

Leitsätze des Verfassers:

1. Der Lohngleichheitsgrundsatz des Art. 119 Abs. 1 EWGV bindet auch die Arbeitsvertragsparteien.
2. Eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts läßt sich nicht schon mit „sachlichen Gründen“, sondern nur mit einem unabweisbaren Bedürfnis des Unternehmens rechtfertigen.
3. Eine mittelbare Diskriminierung kann auch dann vorliegen, wenn nur eine Gruppe von Teilzeitbeschäftigten (hier: solche mit weniger als 30 Wochenstunden) von der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen wird.

BAG, Urt. v. 23. 1. 1990 – 3 AZR 58/88, DB 1990, 1620 (LAG Düsseldorf)

**Kurzkommentar:**

*Wolfgang Däubler, Dr. iur., Universitätsprofessor in Bremen*

1. Teilzeitbeschäftigte sind in der Praxis nicht selten von betrieblichen Sozialleistungen ausgeschlossen. Dies gilt insbesondere für die betriebliche Altersversorgung. Im vorliegenden Fall berief sich der Arbeitgeber u. a. auf die geringere Bindung an den Betrieb, einen vermehrten Organisationsaufwand sowie auf die Tatsache, daß Teilzeitkräfte für Führungsaufgaben in der Regel nicht zur Verfügung stehen. Neben dem Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 1 § 2 BeschFG ist Prüfungsmaßstab insbesondere das Verbot mittelbarer Diskriminierung wegen des Geschlechts, da in aller Regel Frauen sehr viel stärker als Männer betroffen sind.

2. Unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des EuGH stellt das Urteil zunächst fest, daß Art. 119 EWGV nicht nur die Mitgliedstaaten, sondern auch die Arbeitsvertragsparteien bindet. Ihm kommt – in unserer verfassungsrechtlichen Terminologie gesprochen – „Drittwirkung“ zu. Das dort niedergelegte Lohngleichheitsgebot bezieht sich auch auf die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

Art. 119 EWGV verbietet gleichfalls eine sogenannte mittelbare Diskriminierung. Sie liegt dann vor, „wenn eine Regelung oder Maßnahme zwar unterschiedslos auf Männer oder Frauen anzuwenden ist, diese aber für die Personen eines Geschlechts wesentlich nachteiligere Wirkungen entfaltet als bei Personen des anderen Geschlechtes und diese nachteiligen Wirkungen auf dem Geschlecht oder der Geschlechtsrolle beruhen.“ Das Berufungsgericht hatte in unanfechtbarer Weise festgestellt, daß durch den Ausschluß der Teilzeitkräfte aus der betrieblichen Altersversorgung „wesentlich mehr Frauen als Männer nachteilig betroffen“ waren. Dies gelte auch in bezug auf die Gruppe der mit weniger als 30 Wochenstunden Beschäftigten. Eine unterschiedliche Behandlung sei nur dann gerechtfertigt, wenn sie einem „wirklichen Bedürfnis“ des Unternehmens diene, für die Erreichung der unternehmerischen Ziele geeignet und nach den Grundsätzen der Verhältnis-

## Art. 119 EWGV 1/90

Däubler, BAG EWiR § 119 EWGV 1/90, 994

---

mäßigkeit erforderlich sei. Die vom Arbeitgeber vorgetragene Rechtfertigung entspreche diesen Voraussetzungen nicht. Das Gericht gibt allerdings zu bedenken, daß eine anderweitige Versorgung ausreichen könne; diese liege hier im allgemeinen aber nicht vor. Ob bei geringfügig Beschäftigten, die von der Sozialversicherung ausgenommen sind, anderes gelte, blieb ausdrücklich dahingestellt.

Der diskriminierende Ausschluß der Teilzeitkräfte führt dazu, daß nur die entsprechende Vorschrift der Ruhegeldrichtlinien nichtig ist. Die Betroffenen sind daher in die betriebliche Altersversorgung einzubeziehen; angesichts des seit den 50er Jahren anerkannten Grundsatzes der Lohngleichheit genieße der Arbeitgeber auch keinen Vertrauensschutz.

3. Die Entscheidung führt wie die bisherige Rechtsprechung dazu, daß sich – je nach Zusammensetzung der Belegschaft – die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung erheblich erhöhen. Eine Absenkung der an Vollzeitkräfte zu erbringenden Leistungen kommt in aller Regel nicht in Betracht. Lediglich mit neu eingestellten Beschäftigten kann ein abweichendes Leistungsniveau vereinbart werden. Da das Urteil allgemeine Formulierungen gebraucht, sind auch andere Sozialleistungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld erfaßt. Unklar bleibt, ob bei nicht sozialversicherungspflichtigen Teilzeitkräften eine Ausnahme möglich ist; die EuGH-Entscheidung zu § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG (EWiR § 1 LFZG 3/89, 1227 (Plagemann) = DB 1989, 1574) spricht eindeutig dagegen.

4. Das Urteil bestätigt die bisherige Rechtsprechung zum Ausschluß der Teilzeitbeschäftigten aus der betrieblichen Altersversorgung. Neu ist die Aussage, daß dieselben Grundsätze auch beim Ausschluß einer bloßen Gruppe von Teilzeitkräften gelten. Die Ausführungen zur mittelbaren Diskriminierung weisen einige Unklarheiten auf. Zwar hatte das Berufungsgericht festgestellt, daß die betroffenen Teilzeitkräfte ganz überwiegend Frauen waren, doch fehlt jeder Hinweis darauf, daß – wie es allerdings der Lebenserfahrung entspricht – bei den Vollzeitbeschäftigten ein sehr viel geringerer Frauenanteil vorhanden war. Weiter fällt auf, daß das in der Definition enthaltene Erfordernis, die nachteiligen Wirkungen müßten auf dem Geschlecht oder der Geschlechtsrolle beruhen, im folgenden keine Rolle mehr spielt; es kommt allein auf die objektiv benachteiligende Wirkung an. Schließlich gehen die Formulierungen zum rechtfertigenden Grund auseinander: Das im amtlichen Leitsatz erwähnte „unabweisbare Bedürfnis“ ist nach deutschem Sprachverständnis mehr als das in den Gründen selbst genannte „wirkliche Bedürfnis“, das den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit entspricht. Hier hilft letztlich nur eine konkretisierende Rechtsprechung, die die Maßstäbe etwas deutlicher macht.