

m. dem beschreibenden Adjektiv läßt es zu, daß sehr viele in der Gesetzessprache verwandte männliche Substantive zu einer neutralen Formulierung gelangen. Beispiele dafür sind: *die gewerbetreibende Person* statt *der Gewerbetreibende*, *die beschäftigte Person* statt *der Arbeitnehmer*, *die geschiedene unterhaltsberechtigzte Person* statt *der unterhaltsberechtigzte Ehegatte*, *die hilfsbedürftige Person* statt *der Sozialhilfeempfänger*, *die wohngeldberechtigte Person* statt *der Empfänger von Wohngeld*, *die baupflichtige Person* statt *der Bauherr*, *die antragstellende Person* statt *Antragsteller*. Viele Begriffe lassen sich auch durch geschlechtsneutrale Worte wie *Stelle* oder *Kraft* ersetzen, z. B. *die einzustellende Kraft* statt *der Bewerber*, *die Stelle im Amt* statt *der Posten des Inspektors*.

Auch der Begriff des *Amtes* oder *Organs* sollte häufiger zur Anwendung kommen statt der männlich bestimmten Personenbezeichnung als Funktionsträger. So könnte es heißen statt:

Der Regierungspräsident	—	Regierungspräsidium
Der Minister	—	Das Ministerium
Der Präsident des Gerichts	—	Die Gerichtsleitung
Der Jugendamtsleiter	—	Die Jugendamtsleitung
Der Stellvertreter	—	Die Stellvertretung
Der Landrat	—	Die Landkreisleitung

So lautete die Formulierung einer Landesverfassung sprachlich passabler Weise etwa so: „Das Justizministerium besetzt gerichtliche Spruchkörper auf Vorschlag des Ministeramtes, zu dessen Geschäftsbereich der Gerichtszweig gehört“.

Auch Passivformen im Satzbau ersetzen einige männlich dominante Sprachformen:

§ 812 BGB

Wird durch die Leistung einer anderen Person, oder in sonstiger Weise auf deren Kosten etwas ohne rechtlichen Grund erlangt, so besteht dieser gegenüber eine Herausgabepflicht.

§ 819 BGB

1. Wird der Mangel des rechtl. Grundes von der empfangenden Person erkannt oder später erfahren, so ist sie von dem Empfang oder der Erlangung der Kenntnis an zur Herausgabe verpflichtet, ...

2. Wird von der empfangenden Person durch die Annahme der Leistung gegen ein gesetzliches Verbot oder gegen die guten Sitten verstoßen, so ist sie von dem Empfang der Leistung an in gleicher Weise verpflichtet.

Damit ist zugleich eine durch Schrägstrich und Movierung schwerfällig und unverständlich werdende Sprache umgangen.

Ein Zurückgreifen auf geschlechtsspezifische Formulierungen, wo neutrale Sprachformen nicht Anwendung finden können, läßt sich in ausgleichender Weise so vorstellen: statt *der Ehegatte des Auszubildenden* hieße es *die Ehefrau des Auszubildenden* oder *der Ehegatte der Auszubildenden*.

Zwar werden sich auch mit diesen aufgezeigten Möglichkeiten nicht alle Ungleichheiten der Sprache glätten lassen, dies kann aber kein Argument dagegen sein, an den möglichen Stellen bereits jetzt zu beginnen. Im übrigen ist zu bedenken, daß sich gerade aus der kumulativen Anwendung all dieser gegebenen Beispiele bereits eine beträchtliche Zahl m.

E. verfassungsgemäßer Gesetzestexte erarbeiten ließe. Es sind dabei alle sprachlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, ohne daß eine Festlegung auf ein bestimmtes System der Veränderung erfolgen sollte. Sicher werden dabei auch noch neue Wortschöpfungen entstehen.

Zur Vereinfachung des Verfahrens kann zunächst bei neu zu erlassenden Gesetzen mit geänderter Sprachregelung begonnen werden. Da die bisherigen Gesetze unter Anwendung einer neuen Sprachregelung verfassungskonform zu interpretieren sind, bedarf es nicht ihrer Änderung. Im übrigen wäre hier insbesondere der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Wenn künftig durch an Art. 3 GG orientiertem Verhalten der gesetzgebenden Organe bei Gesetzestexten die Ungleichheit ausgeräumt werden kann, dann bedarf es dazu nicht der rückwirkenden Änderung.

