahl der anrechenbaren Dienstjahre maßgebend. Basis des Zuschusses ist bei kollektivvertraglich eingestuften Angestellten das kollektivvertragliche Mindestgehalt. Der Zuschuß beträgt 1 % dieses Basisgehaltes für jedes Dienstjahr, höchstens aber 30 % des Gehalts. Eine Anrechnung der Pension aus der Angestelltenversicherung auf den Zuschuß erfolgt laut Punkt 5.) der Richtlinien nur, wenn der Pensionsbezug zusammen mit der Zuschußzahlung 75 % eines Zwölftels des letzten Jahresbezuges übersteigt. Nach Punkt 6.) hat die Witwe eines Zuschußempfängers Anspruch auf einen Zuschuß zur Witwenpension in der Höhe der Hälfte des dem Zuschußempfänger zukommenden Pensionszuschusses. Die Zuschußzahlungen werden 13 x jährlich gewährt.

Auf Grund dieser Richtlinien würde sich die Zuschußpension der Klägerin unter Berücksichtigung eines Kürzungsbetrages von monatlich S 93,-- laut Punkt 5.) der zitierten Richtlinien mit brutto S 5.016,-- je Monat errechnen. Die beklagte Partei hat der Klägerin aber mit Schreiben vom 21. Mai 1982

mitgeteilt, daß sie ihr ab 1. Jänner 1983 einen freiwilligen, jederzeit widerruflichen Zuschuß zu ihrer Alterspension von nur brutto S 4.086,-- pro Monat zuerkennt.

Das Erstgericht wies das gesamte Klagebegehren ab. Es vertrat die Rechtsauffassung, die Betriebspension werde freiwillig gewährt und sei jederzeit widerrufbar; die Klägerin habe daher keinen vertraglichen Anspruch auf die Betriebspension, sodaß diese auch gekürzt werden könne. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes liege nicht vor, weil die beklagte Partei seit einem im Jahr 1979 gefaßten Kürzungsbeschluß keinem Angestellten, dem eine vorzeitige Alterspension zuerkannt worden sei, eine ungekürzte Betriebspension gewährt habe.

Im Berufungsverfahren brachte die Klägerin vor, sie stütze eine Willensübereinstimmung zwischen ihr und der beklagten Partei betreffend die Gewährung einer ungekürzten Betriebspension ausschließlich auf die Existenz und die Anwendung der Richtlinien über die Betriebspension, welche dadurch zum Inhalt des Einzelarbeitsvertrages geworden seien. Im übrigen behauptete sie einen Verstoß der beklagten Partei gegen den § 2 des Gleichbehandlungsgesetzes (GlBG).

Im Berufungsverfahren wurde folgender weiterer Sachverhalt außer Streit gestellt:

über die Betriebspension der beklagten Partei ist nie eine Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes zustandegekommen.

Die Streitteile haben über eine Betriebspension nie eine ausdrückliche Individualvereinbarung getroffen. Die Betriebspension ist eine freiwillige, jederzeit widerrufliche, unter Bedachtnahme auf den Gleichbehandlungsgrundsatz und auf die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes gewährte Leistung der beklagten Partei an ihre Angestellten. Nach dem Februar 1979 haben 13

männliche Angestellte der beklagten Partei, die nach dem 60., aber vor dem 65. Lebensjahr eine vorzeitige Alterspension erhalten haben, die ungeküzrte Betriebspension nach den Richtlinien der beklagten Partei erhalten. Die Angestellte Anna B ist mit Ablauf des 31. Jänner 1982 in die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer übergetreten; sie erhielt von der beklagten Partei ebenfalls die volle Betriebspension. Diese Angestellte fiel allerdings unter die Kürzungsklausel des Punktes 5.) der Richtlinien. Nach dem Sommer 1979 wurde den Angestellten C und D vor Vollendung ihres 60. Lebensjahres eine Berufsunfähigkeitspension zuerkannt. Sie erhielten von der beklagten Partei die ungekürzte Betriebspension.

