

falls nur bis zum 31. Dezember 1991 zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses einer Frau im Beitrittsgebiet mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Deswegen kann im entschiedenen Rechtsstreit auch dahinstehen, ob die Regelung in Nr. 1 Abs. 2 S. 7 EV in der Zeit vom 3. Oktober 1990 bis zum 31. Dezember 1991 mit Art. 3 Abs. 2 GG vereinbar ist.

Die zeitliche Beschränkung der Regelung in Nr. 1 Abs. 2 S. 7 EV folgt nicht aus ihrem Wortlaut, sie kann aber nicht losgelöst von der Regelung in Anlage II Kapitel VIII Sachgebiet F Abschnitt III Nr. 6 zum Einigungsvertrag (im folgenden: Nr. 6 EV) gesehen werden. Das „Rentenalter“ im Sinne von Nr. 1 Abs. 2 S. 7 EV für Frauen im Beitrittsgebiet war durch die Regelung in Nr. 6 EV bis zum 31. Dezember 1991 festgelegt. Seit dem 1. Januar 1992 sind für Frauen im öffentlichen Dienst des Beitrittsgebiets bis zum 31. Dezember 1996 mehrere „Rentenalter“ möglich und zwar sowohl nach dem Renten-Überleitungsgesetz als auch nach dem SGB VI. Deswegen ist Nr. 1 Abs. 2 S. 7 EV so zu verstehen, daß ein Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember 1991 mit dem Erreichen des Rentenalters endet, welches sich aus der ehemaligen DDR ergibt. Dem trugen die Tarifvertragsparteien mit der Übergangsvorschrift zu § 60 BAT-O ab dem Inkrafttreten des Tarifvertrages am 1. Januar 1991 Rechnung.

Dem steht nicht entgegen, daß die gesetzliche Regelung des Einigungsvertrages betreffend die Rechtsverhältnisse der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst die besonderen Verhältnisse im Beitrittsgebiet aufgrund der personellen Überbesetzung der öffentlichen Verwaltung berücksichtigen wollte. Unabhängig von der Frage der Vereinbarkeit mit Art. 3 Abs. 2 GG wurde durch Nr. 1 Abs. 2 S. 7 EV in Verbindung mit Nr. 6 EV zumindest für die Zeit bis zum 31. Dezember 1991 sichergestellt, daß Frauen mit Erreichen des 60. Lebensjahres aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Dieser Regelung und die weiteren – zeitlich befristeten – Regelungen des Einigungsvertrages über die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im öffentlichen Dienst des Beitrittsgebiets stellen insgesamt Möglichkeiten dar, der personellen Überbesetzung im öffentlichen Dienst begegnen zu können.

Mitgeteilt von RAin Malin Bode, Bochum

Urteil

ArbG Berlin, § 60 BAT-O nebst
Übergangsvorschrift, Art. 3 Abs. 2 GG;
Art. 5 Abs. 1 EG-Rili v. 9.2.76 (76/207)
**Ebenfalls: Keine Zwangsverrentung für
Frauen mit 60 Jahren**

Die Übergangsvorschrift des BAT-O, die für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichung der Altersgrenze für Frauen auf eine Regelaltersgrenze von 60 Jahren verweist, ist mit der Richtlinie 76/207 des Rates der Europäischen Gemeinschaften v. 9.2.1976 unvereinbar.

Urteil des ArbG Berlin vom 19.11.1992 – 73 Ca 16313/92 – nrk.

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses.

Die am 10. April 1932 geborene Klägerin arbeitete seit dem 15. November 1971 als medizinisch-technische Assistentin im Labor des Krankenhauses. Aufgrund der Invalidität der Klägerin wurde die Arbeitszeit ab April 1980 auf 18 Stunden wöchentlich reduziert. Zuletzt arbeitete sie 8 Stunden in der Woche gegen eine monatliche Bruttovergütung von DM 407,--.

Mit dem Schreiben vom 25. März 1992 wurde der Klägerin mitgeteilt, daß ihr Arbeitsverhältnis nach § 60 BAT-O mit Ablauf des Monats nach Vollendung des 60. Lebensjahres, also am 30. April 1992, ende.

Nachdem das beklagte Land die Klägerin zunächst weiterbeschäftigt hatte, teilte es ihr mit einem weiteren Schreiben vom 7. Mai 1992 mit, sie werde zum 14. Mai 1992 wegen der aus den tariflichen Regelungen folgenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Sozialversicherung abgemeldet. Eine weitere Beschäftigung lehnte der Beklagte ab.

Mit der Klage begehrt die Klägerin die Weiterbeschäftigung.

Aus den Gründen:

Die Klage ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht dadurch geendet, daß die Klägerin das 60. Lebensjahr vollendet hat; sie hat deshalb auch einen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung.

Nach § 60 Abs. 1 des Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifsrechts – Manteltarifliche Vorschriften – (BAT-O) vom 10. Dezember 1990 endet ein Arbeitsverhältnis, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet hat. Hierzu haben die Tarifvertragsparteien in einer Übergangsvorschrift bestimmt:

„Solange eine Regelaltersgrenze (Rentenalter) unter 65 Jahren gilt, ist diese maßgebend.“

Diese Vorschrift ist wegen ihrer befristeten Geltungsdauer bzw. ihrer Unvereinbarkeit mit dem Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 2 GG und Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 9. Februar 1976 (76/207) nicht anwendbar.

