

Bundesverfassungsgericht - Pressestelle -

Pressemitteilung Nr. 33/2011 vom 17. Mai 2011

Beschluss vom vom 28. April 2011

[1 BvR 1409/10](#)

Nichtberücksichtigung von Mutterschutzzeiten bei der betrieblichen Zusatzversorgung der VBL verfassungswidrig

Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ist eine Zusatzversorgungseinrichtung für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes und hat die Aufgabe, den Arbeitnehmern der an der VBL beteiligten Arbeitgeber im Wege privatrechtlicher Versicherung eine Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung zu gewähren. Diese ergänzt die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Das System der Zusatzversorgung der VBL wird durch die Satzung der VBL näher ausgestaltet. Nach der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Rechtslage hatte Anspruch auf eine betriebliche Versorgungs- bzw. Versicherungsrente nur ein Arbeitnehmer, der eine Wartezeit von 60 sog. Umlagemonaten erfüllte. Als Umlagemonat galt ein Kalendermonat, für den der Arbeitgeber eine Umlage für mindestens einen Tag für laufendes Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt entrichtet, d. h. nach der Definition in der VBL-Satzung der Arbeitnehmer steuerpflichtigen Arbeitslohn bezogen hat. Da das Mutterschaftsgeld steuerfrei gestellt ist, wurden nach der alten Rechtslage für die Mutterschutzzeiten keine Umlagen durch den Arbeitgeber gezahlt, mit der Folge, dass die Zeiten des Mutterschutzes bei der Wartezeitberechnung keine Berücksichtigung fanden. Dagegen wurden nach einer speziellen Anrechnungsregel der Satzung sämtliche Krankheitszeiten, in denen ein Arbeitnehmer gesetzliche Lohnfortzahlung oder einen Krankengeldzuschuss nach den tarifvertraglichen Regelungen des öffentlichen Dienstes erhalten hat, als Umlagezeiten berücksichtigt.

Die Beschwerdeführerin war als Beschäftigte des öffentlichen Dienstes über ihren Arbeitgeber bei der VBL versichert und befand sich im Jahre 1988 für rund drei Monate im gesetzlich vorgeschriebenen Mutterschutz. Die VBL lehnte in ihrem Falle einen Anspruch auf Betriebsrente mit der Begründung ab, dass sie insgesamt nur 59 Umlagemonate angesammelt und damit die Wartezeit nicht erreicht habe. Ihre Mutterschutzzeiten könnten nicht als umlagefähige Zeiten angerechnet werden. Die daraufhin von der Beschwerdeführerin erhobene Klage auf Feststellung, dass die VBL die Mutterschutzzeiten zu berücksichtigen habe, blieb vor dem Amtsgericht und in der Berufungsinstanz vor dem Landgericht ohne Erfolg.

Die 3. Kammer des Ersten Senats der Bundesverfassungsgerichts hat entschieden, dass die mit der Verfassungsbeschwerde angefochtenen Urteile gegen das Verbot der geschlechtsbezogenen Diskriminierung aus Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG verstoßen. Das Urteil des Landgerichts ist aufgehoben und die Sache zur erneuten Entscheidung dorthin zurückverwiesen worden.

Der Entscheidung liegen im Wesentlichen folgende Erwägungen zugrunde:

Die VBL nimmt als Anstalt des öffentlichen Rechts eine öffentliche Aufgabe wahr. Ihre Satzung ist daher an die Beachtung des

Gleichheitsgrundrechts gebunden. Die in der Satzung geregelte Nichtanrechnung von Mutterschutzzeiten als Umlagemonate für die Zusatzversorgung der VBL statuiert eine Ungleichbehandlung von Müttern in zweifacher Hinsicht. Zum einen werden Frauen mit Mutterschutzzeiten gegenüber männlichen Arbeitnehmern ungleich behandelt, da deren Erwerbsbiografien im öffentlichen Angestelltenverhältnis nicht durch die gesetzlich zwingend vorgeschriebenen Mutterschutzzeiten unterbrochen wurden und auch nicht werden. Zum zweiten liegt eine Ungleichbehandlung von Frauen in Mutterschutz hier auch gegenüber denjenigen männlichen und weiblichen Versicherten vor, die Krankengeld und einen Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers erhalten. Da der Arbeitgeber in den Zeiten der Lohnfortzahlung sowie des Bezugs eines Krankengeldzuschusses auch Umlagen entrichtet, werden die Krankheitszeiten bei der Berechnung der Zusatzversorgungsrente voll als umlagefähige Monate angerechnet. Für den Mutterschutz findet sich keine entsprechende Regel.

Diese Ungleichbehandlung knüpft an das Geschlecht an. Sie ist nicht durch zwingende Gründe gerechtfertigt. Zwar verfolgt der Gesetzgeber mit der Freistellung der Arbeitgeber von der Umlage für Mutterschutzzeiten das verfassungsrechtlich vorgegebene Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung. Den Arbeitgebern soll der Anreiz, Frauen im gebärfähigen Alter nicht zu beschäftigen, genommen werden. Diese Systementscheidung darf aber nicht über daran anknüpfende Regelungen wie die der Satzung der VBL zu Lasten von Müttern gehen. Der dem Gesetzgeber ebenso wie der VBL eingeräumte Spielraum bei der Verteilung der Lasten des Mutterschutzes rechtfertigt keine Diskriminierung von Müttern durch die Hintertür. Es sind auch sonst keine sachlichen Gründe erkennbar, die eine Benachteiligung von Müttern rechtfertigen könnten.

Der Verstoß gegen das geschlechtsbezogene Diskriminierungsgebot führt dazu, dass die Beschwerdeführerin eine Anrechnung ihrer Mutterschutzzeiten auf die Wartezeit im Rahmen der betrieblichen Zusatzversorgung der VBL verlangen kann. Denn eine Gleichbehandlung von Versicherten, die während ihrer Versicherungszeiten Mutterschutz in Anspruch genommen haben, und denjenigen, für die während ihrer Krankheit von ihren Arbeitgebern Umlagen entrichtet worden sind, lässt sich nachträglich nur dadurch erreichen, dass die Mutterschutzzeiten als Umlagezeiten berücksichtigt werden.