Zuschüsse zu den von der Sozialversicherung den Angestellten der beklagten Partei gewährten Pensionen waren nie Gegenstand von auf den Abschluß einer Betriebsvereinbarung abzielenden Verhandlungen zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat. Diese Richtlinien wurden nie dem Betriebsrat zur Verfügung gestellt oder offiziell zur Kenntnis gebracht. Der Betriebsrat wußte aber davon und trat wiederholt an die beklagte Partei in Direktionssitzungen mit Wünschen der Belegschaft nach Erhöhung der Betriebspensionen und nach deren Einbindung in die Arbeitsverträge heran. Diese Gespräche führten zu keinen Vereinbarungen. Der Inhalt der Richtlinien wurde den Angestellten nie bekanntgegeben. Beim Eintritt in das Arbeitsverhältnis wurde ihnen auch nie mitgeteilt, daß sie später einmal mit einer Betriebspension rechnen könnten. Die Angestellten wurden erst bei ihrem pensionsbedingten Ausscheiden von der Gewährung der Betriebspension und deren Höhe unter Hinweis auf die Freiwilligkeit und jederzeitige Widerrufbarkeit der Leistung verständigt.

Die am 27. September 1926 geborene Klägerin trat am 1. August 1947 als Büroangestellte bei der beklagten Partei ein. Sie war zuletzt Sekretärin des für die Verwaltung und das Personalwesen zuständigen Direktors. Der Klägerin wurde ebenfalls nie mitgeteilt, daß sie eine Betriebspension bekommen werde.

Da sie aber die diesbezüglichen Briefe an die Pensionisten schreiben mußte, war ihr bekannt, daß diese Leistungen der beklagten Partei freiwillig und jederzeit widerrufbar sind.

Bis zum 31. Dezember 1978 wurde allen Angestellten der beklagten Partei auch bei vorzeitigem übertritt in den Ruhestand eine ungekürzte Betriebspension nach Maßgabe der Richtlinien gewährt. Im Frühsommer 1979 fand in Wien eine Sitzung der vier Vorstandsdirektoren der beklagten Partei statt.

Gegenstand der Sitzung waren unter anderem die erwähnten Richtlinien. Die beklagte Partei beabsichtigte schon seit Jahren, eine Änderung des Systems der Betriebspension durchzuführen, weil die Istgehälter die kollektivvertraglichen Bezüge überstiegen und weibliche Angestellte im Falle ihres übertrittes mit nunmehr bereits 55 Jahren sowie infolge ihrer um 5 Jahre längeren Lebenserwartung insgesamt ein höheres Gesamteinkommen (aus der Betriebspension) bezogen als die kürzer lebenden männlichen Angestellten, wenn diese mit 60 Jahren in den Ruhestand traten. Ferner war für einen mit 55 Jahren in den Ruhestand tretenden Angestellten eine höhere Pensionsrücklage notwendig als für einen später in Pension gehenden Arbeitnehmer.

Der Vorstand der beklagten Partei beschloß aus diesen Gründen in der erwähnten Sitzung, daß die freiwillige, jederzeit widerrufliche Betriebspension bei einem vor dem Erreichen des 6o. Lebensjahres erfolgenden übertritt in den vorzeitigen Ruhestand um 4 % für jedes Jahr, um welches der Angestellte vor seinem 60. Lebensjahr in den Ruhestand tritt, gekürzt wird.

Die Vorstandsmitglieder haben bei diesem Beschluß zwischen männlichen und weiblichen Angestellten nicht unterschieden. Der zuständige Administrativdirektor wurde von diesem Beschluß sofort, der Betriebsrat hingegen erst mit Schreiben vom 23. Februar 1983 verständigt. Der Direktor erhielt den Auftrag, diesen Beschluß bei der Berechnung der Betriebspensionen in Hinkunft zu berücksichtigen. Der Direktor gab diesen Auftrag an den Personalleiter weiter, der die Auffassung vertrat, der Beschluß sei auf die weiblichen Angestellten zugeschnitten, weil nur diese nach der damals geltenden Fassung des ASVG vor dem 6o. Lebensjahr einen Anspruch auf vorzeitige Alterspension hatten. Er setzte deshalb auf die Richtlinien den Vermerk: 'Bei Frauen, die mit 55 Jahren in Pension gehen, erfolgt eine Kürzung um 20 %.' Als die Klägerin am 31. Dezember 1981 in den Ruhestand trat, hatte sie von dem Kürzungsbeschluß noch keine Kenntnis. Bei ihrer Betriebspension wurde unter Bedachtnahme auf den vorerwähnten Beschluß eine Kürzung

um monatlich S 930,-- vorgenommen.

