URTEIL DES GERICHTSHOFES
13. Mai 1986 *

In der Rechtssache 170/84

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 177 EWG-Vertrag vom Bundesarbeitsgericht in dem vor diesem anhängigen Rechtsstreit

Bilka-Kaufhaus GmbH

gegen

Karin Weber von Hartz

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung von Artikel 119 EWG-Vertrag

erläßt

DER GERICHTSHOF

unter Mitwirkung des Präsidenten Mackenzie Stuart, der Kammerpräsidenten T. Koopmans, U. Everling, K. Bahlmann und R. Joliet, der Richter G. Bosco, O. Due, Y. Galmot und C. Kakouris,

Generalanwalt: M. Darmon
Kanzler: D. Louterman, Verwaltungsrätin

Beteiligte, die Erklärungen abgegeben haben:

— die Revisionsklägerin des Ausgangsverfahrens Bilka-Kaufhaus GmbH, vertreten durch die Rechtsanwälte K. H. Koch, J. Burkardt und G. Haberer, Frankfurt am Main,

— die Revisionsbeklagte des Ausgangsverfahrens Karin Weber von Hartz, vertreten durch Rechtsanwalt H. Thon, Frankfurt am Main,

— die Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch S. H. Hay vom Treasury Solicitor's Department als Bevollmächtigten,

* Verfahrenssprache: Deutsch.

— die Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch die Mitglieder ihres Juristischen Dienstes J. Pipkorn und M. Beschel als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlußanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 15. Oktober 1985,

folgendes

URTEIL

(„Tatbestand" nicht wiedergegeben)

Entscheidungsgründe

1 Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschluß vom 5. Juni 1984, beim Gerichtshof eingegangen am 2. Juli 1984, gemäß Artikel 177 EWG-Vertrag drei Fragen nach der Auslegung des Artikels 119 EWG-Vertrag zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2 Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen der Bilka-Kaufhaus GmbH (Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin, im folgenden: Beklagte) und ihrer früheren Angestellten Karin Weber von Hartz (Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte, im folgenden: Klägerin) über deren Anwartschaft auf Gewährung einer Altersrente im Rahmen der von der Beklagten zugunsten ihrer Beschäftigten vorgesehenen betrieblichen Altersversorgung.

3 Die Beklagte, die zu einem Kaufhauskonzern in der Bundesrepublik Deutschland mit mehreren tausend Beschäftigten gehört, gewährt ihren Mitarbeitern seit Jahren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Die dieser Versorgung zugrunde liegenden, mehrfach abgeänderten Versorgungsordnungen gelten als Teil der Arbeitsverträge zwischen der Beklagten und ihren Beschäftigten.

4 Nach der Fassung vom 26. Oktober 1973 haben Teilzeitbeschäftigte nur dann Anspruch auf ein betriebliches Altersruhegeld, wenn sie während einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren mindestens 15 Jahre als Vollzeitbeschäftigte tätig waren.

5 Die Klägerin war bei der Beklagten von 1961 bis 1976 als Verkäuferin beschäftigt. Nachdem sie zunächst als Vollzeitbeschäftigte tätig gewesen war, arbeitete sie vom 1. Oktober 1972 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Teilzeitbeschäftigte. Da sie nicht die Mindestzeit von 15 Jahren als Vollzeitbeschäftigte zurückgelegt hatte, lehnte es die Beklagte ab, ihr eine Anwartschaft auf betriebliches Altersruhegeld zuzuerkennen.

6 Die Klägerin erhob wegen dieser Weigerung Klage vor dem zuständigen deutschen Arbeitsgericht. Sie machte unter anderem geltend, die Regelung der betrieblichen Altersversorgung verletze den in Artikel 119 EWG-Vertrag verankerten Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen. Die für die Gewährung eines betrieblichen Altersruhegeldes vorgeschriebene Mindestdauer der Vollzeitbeschäftigung benachteilige die Arbeitnehmerinnen, da sie sich häufiger als ihre männlichen Kollegen genötigt sähen, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, um für ihre Familie und Kinder zu sorgen.

