

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit « EG-Dok. Nr. 6871/83 »

DER RAT DER EUROPÄISCHEN
GEMEINSCHAFTEN —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 100,

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Artikel 119 des Vertrages sieht vor, daß jeder Mitgliedstaat den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden wird. Unter „Entgelt“ im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar als Geld- oder Sachleistung zahlt.

Artikel 119 ist zwar unmittelbar auf Fälle anwendbar, in denen Diskriminierungen allein aufgrund der Kriterien der Gleichbehandlung und der Entgeltgleichheit festgestellt werden können, doch gibt es daneben auch Fälle, in denen die Verwirklichung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit von der Verabschiedung ergänzender Bestimmungen abhängt, in denen deren Tragweite dargelegt wird.

Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zur Beschäftigung und zur Berufsbildung, beim beruflichen Aufstieg sowie bei den Arbeitsbedingungen¹⁾ sieht vor, daß der Rat zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit auf Vorschlag der Kommission Bestimmungen erläßt, in denen der Inhalt, die Tragweite und die Anwendungsmodalitäten angegeben sind.

¹⁾ ABl. Nr. L 39 vom 14. Februar 1976, S. 40

Gemäß Artikel 2 Satz 2 des Gesetzes vom 27. Juli 1957 zugeleitet mit Schreiben des Chefs des Bundeskanzleramtes vom 27. Mai 1983 — 14—680 70—E—So 76/83.

Diese Vorlage ist mit Schreiben des Herrn Präsidenten der Kommission der Europäischen Gemeinschaften vom 5. Mai 1983 dem Herrn Präsidenten des Rates der Europäischen Gemeinschaften übermittelt worden.

Die Anhörung des Europäischen Parlaments und des Wirtschafts- und Sozialausschusses zu der genannten Kommissionsvorlage ist vorgesehen.

Der Zeitpunkt der endgültigen Beschlußfassung durch den Rat ist noch nicht abzusehen.

Zur Information wird gleichzeitig die von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften zu ihrer Vorlage übermittelte Begründung beigelegt.

Gemäß § 93 Satz 3 GO-BT am 7. März 1983 angefordert, siehe auch Drucksache 10/133 Nr. 8.

Der Rat hat zu diesem Zweck die Richtlinie 79/7/EWG vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit²⁾ erlassen;

Artikel 3 Absatz 3 der Richtlinie 79/7/EWG sieht vor, daß zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der Rat auf Vorschlag der Kommission Bestimmungen erläßt, in denen dazu der Inhalt, die Tragweite und die Anwendungsmodalitäten angegeben sind;

es ist angezeigt, den Grundsatz der Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit zu verwirklichen, die Schutz gegen die in Artikel 3 Absatz 1 der vorerwähnten Richtlinie 79/7/EWG genannten Risiken bei den Systemen, die für Arbeitnehmer sonstige Vergütungen in Form von Geld- oder Sachleistungen entsprechend Artikel 119 des EWG-Vertrags vorsehen;

Die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung steht Bestimmungen zum Schutz der Frau bei Mutterschaft nicht entgegen —

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

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

Artikel 2

1. Als betriebliche Systeme gelten Systeme, deren Zweck darin besteht, den unselbständig oder selbständig Erwerbstätigen eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe oder den Angehörigen eines Berufes oder einer Berufsgruppe Leistungen zu gewähren, die als Zusatzleistungen oder Ersatzleistungen die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit ergänzen oder an ihre Stelle treten, unabhängig davon, ob der Beitritt zu diesen Systemen Pflicht ist oder nicht.
2. Betroffen sind alle betrieblichen Systeme, unabhängig davon, ob sie allgemeinverbindlich erklärt wurden oder nicht.

Artikel 3

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

Artikel 4

Diese Richtlinie findet Anwendung

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

Artikel 5

1. Der Grundsatz der Gleichbehandlung beinhaltet den Fortfall jeglicher unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, vor allem unter Verweis auf den Ehe- oder Familienstand, und insbesondere hinsichtlich
 - des Geltungsbereichs der Systeme und der Bedingungen für den Zugang zu den Systemen,
 - der Beitragspflicht und der Berechnung der Beiträge,
 - der Berechnung der Leistungen, einschließlich der Zuschläge für den Ehegatten und für unterhaltsberechtigten Personen, sowie der Bedingungen über die Geltungsdauer und die Erhaltung des Leistungsanspruchs.
2. Der Grundsatz der Gleichbehandlung steht den Bestimmungen zum Schutz der Frau bei Mutterschaft nicht entgegen.