Die Angestellte Gertraud E ist im April 1977 mit Vollendung des 55. Lebensjahres in den (vorzeitigen) Ruhestand getreten. Sie erhielt eine ungekürzte Betriebspension. Die Angestellte F erhielt im Jahr 1979 im Alter von 54 Jahren eine Berufsunfähigkeitspension. Auf Anna B konnte der Kürzungsbeschluß nicht angewendet werden, weil sie unter die im Punkt 5.) der Richtlinien enthaltene Kürzungsklausel von 75 % fiel.

Das Berufungsgericht vertrat die Rechtsauffassung, die Klägerin habe mangels ausdrücklicher oder schlüssiger Vereinbarung keinen vertraglichen Anspruch auf eine Betriebspension. Eine Betriebsvereinbarung sei gleichfalls nicht zustandegekommen. Da die beklagte Partei nur eine freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistung gewährt habe, sei sie auch berechtigt gewesen, die in den Richtlinien vorgesehene Betriebspension im konkreten Fall zu kürzen. Diese Berechtigung werde allerdings durch den Gleichbehandlungsgrundsatz und die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes begrenzt. Die Kürzung der Betriebspension bei jenen Angestellten, die bereits vor der Vollendung des 60. Lebensjahres in den (vorzeitigen) Ruhestand treten, sei aber keine willkürliche oder sachfremde Ungleichbehandlung der weiblichen Angestellten gegenüber ihren männlichen Kollegen, weil weibliche Versicherte um fünf Jahre früher die vorzeitige Alterspension nach dem ASVG in Anspruch nehmen können als männliche Versicherte und weil Frauen im Alter von 55 Jahren eine um durchschnittlich 5 Jahre längere Lebenserwartung haben als gleichaltrige Männer. Dies würde für die beklagte Partei eine höhere Rücklagenbildung bei weiblichen Angestellten erfordern. Ebensowenig liege ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor, weil Gertraud E bereits im Jahr 1977, also vor dem Kürzungsbeschluß, in den Ruhestand getreten sei und weil die beiden anderen in den Feststellungen erwähnten Angestellten mit der Klägerin aus den dort genannten Gründen nicht verglichen werden könnten.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die aus den Gründen der Mangelhaftigkeit des Verfahrens und der unrichtigen rechtlichen Beurteilung erhobene Revision der Klägerin mit dem Antrag, das angefochtene Urteil dahin abzuändern, daß dem Klagebegehren stattgegeben werde. Hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt. Die beklagte Partei beantragt, der Revision nicht Folge zu geben. Sie regt außerdem an, der Oberste Gerichtshof wolle beim Verfassungsgerichtshof einen Antrag auf Aufhebung des § 253 a ASVG, insbesondere des Absatzes 1, allenfalls aber auch nur auf Aufhebung der Worte '...die Versicherte nach Vollendung des 55. Lebensjahres' wegen Verletzung des Gleichheitsgebotes (Art. 7 B-VG) stellen.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist nicht berechtigt.

Der Anfechtungsgrund der Mangelhaftigkeit des Verfahrens liegt nicht vor, weil die geltend gemachten Feststellungsmängel unter den Revisionsgrund der unrichtigen rechtlichen Beurteilung fallen. Soweit die Klägerin in ihrer Rechtsrüge davon ausgeht, sie habe einen Anspruch auf eine ungekürzte Betriebspension schon vor dem Jahr 1974 im Hinblick auf eine bereits vor diesem Zeitpunkt herrschende Betriebsübung erworben, verstößt sie gegen das Neuerungsverbot des § 504 ZPO, sodaß diese Ausführungen unbeachtet bleiben müssen und die behaupteten Feststellungsmängel nicht vorliegen. Die Klägerin hat in der Klage ihren Anspruch aus den Richtlinien der beklagten Partei vom 18. Dezember 1974 und aus der auf der Grundlage dieser Richtlinien herrschenden übung abgeleitet. Der Klagevertreter hat in der Berufungsverhandlung ebenfalls erklärt, er stütze den individualvertraglichen Anspruch nur auf die Existanz und Anwendung dieser Richtlinien und das auf diese Weise erfolgte Eingehen dieser Richtlinien in den Einzelarbeitsvertrag der Klägerin. Diese hat auch in weiterer Folge in den Vorinstanzen einen Rechtserwerb vor dem Zeitpunkt der Erlassung der vorerwähnten Richtlinien nicht behauptet.