In neuen Gesetzestexten müßten allerdings, um die Geschlechtersymmetrie zu wahren, auch Männer sich über Frauen definieren lassen; neben den neutralen Formen sollten daher verstärkt die weiblichen Sprachformen verwandt werden. Insbesondere sollte sich die Verwendung der neutralen und der geschlechtsspezifischen Benennungen auf einen jeweils gleich großen Anteil einpendeln. Und da bislang ein absoluter Überhang an männlichen Bezeichnungen besteht, kann dem nur durch zunächst ausschließliche Verwendung neutraler und weiblicher Sprachformen begegnet werden.

Urteil

Diskriminierende Versorgungsordnung

Eine Versorgungsordnung verstößt gegen Art. 3 II GG wenn das Höchsteintrittsalter bei Frauen niedriger (45 Jahre) ist, als bei Männern (50 Jahre), so daß die Frauen, in der entsprechenden Altersspanne (zwischen 45 und 50 Jahren) nicht in den Genuß der Versorgungsleistungen kommen.

Urteil des LAG Köln vom 19.7.1985 — 4 Sa 213/85 —

Aus dem Sachverhalt

Die am 8.11.1920 geborene Klägerin war vom 5.1.1970 bis zum 31.3.1984 bei der Beklagten beschäftigt. Sie bezieht seit dem 1.4.1984 Ruhegeld von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte in Berlin.

Am 2.1.1979 trat eine Versorgungsordnung für die im Betrieb der Beklagten tätigen Arbeitnehmer in Kraft. Diese

beruhte auf einer zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat am 1.3.1979 geschlossenen Betriebsvereinbarung. Sie lautet auszugsweise wie folgt:

1. *Wir (...) möchten (...) die Gleichberechtigung der weiblichen Betriebsangehörigen mit ihren männlichen Kollegen gewährleisten.*
2. *Voraussetzung für die Aufnahme in das Versorgungswerk ist ein Mindestalter von 30 Jahren und eine Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren mit der Bedingung, daß der männliche bzw. weibliche Mitarbeiter beim Eintritt in die Firma nicht älter war als 50 Jahre bzw. 45 Jahre.*
3. *Der materielle Inhalt der Versorgungszusage umfaßt die Gewährung von*
 - a) *lebenslänglicher Invaliden- oder Altersrente, letztere beginnend mit dem Ausscheiden aus den Diensten der Firma nach Vollendung des 65. bei männlichen, bzw. 60. Lebensjahres bei weiblichen Mitarbeitern.*

Mit dem Klageantrag begehrte die Klägerin Zahlung einer monatlichen Rente in Höhe von 250,15 DM ab April 1984. Die Klägerin meint, soweit die Versorgungsordnung das Höchst Eintrittsalter für Frauen auf 45, für Männer auf 50 Jahre festsetze, verstoße dies gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Mann und Frau. Eine Kürzung ihrer Versorgungsansprüche gemäß Ziffer 5 der Versorgungsordnung wegen Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze müsse sie nicht hinnehmen, denn diese Klausel sei wegen Ungleichbehandlung der männlichen Arbeitnehmer im Vergleich zu den weiblichen Arbeitnehmern ihrerseits unwirksam.

Die Beklagte hat geltend gemacht, die weiblichen Arbeitnehmer insgesamt seien durch die Bestimmungen der Versorgungsordnung gegenüber den männlichen Arbeitnehmern erheblich bessergestellt, da sie bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres ohne Reduzierung ihrer Rentenansprüche in den Ruhestand treten könnten.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, der Klägerin ab Januar 1985 eine Betriebsrente zu zahlen, hat diese Rente aber um 3 1/3 % entsprechend Ziffer 5 der Versorgungsordnung gemindert, weil die Klägerin 10 Monate vor Erreichen des 65. Lebensjahres Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung in Anspruch nimmt. Im übrigen hat es die Klage abgewiesen, ohne daß die Klägerin dagegen in Berufung gegangen wäre. Die Beklagte wendet sich gegen das angefochtene Urteil vor allem mit Rechtsausführungen.

Aus den Gründen

Zu Recht hat das Arbeitsgericht der Klägerin, die bei der Beklagten im Januar 1970 eingetreten und nach Vollendung des 63. Lebensjahres wegen Inanspruchnahme von vorgezogenem Altersruhegeld ausgeschieden ist, ab Januar 1985 eine Betriebsrente mit dem versicherungstechnischen Abschlag zugesprochen, wie ihn die Versorgungsordnung für Männer in einem vergleichbaren Fall vorsieht.

Jedenfalls verstößt eine Versorgungsordnung gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 2 GG, wenn sie Männer bis zum 50. Lebensjahr in das Versorgungswerk aufnimmt und ihnen bei Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes nach Vollendung des 63. Lebensjahres eine Betriebsrente gewährt, während sie bei Frauen ein Eintrittsalter von 45 Jahren verlangt, so daß in diesen Fällen bei Frauen, die zwischen dem 45. und 50. Lebensjahr in den Betrieb eingetreten sind, kein Rentenanspruch besteht. Diese Benachteiligung der Frauen ist

auch nicht deshalb unbeachtlich, weil die Versorgungsordnung den Frauen bei der Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes vor Vollendung des 63. Lebensjahres gewisse Vorteile gewährt.

