

An
die Parlamentsdirektion,
alle Bundesministerien,
alle Sektionen des BKA,
die Ämter der Landesregierungen und
die Verbindungsstelle der Bundesländer

Antwort bitte unter Anführung der GZ an die Abteilungsmail

Betrifft: Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften vom 18. November 2010 in der Rechtssache C-356/09, Kleist; Kündigung bei Erreichen des - für Frauen und Männer unterschiedlichen - Regelpensionsalters; Rundschreiben

1. Urteilstenor

Mit Urteil vom 18. November 2010 in der Rechtssache C-356/09¹ hat der Gerichtshof entschieden, dass Art. 3 Abs. 1 lit. c der Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen² in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG³ dahin auszulegen ist, dass eine nationale Regelung, die einem Arbeitgeber erlaubt, zur Förderung des Zugangs jüngerer Menschen zur Beschäftigung Arbeitnehmer zu kündigen, die einen Anspruch auf Alterspension erworben haben, eine von dieser Richtlinie verbotene unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, wenn Frauen diesen Anspruch in einem Alter erwerben, das fünf Jahre niedriger ist als das Alter, in dem der Anspruch für Männer entsteht.

¹ Abrufbar unter: <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=de>

² ABl. 1976 L 39, S. 40

³ ABl. 2002 L 269, S. 15.

2. Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

Das beim OGH anhängige Ausgangsverfahren betrifft eine Kündigungsanfechtung von Frau Dr. Kleist, einer bei der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) angestellten leitenden Ärztin. Mit Erreichen des gesetzlichen Regelpensionsalters wurde sie von der PVA gemäß der einschlägigen kollektivvertraglichen Regelung in § 134 Abs. 2 und 4 der Dienstordnung B für Ärzte und Dentisten bei der Sozialversicherung Österreichs (DO.B) idF vom 1. Oktober 2005, gegen ihren Willen in den Ruhestand versetzt. § 134 Abs. 2 und 4. DO.B sieht vor, dass unkündbare Ärzte nur bis zum Erwerb eines Anspruchs auf Alterspension gemäß § 253 ASVG über den, im Vergleich zur allgemeinen gesetzlichen Regelung, verstärkten kollektivvertraglichen Kündigungsschutz verfügen. Gemäß § 253 ASVG entsteht der Anspruch auf Alterspension bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres, bei Männern hingegen nach Vollendung des 65. Lebensjahres. Entsprechend einer generellen Entscheidung der PVA, alle Arbeitnehmer zu kündigen, die einen Anspruch auf Alterspension haben, wurde Frau Dr. Kleist mit Erreichen des Pensionsantrittsalters zwangsweise in den Ruhestand versetzt.

Der OGH hat das Ausgangsverfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof zwei Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt, die der Gerichtshof gemeinsam prüfte. Im Wesentlichen wollte der OGH wissen, ob eine nationale Regelung, die einem öffentlichen Arbeitgeber zur Förderung des Zugangs jüngerer Menschen zur Beschäftigung erlaubt, Arbeitnehmer zu kündigen, die einen Anspruch auf Alterspension erworben haben, eine verbotene Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne von Art. 3 Abs. 1 lit. c der Richtlinie 76/207 darstellt, wenn Frauen diesen Anspruch in einem Alter erwerben, das fünf Jahre niedriger ist als das Alter, in dem der Anspruch für Männer entsteht.

3. Wesentliche Aussagen des Urteils

Der Gerichtshof kommt zu dem Ergebnis, dass die gegenständliche Regelung durch das Anknüpfen an das Erreichen des Regelpensionsalters eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf Entlassungsbedingungen im Sinne von Art. 3 Abs.1 lit. c. der Richtlinie 76/207 vornimmt.

Da § 253 Abs. 1 ASVG für Männer und Frauen ein unterschiedliches Regelpensionsalter festlegt, ist das für die Versetzung in den Ruhestand an sich neutrale Kriterium des Regelpensionsalters, auf das die streitige Regelung abstellt, untrennbar mit dem Geschlecht der Arbeitnehmer verbunden. Daraus folgt, dass

Frauen fünf Jahre früher als Männer gekündigt werden können. Im Ergebnis liegt somit eine unmittelbar an das Geschlecht geknüpfte Diskriminierung nach Art. 2 Abs. 2 erster Gedankenstrich der Richtlinie 76/207 vor.