Artikel 6

1. Dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehende Bestimmungen sind solche, die sich unmittelbar oder mittelbar auf das Geschlecht stützen, insbesondere unter Hinweis auf den Ehe- oder Familienstand u. a. zur:
 - a) Festlegung der Personen, die zur Mitgliedschaft in einem betrieblichen System zugelassen sind;
 - b) Regelung der Zwangsmitgliedschaft oder der freiwilligen Mitgliedschaft in einem betrieblichen System;
 - c) Festlegung unterschiedlicher Regeln über das Alter für den Beitritt zum System oder über die Mindestdauer der Beschäftigung oder Zugehörigkeit zum System, um einen Leistungsanspruch zu begründen;
 - d) Festlegung unterschiedlicher Regeln über die Erstattung der Beiträge, wenn der Arbeitnehmer

²⁾ ABl. Nr. L 6 vom 10. Januar 1979, S. 24

aus dem System ausscheidet, ohne die Bedingungen erfüllt zu haben, die ihm einen aufgeschobenen Anspruch auf die langfristigen Leistungen garantieren;

- e) Festlegung unterschiedlicher Bedingungen für die Gewährung der Leistungen oder die Beschränkung dieser Leistungen auf eines der beiden Geschlechter;
 - f) Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand;
 - g) Unterbrechung der Erhaltung oder des Erwerbs von Ansprüchen während des Mutterschaftsurlaubs oder des gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Elternurlaubs;
 - h) Festlegung unterschiedlicher Leistungssätze oder Leistungsberechnungen, insbesondere zur Festsetzung des Leistungsbetrags unter Berücksichtigung verschiedener versicherungsmathematischer oder sonstiger Faktoren, wie Krankheitshäufigkeit, Sterblichkeitsrate oder Lebenserwartung;
 - i) Festsetzung unterschiedlicher Beitragssätze, insbesondere wegen Berücksichtigung der unter Buchstabe h genannten Berechnungsfaktoren;
 - j) Festsetzung von unterschiedlichen Regelungen oder nur für Arbeitnehmer eines bestimmten Geschlechts geltenden Regelungen hinsichtlich der Garantie oder der Erhaltung des Anspruchs auf spätere Leistungen, wenn der Arbeitnehmer aus dem System ausscheidet, oder hinsichtlich der Übertragung dieses Anspruchs auf ein anderes System.
2. Steht die Gewährung bestimmter zusätzlicher Leistungen im Ermessen der für das System zuständigen Verwaltungsstellen, so müssen diese dem Grundsatz der Gleichbehandlung Rechnung tragen.

Artikel 7

Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß

- a) die dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehenden Bestimmungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder allen sonstigen Vereinbarungen über betriebliche Systeme nichtig sind, für nichtig erklärt oder geändert werden können;
- b) die betrieblichen Systeme, die solche Bestimmungen enthalten, nicht durch Verwaltungsmaßnahmen genehmigt oder allgemeinverbindlich erklärt werden können.

Artikel 8

Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß die Bestimmungen der betrieblichen Systeme, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehen, bis zum 1. Januar 1986 überprüft werden.

Artikel 9

1. Diese Richtlinie steht nicht der Befugnis der Mitgliedstaaten entgegen, die obligatorische Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aufzuschieben für:
 - a) die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung von Altersrente oder Ruhestandsrente;
 - b) die Rente für den hinterbliebenen Ehegatten.
2. Von dieser Befugnis kann nur unter der Voraussetzung Gebrauch gemacht werden, daß der Grundsatz der Gleichbehandlung noch nicht in den entsprechenden Bestimmungen der gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit umgesetzt worden ist.
3. Die obligatorische Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung darf auf keinen Fall über den Zeitpunkt hinaus aufgeschoben werden, an dem dieser Gleichbehandlungsgrundsatz in den gesetzlichen Systemen umgesetzt worden ist.

Artikel 10

1. Dieser Richtlinie steht nicht entgegen, daß bei den unter Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe h aufgeführten Leistungen, sofern deren Berechnung aufgrund nach dem Geschlecht unterschiedlicher versicherungsmathematischer Angaben erfolgt, die Berechnungsweise solcher bereits fälliger und zur Auszahlung kommender beziehungsweise in Zukunft zu gewährender Leistungen, wenn sie sich auf die Mitgliedschaft zu einem Betriebssystem beziehen, sich weiterhin nach den Bestimmungen dieses Systems richtet, das während dieser Mitgliedschaft Gültigkeit hatte.
2. Der Richtlinie steht ferner nicht entgegen, daß für einen solchen Versicherungszeitraum durch geeignete Mittel, wie etwa die Entrichtung zusätzlicher rückwirkender Beiträge, die Gewährung gleicher Leistungen sichergestellt wird.