Generelle Versorgungsregelungen müssen die Grundrechte der Verfassung wahren. Dabei ist es unbeachtlich, ob sie in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder in einer generellen Regelung auf einzelvertraglicher Grundlage enthalten sind. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 1, 258; AP Nr. 110 zu 83 GG; AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG – Gleichberechtigung –). Schon der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet es der Beklagten, bei der Abgrenzung des begünstigten Personenkreises sachfremde Kriterien anzuwenden. Dazu gehört auch der Grundsatz, daß Männer und Frauen gleichberechtigt sind und niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt werden darf.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 2 GG verbietet jede rechtliche Differenzierung zwischen Männern und Frauen. Er geht damit wesentlich über den allgemeinen Gleichheitssatz und den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz hinaus. Die Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers, aus sachlichen Gründen bis zur Grenze der Willkür zu differenzieren, wird insoweit ausgeschlossen, wie das männliche oder weibliche Geschlecht als Unterscheidungsmerkmal dienen soll. Die biologischen und funktionalen Unterschiede der Geschlechter sind nach dem Willen des Verfassungsgesetzgebers grundsätzlich unbeachtlich, solange sie nicht unterschiedliche Regelungen geradezu gebieten.

Bei unterschiedlichen Versorgungsregelungen für Männer und Frauen ist zu prüfen, weshalb gerade durch biologische oder andere Unterschiede der Geschlechter auch unterschiedliche Versorgungsregelungen geboten werden. Bei typischen Unterschieden im Arbeitsverhalten der Frauen (kürzere Arbeitszeit, mehr Teilzeitarbeit, höhere Arbeitslosenquote etc.) ist zu berücksichtigen, daß diese Unterschiede das Ergebnis einer langen sozialen und kulturellen Entwicklung sind, der mit dem Differenzierungsverbot der Art. 3 Abs. 2 GG gerade begegnet werden sollte.

Es ist kein Grund ersichtlich, der es erfordern würde, bei einer Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes nach Vollendung des 63. Lebensjahres in einer Versorgungsordnung zwischen Männern und Frauen hinsichtlich des Eintrittsalters zu differenzieren.

Zwar sieht auch das Sozialversicherungsrecht bei der Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes eine Differenzierung nach den Geschlechtern vor. Nach § 1248 RVO können weibliche Arbeitnehmer mit dem 60. Lebensjahr das vorgezogene Altersruhegeld beanspruchen, wenn sie über eine Versicherungszeit von 180 Kalendermonaten verfü-

gen, in den letzten 20 Jahren überwiegend eine rentenversicherungspflichtige Beschäftigung oder Tätigkeit ausgeübt haben und sich nur noch auf einen geringfügigen Nebenverdienst beschränken wollen. Der Sinn dieser Regelung besteht darin, der Doppelbelastung durch Beruf und Haushalt Rechnung zu tragen und weiblichen Arbeitnehmern einen Ausgleich für die vorzeitige Abnutzung ihrer Kräfte zu gewähren (vgl. BAG a. a. O. unter Hinweis auf Brackmann, Handbuch der Sozialversicherung Bd. 3, S. 684 g).

Diese rechtliche Differenzierung zwischen Männern und Frauen verstößt auch nicht ihrerseits gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 GG bzw. gegen Art. 119 des EWG-Vertrages (BAG-Urteil vom 6.2.85 – 4 AZR 275/83 –). Daraus ergibt sich jedoch noch keine Notwendigkeit für die in der vorliegenden Versorgungsordnung getroffene Differenzierung.

Warum ein Mann, der mit 49 Jahren in einen Betrieb eintritt, bei Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes mit 63 Jahren eine Betriebsrente erhalten soll, eine Frau unter den gleichen Voraussetzungen aber nicht, ist aus den unterschiedlichen Regelungen des Sozialversicherungsrechts bzw. aus Unterschieden der Geschlechter heraus nicht erklärlich. Es trifft zwar zu, daß die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 31.8.1978 nicht dahin verstanden werden darf, daß eine Differenzierung zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf die unterschiedlichen Regelungen des Sozialversicherungsrechts zum vorgezogenen Altersruhegeld überhaupt nicht mehr erfolgen darf (vgl. Höfer-Abt BetrAVG, 2. Aufl. Arb. Gr. Rnr. 267). Jedenfalls darf die Regelung keine geschlechtsbedingte Schlechterstellung bewirken, die hier vorliegt.