Der Annahme eines schlüssig zustandegekommenen individualrechtlichen Anspruchs steht aber schon allein der Umstand entgegen, daß die Gewährung der Betriebspension immer nur unter Hinweis auf die Freiwilligkeit und jederzeitige Widerrufbarkeit erfolgt ist und daß der Klägerin dieser Umstand nach den Feststellungen bekannt war. Eine ausdrückliche Individualvereinbarung oder eine Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes ist, wie die Parteien im Berufungsverfahren außer Streit gestellt haben, nicht abgeschlossen worden. Da die beklagte Partei über Betriebspensionen mit dem Betriebsrat keine Vereinbarung getroffen hat, liegt auch eine derartige Vereinbarung, die allenfalls Inhalt des Einzelarbeitsvertrages hätte werden können, nicht vor. Im Hinblick auf die erwähnte Freiwilligkeit und Widerrufbarkeit ist auch keine betriebliche übung entstanden, auf welche die Klägerin ihren Anspruch mit Erfolg stützen könnte. Denn nur eine vom Arbeitgeber durch regelmäßige, vorbehaltlose

Gewährung bestimmter Leistungen an seine Arbeitnehmer begründete betriebliche übung kann, soweit sie den Willen des Arbeitgebers, sich diesbezüglich auch für die Zukunft zu verpflichten, unzweideutig zum Ausdruck bringt, durch die (gleichfalls schlüssige) Zustimmung der Arbeitnehmer zum Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge werden (Arb. 9812 mwH). Eine solche vorbehaltlose Gewährung und ein solcher Verpflichtungswille liegen hier nicht vor, weil die beklagte Partei die Betriebspensionen, wie der Klägerin bekannt war, nur als eine freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistung gewährt hat. Damit ist aber der Annahme einer Betriebsübung mit anspruchsbegründender Wirkung der Boden entzogen. Da die Revisionswerberin auf einen Verstoß der beklagten Partei gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht mehr zurückkommt, genügt es, auf die diesbezüglich zutreffenden Ausführungen des Berufungsgerichtes zu verweisen.

Hinzuzufügen ist, daß der Gleichbehandlungsgrundsatz den Arbeitgeber nicht daran hindert, in zeitlicher Hinsicht zu differenzieren und Vergünstigungen den ab einem bestimmten Zeitpunkt in Betracht kommenden Arbeitnehmern nicht mehr zu gewähren (Arb. 10.241 mwH). Daraus folgt, daß die Angestellte Gertraud E, die bereits im April 1977 in den Ruhestand getreten ist, für die Beurteilung einer möglichen Ungleichbehandlung mit den ab 1979 in den Ruhestand getretenen Angestellten nicht herangezogen werden kann. Bei den Angestellten F und B lagen hingegen, wie das Berufungsgericht richtig ausgeführt hat, andere Voraussetzungen als bei der Klägerin vor, sodaß eine aus sachfremden Gründen erfolgte Ungleichbehandlung nicht vorgenommen wurde.

Entscheidend ist daher, ob die beklagte Partei durch die Kürzung der der Klägerin gewährten Betriebspension gegen den § 2 des Bundesgesetzes vom 23. Februar 1979 über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei Festsetzung des Entgelts (Gleichbehandlungsgesetz), BGBl. 1979/108, verstoßen hat. Das Arbeitsgericht kann über die Frage einer Verletzung dieses Gleichbehandlungsgebotes ohne Rücksicht darauf entscheiden, ob die Gleichbehandlungskommission mit dieser Frage bereits befaßt wurde (Mayer-Maly, Gleichbehandlungsgesetz, 78 f mwH).