7 Die Beklagte trug dagegen vor, ihr könne kein Verstoß gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts vorgeworfen werden, weil wirtschaftlich vernünftige Gründe dafür sprächen, Teilzeitbeschäftigte von der betrieblichen Altersversorgung auszuschließen. Der Einsatz von Vollzeitarbeitskräften sei mit geringeren Personalnebenkosten verbunden und während der gesamten Ladenöffnungszeiten möglich. Sie beruft sich auf Statistiken des Konzerns, zu dem sie gehört, und trägt vor, 81,3 % aller bis 1980 gewährten Betriebsrenten entfielen auf Frauen, während deren Anteil an der Belegschaft nur 72 % betrage. Daraus ergebe sich, daß die streitige Regelung keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts enthalte.

8 Der Rechtsstreit gelangte in der Revisionsinstanz vor das Bundesarbeitsgericht. Dieses hat das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen vorgelegt:

„1) Kommt ein Verstoß gegen Artikel 119 EWG-Vertrag in Form der ‚mittelbaren Diskriminierung' in Betracht, wenn ein Kaufhausunternehmen, das überwiegend Frauen beschäftigt, Teilzeitarbeitnehmer von seinen betrieblichen Versorgungsleistungen ausnimmt, obwohl von dieser Ausnahme unverhältnismäßig mehr Frauen als Männer betroffen sind?

2) Falls die Frage zu 1 bejaht wird:

a) Kann das Unternehmen diese Benachteiligung mit dem Vortrag rechtfertigen, es verfolge das Ziel, möglichst wenige Teilzeitarbeitnehmer zu beschäftigen, obwohl Gründe betrieblicher Zweckmäßigkeit eine solche Personalpolitik in der Kaufhausbranche nicht gebieten?

b) Muß das Unternehmen seine Versorgungsordnung so ausgestalten, daß die besonderen Schwierigkeiten angemessen berücksichtigt werden, die Arbeitnehmer mit familiären Verpflichtungen haben, um die Leistungsvoraussetzungen einer Betriebsrente zu erfüllen?"

9 Gemäß Artikel 20 des Protokolls über die Satzung des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften haben die Beklagte, die Klägerin, die Regierung des Vereinigten Königreichs und die Kommission der Europäischen Gemeinschaften schriftliche Erklärungen eingereicht.

Zur Anwendbarkeit des Artikels 119

10 Die Regierung des Vereinigten Königreichs führt einleitend aus, die Voraussetzungen, von deren Erfüllung der Arbeitgeber die Zulassung seiner Beschäftigten zu einer betrieblichen Altersversorgung von der in den Fragen des vorlegenden Gerichts bezeichneten Art abhängig mache, fielen nicht unter Artikel 119 EWG-Vertrag.

11 Sie leitet dies aus dem Urteil des Gerichtshofes vom 15. Juni 1978 in der Rechtssache 149/77 (Defrenne, Slg. 1978, 1365) her, in dem der Gerichtshof entschieden habe, daß Artikel 119 eine auf das Problem der Lohndiskriminierungen zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern beschränkte Sonderbestimmung darstelle und daß der Anwendungsbereich dieses Artikels nicht auf andere Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses erstreckt werden könne, selbst wenn diese für die Betroffenen finanzielle Auswirkungen haben könnten.

12 Die Regierung des Vereinigten Königreichs verweist ferner auf das Urteil vom 16. Februar 1982 in der Rechtssache 19/81 (Burton, Slg. 1982, 555), in dem der Gerichtshof entschieden habe, daß eine gerügte Diskriminierung durch die Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen für Männer und Frauen für Leistungen bei freiwilligem Ausscheiden nicht unter Artikel 119, sondern unter die Richtlinie

76/207 des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. L 39, S. 40) falle.

13 In der mündlichen Verhandlung hat die Regierung des Vereinigten Königreichs ferner auf den von der Kommission am 5. Mai 1983 vorgelegten Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (ABl. C 134, S. 7) hingewiesen und geltend gemacht, der Umstand, daß die Kommission es für nötig gehalten habe, einen solchen Vorschlag vorzulegen, zeige, daß betriebliche Versorgungsordnungen der von dem vorlegenden Gericht beschriebenen Art nicht unter Artikel 119, sondern unter die Artikel 117 und 118 fielen, so daß die Anwendbarkeit des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in diesem Bereich vom Erlaß besonderer Bestimmungen durch die Gemeinschaftsorgane abhänge.