Artikel 11

Die Mitgliedstaaten erlassen die innerstaatlichen Vorschriften, die notwendig sind, damit jeder, der sich wegen Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung benachteiligt fühlt, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann.

Artikel 12

Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um die Arbeitnehmer gegen Entlassung zu schützen, die der Arbeitgeber wegen einer innerbetrieblichen Beschwerde oder einer gerichtlichen Klage auf Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ausspricht.

Artikel 13

1. Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um

dieser Richtlinie bis zum 1. Januar 1985 nachzukommen. Sie unterrichten hiervon unverzüglich die Kommission.

2. Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission bis zum 1. Januar 1987 alle zweckdienlichen Angaben, damit diese für den Rat einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.

Artikel 14

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Begründung

I. Einleitung

Der Rat hat am 19. Dezember 1978 eine Richtlinie zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit verabschiedet. In dieser Richtlinie, die nur für die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme gilt, heißt es in Artikel 3 Absatz 3 wie folgt: Zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen erläßt der Rat auf Vorschlag der Kommission Bestimmungen, in denen dazu der Inhalt, die Tragweite und die Anwendungsmodalitäten angegeben sind.

Die betrieblichen Systeme nehmen eine Zwischenstellung ein zwischen den gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit und den auf rein privater Basis geschlossenen Versicherungsverträgen. Im Gegensatz zu den gesetzlichen Sozialversicherungssystemen ist ihr Inhalt nicht durch Gesetz festgelegt, aber im Gegensatz zu den privaten Versicherungsverträgen ist ihr Inhalt auch nicht durch die freie Aushandlung des einzelnen mit den Versicherungsgesellschaften bestimmt. Diese Merkmale gelten für verschiedene Arten von betrieblichen Systemen, die die Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherungssysteme (bei Alters-/Hinterbliebenenrente, Arbeitslosigkeit, Invalidität, Krankheit) ergänzen oder, was seltener der Fall ist, ersetzen sollen. Es gibt folgende betriebliche Systeme:

1. Systeme, die im Rahmen von Tarifverträgen von den Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgehandelt werden und für ein bestimmtes Unternehmen, einen Berufszweig oder mehrere Berufszweige gelten;
2. betriebseigene Systeme, die einseitig vom Arbeitgeber für seine Beschäftigten oder bestimmte Gruppen seiner Beschäftigten geschaffen oder vorgesehen werden, indem er zu diesem Zweck spezifische Rücklagen bildet oder eine Versicherungsgesellschaft (beispielsweise für Gruppenversicherungen) einschaltet oder die vorgesehenen Leistungen als Personalaufwand finanziert;
3. die von Vertretern der freien Berufsstände gegründeten Systeme (Handwerker, Ärzte, Rechtsanwälte usw.).

Der neue Rechtsakt, der hier vorgeschlagen wird, bezieht sich auf diese verschiedenen Arten von betrieblichen Systemen. Der wesentliche Unterschied zwischen den betrieblichen Systemen und beispielsweise den rein individuellen Versicherungen ist die Tatsache, daß der Beitritt zu diesen Systemen Teil der Arbeitsbedingungen in dem Sinne ist, als er sich direkt oder indirekt aus dem Arbeitsvertrag oder der Ausübung der Berufstätigkeit ergibt.

Artikel 119 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, der den Grundsatz des gleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer vorsieht, bestimmt in Absatz 2, daß unter „Entgelt“ nicht nur das Arbeitseinkommen, sondern „alle sonstigen Vergütungen zu verstehen sind, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt“. Bei abhängig Beschäftigten fallen also nach dieser Definition auch die Leistungen der betrieblichen Systeme unter Artikel 119 Absatz 2.

Das bedeutet, daß sich der Geltungsbereich der neuen Richtlinie bei bestimmten Systemen oder bestimmten Leistungen dieser Systeme mit Artikel 119 des EWG-Vertrags deckt und die Richtlinie in dieser Hinsicht als Anwendungsbestimmung zu diesem Artikel zu betrachten ist. Bei anderen Systemen oder anderen Bestandteilen dieser Systeme weicht dagegen der Geltungsbereich der Richtlinie von diesem Artikel ab.

