

II

(Vorbereitende Rechtsakte)

KOMMISSION

Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Änderung der Richtlinie 86/378/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit ⁽¹⁾

*(96/C 379/07)**(Text von Bedeutung für den EWR)**KOM(96) 605 endg. — 95/0117(CNS)*

(Gemäß Artikel 189a, Absatz 2 des EG-Vertrags von der Kommission vorgelegt am 19. November 1996)

⁽¹⁾ ABl. Nr. C 218 vom 23. 8. 1995, S. 5.

ALTE FASSUNG
(vorgelegt von der Kommission am 16. Mai 1996)

NEUE FASSUNG
(unter Berücksichtigung bestimmter Änderungen des Europäischen Parlaments)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

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

Unverändert

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Artikel 119 EG-Vertrag sieht vor, daß jeder Mitgliedstaat den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwendet. Unter „Entgelt“ 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 in bar oder in Sachleistung zahlt.

ALTE FASSUNG

Mit seinem Urteil vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache C-262/88 (Barber gegen Royal Exchange Assurance) ⁽¹⁾ erkennt der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften an, daß alle Formen von Betriebsrenten Bestandteil des Entgelts im Sinne von Artikel 119 des Vertrags sind.

Mit diesem Urteil und mit der in seinem Urteil vom 14. Dezember 1993 (Rechtssache C-110/91 Moroni) ⁽²⁾ vorgenommenen Klarstellung nimmt der Gerichtshof eindeutig zum sachlichen Geltungsbereich von Artikel 119 des Vertrags dahin gehend Stellung, daß die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit generell verboten ist und nicht nur hinsichtlich der Festsetzung des Rentenalters oder der Zahlung einer betrieblichen Rente als Entschädigung für eine betriebsbedingte Entlassung.

Gemäß dem von den zwölf Staats- und Regierungschefs in Maastricht unterzeichneten Protokoll zu Artikel 119 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft gelten bei der Anwendung von Artikel 119 Leistungen aufgrund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit nicht als Entgelt, sofern und soweit sie auf Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 zurückgeführt werden können, außer im Fall von Arbeitnehmern oder deren anspruchsberechtigten Angehörigen, die vor diesem Zeitpunkt eine Klage bei Gericht oder ein gleichwertiges Verfahren nach geltendem einzelstaatlichen Recht anhängig gemacht haben.

Mit seinen Urteilen vom 28. September 1994 ⁽³⁾ in der Rechtssache C-128/93 (Fisscher) und der Rechtssache C-57/93 (Vroege) hat der Gerichtshof für Recht erkannt, daß das dem Vertrag über die Europäische Union beigefügte Protokoll zu Artikel 119 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft keine Auswirkung auf den Anspruch auf Anschluß an ein Betriebsrentensystem hat, der sich weiterhin nach dem Urteil vom 13. Mai 1986 in der Rechtssache C-170/84 (Bilka-Kaufhaus GmbH gegen Hartz) ⁽⁴⁾ richtet, und daß die zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Urteils vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache C-262/88 (Barber gegen Guardian Royal Exchange Assurance Group) nicht für den Anspruch auf Anschluß an ein Betriebsrentensystem gilt.

⁽¹⁾ Slg. 1990, S. I-1889.

⁽²⁾ Slg. 1993, S. I-6591.

⁽³⁾ Slg. 1994, S. I-4541 und Slg. 1994, S. I-4583.

⁽⁴⁾ Slg. 1986, S. I-1607.

NEUE FASSUNG

ALTE FASSUNG

NEUE FASSUNG

Mit seinem Urteil vom 6. Oktober 1993 in der Rechtssache C-109/91 (Ten Oever) ^(*) sowie mit seinen Urteilen vom 14. Dezember 1993 in der Rechtssache C-110/91 (Moroni), vom 22. Dezember 1993 in der Rechtssache C-152/91 (Neath) ^(*) und vom 28. September 1994 in der Rechtssache C-200/91 (Coloroll) ^(*) bekräftigt der Gerichtshof, daß gemäß dem Urteil vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache C-262/88 (Barber) die unmittelbare Wirkung von Artikel 119 des Vertrags zur Stützung der Forderung nach Gleichbehandlung auf dem Gebiet der Betriebsrenten nur für Leistungen geltend gemacht werden kann, die für Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 geschuldet werden, vorbehaltlich der Ausnahme, die für Arbeitnehmer oder deren anspruchsberechtigte Angehörige vorgesehen ist, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben.