14 Die Kommission vertritt dagegen die Auffassung, daß die von dem vorlegenden Gericht bezeichnete betriebliche Altersversorgung unter den Begriff des Entgelts im Sinne von Artikel 119 Absatz 2 falle, und beruft sich zur Begründung ihrer Auffassung auf das Urteil vom 11. März 1981 in der Rechtssache 69/80 (Worringham, Slg. 1981, 767).

15 Zur Beantwortung der von der Regierung des Vereinigten Königreichs aufgeworfenen Auslegungsfrage ist daran zu erinnern, daß die Mitgliedstaaten nach Artikel 119 Absatz 1 verpflichtet sind, den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anzuwenden. Nach Artikel 119 Absatz 2 sind unter Entgelt im Sinne dieses Artikels „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 Sachleistungen zahlt".

16 In seinem Urteil vom 25. Mai 1971 in der Rechtssache 80/70 (Defrenne, Slg. 1971, 445) hat der Gerichtshof die Frage geprüft, ob eine im Rahmen eines gesetzlichen Sozialversicherungssystems gewährte Altersrente eine Vergütung darstellt, die der Arbeitgeber im Sinne des Artikels 119 Absatz 2 aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar zahlt.

17 Der Gerichtshof hat diese Frage mit der Begründung verneint, daß Vergütungen, die ihrer Natur nach Leistungen der sozialen Sicherheit sind, zwar grundsätzlich nicht vom Entgeltbegriff im Sinne des Artikels 119 auszuschließen sind, daß jedoch unmittelbar durch Gesetz geregelte, keinerlei vertragliche Vereinbarungen innerhalb des Unternehmens oder in dem betroffenen Gewerbezweig zulassende Sozialversicherungssysteme oder -leistungen, insbesondere Altersrenten, die zwingend für allgemein umschriebene Gruppen von Arbeitnehmern gelten, nicht in den Entgeltbegriff im Sinne dieses Artikels einbezogen werden können.

18 Dazu hat der Gerichtshof festgestellt, daß die Regelungen der sozialen Sicherheit den Arbeitnehmern Ansprüche aus gesetzlichen Systemen sichern, an deren Finanzierung Arbeitnehmer, Arbeitgeber und gegebenenfalls die öffentliche Hand in einem Maße beteiligt sind, das weniger vom Dienstverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als von sozialpolitischen Erwägungen abhängt, so daß der Arbeitgeberanteil an der Finanzierung solcher Systeme keine unmittelbare oder mittelbare Zahlung an den Arbeitnehmer im Sinne des Artikels 119 Absatz 2 darstellt.

19 Somit stellt sich die Frage, ob das Ergebnis, zu dem der Gerichtshof in dem genannten Urteil gekommen ist, auch auf den vom vorlegenden Gericht bezeichneten Fall Anwendung finden kann.

20 In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, daß nach den Akten die betriebliche Altersversorgung, um die es im Ausgangsverfahren geht, zwar entsprechend den vom deutschen Gesetzgeber für derartige Systeme erlassenen Bestimmungen ausgestaltet wurde, ihren Ursprung aber in einer Vereinbarung zwischen der Beklagten und dem ihre Beschäftigten vertretenden Betriebsrat findet, die dazu führt, daß die Sozialleistungen, die nach den allgemein geltenden deutschen Rechtsvorschriften gewährt werden, durch Leistungen ergänzt werden, die allein vom Arbeitgeber finanziert werden.

21 Der Umstand, daß das streitige System vertraglichen und nicht gesetzlichen Ursprungs ist, wird dadurch bestätigt, daß dieses System und die dazugehörige Versorgungsordnung, wie bereits ausgeführt, als Teil der Arbeitsverträge zwischen der Beklagten und ihren Beschäftigten gelten.

22 Daraus ergibt sich, daß es sich bei der betrieblichen Altersversorgung, um die es im Ausgangsverfahren geht, nicht um ein unmittelbar durch Gesetz geregeltes und deshalb nicht unter Artikel 119 fallendes Sozialversicherungssystem handelt. Die den Beschäftigten aufgrund des streitigen Systems gewährten Leistungen stellen vielmehr eine Vergütung dar, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gemäß Artikel 119 Absatz 2 aufgrund des Dienstverhältnisses zahlt.