Daraus erklärt sich, daß der sachliche Geltungsbereich der Richtlinie einerseits die gleichen Risiken decken muß wie die Richtlinie vom 19. Dezember 1978 und daß andererseits bei den abhängig Beschäftigten der abgedeckte Bereich auf alle Sozialleistungen ausgedehnt werden muß, die unter Artikel 119 Absatz 2 fallen.

Was dagegen den persönlichen Geltungsbereich und die Tragweite des Grundsatzes der Gleichbehandlung betrifft, so ist die Richtlinie über die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit maßgebend. Die neue Richtlinie gilt also für alle Erwerbspersonen – abhängig Beschäftigte und Selbständige; der Grundsatz der Gleichbehandlung schließt jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts aus, die sich direkt oder indirekt, insbesondere durch Verweis auf den Ehe- oder Familienstand, ergeben.

In diesem Zusammenhang ist zunächst festzustellen, daß es zwei Gründe dafür gibt, warum die Frauen

verhältnismäßig seltener in den Genuß der Leistungen der betrieblichen Versorgungssysteme kommen als die Männer. Der erste Grund ist der, daß es in Unternehmen, die vorwiegend Frauen beschäftigen, häufig keine betrieblichen Versorgungssysteme gibt, was durch die traditionelle Vorstellung von der Rollenverteilung der Männer und Frauen in der Gesellschaft bedingt ist.

Der zweite Grund liegt darin, daß viele betriebliche Systeme die Teilzeitarbeit ausschließen. Hier handelt es sich nicht um eine unmittelbare Diskriminierung der Frauen gegenüber den Männern, sondern um eine Maßnahme, die stärker die Frauen betrifft und deshalb für sie nachteiliger ist.

Diese ersten beiden Gründe, die zum Teil die gegenwärtige Lage erklären, können offensichtlich nicht durch direkte Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeräumt werden, sondern nur durch weiterreichende Initiativen im Rahmen des sozialen Schutzes. Eine dieser Initiativen ist die Sicherung des sozialen Schutzes bei Teilzeitarbeit; sie ist Gegenstand eines Richtlinienentwurfs der Kommission und sieht vor, Teilzeitbeschäftigten einen gleichwertigen Schutz zu gewähren, wie ihn die Vollzeitbeschäftigten genießen; dadurch soll indirekt die nachteilige Lage der Frauen behoben werden, die oben angesprochen wurde.

In den anderen Fällen sind dagegen direkte Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierungen erforderlich; dies gilt vor allem für eine ganze Reihe von Ungleichheiten in der Behandlung von Männern und Frauen, die verhältnismäßig häufig auftreten und zweckmäßigerweise in der Richtlinie aufgeführt werden.

Für die Beseitigung dieser Diskriminierungen wird eine Frist von zwei Jahren vorgesehen. Beim Rentenalter und der Rente für den hinterbliebenen Ehegatten wird jedoch den Mitgliedstaaten die Möglichkeit eingeräumt, die obligatorische Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung unter bestimmten Voraussetzungen aufzuschieben; hierbei wurde berücksichtigt, daß bei den genannten Bereichen zwischen den Bestimmungen der betrieblichen Systeme und den entsprechenden Bestimmungen der gesetzlichen Systeme eine besondere Verbindung besteht. Im übrigen wird die Kommission dem Rat in Kürze Vorschläge zur Regelung der Bereiche unterbreiten, die gegenwärtig von der Richtlinie 79/7/EWG und dieser Richtlinie ausgeschlossen sind.

Wegen ihrer Vielschichtigkeit und ihrer Beziehung zur gesetzlichen Sozialversicherung wurden die betrieblichen Systeme seinerzeit von der Richtlinie vom 10. Februar 1975 über die Entgeltgleichheit ausgeklammert. Sie wurden auch außer acht gelassen, als die Richtlinie vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit verabschiedet wurde. Die neue Richtlinie schließt also eine Lücke und trägt dazu bei, Klarheit und Rechtssicherheit in einem Bereich zu schaffen, in dem die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbe-

handlung noch oft einer breiten Unsicherheitsmarge sowohl bei den Arbeitnehmern als auch bei den Arbeitgebern ausgesetzt ist.

II. Erläuterung der einzelnen Artikel

Artikel 1

Dieser Artikel beschreibt das Ziel der Richtlinie: Die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit.