Nach dem § 2 GlBG darf bei der Festsetzung des Entgelts niemand auf Grund des Geschlechtes diskriminiert werden; nach der Legaldifinition ist Diskriminierung jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird. Da die Vornahme einer Kürzung der Betriebspension bei einer Angestellten, welche vor der Vollendung ihres 60. Lebensjahres in den Ruhestand tritt, im Vergleich zu jenen Angestellten, die erst nach der Vollendung des 60. Lebensjahres eine Betriebspension in ungekürzter Höhe erhalten, formal gesehen eine Ungleichbehandlung bedeutet und da sich diese Kürzungsmaßnahme in den Fällen einer vorzeitigen Alterspension (§§ 253 a, 253 b ASVG) nur auf die weiblichen Angestellten auswirkt, ist eine Prüfung in der Richtung eines Verstoßes gegen das Gleichheitsgebot des § 2 GlBG notwendig. Vorerst ist zu klären, ob die Betriebspension unter den Entgeltbegriff der vorzitierten Bestimmung fällt. In übereinstimmung mit dem in der Judikatur entwickelten Entgeltbegriff, der jede Leistung umfaßt, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber dafür bekommt, daß er ihm seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt (Arb. 9430, 9798 ua), und den besonderen Zielsetzungen des GlBG ist auch der hier verwendete Begriff im weiten Sinn zu verstehen (Mayer-Maly, aaO 43). Da betriebliche Pensionsleistungen ungeachtet ihres Versorgungszweckes zumindest überwiegend Entgeltcharakter haben, sind sie, auch wenn sie freiwillig gewährt werden und jederzeit widerruflich sind, Entgelt im Sinne des § 2 GlBG (Mayer-Maly, aaO 44; derselbe, Gleichbehandlung der Arbeitnehmer, DRdA 1980, 261 ff,bes 272; zum Entgeltcharakter siehe Schwarz - Löschnigg, Arbeitsrecht 220; Spielbüchler, Arbeitsrecht I 2 , 131). Bei der weiteren Prüfung, ob die gegenständliche Kürzung eine die weiblichen Angestellten benachteiligende Differenzierung ohne sachliche Rechtfertigung bedeutet, ist davon auszugehen, daß weibliche Versicherte Anspruch auf vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit (§ 253 a ASVG) bzw. bei langer Versicherungsdauer (§ 253 b ASVG) unter den dort näher angeführten gesetzlichen Voraussetzungen schon nach Vollendung des 55. Lebensjahres haben. Die männlichen Versicherten haben diesen Anspruch hingegen erst nach Vollendung des 60. Lebensjahres. Während vor dem vom Vorstand der beklagten Partei im Jahr 1979 gefaßten Kürzungsbeschluß - sowohl vor als auch nach dem am 1. Jänner 1973 erfolgten Inkrafttreten der 29. ASVG-Novelle, welche diese sozialversicherungsrechtliche Begünstigung gebracht hat - allen Angestellten die Betriebspension ohne Unterschied des Geschlechts und ohne jede vom Lebensalter abhängige Kürzung gewährt wurde, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet hatten, wurde auf Grund des vorerwähnten Vorstandsbeschlusses ab 1979 die festgestellte Kürzung vorgenommen, wenn eine Angestellte (männliche Angestellte kamen nach der Gesetzeslage nicht in Betracht) vor dem 60. Lebensjahr von der Möglichkeit einer vorzeitigen Alterspension Gebrauch machte. Ob in einer solchen Kürzung eine die weiblichen Angestellten im Ergebnis benachteiligende Differenzierung liegt, kann hier dahingestellt

bleiben, weil die Differenzierung nicht sachlich ungerechtfertigt ist. Weibliche Angestellte, die bereits vor der Vollendkung ihres 60. Lebensjahres in den Ruhestand treten, erhalten bereits früher als ihre männlichen Arbeitskollegen die Betriebspension und beziehen sie auch selbst bei bloß gleicher Lebensdauer während eines längeren Zeitraumes als diese. Sie würden daher bei gleich hoher Betriebspension und unter den erwähnten gleichen Voraussetzungen - wie dies auch mit versicherungsmathematischen überlegungen übereinstimmt - während der Dauer ihres Ruhestandes eine insgesamt höhere betriebliche Ruheleistung erhalten als ihre später in den Ruhestand tretenden männlichen Arbeitskollegen. Dies würde, worauf die beklagte Partei mit Recht hinweist, eine höhere Ruhestandsrücklage und damit jedenfalls höhere Aufwendungen seitens der beklagten Partei erfordern. Die von der beklagten Partei - nach dem Zeitpunkt des Eintrittes des vorzeitigen Ruhestandes abgestufte - Kürzung der Betriebspension verfolgt daher die Absicht, einer solchen - materiellen -

Ungleichbehandlung entgegenzuwirken und kann deshalb nicht als sachlich ungerechtfertigt bezeichnet werden. Auf die weitere Frage einer statistik-gestützten höheren Lebenserwartung der Frauen ist daher nicht mehr einzugehen. Ob diese Kürzung die einzige zweckmäßige Maßnahme ist oder ob das von der beklagten Partei angestrebte Ziel eines Ausgleichs der vor und nach dem 60. Lebensjahr während des gesamten Ruhestandes gewährten Betriebspensionen auch auf eine andere Weise erreichbar wäre, kann für die Beurteilung der Frage eines Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsgebot unerörtert bleiben. Es genügt, daß eine auf Willkür, Sinnlosigkeit oder Sachfremdheit beruhende und daher der sachlichen Rechtfertigung entbehrende Ungleichbehandlung nicht vorliegt (Mayer-Maly, DRdA aaO 275, 277).