23 Der vom vorlegenden Gericht bezeichnete Fall fällt somit unter Artikel 119.

Zur ersten Frage

24 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Personalpolitik eines Kaufhausunternehmens, durch die Teilzeitbeschäftigte von den betrieblichen Versorgungsleistungen ausgeschlossen werden, eine durch Artikel 119 verbotene Diskriminierung darstellt, wenn dieser Ausschluß eine wesentlich größere Anzahl Frauen als Männer betrifft.

25 Diese Frage ist unter Bezugnahme auf das Urteil vom 31. März 1981 in der Rechtssache 96/80 (Jenkins, Slg. 1981, 911) zu beantworten.

26 In diesem Urteil hat der Gerichtshof die Frage geprüft, ob eine Lohnpolitik mit Artikel 119 vereinbar ist, die darin besteht, daß für Teilzeitarbeit ein niedrigerer Stundenlohn festgesetzt wird als für Vollzeitarbeit.

27 Eine derartige Lohnpolitik ist mit dem hier vom vorlegenden Gericht geschilderten Vorgehen vergleichbar. Zwar sieht die Beklagte keinen unterschiedlichen Stundenlohn für Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte vor, gewährt jedoch nur den zur zweiten Kategorie gehörenden Arbeitnehmern eine Betriebsrente. Da eine solche Rente, wie bereits festgestellt wurde, unter den Begriff der Vergütung im Sinne des Artikels 119 Absatz 2 fällt, ist die gesamte Vergütung, die die Beklagte den Vollzeitbeschäftigten zahlt, bei gleicher Anzahl der Arbeitsstunden höher als die, die sie den Teilzeitbeschäftigten zahlt.

28 Somit besitzt das Ergebnis, zu dem der Gerichtshof in seinem Urteil vom 31. März 1981 gekommen ist, auch für den vorliegenden Fall Gültigkeit.

29 Falls sich herausstellen sollte, daß ein erheblich geringerer Prozentsatz Frauen als Männer vollzeitbeschäftigt ist, steht der Ausschluß der Teilzeitbeschäftigten von der betrieblichen Altersversorgung folglich dann im Widerspruch zu Artikel 119 EWG-Vertrag, wenn — unter Berücksichtigung der für weibliche Arbeitnehmer bestehenden Schwierigkeiten, als Vollzeitbeschäftigte zu arbeiten — diese Maßnahme nicht durch Umstände zu erklären ist, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausschließen.

30 Ist das Unternehmen jedoch in der Lage darzulegen, daß seine Lohnpolitik auf Faktoren beruht, die objektiv gerechtfertigt sind und nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, so liegt keine Verletzung des Artikels 119 vor.

31 Die erste Frage des vorlegenden Gerichts ist somit dahin zu beantworten, daß ein Kaufhausunternehmen, das Teilzeitbeschäftigte von der betrieblichen Altersversorgung ausschließt, Artikel 119 EWG-Vertrag verletzt, wenn diese Maßnahme wesentlich mehr Frauen als Männer trifft, es sei denn, das Unternehmen legt dar, daß diese Maßnahme auf Faktoren beruht, die objektiv gerechtfertigt sind und nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

Zur Frage 2 a

32 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht im wesentlichen wissen, ob die Gründe, die die Beklagte für ihre Lohnpolitik geltend macht, als „objektiv gerechtfertigte wirtschaftliche Gründe" im Sinne des Urteils vom 31. März 1981 angesehen werden können, obwohl Gründe betrieblicher Zweckmäßigkeit eine solche Politik in der Kaufhausbranche nicht gebieten.

