

*Urteil*

BAG, §§ 3II, 6I, 14I2 MuSchG

**Rückwirkende Vergütungserhöhung,  
Berücksichtigung beim Mutterschaftsgeld**

*Bei rückwirkender Erhöhung der tariflichen Vergütung ist diese Erhöhung bei der Bemessung des Mutterschaftsgeldes zu berücksichtigen, wenn die Erhöhung in dem Zeitraum wirksam wird, der für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes maßgeblich ist (= drei Monate vor Beginn der Mutterschutzfrist, § 14I2 MuSchG).*

Urteil des BAG v. 6.4.1994 – 5 AZR 501/93 –

*Urteil*EuGH, Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 5 Abs. 1  
der RL 76/207/EWG des Rates v. 9.2.1976**Keine Entlassung einer schwangeren  
Mutterschaftsurlaubs-Vertreterin**

*Artikel 2 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9.2.1976 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 Arbeitsbedingungen schließt die Entlassung einer Arbeitnehmerin aus, die auf unbestimmte Zeit eingestellt wurde, um zunächst eine andere Arbeitnehmerin während deren Mutterschaftsurlaub zu vertreten, und die diese Vertretung nicht gewährleisten kann, weil sie selbst kurz nach ihrer Einstellung schwanger wird.*

EuGH, Ur. v. 14.7.1994, Rs. C 32/93 (Carol Louise Webb)

*Urteil*

EuGH, Art. 119 EWG-Vertrag

**Vereinheitlichung des Rentenalters  
männlicher und weiblicher Arbeitnehmer  
im Betriebsrentensystem**

1. *Sowohl die Arbeitnehmer als auch ihre anspruchsberechtigten Angehörigen können sich gegenüber den Treuhändern eines Betriebsrentensystems, die im Rahmen ihrer in der Urkunde über die Errichtung des Treuhandverhältnisses festgelegten Befugnisse und Pflichten den Grundsatz der Gleichbehandlung zu beachten haben, auf die unmittelbare Wirkung von Artikel 119 EWG-Vertrag berufen.*

2. *Wenn das nationale Recht den Arbeitgebern und Treuhändern untersagt, über ihre jeweiligen Befugnisse hinaus oder unter Verstoß gegen Bestimmungen der Urkunde über die Errichtung des Treuhandverhältnisses tätig zu werden, so sind sie verpflichtet, von allen vom innerstaatlichen Recht zur Verfügung gestellten Mitteln, wie einer Klage vor den nationalen Gerichten, Gebrauch zu machen, um jegliche Diskriminierung im Bereich des Entgelts zu beseitigen.*

3. *Für zwischen der Feststellung der Diskriminierung durch den Gerichtshof und dem Inkrafttreten der Maßnahmen zu ihrer Beseitigung zurückgelegte Beschäftigungszeiten erfordert eine ordnungsgemäße Durchführung des Grundsatzes des gleichen Entgelts, daß den benachteiligten Arbeitnehmern dieselben Vergünstigungen gewährt werden, wie sie den übrigen Arbeitnehmern zugute kamen. Für Beschäftigungszeiten nach dem Inkrafttreten der genannten Maßnahmen steht Artikel 119 EWG-Vertrag dagegen einer Wiederherstellung der Gleichheit durch Kürzung der Vergütung*

stigungen, die den bevorzugten Arbeitnehmern zugute kamen, nicht entgegen. Was schließlich vor dem 17. Mai 1990, dem Tag des Erlasses des Urteils in der Rechtssache C-262/88 (Barber) liegende Beschäftigungszeiten anbelangt, so sah das Gemeinschaftsrecht keine Verpflichtung vor, die Maßnahmen rechtfertigen könnte, durch die die den bevorzugten Arbeitnehmern gewährten Vergünstigungen nachträglich eingeschränkt werden.

4. Das nationale Gericht hat unter Berücksichtigung der Pflichten, die die Arbeitgeber und die Treuhänder nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften haben, über die ordnungsgemäße Durchführung von Artikel 119 EWG-Vertrag zu wachen.