Nach Auffassung der Kammer ist die oben zitierte Übergangsregelung zu § 60 BAT-O so auszulegen, daß mit ihr die Fortgeltung abweichender Regelaltersgrenzen lediglich nach der damaligen Rechtslage vereinbart werden sollte und nicht später eingetretene Gesetzesänderungen bzw. Neuregelungen berücksichtigen wollte.

Eine andere Auslegung der tarifvertraglichen Regelung verbietet auch das Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 2 GG und des Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 76/207.

Tarifvertragliche Normen sind gerichtlich auf ihre Vereinbarkeit mit der Verfassung und auch europarechtlichen Bestimmungen zu überprüfen. Dieser Überprüfung hält eine Regelung, nach der Arbeitsverhältnisse von Frauen mit Vollendung des 60. Lebensjahres enden sollen, ohne daß es einer Kündigung bedarf, während diejenige von Männern erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres enden, nicht stand.

Art. 3 Abs. 2 GG verbietet die unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen, soweit hierfür kein sachlicher Grund vorhanden ist.

Eine derartige Regelung widerspricht auch dem Diskriminierungsverbot des Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 76/207. Hiernach beinhaltet die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen, daß Männern und Frauen dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gewährt werden.

Wie der EuGH bereits im Fall *Burton* (Urteil vom 16.2.1982, Slg 1982, 555) entschieden hat, gehört zu den Entlassungsbedingungen auch die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung aufgrund des Erreichens eines bestimmten Alters.

Eine unterschiedliche Altersgrenze ist nach der Rechtsprechung des EuGH auch dann nicht mit dem Diskriminierungsverbot vereinbar, wenn das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit der Berechtigung zum Bezug einer Rente verbunden ist (vgl. Urteil vom 26.2.1986), Rechtssache *Beets-Propert*).

Mitgeteilt von RAin Malin Bode, Bochum

Jutta Bartling

Bericht vom 19. Feministischen

Juristinnentag

in Frankfurt a. Main, 7. bis 9. Mai 1993

Die Tagung fand mit ca. 170 Teilnehmerinnen in dem zentral gelegenen Haus der Jugend statt, dem Ort, an dem 1978 der erste Feministische Juristinnentag – damals noch Jurafrauentreffen genannt – stattgefunden hatte.

Den Eröffnungsvortrag hielt, in Abänderung des Programmes, Dagmar Oberlies. Sie gab eine Einschätzung der damals bevorstehenden Entscheidung des BVerfG zum § 218 aufgrund ihrer Teilnahme an der mündlichen Verhandlung in Karlsruhe, die sich am 28.5.1993 leider bewahrheitete.¹ Allen, die sich der Hoffnung hingeben hatten, das BVerfG könne Frauen den Grundrechtsschutz nicht versagen, machte sie klar, daß uns durch die Entscheidung des BVerfG die Entmündigung und Bevormundung von Frauen erhalten bleiben würde ebenso wie die Unsicherheit, unter welchen Voraussetzungen ÄrztInnen einen Abbruch vornehmen können und müssen. Als eine der Ursachen dieser strukturellen Rechtlosigkeit von Frauen benannte Dagmar Oberlies die Tatsache, daß im demokratischen Verfahren, das zur Auswahl der Richter und zur höchststrichterlichen Entscheidung führt, der weibliche Bevölkerungsanteil nicht, oder jedenfalls lange noch nicht angemessen, repräsentiert ist.

Um 20.30 Uhr empfing uns für die Stadt Frankfurt die Dezernentin für Frauen und Gesundheit, Margarete Nimsch, eine Mitbegründerin der STREIT, im Römer.

Am Samstag ging es mit Arbeitsgruppen weiter. In der ersten Hälfte des Vormittags fanden vier Veranstaltungen statt:

— feministische Rechtswissenschaft mit Sabine Platt
— Krieg und Vergewaltigung, Ansätze zu einer Analyse mit Ilse Petri von der Hessischen Stiftung für Friedens- und Konfliktforschung

— Frauen verändern die Zeiten – eine gesamtgesellschaftliche Lösung des Konfliktes zwischen Arbeitszeiten und Familienzeitbedürfnissen mit Professorin Dr. Birgit Geissler

— Astrid Mattijssen stellte das Clara-Wichmann-Institut in Holland vor und Barbara Degen das feministische Rechtsinstitut in Bonn.²

Nach der Kaffeepause berichtete die Mediatorin Dr. Irmela Gantzer von ihren Erfahrungen in Frankfurt, wobei sich zeigte, daß Mediation nur erfolgversprechend sein kann, wenn sich annähernd gleichstarke PartnerInnen gegenüber sitzen.³

Parallel dazu fanden Arbeitsgruppen mit Rechtsanwältin Helga Wullweber statt zum Thema Vergewaltigung als Kriegswaffe – rechtliche Möglichkeiten der Gegenwehr. Dipl.rer.pol. Angela Hassels, die die Untersuchung über Frauen in der Justiz durchführte, leitete eine Arbeitsgruppe zur Situation von Richterinnen, Staatsanwältinnen und Rechtsanwältinnen.

Nach der Mittagspause gab es vier weitere Ar-

1 Siehe auch ihren Artikel in der *taz* vom 23.5.93 und den „persönlichen Abgesang“ in STREIT 3/93, S. 83 f.

2 Dazu folgen Beiträge in STREIT 1/94

3 Siehe auch Werner-Schneider, Cornelia, Wer zahlt den Preis für den Gang zum Mediator?, in: STREIT 1/91, S. 16 ff.