33 Die Beklagte führt in ihren Erklärungen aus, der Ausschluß der Teilzeitbeschäftigten von der betrieblichen Altersversorgung bezwecke lediglich, den Anreiz für Teilzeitbeschäftigung zu beseitigen, denn die Teilzeitbeschäftigten lehnten es in der Regel ab, am späten Nachmittag und an Sonnabenden zu arbeiten. Deshalb

habe sie, um zu diesen Zeiten eine genügende Anzahl von Arbeitskräften zu ihrer Verfügung zu haben, die Vollzeitbeschäftigung attraktiver gestalten müssen als die Teilzeitbeschäftigung, indem sie die betriebliche Altersversorgung auf die Vollzeitbeschäftigten beschränkt habe. Man könne ihr somit unter Berücksichtigung des Urteils vom 31. März 1981 nicht vorwerfen, Artikel 119 verletzt zu haben.

34 Die Klägerin bemerkt zu den zur Rechtfertigung des Ausschlusses angeführten Gründen, der Beklagten sei es unbenommen, keinerlei Teilzeitkräfte einzustellen. Wenn sie solche jedoch einstelle, dürfe sie deren Versorgungsansprüche, die wegen der kürzeren Dauer ihrer Arbeit schon geringer seien, nicht noch weiter mindern.

35 Nach Auffassung der Kommission genügt es für den Ausschluß eines Verstoßes gegen Artikel 119 nicht darzulegen, daß der Arbeitgeber mit einer Lohnpolitik, die im Ergebnis die weiblichen Arbeitnehmer benachteiligt, andere Ziele als die Diskriminierung der Frauen verfolgt. Wie der Gerichtshof in seinem Urteil vom 31. März 1981 festgestellt habe, müsse der Arbeitgeber, um eine solche Lohnpolitik im Hinblick auf diese Bestimmung zu rechtfertigen, objektiv gerechtfertigte wirtschaftliche Gründe anführen, die mit der Führung seines Unternehmens zusammenhingen. Ferner sei die in Rede stehende Lohnpolitik danach zu beurteilen, ob sie im Verhältnis zu den vom Arbeitgeber verfolgten Zielen erforderlich und verhältnismäßig sei.

36 Es ist Sache des vorlegenden Gerichts — das allein für die Beurteilung des Sachverhalts zuständig ist — festzustellen, ob und inwieweit die Gründe, die ein Arbeitgeber zur Rechtfertigung einer Lohnpolitik anführt, die zwar unabhängig vom Geschlecht der Arbeitnehmer angewandt wird, im Ergebnis die Frauen jedoch stärker trifft als die Männer, als objektiv gerechtfertigte wirtschaftliche Gründe angesehen werden können. Stellt das vorlegende Gericht fest, daß die von der Beklagten gewählten Mittel einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens dienen und für die Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich sind, so reicht der Umstand, daß diese Maßnahmen eine wesentlich größere Anzahl von weiblichen als von männlichen Arbeitnehmern treffen, für die Feststellung, daß sie eine Verletzung des Artikels 119 darstellen, nicht aus.

37 Die Frage 2 a des vorlegenden Gerichts ist somit dahin zu beantworten, daß ein Kaufhausunternehmen nach Artikel 119 die Anwendung einer Lohnpolitik, durch die Teilzeitbeschäftigte unabhängig von ihrem Geschlecht von der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen werden, damit rechtfertigen kann, daß es mög-

lichst wenige Teilzeitkräfte beschäftigen will, sofern festgestellt wird, daß die zu diesem Zweck gewählten Mittel einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens dienen und zur Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich sind.

Zur Frage 2 b

38 Schließlich ersucht das vorlegende Gericht mit seiner Frage 2 b um Auskunft darüber, ob der Arbeitgeber bei der Ausgestaltung der Versorgungsordnung für seine Beschäftigten nach Artikel 119 EWG-Vertrag den Umstand berücksichtigen muß, daß weibliche Arbeitnehmer durch die ihnen obliegenden familiären Verpflichtungen daran gehindert werden, die Voraussetzungen für die Gewährung einer Betriebsrente zu erfüllen.

39 Die Klägerin spricht sich in ihren Erklärungen für die Bejahung dieser Frage aus und trägt vor, die Nachteile, die die Frauen aufgrund des Ausschlusses der Teilzeitbeschäftigten von der betrieblichen Altersversorgung erlitten, müßten wenigstens dadurch gemildert werden, daß der Arbeitgeber verpflichtet werde, die Zeiten, in denen die weiblichen Arbeitnehmer familiären Verpflichtungen hätten nachkommen müssen, wie Zeiten der Vollzeitbeschäftigung zu behandeln.

