

aber auf jeden Fall Verbrechen, das bestraft werden müßte, gleich ob sie im Zusammenhang mit Prostitution steht oder nicht.

Frauen, die sich für die Auswanderung entschieden haben, sollten nicht bestraft oder als Opfer eines Mißbrauchs angesehen werden. Vielmehr sollten sie die gleichen Rechte wie andere Einwanderer haben. Für viele Frauen ist die Auswanderung wegen Prostitution eine Flucht aus einer wirtschaftlich und sozial unmöglichen Situation in ihrem Land in die Hoffnung auf eine bessere soziale Situation in einem anderen. Die Tatsache, daß viele Frauen sich in einer ähnlich schlimmen Lage wiederfinden, zeigt, daß es für Frauen, insbesondere für Frauen aus der dritten Welt, in allen Ländern zu wenig Möglichkeiten gibt, finanzielle Unabhängigkeit und eine zufriedenstellende Arbeit zu finden. Durch die zunehmende Ausbreitung der Industrie, auch der Prostitution, auf internationaler Ebene, müssen die Rechte und die besonderen Bedürfnisse weiblicher ausländischer Arbeiter in allen Ländern besonders berücksichtigt werden.

Das ICPR wendet sich gegen eine Politik, die Frauen den Status von Kindern verleiht und die davon ausgeht, daß Frauen im Zusammenhang mit Prostitution nur unter Androhung von Gewalt oder durch Täuschung auswandern. Weiblichen Auswanderern, auch denjenigen, die als Prostituierte tätig sind, stehen sowohl die Rechte als auch die Sicherheit von Arbeitern zu. Frauen, die unter Anwendung von Gewalt oder durch Täuschung ihr Heimatland verlassen haben, sollte die Möglichkeit gegeben werden, sich zwischen Flüchtlingsstatus und Rückkehr in ihr Heimatland entscheiden zu dürfen.

9. Eine Bewegung für die Rechte der Frauen

Es ist von grundlegender Wichtigkeit, daß die Feministinnen in ihrem Kampf für die Rechte aller Frauen eintreten. Prostituierte (insbesondere, wenn sie durch Rassen- und Klassentrennung noch zusätzlich unterdrückt werden,) sind wohl die am meisten erniedrigten und verletzten Frauen, weshalb ihre Rechte und Meinungen in die Programme der Feministinnen aufgenommen werden müssen.

Das ICPR fordert bereits bestehende feministische Gruppen dringend dazu auf, Prostituierten führende Stellungen anzubieten und in ihren Untersuchungen und Strategien die Problematik der Prostitution mitzubetrachten.

Anmerkung der Redaktion:

Vorstehende Thesen waren für den 2. Weltkongreß der Prostituierten, der am 2.10.1986 in Brüssel stattfand, für die Aussprache in der Sitzung über „Prostitution und Feminismus“ vorbereitet worden und von den Teilnehmerinnen einstimmig befürwortet worden.

Urteil

EuGH, Art. 119 EWG-Vertrag Teilzeit bei Bilka

1.

Ein Kaufhausunternehmen, das Teilzeitbeschäftigte von der betrieblichen Altersversorgung ausschließt, verletzt Art. 119 EWG-Vertrag, wenn diese Maßnahme wesentlich mehr Frauen als Männer trifft, es sei denn, das Unternehmen legt dar, daß diese Maßnahme auf Faktoren beruht, die objektiv gerechtfertigt sind und nichts mit einer Diskriminierung zu tun haben.

2.

Ein Kaufhausunternehmen kann nach Art. 119 EWG-Vertrag die Anwendung einer Lohnpolitik, durch die Teilzeitbeschäftigte unabhängig von ihrem Geschlecht von der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen werden, damit rechtfertigen, daß es möglichst wenige Teilzeitkräfte beschäftigen will, sofern feststeht, daß die zu diesem Zweck gewählten Mittel einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens dienen und zur Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich sind.

3.

Der Arbeitgeber ist nach Art. 119 EWG-Vertrag nicht verpflichtet, die für seine Beschäftigten vorgesehene Versorgungsordnung so auszugestalten, daß die für Arbeitnehmer mit familiären Verpflichtungen bestehenden besonderen Schwierigkeiten, die Voraussetzungen für die Gewährung einer Betriebsrente zu erfüllen, berücksichtigt werden.