5. Etwaige Probleme, die sich aus der Unzulänglichkeit der von den Treuhändern verwalteten Mittel für die Angleichung der Leistungen ergeben, sind auf der Grundlage des nationalen Rechts und im Lichte des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu lösen und können die vorstehenden Antworten nicht beeinflussen.

6. Gemäß dem Urteil Barber kann die unmittelbare Wirkung von Artikel 119 EWG-Vertrag zur Stützung der Forderung nach Gleichbehandlung auf dem Gebiet der beruflichen Renten nur für Leistungen geltend gemacht werden, die für Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 geschuldet werden, vorbehaltlich der Ausnahme, die für Arbeitnehmer oder deren anspruchsberechtigte Angehörige vorgesehen ist, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben.

7. Die zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Urteils Barber gilt für Hinterbliebenenrenten; folglich kann die Forderung nach Gleichbehandlung in diesem Bereich nur für Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 erhoben werden.

8. Die zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Urteils Barber gilt für Leistungen, die nicht von der Dauer der tatsächlichen Beschäftigungszeit abhängen, nur dann, wenn das sie auslösende Ereignis vor dem 17. Mai 1990 eingetreten ist.

9. Die im Urteil Barber ausgesprochenen Grundsätze und insbesondere die zeitliche Beschränkung seiner Wirkungen betreffen nicht nur betriebliche Systeme, die an die Stelle gesetzlicher Rentensysteme getreten sind, sondern auch solche, bei denen dies nicht der Fall ist.

10. Die Verwendung je nach Geschlecht unterschiedlicher versicherungsmathematischer Faktoren im Rahmen der durch Kapitalansammlung erfolgenden Finanzierung von betrieblichen Versorgungssystemen mit feststehenden Leistungen fällt nicht in den Anwendungsbereich von Artikel 119 EWG-Vertrag. Ungleichheiten in der Höhe der Kapitalbetragszahlungen oder der Ersatzleistungen, deren Wert sich nur nach Maßgabe der Finanzierungsmodalitäten des Systems bestimmen läßt, können deshalb ebenfalls nicht anhand von Artikel 119 EWG-Vertrag geprüft werden.

11. Der in Artikel 119 EWG-Vertrag verankerte Grundsatz der Gleichbehandlung gilt für alle von betrieblichen Systemen erbrachten Rentenleistungen, ohne daß danach zu unterscheiden ist, welcher Art von Beiträgen die genannten Leistungen zuzuordnen sind, den Arbeitgeberbeiträgen oder den Arbeitnehmerbeiträgen. Zusätzliche Leistungen, die auf freiwilligen Beitragszahlungen der Arbeitnehmer beruhen, fallen jedoch nicht in den Anwendungsbereich des Artikels 119 EWG-Vertrag, soweit ein Betriebsrentensystem den ihm angeschlossenen Personen lediglich den erforderlichen organisatorischen Rahmen hierfür zur Verfügung stellt.

12. Bei einer Übertragung von Rentenansprüchen von einem betrieblichen System auf ein anderes aufgrund des Arbeitsplatzwechsels eines Arbeitnehmers muß das zweite System dann, wenn dieser Arbeitnehmer das Rentenalter erreicht, die Leistungen, zu deren Zahlung es sich durch die Zustimmung zu der genannten Übertragung verpflichtet hat, erhöhen, um die Artikel 119 EWG-Vertrag zuwiderlaufenden nachteiligen Auswirkungen zu beseitigen, die sich für den Arbeitnehmer daraus ergeben, daß das übertragene Kapital aufgrund einer diskriminierenden Behandlung im Rahmen des ersten Systems unzureichend war; dies gilt für Leistungen, die für Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 geschuldet werden.

13. Artikel 119 EWG-Vertrag gilt nicht für Systeme, denen immer nur Angehörige eines Geschlechts angeschlossen waren.

(amtliche Leitsätze)

EuGH, Urt. v. 28.9.1994, Rs. C-200/91 (James Richard Russell u.a.)