Die entgegengesetzte Auffassung der Klägerin läuft darauf hinaus, die eine vorzeitige Pensionierung bei grundsätzlich gleicher Pensionsleistung ermöglichende gesetzliche Regelung (§§ 253 a, 253 b ASVG) auch auf die betriebliche Pension auszudehnen. Nach Auffassung der Klägerin wäre dem Gleichbehandlungsgebot nur dann entsprochen, wenn weibliche Angestellte, die vorzeitig in den Ruhestand treten und eine vorzeitige Alterspension erhalten, die Betriebspension ebenso vorzeitig und ohne jede aus dem niedrigeren Lebensalter abgeleitete Kürzung beziehen. Dieser Auffassung könnte nur dann nähergetreten werden, wenn aus den Bestimmungen über die vorzeitige Alterspension (§§ 253 a, 253 b ASVG) ein allgemeiner Rechtsgrundsatz abzuleiten wäre, der auch für die Betriebspensionen Bedeutung hätte. Dies trifft aber nicht zu. Die in den genannten Bestimmungen vorgenommene Differenzierung nach dem Geschlecht ist auf die Alterspension (siehe auch § 253 ASVG) abgestellt. Dazu kommt, daß die Saozialversicherung zwar auf dem Versicherungsprinzip aufbaut, daneben aber Versorgungs- und Fürsorgeelemente in unterschiedlichem Maße hervortreten. Die Pensionsversicherung wird vom Finalprinzip, das die Leistungen am Bedürfnis des Versicherten ausrichtet, dominiert (Tomandl, Grundriß des österreichischen Sozialrechts, RdZ 42). Die Mittel für die zu erbringenden Leistungen werden nur zum Teil durch Beiträge, zu einem anderen Teil aber aus öffentlichen Mitteln aufgebracht.

Schon diese Umstände rechtfertigen es nicht, die in den Bestimmungen über die Alterspension enthaltenen Differenzierungen nach dem Geschlecht als eine Wertung des Gesetzgebers aufzufassen, die allgemeine Geltung beanspruche und daher als ein allgemeiner Rechtsgrundsatz auf Betriebspensionen anzuwenden sei, die vom Arbeitgeber ohne Rücksicht und ohne Bindung an diese die Sozialversicherung beherrschenden Grundsätze gezahlt werden. Daraus folgt, daß eine von den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen abweichende Differenzierung für den Bereich von Betriebspensionen auch dann vorgenommen werden darf, wenn sie einen das andere Geschlecht (formal) benachteiligenden Charakter hat, sofern diese Differenzierung (wie hier) nicht sachlich ungerechtfertigt ist. Da somit gegen die den Gegenstand des Rechtsstreits bildende Kürzung der Betriebspension auch unter dem Gesichtspunkt des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 GlBG keine Bedenken bestehen, fehlt dem auf die Gewährung einer ungekürzten Pension abzielenden Klagsanspruch die Berechtigigung.

Der Anregung der beklagten Partei, das Verfahren zu unterbrechen und einen auf die Aufhebung des § 253 a ASVG, insbesondere auf die Aufhebung der Worte'...die Versicherte nach Vollendung des 55. Lebensjahres' gerichteten Antrag an den Verfassungsgerichtshof zu stellen, ist schon deshalb nicht näher zu treten, weil diese Gesetzesbestimmung keine Voraussetzung für die Entscheidung des Obersten Gerichtshofes bildet (Art. 140 Abs 1 B-VG). Der Oberste Gerichtshof hatte weder diese Bestimmung noch den - von der Klägerin vermutlich gemeinten - § 253 b ASVG anzuwenden.

Die Kostenentscheidung ist in den §§ 41 und 50 ZPO begründet.

Anmerkung

E05466

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1985:0040OB00031.85.0319.000

Dokumentnummer

JJT_19850319_OGH0002_0040OB00031_8500000_000

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