

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 Gleich-
behandlung von Männern und Frauen bei den betrieb-
lichen 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

- a) dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehende Bestimmungen in gesetzlich vorgeschriebenen Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder allen sonstigen Vereinbarungen über betriebliche Systeme nichtig sind, für nichtig erklärt oder geändert werden können.

(...)

Artikel 8

- (1) Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen (...) spätestens bis zum 1.1.1993 (...).
 (2) Diese Richtlinie steht dem nicht entgegen, daß sich die Rechte und Pflichten, die sich aus einer vor dem Zeitpunkt der Änderung eines betrieblichen Systems liegenden Zeit der Mitgliedschaft in dem betreffenden System ergeben, weiterhin nach den Bestimmungen des Systems richten, die während dieses Versicherungszeitraums galten.

Artikel 9

Die Mitgliedstaaten können die obligatorische Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aufschieben

- a) für die Festsetzung des Rentenalters (...)
 b) für Hinterbliebenenrenten (...)
 c) für die Anwendung des Artikels 6 Abs. 1 Buchstabe i) Satz 1 (...)

Anmerkung der Redaktion:

Die vorstehende Richtlinie erging als Ausführungsbestimmung zur Richtlinie 79/7/EWG v. 19.12.78 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit, die ihrerseits die Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zur Beschäftigung, beim beruflichen Aufstieg sowie bei den Arbeitsbedingungen konkretisierte.

Urteil mit Anmerkung

BAG, Art. 3 GG, § 1248 RVO

„Ausgleichende Gerechtigkeit“ im Tarifvertrag

1. Die rechtliche Differenzierung zwischen Männern und Frauen für den Zeitpunkt des möglichen Bezuges von Altersruhegeld in § 1248 RVO verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 GG.

§ 1248 RVO verstößt auch nicht gegen Art. 119 des EWG-Vertrages.

2. Da die Tarifnorm auf der verfassungskonformen Vorschrift des § 1248 RVO aufbaut, verstößt auch § 3 Abschn. II Abs. 2 BMTV-SüßwInd, wonach zusätzliche arbeitsfreie Tage vom Zeitpunkt der möglichen Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes an nicht mehr zu gewähren sind, nicht gegen Art. 3 GG.

Urteil des BAG vom 6.2.1985, - 4 AZR 275/83 -

Aus den Gründen:

Das Klagebegehren bezieht sich auf die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, an die Klägerin die Abgeltung für 18 vergütungspflichtige freie Tage zu zahlen.

Aufgrund der vom LAG festgestellten beiderseitigen Tarifbindung galt für das inzwischen beendete Arbeitsverhältnis der Parteien der vorliegend in der Fassung vom 23.5.1979 anzuwendende Bundesmanteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Süßwarenindustrie der Bundesrepublik Deutschland und Berlin-West (BMTV-SüßwInd). In diesem Tarifvertrag wird in § 3 Abschnitt II im einzelnen bestimmt:

Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und eine ununterbrochene 12-jährige Betriebszugehörigkeit aufweisen, haben Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung von 18 Arbeitstagen für jedes volle Beschäftigungsjahr nach Vollendung des 60. Lebensjahres. (...)

2. Der Anspruchszeitraum endet mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, spätestens jedoch mit dem frühestmöglichen Zeitpunkt, ab dem vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung beansprucht werden kann.

Der Senat teilt die vom LAG vertretene Rechtsauffassung, daß entgegen der Meinung der Klägerin diese Tarifnorm nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 GG verstößt. Dabei verkennt der Senat keineswegs, daß die Tarifnorm praktisch in sehr vielen Fällen weiblichen Arbeitnehmern den tariflichen Anspruch auf zusätzliche Arbeitsfreistellung bei Entgeltfortzahlung entzieht, die in der Branche der Beklagten die Mehrzahl der Arbeitnehmer ausmachen. Rechtlich entscheidend ist jedoch, daß die Tarifvertragsparteien ihrerseits von der gesetzlichen Regelung des § 1248 RVO ausgehen, die unterschiedliche Voraussetzungen für den Bezug des vorgezogenen Altersruhegeldes für Männer und Frauen festlegt.

Mit dem LAG hält der Senat die Differenzierung zwischen Männern und Frauen in § 1248 RVO für mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 GG vereinbar. Dabei folgt er der entsprechenden Rechtsprechung des sachnäheren BSG (vgl. dessen Urteile BSGE 53, 107, 108 = SozR 2200 § 1248 Nr. 34 sowie vom 9. September 1982 - 11 Ra 72/81 -, SozR 2200 § 1248 Nr. 37), das sich in diesem Zusammenhang mit der gleichlautenden Vorschrift des § 25 AVG zu befassen hatte. Mit Recht bezieht sich das BSG zunächst einmal darauf, daß das BVerfG in einem – wenn auch lange zurückliegenden – Urteil (BVerfGE 17,1, 9ff.) bereits entschieden hat, daß gegen eine unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen bezüglich des Zeitpunktes für den Bezug des Altersruhegeldes keine verfassungsrechtlichen Bedenken bestünden. Außerdem weist das BSG mit Recht auf die Motive hin, die den Gesetzgeber zur Neufassung des § 25 AVG veranlaßt haben. Danach ist der Gesetzgeber bei der unterschiedlichen Regelung für Männer und Frauen bezüglich des Bezuges des vorgezogenen Altersruhegeldes davon ausgegangen, daß in der Regel die versicherte Frau „einen Doppelberuf als Arbeitnehmer und Hausfrau“ erfüllt, der eine frühzeitige Abnutzung der Kräfte und damit frühere Berufsunfähigkeit hervorruft (BT-Drucks. II/3080, S. 10). Weiter weist das BSG richtig darauf hin, daß sich die Voraussetzungen für diese Motivation des Gesetzgebers trotz der zwischenzeitlichen Veränderung der Stellung der Frauen in Familie und Gesellschaft