Die Kammer hält die sachlich nicht gebotene Differenzierung hinsichtlich des Eintrittsalters zwischen Frauen und Männern für ausreichend, einen Verstoß gegen den Gleichberechtigungsgrundsatz anzunehmen (im Ergebnis wohl ebenso Beitzke, Anm. zu AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG – Gleichberechtigung; Pestalozza SAE 1979, 252, Blomeyer-Otto, BetrAVG, Einl. Rz. 171, Heubeck-Höhne, BetrAVG, 2. Aufl. § 1 Rz. 248).

Dem Arbeitgeber grundsätzlich die Möglichkeit zu gewähren, in der Versorgungsordnung unzulässige Diskriminierungen des einen Geschlechts durch anderweitige Vorteile aufzuwiegen, wie dies in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts anklingt, scheint äußerst bedenklich, denn der Grundrechtsverletzer erhielte dann die Kompetenz, den Schutzbereich der Norm an der einen Stelle zu verkürzen, und an der anderen Stelle im Wege der Kompensation weiter zu erstrecken (vgl. zu den Bedenken eingehend Pestalozza a. a. O.). Ist es nach Art. 3 Abs. 2 GG verboten, das Eintrittsalter in Fällen wie dem vorliegenden für die Frau ungünstiger als für den Mann zu bestimmen, so läßt sich dieses Verbot nicht durch anderweitige (nunmehr den Mann diskriminierende) Zugeständnisse ausgleichen, d. h. umgehen.

Jedenfalls im vorliegenden Fall kann eine solche Kompensation nicht in Betracht kommen. Nach ihrem eigenen Vorbringen hat die Beklagte die Finanzierung der Versorgungsordnung darauf aufgebaut, daß die Vorteile, die den Frauen bei der Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes ab dem 60. Lebensjahr gewährt werden, durch die Nachteile ausgeglichen werden, die anderen Arbeitnehmergruppen auferlegt worden sind. Dieses Vorgehen kann bezogen auf den vorliegenden Fall nicht als sachgerecht angesehen werden. Bei Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes ab dem 63. Lebensjahr bestehen zwischen Männern und Frauen keine Unterschiede, die eine Differenzierung sachlich rechtfertigen würden. Allein sachgerecht wäre es deshalb gewesen, den Gleichberechtigungsgrundsatz dadurch zu verwirklichen, daß Männer und Frauen in diesen Fällen gleich behandelt werden. Im Ergebnis bevorzugt damit die Beklagte die Frauen, die zwischen dem 60. und 62. Lebensjahr in Rente gehen, was die Höhe der Rente anbelangt und finanziert diesen Vorteil dadurch, daß sie neben den Männern die Frauen benachteiligt, die ab dem 63. Lebensjahr in Rente gehen und je nach Eintrittsalter keinen Rentenanspruch mehr erwerben können. Würde man so weitgehend im Rahmen von Art. 3 Abs. 2 GG eine Kompensation von Vor- und Nachteilen zulassen, hätte es der Arbeitgeber bzw. hätten es bei einer Betriebsvereinbarung die Betriebspartner in der Hand, den Inhalt der Grundrechtsnorm weitgehend zu verändern.

Ob die Versorgungsordnung der Beklagten daneben auch wegen Verstoßes gegen Art. 119 EWG-Vertrag unwirksam ist (vgl. zum Problem BAG in AP Nr. 3 zu Art. 119 EWG-Vertrag; EuGH in AP Nr. 1 und 2 zu § 611 a BGB), kann nach alledem dahinstehen.

Da die betriebliche Regelung des Eintrittsalters jedenfalls hinsichtlich der Frauen, die nach Vollenendung des 63. Lebensjahres das vorgezogene Altersruhegeld in Anspruch nehmen, unwirksam ist, bestimmen sich die Folgen, wie das Arbeitsgericht zutreffend ausführt, nach § 139 BGB. Die Lücke ist im Wege der ergänzenden Auslegung zu schließen, weil davon auszugehen ist, daß die Beklagte bei richtiger Beurteilung der Rechtslage den Gleichberechtigungsgrundsatz beachtet und zwischen Männern und Frauen nicht in dieser Weise unterschieden hätte. Dies hätte zwangsläufig bedeutet, daß die Beklagte den Frauen wie auch den Männern die Möglichkeit gewährt hätte, mit 63 Jahren bei Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes eine entsprechend abgezinst Betriebsrente zu erhalten.

Dies führt zu einem Anspruch der Klägerin in der Höhe, in der das Arbeitsgericht die Beklagte verurteilt hat.

Mitgeteilt von RAin Malin Bode, Bochum