Artikel 2

Bei der Definition der betrieblichen Systeme lehnt sich diese Richtlinie an eine Definition an, die bereits auf Gemeinschaftsebene im Zusammenhang mit der Richtlinie vom 5. März 1979 zur Koordinierung der Aufnahme und Ausübung der Direktversicherung (Lebensversicherung) angenommen wurde. In Artikel 2 Absatz 3 schließt jene Richtlinie alle Einrichtungen von ihrem Geltungsbereich aus, deren Versicherungen genau denen der betrieblichen Systeme entsprechen. Diese Definition wurde jedoch etwas angepaßt, um den gesamten Risikobereich der sozialen Sicherheit abzudecken.

Zur Vermeidung jeglicher Verwirrung wird präzisiert, daß die Richtlinie für alle betrieblichen Systeme gilt, unabhängig davon, ob sie aufgrund von Verwaltungsmaßnahmen allgemeinverbindlich erklärt wurden oder nicht. Das Inkrafttreten einer solchen Maßnahme ändert nichts am Wesen dieser tarifvertraglichen Systeme, deren Regeln auch weiterhin durch Tarifverhandlungen festgelegt werden.

Artikel 3

Wie bei den vorausgegangenen Richtlinien zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bezieht sich auch der persönliche Geltungsbereich dieser Richtlinie auf Personengruppen, die zu den Erwerbspersonen gehören, nämlich die abhängig Beschäftigten und Selbständigen einschließlich der Kranken, Rentner, Arbeitslosen und Invaliden.

Artikel 4

In den sachlichen Geltungsbereich fallen alle betrieblichen Systeme, welche die gleichen Risiken abdecken, die in der Richtlinie über die Gleichbehandlung bei den gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit vorgesehen sind: Krankheit, Invalidität, Alter, Arbeitsunfall, Berufskrankheit und Arbeitslosigkeit. Diese Entsprechung erklärt sich aus den engen Beziehungen, die zwischen den gesetzlichen und betrieblichen Systemen bestehen.

Finden die betrieblichen Systeme jedoch Anwendung auf abhängig Beschäftigte, dann wird diese Regel aufgrund der Tatsache eingeschränkt, daß die Leistungen dieser Systeme naturgemäß zu den Vergütungen gehören, die der Arbeitgeber aufgrund des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer zahlt. Infolgedessen

kann der sachliche Geltungsbereich nicht mehr auf bestimmte Risiken beschränkt werden; er dehnt sich im Gegenteil auf alle Sozialleistungen aus, die als Geld- oder Sachleistungen im Rahmen dieser Systeme gezahlt werden können, also einschließlich der Leistungen, die bei der Aufzählung der Risiken im vorangehenden Absatz nicht genannt werden. Eine Möglichkeit, die obligatorische Anwendung der Richtlinie aufzuschieben, ist jedoch für die Rente des hinterbliebenen Ehegatten in Artikel 9 vorgesehen.

Artikel 5

In diesem Artikel wird die Tragweite des Grundsatzes der Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit präzisiert. Sie ist identisch mit der bereits für die gesetzlichen Systeme definierten Tragweite: Fortfall jeglicher rechtlichen und tatsächlichen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die unmittelbar oder mittelbar unter Verweis auf den Ehe- oder Familienstand praktiziert wird.

Es wird auch darauf hingewiesen, daß dieser Grundsatz den Bestimmungen zum Schutz der Frau bei Mutterschaft nicht entgegensteht.

Artikel 6

1. Da der Gleichbehandlungsgrundsatz im vorangehenden Artikel auf einem äußerst komplizierten und häufig wenig bekannten Gebiet sehr allgemein gehalten wurde, bestand die Gefahr, daß er zu Mißverständnissen oder Anfechtungen führt. Um diese Schwierigkeit zu vermeiden, erschien es unerlässlich, eine Reihe von Bestimmungen aufzuzählen, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehen. Das Verzeichnis ist nicht erschöpfend, entspricht aber einer Reihe von Diskriminierungen, die bei den betrieblichen Systemen am häufigsten auftreten.

a) Einige betriebliche Versorgungssysteme, vor allem die Rentensysteme, stehen nur den Männern offen; Frauen sind davon ausgeschlossen. Bei anderen wiederum gilt der Ausschluß nur für verheiratete Frauen. Für derartige Ausschlüsse gibt es keinen „versicherungstechnischen“ oder spezifischen Grund, da die meisten Systeme in der Praxis sowohl Frauen als auch Männern zugänglich sind, woraus hervorgeht, daß es in diesem Bereich keine Vorfrage zu regeln gibt.

b) Das gleiche gilt für die Systeme, deren Mitgliedschaft für die Männer Pflicht ist, während die Frauen oder die verheirateten Frauen frei darüber entscheiden können.