Mit seinen Urteilen vom 6. Oktober 1993 (C-109/91 Ten Oever) und vom 28. September 1994 (C-200/91 Coloroll) bekräftigt der Gerichtshof außerdem, daß die zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Urteils Barber für Hinterbliebenenrenten gilt und daß infolgedessen die Gleichbehandlung in diesem Bereich nur für Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 gefordert werden kann, vorbehaltlich der Ausnahme, die für Personen vorgesehen ist, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben.

Darüber hinaus führt der Gerichtshof in seinem Urteil vom 22. Dezember 1993 in der Rechtssache C-152/91 (Neath) und in seinem Urteil vom 28. September 1994 in der Rechtssache C-200/91 (Coloroll) aus, daß die Arbeitnehmerbeiträge zu einem Rentensystem, mit dem eine feststehende Endleistung garantiert wird, für männliche und weibliche Arbeitnehmer dieselbe Höhe aufweisen müssen, da sie unter Artikel 119 des Vertrags fallen, während Ungleichheiten bei den im Rahmen der durch Kapitalansammlung finanzierten Systeme mit feststehenden Leistungen gezahlten Arbeitgeberbeiträgen, die auf der Verwendung je nach Geschlecht unterschiedlicher versicherungsmathematischer Faktoren beruhen, nicht anhand von Artikel 119 geprüft werden können.

^(*) Slg. 1993, S. I-4879.

^(*) Slg. 1993, S. I-6953.

^(*) Slg. 1994, S. I-4389.

Der Ausschluß von Arbeitnehmern mit atypischen Arbeitsverträgen von der Beteiligung an betrieblichen oder sektorbezogenen Systemen der sozialen Sicherheit kann eine indirekte Diskriminierung von Frauen beinhalten.

Unverändert

ALTE FASSUNG

Mit seinen Urteilen vom 28. September 1994 ⁽⁸⁾ in der Rechtssache C-408/92 (Smith) und in der Rechtssache C-28/93 (Van den Akker) erkennt der Gerichtshof für Recht, daß Artikel 119 des EWG-Vertrags es einem Arbeitgeber, der die erforderlichen Maßnahmen trifft, um dem Urteil vom 17. Mai 1990 Barber (C-262/88) nachzukommen, verwehrt, das Rentenalter der Frauen in bezug auf Beschäftigungszeiten zwischen dem 17. Mai 1990 und dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der genannten Maßnahmen auf das der Männer anzuheben. Für Beschäftigungszeiten nach diesem Zeitpunkt hindert ihn Artikel 119 hingegen nicht daran, in dieser Weise vorzugehen. Für Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 schrieb das Gemeinschaftsrecht keine Verpflichtung vor, die Maßnahmen gerechtfertigt hätte, durch die nachträglich die Frauen gewährten Vergünstigungen eingeschränkt werden.

Mit seinem Urteil vom 28. September 1994 in der Rechtssache C-200/91 (Coloroll) stellt der Gerichtshof fest, daß zusätzliche Leistungen, die auf freiwilligen Beitragszahlungen der Arbeitnehmer beruhen, nicht in den Anwendungsbereich von Artikel 119 des Vertrags fallen.

Mit ihrem dritten mittelfristigen Aktionsprogramm [(1991—1995) ⁽⁹⁾ — KOM(90) 449 endg. vom 6. November 1990] für die Chancengleichheit für Frauen und Männer legt die Kommission erneut Nachdruck auf die Einführung der entsprechenden Maßnahmen, mit denen den Auswirkungen des Urteils vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache C-262/88 (Barber) Rechnung getragen wird.

Dieses Urteil bedeutet zwangsläufig, daß einige Bestimmungen der Richtlinie 86/378/EWG des Rates ⁽¹⁰⁾, soweit sie unselbständig Erwerbstätige (Arbeitnehmer) betreffen, teilweise hinfällig werden.

Artikel 119 des Vertrags ist direkt anwendbar und kann vor den innerstaatlichen Gerichten geltend gemacht werden, und dies gegenüber jedem Arbeitgeber, unabhängig davon, ob dieser eine Person des Privatrechts oder eine juristische Person des öffentlichen Rechts ist; die Gerichte haben den Schutz der Rechte zu gewährleisten, die die genannte Bestimmung dem einzelnen einräumt.

⁽⁸⁾ Slg. 1994, S. I-4435 und Slg. 1994, S. I-4527.

⁽⁹⁾ ABl. Nr. C 142 vom 31. 5. 1991, S. 1.

⁽¹⁰⁾ ABl. Nr. L 225 vom 12. 8. 1986, S. 40.

