

Anfrage des BAG beim EuGH wegen Frauen-diskriminierung*

Presseinformation Nr. 8/84, Az.: 3 AZR 66/83 vom 5.6.84

Betriebliche Altersversorgungen werden zunehmend mit der Begründung angegriffen, sie behandelten Männer und Frauen ungleich und verstießen damit gegen Art. 3 Abs. 2 GG und Art. 119 EWG-Vertrag. Das gilt z.B. für die Regelung von Wartezeiten, Altersgrenzen, Hinterbliebenenversorgung usw.

Besondere Schwierigkeiten bereitet die sog. „mittelbare Diskriminierung“. Davon spricht man, wenn Leistungsvoraussetzungen zwar geschlechtsneutral formuliert sind, aber entweder von Frauen oder von Männern gar nicht oder nur mit unverhältnismäßig größeren Schwierigkeiten erfüllt werden können. Manche Versorgungsordnungen schreiben vor, daß in die Wartezeit keine Teilzeitarbeit fallen darf. Frauen sind aber wegen ihrer familiären Belastungen kaum in der Lage, 15 oder 20 Jahre lang Vollzeitarbeit zu leisten, um eine Betriebsrente zu verdienen. Hier stellt sich die Frage, ob gerade eine schematische Gleichbehandlung, die die unterschiedlichen Belastungen von Männern und Frauen vernachlässigt, als Diskriminierung gelten muß.

Um dies zu klären und der Vorlagepflicht nach Art. 177 Abs. 3 EWG-Vertrag zu genügen, hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts den Europäischen Gerichtshof in Luxemburg um eine Vorabentscheidung folgender Fragen gebeten:

1. Kommt ein Verstoß gegen Art. 119 EWG-Vertrag in Form der „mittelbaren Diskriminierung“ in Betracht, wenn ein Kaufhausunternehmen, das überwiegend Frauen beschäftigt, Teilzeitarbeitnehmer von seinen betrieblichen Versorgungsleistungen ausnimmt, obwohl von dieser Ausnahme unverhältnismäßig mehr Frauen als Männer betroffen sind.
2. Falls die Frage zu 1. bejaht wird:
 - a) Kann das Unternehmen diese Benachteiligung mit dem Vortrag rechtfertigen, es verfolge das Ziel, möglichst wenige Teilzeitarbeitnehmer zu beschäftigen, obwohl Gründe betrieblicher Zweckmäßigkeit eine solche Personalpolitik in der Kaufhausbranche nicht gebieten.
 - b) Muß das Unternehmen seine Versorgungsordnung so ausgestalten, daß die besonderen Schwierigkeiten angemessen berücksichtigt werden, die Arbeitnehmer mit familiären Verpflichtungen haben, um die Leistungsvoraussetzungen einer Betriebsrente zu erfüllen.

Sabine Scholz

Die Richtlinie zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst – ein Beitrag Hamburgs zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz –

Die Leitstelle Gleichstellung der Frau in Hamburg hat ihre Arbeit am 2. Januar 1979 aufgenommen. Bei der Planung des Arbeitsprogrammes für die ersten zwei Jahre entschieden sich die Mitarbeiter/-innen, ihr besonderes Augenmerk auf die Arbeitsbedingungen von Frauen im hamburgischen öffentlichen Dienst zu richten. Bei dieser Überlegung gingen sie davon aus, daß der öffentliche Dienst beim Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Arbeitsleben mit gutem Beispiel vorangehen solle. Ebenfalls spielte hierbei der Gedanke eine Rolle, daß die Leitstelle Gleichstellung der Frau als Teil der hamburgischen Verwaltung eine größere Einwirkungsmöglichkeit auf den Arbeitgeber „Freie und Hansestadt Hamburg“ hat als auf Arbeitgeber der Privatwirtschaft.

Um sich einen Überblick über die Situation der im hamburgischen öffentlichen Dienst beschäftigten Frauen zu beschaffen, gab die Leitstelle Gleichstellung der Frau ein Gutachten über die „Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Hamburg“ in Auftrag.

Für diese Untersuchung hat das Institut GEWOS

- Daten über Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in Hamburg analysiert,
- die Absolventen der Lehrgänge von 1961 und 1970 für den mittleren und den gehobenen Dienst (allgemeine Verwaltung und Steuerverwaltung) befragt und
- Intensivinterviews mit 61 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung durchgeführt, die mit Personalauslese, -beurteilung und -förderung befaßt sind, sowie mit Personalratsvorsitzenden aus verschiedenen Dienststellen.

Für die Befragung wurden Beamte und Beamtinnen des mittleren und des gehobenen Dienstes ausgewählt, weil deren Berufsverläufe aufgrund gleicher Eingangsvoraussetzungen und Ausbildungslehrgänge am besten zu vergleichen sind. Die Leitstelle Gleichstellung der Frau ist jedoch der Auffassung, daß die Ergebnisse dieser Untersuchung darüber hinaus die Situation im gesamten hamburgischen öffentlichen Dienst wiedergeben.

Die Untersuchungsergebnisse machten deutlich, daß sich der Frauenanteil im hamburgischen öffentlichen Dienst zwar in den letzten Jahren erheblich