Es ist zulässig, daß der Beitritt zu einem System der freien Entscheidung überlassen bleibt und nicht vorgeschrieben wird, aber es gibt keinen objektiven Grund, in diesem Zusammenhang einen Unterschied zwischen Männern und Frauen zu machen, zumal die Tendenz dahin geht, daß sich die Beschäftigung der Frau verallgemeinert. Die Beseitigung dieser Diskriminierung stellt im übrigen kein besonderes Problem dar.

c) Bei einigen Systemen sind für Frauen die Alters- oder Betriebszugehörigkeitsvoraussetzungen höher, was anhand objektiver versicherungstechnischer oder rechtlicher Überlegungen nicht zu rechtfertigen ist. Sie verfolgen im wesentlichen oder sogar einzig und allein das Ziel der Abschreckung, nämlich junge Frauen, die nicht bereit sind, ihr ganzes Leben erwerbstätig zu bleiben, von dem System fernzuhalten, wobei jedoch die anderen, die weiterhin berufstätig bleiben wollen, benachteiligt werden. Angesichts der gegenwärtigen Entwicklung sind diese Voraussetzungen nicht mehr vertretbar und diese Benachteiligungen nicht mehr zulässig.

d) Die gleiche Argumentation gilt für die Feststellung, daß es dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegensteht, unterschiedliche Regelungen für die Erstattung der Beiträge festzulegen, wenn ein Arbeitnehmer aus dem System ausscheidet, ohne die Voraussetzungen erfüllt zu haben, die ihm einen aufgeschobenen Anspruch auf langfristige Leistungen garantieren.

e) Gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstößt es auch, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Leistungen nach Geschlecht der Arbeitnehmer verschieden sind. Unterschiedliche Bedingungen bedeuten in der Praxis häufig, daß Frauen strengere Bedingungen zu erfüllen haben, was darauf hinausläuft, daß sie faktisch von den Leistungen des Systems ausgeschlossen sind.

f) Das Ruhestandsalter ist eine der vorgenannten Bedingungen. Daß die Altersgrenze für die Gewährung der Altersrente bei Frauen niedriger ist als bei Männern, ist bei den betrieblichen Versorgungssystemen verhältnismäßig häufig. Dies ist jedoch öfter der Fall in Ländern, in denen auch das gesetzliche System diese Besonderheit vorsieht. Hier besteht ganz offensichtlich eine Verbindung zwischen diesen beiden Sachverhalten.

Die Tatsache, daß es in diesen Ländern aber auch betriebliche Systeme mit gleicher Altersgrenze gibt, zeigt, daß diese Verbindung nicht so zwingend ist, wie es den Anschein hat, und daß keine versicherungstechnischen Gründe eine Beibehaltung dieser Ungleichbehandlung verlangen. Die Möglichkeit, die vorgeschriebene Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht aufzuschieben, ist jedoch in Artikel 9 vorgesehen.

g) Die Gleichbehandlung darf nicht als ein Vorwand ausgelegt werden, um den Frauen den Mutterschaftsschutz zu versagen, auf den sie Anspruch haben. Die Erhaltung oder der Erwerb von Ansprüchen auf Leistungen darf während des gesetzlich vorgeschriebenen Mutterschaftsurlaubs nicht unterbrochen werden.

h) Bei der Festsetzung bestimmter Leistungssätze werden sowohl bei den gesetzlichen als auch bei den betrieblichen Systemen versicherungsmathematische oder sonstige Berechnungsfaktoren unter Berücksichtigung der Krankheitshäufigkeit, der

Sterblichkeitsrate und der Lebenserwartung zugrunde gelegt. Im allgemeinen gelten für beide Geschlechter die gleichen Faktoren: Es darf also kein Unterschied in der Höhe der Rente einer Arbeitnehmerin und eines Arbeitnehmers bestehen, wenn Arbeitsentgelt, Versicherungszeit usw. die gleichen Merkmale aufweisen.