NEUE FASSUNG

ALTE FASSUNG

Aus Gründen der Rechtssicherheit ist jedoch eine Änderung der Richtlinie 86/378/EWG notwendig, mit der die durch das Urteil in der Rechtssache Barber betroffenen Bestimmungen angepaßt werden —

NEUE FASSUNG

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Die Richtlinie 86/378/EWG wird wie folgt geändert:

1. Artikel 2 erhält folgende Fassung:

„Artikel 2

(1) Als betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit gelten Systeme, die nicht durch die Richtlinie 79/7/EWG geregelt werden und deren Zweck darin besteht, den unselbständigen oder selbständig Erwerbstätigen eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe, eines Wirtschaftszweigs 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) Diese Richtlinie gilt nicht:

- a) für Einzelverträge selbständig Erwerbstätiger;
- b) für Systeme selbständig Erwerbstätiger mit nur einem Mitglied;
- c) im Fall von unselbständig Erwerbstätigen für Versicherungsverträge, bei denen der Arbeitgeber nicht Vertragspartei ist;
- d) für fakultative Bestimmungen der betrieblichen Systeme, die einzelnen Mitgliedern eingeräumt werden, um ihnen
 - entweder zusätzliche Leistungen
 - oder die Möglichkeit der Wahl des Zeitpunkts, zu dem die regulären Leistungen selbständig Erwerbstätiger einsetzen, oder der Wahl zwischen mehreren Leistungen

zu garantieren.“

ALTE FASSUNG

2. Artikel 3 erhält folgende Fassung:

„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, auf die sich im Ruhestand befindlichen oder arbeitsunfähigen Arbeitnehmer sowie auf ihre anspruchsberechtigten Angehörigen.“

3. Artikel 6 erhält folgende Fassung:

„Artikel 6

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

- 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;

NEUE FASSUNG

2a. Artikel 5 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„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 oder den atypischen Charakter der Arbeit, 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.“

3. Artikel 6 erhält folgende Fassung:

„Artikel 6

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

Unverändert

ALTE FASSUNG

- c) Festlegung unterschiedlicher Regeln über das Alter für den Beitritt zum System oder für die Mindestdauer der Beschäftigung oder Zugehörigkeit zum System, um einen Leistungsanspruch zu begründen;
- d) Festlegung — außer in den unter den Buchstaben h) und i) genannten Fällen — unterschiedlicher Regeln für die Erstattung der Beiträge, wenn der Arbeitnehmer 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 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 Fall von Systemen mit Beitragszusage je nach Geschlecht unterschiedlich sind;
- i) Festlegung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitnehmer;

Festlegung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitgeber, außer

- im Fall von Systemen mit Beitragszusage, sofern beabsichtigt wird, die Höhe der auf diesen Beiträgen beruhenden Rentenleistungen auszugleichen oder anzunähern;
- im Fall von Systemen mit Leistungszusage, die durch Kapitalansammlung finanziert werden, sofern die Arbeitgeberbeiträge dazu bestimmt sind, die zur Deckung der Aufwendungen für die zugesagten Leistungen unerläßliche Finanzierungsgrundlage zu ergänzen;

NEUE FASSUNG

- g) Unterbrechung der Aufrechterhaltung oder des Erwerbs von Ansprüchen während einer gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Beurlaubungszeit, die vom Arbeitgeber bezahlt wird;“

Unverändert

ALTE FASSUNG

- j) Festlegung unterschiedlicher oder nur für Arbeitnehmer eines der Geschlechter geltender Regelungen — außer in den unter den Buchstaben h) und i) vorgesehenen Fällen — hinsichtlich der Garantie oder der Erhaltung des Anspruchs auf spätere Leistungen, wenn der Arbeitnehmer aus dem System ausscheidet.

(2) Steht die Gewährung von unter diese Richtlinie fallenden Leistungen im Ermessen der für das System zuständigen Verwaltungsstellen, so müssen diese den Grundsatz der Gleichbehandlung beachten.“

4. Artikel 8 erhält folgende Fassung:

„Artikel 8

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß Bestimmungen der betrieblichen Systeme selbständig Erwerbstätiger, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehen, spätestens mit Wirkung vom 1. Januar 1993 geändert werden.

