

Dieses Dokument ist lediglich eine Dokumentationsquelle, für deren Richtigkeit die Organe der Gemeinschaften keine Gewähr übernehmen

► **B**

RICHTLINIE DES RATES

vom 24. Juli 1986

zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit

(86/378/EWG)

(ABl. L 225 vom 12.8.1986, S. 40)

Geändert durch:

	Nr.	Amtsblatt Seite	Datum
► <u>M1</u> Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. Dezember 1996	L 46	20	17.2.1997

Berichtigt durch:

► **C1** Berichtigung, ABl. L 51 vom 20.2.1987, S. 56 (86/378/EWG)

▼B**RICHTLINIE DES RATES****vom 24. Juli 1986****zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit**

(86/378/EWG)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf die Artikel 100 und 235,

auf Vorschlag der Kommission⁽¹⁾,nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments⁽²⁾,nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses⁽³⁾,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Der 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 als Geld- oder Sachleistung zahlt.

Der Grundsatz des gleichen Entgelts ist zwar unmittelbar auf Fälle anwendbar, in denen Diskriminierungen allein aufgrund der Kriterien der Gleichbehandlung und der Entgeltgleichheit festgestellt werden können; doch gibt es auch Fälle, in denen die Verwirklichung dieses Grundsatzes von der Verabschiedung ergänzenden Bestimmungen abhängt, in denen seine 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 Berufsausbildung, beim beruflichen Aufstieg sowie bei den Arbeitsbedingungen⁽⁴⁾ sieht vor, daß der Rat zur schrittweisen 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. 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 Sicherheit⁽⁵⁾ erlassen.

Artikel 3 Absatz 3 der Richtlinie 79/7/EWG sieht vor, daß zur Verwirklichung des Grundsatzes (SIC! 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 Richtlinie 79/7/EWG genannten Risiken gewähren, sowie bei den Systemen, die für Arbeitnehmer sonstige Vergütungen in Form von Geld- und Sachleistungen im Sinne des Vertrages vorsehen.

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

⁽¹⁾ ABl. Nr. C 134 vom 21. 5. 1983, S. 7.⁽²⁾ ABl. Nr. C 117 vom 30. 4. 1984, S. 169.⁽³⁾ ABl. Nr. C 35 vom 9. 2. 1984, S. 7.⁽⁴⁾ ABl. Nr. L 39 vom 14. 2. 1976, S. 40.⁽⁵⁾ ABl. Nr. L 6 vom 10. 1. 1979, S. 24.

▼B

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.

▼M1*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 unselbständig 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;
- e) für betriebliche Systeme, sofern die Leistungen durch freiwillige Beiträge der Arbeitnehmer finanziert werden.

(3) Dieser Richtlinie steht nicht entgegen, daß ein Arbeitgeber Personen, welche die Altersgrenze für die Gewährung einer Rente aus einem betrieblichen System, jedoch noch nicht die Altersgrenze für die Gewährung einer gesetzlichen Rente erreicht haben, eine Zusatzrente gewährt, damit der Betrag der gesamten Leistungen dem Betrag entspricht oder nahekommt, der Personen des anderen Geschlechts in derselben Lage, die bereits das gesetzliche Rentenalter erreicht haben, gewährt wird, bis die Bezieher der Zusatzrente das gesetzliche Rentenalter erreicht haben.

Artikel 3

Diese Richtlinie findet entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken 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.

▼B*Artikel 4*

Diese Richtlinie findet Anwendung

- a) auf betriebliche Systeme, die Schutz gegen folgende Risiken bieten:
 - Krankheit,
 - Invalidität,
 - Alter, einschließlich vorzeitige Versetzung in den Ruhestand,
 - Arbeitsunfall und Berufskrankheit,
 - Arbeitslosigkeit;

▼B

- 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 Vergütungen 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 Beträge;
- die Berechnung der Leistungen, einschließlich der Zuschläge für den Ehegatten und für unterhaltsberechtigte 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.

▼M1*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;
- 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) Gewährung 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.

Bei Systemen mit Leistungszusage, die durch Kapitalansammlung finanziert werden, ist hinsichtlich einiger Punkte (siehe im Anhang aufgeführte Beispiele) eine Ungleichbehandlung gestattet, wenn die Ungleichheit der Beträge darauf zurückzuführen ist, daß bei der Durchführung der Finanzierung des Systems je nach Geschlecht unterschiedliche versicherungstechnische Berechnungsfaktoren angewendet worden sind;

▼M1

- i) Gewährung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitnehmer;

Gewährung 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 für Männer und Frauen 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;

- 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.

▼B*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
- b) betriebliche Systeme, die solche Bestimmungen enthalten, nicht durch Verwaltungsmaßnahmen genehmigt oder für allgemeinverbindlich erklärt werden können.

▼M1*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.

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 Altersrenten oder Ruhestandsrenten sowie die Folgen, die sich daraus für andere Leistungen ergeben können, und zwar
- 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;

▼ M1

- b) für Hinterbliebenenrenten bis zu dem Zeitpunkt, zu dem für diese der Grundsatz der Gleichbehandlung in den gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit durch das Gemeinschaftsrecht vorgeschrieben ist;
- c) für die Anwendung des Artikels 6 Absatz 1 Buchstabe i) Satz 1, um versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren Rechnung zu tragen, spätestens bis zum 1. Januar 1999.

Artikel 9a

Haben Frauen und Männer zu gleichen Bedingungen Anspruch auf ein flexibles Rentenalter, so ist dies nicht als mit dieser Richtlinie unvereinbar anzusehen.

▼ B*Artikel 10*

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 11

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

Artikel 12

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens drei Jahre nach ihrer Bekanntgabe⁽¹⁾ nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

(2) Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission spätestens fünf Jahre nach Bekanntgabe dieser Richtlinie alle zweckdienlichen Angaben, damit die Kommission für den Rat einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.

Artikel 13

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

⁽¹⁾ Diese Richtlinie wurde den Mitgliedstaaten am 30. Juli 1986 bekanntgegeben

▼M1*ANHANG*

Beispiele für eine mögliche Ungleichbehandlung gemäß Artikel 6 Buchstabe h) im Rahmen von durch Kapitalansammlung finanzierten Systemen mit Leistungszusage:

- Umwandlung eines Teils der regelmäßigen Rentenzahlungen in Kapital;
- Übertragung der Rentenansprüche;
- Hinterbliebenenrente, die an einen Anspruchsberechtigten auszahlbar ist, der im Gegenzug auf einen Teil der jährlichen Rentenbezüge verzichtet;
- eine gekürzte Rente, wenn der Arbeitnehmer sich für den vorgezogenen Ruhestand entscheidet.