40 Nach Ansicht der Kommission enthält der in Artikel 119 enthaltene Grundsatz dagegen keine Verpflichtung für die Arbeitgeber, bei der Aufstellung einer betrieblichen Versorgungsordnung für ihre Beschäftigten deren familiären Verpflichtungen Rechnung zu tragen. Ein derartiges Ziel müsse durch nach Artikel 117 zu erlassende Maßnahmen verfolgt werden. Die Kommission verweist insoweit auf den noch nicht angenommenen Vorschlag vom 4. Januar 1982 für eine Richtlinie des Rates zur Regelung der freiwilligen Teilzeitarbeit (ABl. C 62, S. 7) in der Fassung vom 5. Januar 1983 (ABl. C 18, S. 5).

41 Es ist daran zu erinnern, daß sich der Anwendungsbereich des Artikels 119 nach dem angeführten Urteil vom 15. Juni 1978 auf das Problem der Lohndiskriminierung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern beschränkt. Dagegen werden die Probleme, die mit den anderen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zusammenhängen, allgemein in anderen Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts, insbesondere in den Artikeln 117 und 118 EWG-Vertrag, unter dem Blickwinkel einer Abstimmung der Sozialordnungen der Mitgliedstaaten und einer Angleichung ihrer einschlägigen Rechtsvorschriften behandelt.

42 Die Aufstellung einer Verpflichtung der vom vorlegenden Gericht in seiner Frage bezeichneten Art geht über den Anwendungsbereich des Artikels 119 hinaus und findet beim gegenwärtigen Stand des Gemeinschaftsrechts auch keine andere Stütze im Gemeinschaftsrecht.

43 Die Frage 2 b des vorlegenden Gerichts ist somit dahin zu beantworten, daß der Arbeitgeber nach Artikel 119 nicht verpflichtet ist, die für seine Beschäftigten vorgesehene Versorgungsordnung so auszugestalten, daß die für Arbeitnehmer mit familiären Verpflichtungen bestehenden besonderen Schwierigkeiten, die Voraussetzungen für die Gewährung einer Betriebsrente zu erfüllen, berücksichtigt werden.

Kosten

44 Die Auslagen der Regierung des Vereinigten Königreichs und der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, die Erklärungen vor dem Gerichtshof abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren vor dem Gerichtshof ein Zwischenstreit in dem vor dem nationalen Gericht anhängigen Rechtsstreit. Die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF

auf die ihm vom Bundesarbeitsgericht mit Beschluß vom 5. Juni 1984 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

1) Ein Kaufhausunternehmen, das Teilzeitbeschäftigte von der betrieblichen Altersversorgung ausschließt, verletzt Artikel 119 EWG-Vertrag, wenn diese Maßnahme wesentlich mehr Frauen als Männer trifft, es sei denn, das Unternehmen legt dar, daß diese Maßnahme auf Faktoren beruht, die objektiv gerechtfertigt sind und nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

2) Ein Kaufhausunternehmen kann nach Artikel 119 EWG-Vertrag die Anwendung einer Lohnpolitik, durch die Teilzeitbeschäftigte unabhängig von ihrem Geschlecht von der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen werden, damit rechtfertigen, daß es möglichst wenige Teilzeitkräfte beschäftigen will, sofern feststeht, daß die zu diesem Zweck gewählten Mittel einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens dienen und zur Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich sind.

3) Der Arbeitgeber ist nach Artikel 119 EWG-Vertrag nicht verpflichtet, die für seine Beschäftigten vorgesehene Versorgungsordnung so auszugestalten, daß die für Arbeitnehmer mit familiären Verpflichtungen bestehenden besonderen Schwierigkeiten, die Voraussetzungen für die Gewährung einer Betriebsrente zu erfüllen, berücksichtigt werden.

Mackenzie Stuart Koopmans Everling Bahlmann

Joliet Bosco Due Galmot Kakouris

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 13. Mai 1986.

Der Kanzler

P. Heim

Der Präsident

A. J. Mackenzie Stuart