(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 selbständig Erwerbstätiger liegenden Zeit der Mitgliedschaft in dem betreffenden System ergeben, weiterhin nach den Bestimmungen des Systems richten, die während dieses Versicherungszeitraums galten.“

5. Artikel 9 erhält folgende Fassung:

„Artikel 9

Was die Systeme selbständig Erwerbstätiger betrifft, können die Mitgliedstaaten die obligatorische Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aufschieben

- a) für die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung von Altersrente oder Ruhestandsrente und die Folgen, die sich daraus für andere Leistungen ergeben können, und zwar nach Wahl
- entweder bis zu dem Zeitpunkt, zu dem diese Gleichbehandlung in den gesetzlichen Systemen verwirklicht ist,
 - oder längstens bis zu dem Zeitpunkt, zu dem eine Richtlinie diese Gleichbehandlung vorschreibt;

NEUE FASSUNG

ALTE FASSUNG

- b) für Hinterbliebenenrenten bis zu dem Zeitpunkt, zu dem für diese der Grundsatz der Gleichbehandlung in den gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit durch eine Richtlinie vorgeschrieben ist;
- c) für die Anwendung des Artikels 6 Absatz 1 Buchstabe i) Satz 1, um versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren Rechnung zu tragen, spätestens bis zum Ablauf einer Frist von dreizehn Jahren ab Bekanntgabe dieser Richtlinie.“

Artikel 2

(1) Jede Maßnahme zur Umsetzung dieser Richtlinie in bezug auf die unselbständig Erwerbstätigen muß alle Leistungen abdecken, die für Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 gewährt werden, und besitzt rückwirkende Kraft bis zu diesem Datum; dies berührt nicht Arbeitnehmer und ihre anspruchsberechtigten Angehörigen, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben. In diesem Fall müssen die Umsetzungsmaßnahmen rückwirkende Kraft bis zum Datum des 8. April 1976 (oder, für Mitgliedstaaten, die der Gemeinschaft nach diesem Zeitpunkt beigetreten sind, bis zu dem Datum, an dem Artikel 119 auf ihrem Staatsgebiet anwendbar wurde) besitzen und alle Leistungen abdecken, die für Beschäftigungszeiten nach diesem Zeitpunkt gewährt werden.

Für Mitgliedstaaten, die der Europäischen Union nach dem 17. Mai 1990 beigetreten sind, wird dieses Datum durch dasjenige des 1. Januar 1994 ersetzt.

(2) Absatz 1 berührt nicht die einzelstaatlichen Vorschriften über die Fristen für die Rechtsverfolgung nach innerstaatlichem Recht; diese können Arbeitnehmern entgegengehalten werden, die ihr Recht auf Gleichbehandlung im Rahmen eines betrieblichen Rentensystems geltend machen, sofern sie für derartige Klagen nicht ungünstiger sind als für gleichartige Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen, und sofern sie die Ausübung des Gemeinschaftsrechts nicht praktisch unmöglich machen.

NEUE FASSUNG

5a. Artikel 9a wird eingefügt:

„Artikel 9a

Wenn Männer und Frauen unter denselben Bedingungen Anspruch auf ein flexibles Rentenalter erheben können, steht dies nicht im Widerspruch zu dieser Richtlinie.“

Artikel 2

(1) Jede Maßnahme zur Durchführung dieser Richtlinie in bezug auf die unselbständigen Erwerbstätigen muß alle Leistungen abdecken, die für Beschäftigungszeiten bzw. vom Arbeitgeber bezahlten Urlaubszeiten nach dem 17. Mai 1990 gewährt werden, und besitzt rückwirkende Kraft bis zu diesem Datum; dies berührt nicht Arbeitnehmer und ihre anspruchsberechtigten Angehörigen, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben. In diesem Fall müssen die Umsetzungsmaßnahmen rückwirkende Kraft bis zum Datum des 8. April 1976 besitzen und alle Leistungen abdecken, die für Beschäftigungszeiten bzw. vom Arbeitgeber bezahlte Urlaubszeiten nach diesem Zeitpunkt gewährt wurden. Für Mitgliedstaaten, die der Gemeinschaft nach dem 8. April 1976 beigetreten sind, wird dieses Datum durch das Datum ersetzt, an dem Artikel 119 auf ihrem Staatsgebiet anwendbar wurde.

Unverändert

ALTE FASSUNG

NEUE FASSUNG

Artikel 3

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens ein Jahr nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften* nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Wenn die Mitgliedstaaten diese Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei ihrer amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

(2) Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission spätestens zwei Jahre nach dem Inkrafttreten dieser Richtlinie alle zweckdienlichen Angaben, damit die Kommission einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.

Artikel 4

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften* in Kraft.

Artikel 5

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.