(Amtlicher Leitsatz)

Urteil des EuGH vom 13.5.1986 - 170/84 -

Aus den Gründen:

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschluß vom 5.6.84 gemäß Art. 177 EWG-Vertrag drei Fragen nach der Auslegung des Art. 119 EWG-Vertrag zur Vorabentscheidung vorgelegt.* Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen der Bilka-Kaufhaus GmbH (Beklagte) und ihrer früheren Angestellten (Klägerin) über deren Anwartschaft auf Gewährung einer Altersrente im Rahmen der von der Beklagten zugunsten ihrer Beschäftigten vorgesehenen betrieblichen Altersversorgung.

Die Beklagte, die zu einem Kaufhauskonzern der BRD mit mehreren Tausend Beschäftigten gehört, gewährt ihren Mitarbeitern seit Jahren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Die dieser Versorgung zugrundeliegenden, mehrfach abgeänderten Versorgungsordnungen gelten als Teil der Arbeitsverträge zwischen der Beklagten und ihren Beschäftigten. Nach der Fassung vom 26.10.73 haben Teilzeitbeschäftigte nur dann Anspruch auf ein betriebliches Altersruhegeld, wenn sie während einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren mindestens 15 Jahre als Vollzeitbeschäftigte tätig waren.

Die Klägerin war bei der Beklagten von 1961 bis 1976 als Verkäuferin beschäftigt. Nachdem sie zunächst als Vollzeitbeschäftigte tätig gewesen war, arbeitete sie vom 1.10.72 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Teilzeitbeschäftigte. Da sie nicht die Mindestzeit von 15 Jahren als Vollzeitbeschäftigte zurückgelegt hatte, lehnte es die Beklagte ab, ihr eine Anwartschaft auf betriebliches Altersruhegeld zuzuerkennen.

* siehe Presseinformation des BAG in STREIT 3/84, S. 89

Die Klägerin machte u.a. geltend, die für die Gewährung eines betrieblichen Altersruhegeldes vorgeschriebene Mindestdauer der Vollzeitbeschäftigung benachteilige die Arbeitnehmerinnen, da sie sich häufiger als ihre männlichen Kollegen genötigt sähen, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, um für ihre Familie und Kinder zu sorgen.

Die Beklagte trug dagegen vor, ihr könne kein Verstoß gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts vorgeworfen werden, weil wirtschaftlich vernünftige Gründe dafür sprächen, Teilzeitbeschäftigte von der betrieblichen Altersversorgung auszuschließen. Der Einsatz von Vollzeitmitarbeitern sei mit geringeren Personalnebenkosten verbunden und während der gesamten Ladenöffnungszeiten möglich. Sie beruft sich auf Statistiken des Konzerns, zu dem sie gehört, und trägt vor, 81,3 % aller bis 1980 gewährten Betriebsrenten entfielen auf Frauen, während deren Anteil an der Belegschaft nur 72 % betrage. Daraus ergebe sich, daß die streitige Regelung keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts enthalte.

Die Regierung des Vereinigten Königreichs führt einleitend aus, die Voraussetzungen, von deren Erfüllung der Arbeitgeber die Zulassung seiner Beschäftigten zu einer betrieblichen Altersversorgung abhängig mache, fielen nicht unter Art. 119 EWG-Vertrag. Sie leitet dies aus dem Urteil des Gerichtshofes vom 15. Juni 1978 in der Rechtssache 149/77 (Defrenne, Slg. 1978, 1365) her. In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, daß die betriebliche Altersversorgung, um die es im Ausgangsverfahren geht, ihren Ursprung in einer Vereinbarung zwischen der Beklagten und dem ihre Beschäftigten vertretenden Betriebsrat findet. Daraus ergibt sich, daß es sich bei der betrieblichen Altersversorgung, um die es im Ausgangsverfahren geht, nicht um ein unmittelbar durch Gesetz geregeltes und deshalb nicht unter Art. 119 fallendes Sozialversicherungssystem handelt. Die den Beschäftigten aufgrund des streitigen Systems gewährten Leistungen stellen vielmehr eine Vergütung dar, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gemäß Art. 119 Abs. 2 aufgrund des Dienstverhältnisses zahlt. Der vom vorlegenden Gericht bezeichnete Fall fällt somit unter Art. 119.

Zur ersten Frage

Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Personalpolitik eines Kaufhausunternehmens, durch die Teilzeitbeschäftigte von den betrieblichen Versorgungsleistungen ausgeschlossen werden, eine durch Art. 119 verbotene Diskriminierung darstellt, wenn dieser Ausschluß eine wesentlich größere Anzahl Frauen als Männer betrifft.