Bei einigen betrieblichen Rentensystemen, die das System der Akkumulierung von Beiträgen zwecks Kapitalbildung anwenden („money purchase system“), wird dieses Kapital bei Eintritt in den Ruhestand in eine Rente umgewandelt; dabei wird der Berechnung des Rentenbetrags eine für Männer und Frauen unterschiedliche Lebenserwartung zugrunde gelegt. Die Rente der Frau ist beispielsweise niedriger als die des männlichen Kollegen, weil davon ausgegangen wird, daß sie länger in den Genuß der Rente kommt. Praktiken dieser Art bestehen offensichtlich auch bei anderen Leistungen, beispielsweise im Falle von Krankheit und Invalidität, bei denen unterschiedliche Krankheitsraten zugrunde gelegt werden.

Nach der Richtlinie verstoßen diese Praktiken gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung aus verschiedenen Gründen:

- Unterschiedliche Lebenserwartungen bestehen ganz eindeutig zwischen den einzelnen Gruppen von männlichen Arbeitnehmern, und zwar je nach Beruf, den sie ausüben. Da dieser Faktor bei den Berechnungen im allgemeinen nicht berücksichtigt wird, ist nicht einzusehen, warum er einzig und allein bei den weiblichen Arbeitnehmern akzeptiert werden soll.
- Die Lebenserwartung der Frauen wird statistisch für die weibliche Bevölkerung insgesamt ermittelt; die weiblichen Erwerbspersonen stellen jedoch nur eine Minderheit der weiblichen Bevölkerung dar, und alles deutet darauf hin, daß ihre Lebenserwartung nicht dem allgemeinen Durchschnitt entspricht.
- Die Lebenserwartung des einzelnen entspricht bei weitem nicht der Lebenserwartung einer statistisch erfaßten Gruppe; die Richtlinie bezieht sich jedoch auf die Rechte des einzelnen und nicht auf die Rechte von Gruppen als solche.
- Alle betrieblichen Systeme sind weit davon entfernt, die gleichen versicherungsmathematischen Unterscheidungen anzuwenden; selbst bei den Systemen, die nach dem Kapitalbildungssystem funktionieren, gibt es einige, die hinsichtlich dieser Angaben keinen Unterschied mehr zwischen Männern und Frauen machen.

Diese Gründe gelten auch für die Berücksichtigung anderer Faktoren als der Lebenserwartung. Es ist hervorzuheben, daß die Richtlinie die Zugrundelegung versicherungsmathematischer Faktoren nicht verwirft, sondern sich lediglich dagegen wendet, daß für Arbeitnehmer des einen oder anderen Geschlechts unterschiedliche versicherungsmathematische Faktoren verwendet werden. Eine denkbare Lösung wäre die Verallgemeinerung des Aus-

gleichs der Risiken, der bei einem Teil der betrieblichen Systeme wie auch bei allen gesetzlichen Systemen gebräuchlich ist. In Artikel 8 wird zur Erlangung dieses Ziels eine besondere Frist vorgesehen.

- i) Die gleiche Argumentation führt dazu, daß unterschiedliche Beitragssätze nach Geschlecht des Arbeitnehmers, der sie entrichtet, ausgeschlossen werden.
- j) Es kommt vor, daß der Arbeitnehmer während seiner Versicherungslaufbahn aus dem System ausscheidet. In diesem Fall sehen viele Rechtsvorschriften unter bestimmten Voraussetzungen vor, daß ihm (beispielsweise beim Altersversorgungssystem) ein Anspruch auf aufgeschobene Leistung garantiert wird (im obigen Beispiel beim Erreichen der Altersgrenze). Manchmal können die erworbenen Ansprüche auf ein anderes System übertragen werden, dem der Arbeitnehmer nunmehr angehört. In diesen beiden Fällen muß vermieden werden, daß unterschiedliche Regelungen auf männliche und weibliche Arbeitnehmer angewendet werden sowie vor allem auch, daß die Regelungen rechtlich oder tatsächlich nicht nur auf ein bestimmtes Geschlecht angewendet werden.

2. In einem zweiten Absatz des gleichen Artikels wird der Fall angenommen, daß bestimmte Zusatzleistungen gewährt werden, die nicht durch Rechtsvorschriften geregelt werden, sondern deren Gewährung im Ermessen der für das System zuständigen Verwaltungsstellen steht. Die Ermessensfreiheit dieser Stellen darf jedoch nicht so weit gehen, daß sie den Gleichbehandlungsgrundsatz außer acht lassen.

Artikel 7

Die Mitgliedstaaten müssen die notwendigen Maßnahmen treffen, damit die dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehenden Bestimmungen für nichtig erklärt oder geändert werden; um so weniger dürfen die Behörden solche Bestimmungen genehmigen oder für zwingend erklären.

Artikel 8

Dieser Artikel betrifft die Frist für die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht.

