

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*