Zwar sieht die Beklagte keinen unterschiedlichen Stundenlohn für Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte vor, gewährt jedoch nur den zur zweiten Kategorie gehörenden Arbeitnehmern eine Betriebsrente. Da eine solche Rente unter den Begriff der Vergütung im Sinne des Art. 119 Abs. 2 fällt, ist die gesamte Vergütung, die die Beklagte Vollzeitbeschäftigten zahlt, bei gleicher Anzahl der Arbeitsstunden höher als die, die sie den Teilzeitbeschäftigten zahlt.

Falls sich herausstellen sollte, daß ein erheblich geringerer Prozentsatz Frauen als Männer vollzeitbeschäftigt ist, steht der Ausschluß der Teilzeitbeschäftigten

von der betrieblichen Altersversorgung folglich dann im Widerspruch zu Art. 119 EWG-Vertrag, wenn – unter Berücksichtigung der für weibliche Arbeitnehmer bestehenden Schwierigkeiten, als Vollzeitbeschäftigte zu arbeiten – diese Maßnahme nicht durch Umstände zu erklären ist, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausschließen. Ist das Unternehmen jedoch in der Lage darzulegen, daß seine Lohnpolitik auf Faktoren beruht, die objektiv gerechtfertigt sind und nichts mit einer Diskriminierung zu tun haben, so liegt keine Verletzung des Art. 119 vor.

Zur Frage 2 a

Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht im wesentlichen wissen, ob die Gründe, die die Beklagte für ihre Lohnpolitik geltend macht, als „objektiv gerechtfertigte wirtschaftliche Gründe“ im Sinne des Urteils vom 31.3.81* angesehen werden können, obwohl Gründe betrieblicher Zweckmäßigkeit eine solche Politik in der Kaufhausbranche nicht gebieten.

Es ist Sache des vorlegenden Gerichts – das allein für die Beurteilung des Sachverhalts zuständig ist – festzustellen, ob und inwieweit die Gründe, die ein Arbeitgeber zur Rechtfertigung einer Lohnpolitik anführt, die zwar unabhängig vom Geschlecht der Arbeitnehmer angewandt wird, im Ergebnis die Frauen jedoch stärker trifft als die Männer, als objektiv gerechtfertigte wirtschaftliche Gründe angesehen werden können. Stellt das vorlegende Gericht fest, daß die von der Beklagten gewährten Mittel einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens dienen und für die Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich sind, so reicht der Umstand, daß diese Maßnahmen eine wesentlich größere Anzahl von weiblichen als von männlichen Arbeitnehmern treffen, für die Feststellung, daß sie eine Verletzung des Art. 119 darstellen, nicht aus.

Zur Frage 2 b

Schließlich ersucht das vorlegende Gericht mit seiner Frage 2 b) um Auskunft darüber, ob der Arbeitgeber bei der Ausgestaltung der Versorgungsordnung für seine Beschäftigten nach Art. 119 EWG-Vertrag den Umstand berücksichtigen muß, daß weibliche Arbeitnehmer durch die ihnen obliegenden familiären Verpflichtungen daran gehindert werden, die Voraussetzungen für die Gewährung einer Betriebsrente zu erfüllen.

Die Klägerin spricht sich in ihren Erklärungen für die Bejahung dieser Frage aus und trägt vor, die Nachteile, die die Frauen aufgrund des Ausschlusses der Teilzeitbeschäftigten von der betrieblichen Altersversorgung erlitten, müßten wenigstens dadurch gemindert werden, daß der Arbeitgeber verpflichtet werde, die Zeiten, in denen die weiblichen Arbeit-

* Urteil des EuGH v. 31.3.81 in der Rechtssache - 96/80 - (Jenkins, Slg. 1981, 911) = AP Nr. 2 zu Art. 119 EWG-Vertrag = NJW 1981, 2639

nehmer familiären Verpflichtungen hätten nachkommen müssen, wie Zeiten der Vollbeschäftigung zu behandeln.