Diese Frist läuft normalerweise am 1. Januar 1986 aus. Eine längere Frist ist nicht erforderlich, da es sich meist um Systeme kleineren Umfangs handelt, die einmal leicht geändert werden können und zum anderen schon fast alle unter Artikel 119 Absatz 2 des EWG-Vertrages fallen dürften.

Artikel 9

Dieser Artikel räumt den Mitgliedstaaten die Möglichkeit ein, die obligatorische Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für folgende Bestimmungen aufzuschieben:

- a) die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung der Altersrente oder der Ruhestandsrente;

b) die Rente für den hinterbliebenen Ehegatten.

Auf diesen beiden Gebieten besteht eine besondere Verbindung zwischen den Bestimmungen der betrieblichen Systeme und den entsprechenden Bestimmungen der gesetzlichen Systeme. Soweit der Gleichbehandlungsgrundsatz auf diesen beiden Gebieten noch nicht in den gesetzlichen Systemen einiger Mitgliedstaaten verankert ist, kann die Anwendung dieses Grundsatzes bei den betrieblichen Systemen in der Praxis auf Schwierigkeiten stoßen. Es scheint daher zweckmäßig, diese Mitgliedstaaten zu ermächtigen, die obligatorische Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei den betrieblichen Systemen bis zu dem Zeitpunkt aufzuschieben, zu dem dieser Grundsatz Eingang in die gesetzlichen Systeme findet. Das hindert die Mitgliedstaaten jedoch nicht daran, aus freien Stücken den Grundsatz dort rascher anzuwenden, wo es möglich ist. Die den Mitgliedstaaten zuerkannte Befugnis wäre jedoch in den Fällen nicht gerechtfertigt, in denen der Gleichbehandlungsgrundsatz bereits in die entsprechenden Bestimmungen der gesetzlichen Systeme eingegangen ist.

Artikel 10

Bei den in Artikel 6 h vorgesehenen Leistungen, deren Berechnung sich nach gemäß dem Geschlecht verschiedenen versicherungsmathematischen Angaben richtet, räumt dieser Artikel ein, daß für den Zeitraum der Zugehörigkeit zu einem System, der vor dem Inkrafttreten der Richtlinie liegt, die tarifvertraglichen Beziehungen zwischen Versicherten und Versicherern weiterhin von dem alten Vertrag bestimmt sein können. Gleiches gilt für bereits fällige und zur Auszahlung kommende Leistungen. Für die künftigen Auswirkungen von Sachverhalten hingegen, die noch im Bereich der Rechtskraft des alten Gesetzes entstanden sind, gilt der neue Rechtszustand, der diskriminierende Formen der Leistungsgewährung untersagt. Mittels Zusatzverträgen sind neue Bestimmungen einzufügen, aus denen hervorgeht, daß unabhängig vom

Geschlecht entsprechend den für die Erwerbstätigen nach dem Gleichheitsgrundsatz entrichteten Beiträgen Leistungen unter denselben Voraussetzungen zu gewähren sind, nach denen jegliche unterschiedliche Berechnung zu beseitigen ist.

Es wäre indes wünschenswert, wenn für den vor dem Inkrafttreten der Richtlinie liegenden Zeitraum Möglichkeiten mittels geeigneter Maßnahmen, gegebenenfalls durch Entrichtung zusätzlicher rückwirkender Beiträge, eröffnet würden, um den Erwerbstätigen beiderlei Geschlechts auch für diesen Zeitraum Leistungen gleicher Höhe zu gewährleisten.

Artikel 11

Wer von einer Diskriminierung betroffen ist, kann unter Berufung auf diesen Artikel seine Rechte gerichtlich geltend machen. Diese Garantie ist traditionsgemäß Bestandteil aller Richtlinien über die Gleichbehandlung.

Artikel 12

Ferner sind die Arbeitnehmer vor Entlassung zu schützen, die infolge einer Beschwerde des Arbeitnehmers, mit der die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durchgesetzt werden soll, ausgesprochen wird. Diese Garantie ist ebenfalls in anderen einschlägigen Richtlinien enthalten.

Artikel 13

Wie bei anderen Richtlinien sieht auch dieser Artikel vor, daß die Mitgliedstaaten innerhalb von drei Jahren der Kommission alle zweckdienlichen Angaben übermitteln, damit diese einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.

Artikel 14

Dieser Artikel besagt, daß die Richtlinie an die Mitgliedstaaten gerichtet ist.