Dass Arbeitnehmerinnen zwischen 60 und 65 über eine soziale Absicherung in Form der gesetzlichen Alterspension verfügen, verleiht ihnen im Vergleich zu männlichen Arbeitnehmern derselben Altersgruppe keinen besonderen Charakter, da die Bedingungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses den relevanten Vergleichsmaßstab für die Beurteilung des Vorliegens einer unmittelbaren Diskriminierung bilden.

Weiters ist die Ausnahme vom Grundsatz der Gleichbehandlung in Bezug auf das unterschiedliche Pensionsantrittsalter von Männern und Frauen gemäß Art. 7 Abs. 1 lit. a der Richtlinie 79/7⁴ eng auszulegen. Sie gilt nur für die Festsetzung des Pensionsantrittsalters und diesbezügliche Auswirkungen auf andere Leistungen der sozialen Sicherheit. Die gegenständliche Regelung fällt hingegen unter den weit auszulegenden Begriff der Entlassungsbedingungen im Sinne von Art. 3 Abs. 1 lit. c der Richtlinie 76/207 und schließt daher eine Anwendung der Ausnahme der Richtlinie 79/7 aus, welche überdies nur mittelbare Ungleichbehandlungen betrifft.

Eine Rechtfertigung der strittigen Regelung aus beschäftigungspolitische Gründen kommt somit nicht in Frage.

4. Bewertung und Schlussfolgerungen

Es ist hervorzuheben, dass sich die Aussagen im gegenständlichen Urteil auf die Bedingungen für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses beziehen und nicht auf die Bedingungen für die Gewährung einer Alterspension. Das Urteil hat insb. keine unmittelbare rechtliche Auswirkung auf das in § 253 Abs. 1 ASVG normierte unterschiedliche gesetzliche Regelpensionsalter von Männern und Frauen (Männer 65, Frauen 60 Jahre), das gemäß dem BVG über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten, BGBl. Nr. 1992/832, erst ab 2024 schrittweise bis zu einer völligen Angleichung bis 2033 zu erhöhen ist, da diese Regelung durch die Ausnahmebestimmung in Art. 7 Abs. 1 lit. a der Richtlinie 79/7 (Gleichbehandlung auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit) gedeckt ist.

⁴ Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit, ABI. L 6, S. 24.

Das gegenständliche Urteil knüpft an das Urteil *Marshall* (EuGH Urteil vom 26.02.1986, C-152/84) an, in dem eine allgemeine Entlassungspolitik bei Erreichen des für Männer und Frauen unterschiedlichen gesetzlichen Regelpensionsalters bereits als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts qualifiziert wurde. Es stellt klar, dass im Fall einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts eine Rechtfertigung nicht in Frage kommt und daher – anders als bei einer Diskriminierung aufgrund des Alters – auch beschäftigungspolitische Gründe nicht zum Tragen kommen.

Unmittelbare Auswirkungen folgen aus dem Urteil für das beim OGH anhängige Ausgangsverfahren und alle weiteren vor Zivilgerichten anhängigen Kündigungsanfechtungen (vgl. auch das anhängige österreichische Vorabentscheidungsverfahren in der Rs. Schwab, C-547/09), welche nach Maßgabe der Auffassung des Gerichtshofs zu entscheiden sein werden, wobei die gegenständliche kollektivvertragliche Regelung unangewendet zu lassen bzw. richtlinienkonform auszulegen ist.

Schließlich ist das Urteil nach Aufhebung der Richtlinie 76/207 (mit Wirkung vom 15.8.2009) für die Auslegung der entsprechenden Nachfolgeregelung in der Richtlinie 2006/54/EG⁵ (Gleichbehandlungsrichtlinie – Neufassung) beachtlich.

12. Jänner 2011
Für den Bundeskanzler:
HESSE

Elektronisch gefertigt

⁵ 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), ABl. L 204, S. 23.