Nach Ansicht der Kommission enthält der in Art. 119 enthaltene Grundsatz dagegen keine Verpflichtung für die Arbeitgeber, bei der Aufstellung einer betrieblichen Versorgungsordnung für ihre Beschäftigten deren familiären Verpflichtungen Rechnung zu tragen. Ein derartiges Ziel müsse durch nach Art. 117 zu erlassende Maßnahmen verfolgt werden. Die Kommission verweist insoweit auf den noch nicht angenommenen Vorschlag vom 4.1.1982 für eine Richtlinie des Rates zur Regelung der freiwilligen Teilzeitarbeit (ABl. C 62, S. 7) in der Fassung vom 5.1.1983 (ABl. C. 18, S. 5).

Es ist daran zu erinnern, daß sich der Anwendungsbereich des Art. 119 nach dem angeführten Urteil vom 15.6.1978 auf das Problem der Lohndiskriminierung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern beschränkt. Dagegen werden die Probleme, die mit den anderen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zusammenhängen, allgemein in anderen Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts, insbesondere in den Art. 117 und 118 EWG-Vertrag, unter dem Blickwinkel einer Abstimmung der Sozialordnung der Mitgliedstaaten und einer Angleichung ihrer einschlägigen Rechtsvorschriften behandelt.

Die Aufstellung einer Verpflichtung der vom vorlegenden Gericht in seiner Frage bezeichneten Art geht über den Anwendungsbereich des Art. 119 hinaus und findet beim gegenwärtigen Stand des Gemeinschaftsrechts auch keine andere Stütze im Gemeinschaftsrecht.

Der Rat der Europäischen Gemeinschaften
Richtlinie vom 24.7.1986 – 86/378/EWG –
 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit
 (veröffentlicht im Amtsblatt der EG Nr. L 225/42 v. 12.8.86)

Artikel 1

Ziel dieser Richtlinie ist die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichberechtigung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, nachstehend „*Grundsatz der Gleichbehandlung*“ genannt.

(...)

Artikel 3

Diese Richtlinie findet Anwendung auf die Erwerbsbevölkerung einschließlich der Selbständigen, der Arbeitnehmer, deren Erwerbstätigkeit durch Krankheit, Mutterschaft, Unfall oder unverschuldete Arbeitslosigkeit unterbrochen ist, und der Arbeitssuchenden – sowie auf die sich im Ruhestand befindlichen oder arbeitsunfähigen Arbeitnehmer.

Artikel 4

Diese Richtlinie findet Anwendung

- a) auf betriebliche Systeme, die Schutz gegen folgende Risiken bieten: Krankheit; Invalidität; Alter, einschließlich vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand; Arbeitsunfall oder Berufskrankheit; Arbeitslosigkeit;
- b) auf betriebliche Systeme, die sonstige Sozialleistungen in Form von Geld- oder Sachleistungen vorsehen, insbesondere Leistungen an Hinterbliebene und Familienleistungen, wenn diese Leistungen an Arbeitnehmer gezahlt werden und infolgedessen als vom Arbeitgeber aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses an den Arbeitnehmer gezahlte Vergütung gelten.

Artikel 5

(1) Unter den in den folgenden Bestimmungen festgelegten Bedingungen beinhaltet der Grundsatz der Gleichbehandlung den Fortfall jeglicher unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, und zwar im besonderen betreffend

- den Anwendungsbereich der Systeme und die Bedingungen für den Zugang zu den Systemen;
 - die Beitragspflicht und die Berechnung der Beiträge;
 - die Berechnung der Leistungen, einschließlich der Zuschläge für den Ehegatten und für unterhaltsberechtigten Personen, sowie die Bedingungen betreffend die Geltungsdauer und die Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs.
- (2) Der Grundsatz der Gleichbehandlung steht den Bestimmungen zum Schutz der Frau wegen Mutterschaft nicht entgegen.

Artikel 6

(1) Dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehende Bestimmungen sind solche, die sich – insbesondere unter Bezugnahme auf Ehe- und Familienstand – unmittelbar oder mittelbar auf das Geschlecht stützen und folgendes bewirken:

- (...)
- f) Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand;
 - g) Unterbrechung der Aufrechterhaltung oder des Erwerbs von Ansprüchen während eines gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Mutterschaftsurlaubs oder Urlaubs aus familiären Gründen, der vom Arbeitgeber bezahlt wird;
 - h) Festlegung unterschiedlicher Leistungsniveaus, es sei denn, daß dies notwendig ist, um versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren Rechnung zu tragen, die im Falle von Leistungen, die als beitragsbezogen definiert werden, je nach Geschlecht unterschiedlich sind;
 - i) Festlegung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitnehmer;
- (...)

Artikel 7

Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß