

Tomasz Milej

Unterschiedliche Voraussetzungen des Eintritts in den Ruhestand bei Frauen und Männern aus verfassungsrechtlicher Sicht – neue Entwicklungen in Polen

I. Die Rentenreform von 1998

Das polnische Rentensystem wurde im Jahr 1998 umfassend reformiert¹. Das seit dem 1. Januar 1999 geltende sog. 3-Säulen-System besteht aus einer Pflichtversicherung (1. und 2. Säule) und einer freiwilligen Zusatzversicherung in einer betrieblichen Rentenkasse (3. Säule). Der Beitrag für die Pflichtversicherung beträgt 19,52 Prozent der Beitragsbemessungsgrundlage und wird zu je 9,76 Prozent vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber entrichtet. Ein Teil des obligatorischen Beitrags d.h. 7,3 Prozent der Beitragsbemessungsgrundlage (also etwa 1/3 des Rentenbeitrags) wird in die sog. offenen Rentenfonds (poln. *Otwarty Fundusz Emerytalny – OFE* – 2. Säule) eingezahlt. Im offenen Rentenfonds wird das (vererbliche) Kapital gebildet, aus dem dann nach Erreichen des Rentenantrittsalters die Rentenzahlungen getätigert werden. Der Rest fließt in einen staatlichen Zweckfonds (Sozialversicherungsfonds, poln. *Fundusz Ubezpieczeń Społecznych – FUS* – 1. Säule). Dort wird für jeden Versicherten ein individuelles Konto errichtet, dem die geleisteten Beiträge gutgeschrieben werden. Erreicht der Versicherte das Rentenantrittsalter, so wird die Höhe der Rentenzahlung unter Zugrundelegung des zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der Reform festgestellten sog. Anfangskapitals auf dem Versicherungskonto und der später geleisteten Beiträge sowie der gemeinsam für Männer und Frauen statistisch errechneten durchschnittlichen Lebenserwartung festgelegt. Die Berechnung der Rentenzahlung aus dem offenen Rentenfonds ist ähnlich. Unterschiedlich ist allerdings die Berechnungsgrundlage für die Aufwertung des angesparten Kapitals: beim Sozialversicherungsfonds ist der Zuwachs der Beitragsbasis (der Summe aller in den Fonds geflossenen Beiträge), beim offenen Rentenfonds die auf dem Kapitalmarkt erzielte Rendite maßgeblich.

Die im Sozialversicherungsfonds gesammelten Beiträge werden von der staatlichen Sozialversicherungsanstalt (poln. *Zakład Ubezpieczeń Społecznych – ZUS*) verwaltet. Die in die offenen Rentenfonds fließenden Beiträge werden dagegen (gegen Entgelt) durch konzessionierte private Aktiengesellschaften, sog. Allgemeine Rentengesellschaften (*Powszechnie Towarzystwo Emerytalne – PTE*) auf dem Kapitalmarkt investiert, wobei die Art und Weise der Kapitalanlage gesetzlich beschränkt ist.

Das neue System zeichnet sich durch ein hohes Maß an Individualität des Versicherungsverhältnisses in dem Sinne aus, dass zwischen dem geleisteten Rentenversicherungsbeitrag und der später ausgezahlten Rente eine weitgehende Äquivalenz gewährleistet wird. Mit anderen Worten kann gesagt werden, dass je mehr und je länger ein Ver-

¹ Vgl. insb. das Gesetz vom 13. Oktober 1998 über das System der Sozialversicherungen (Dz. U. 2007, Nr. 11, Pos. 74), das Gesetz vom 28. August 1997 über die Organisation und Funktionsweise der Rentenfonds (Dz. U. 2004, Nr. 159, Pos. 1667) – sog. 2 Säule, das Gesetz vom 17. Dezember 1998 über die Renten aus dem Sozialversicherungsfonds – sog. 1. Säule (Dz. U. 2004, Nr. 39, Pos. 353). Ausführlich zu der hier besprochenen Thematik: *G. Szpor* (Hg.), *System Ubezpieczeń społecznych. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 2006, S. 143 ff. (1. Säule) und 170 ff. (2. Säule).

sicherter in das System eingezahlt hat, desto mehr Geld wird er später als Rente bekommen.

Diese Äquivalenz war im alten System infolge des Umverteilungsgrundsatzes erheblich geschwächt. Danach setzte sich die Rente aus zwei Teilen, und zwar aus dem sog. sozialen Teil und dem individuellen Teil zusammen. Der soziale Teil beinhaltete den Gehgenwert von 24 Prozent des Netto-Durchschnittsgehalts, und nur der individuelle Teil hing von der Höhe der tatsächlichen Einkünfte und der Dauer des Versicherungsverhältnisses ab, das wiederum in sog. Beitragszeiten und berücksichtigungsfähige Nichtbeitragszeiten² unterteilt wurde. Diese Berechnungsmethode und insbesondere der „soziale Teil“ führte dazu, dass die Unterschiede in der Höhe der Rente nivelliert wurden: Der „soziale Teil“ stockte die Renten der Versicherten mit geringen Einkünften auf und reduzierte die Renten der Besserverdienenden. Das Rentenantrittsalter betrug und beträgt dabei sowohl im neuen als auch im alten System 65 Jahre für Männer und 60 Jahre für Frauen.

II. Die Übergangsregelungen

Die soeben geschilderten Rahmenbedingungen des neuen Rentensystems gelten uneingeschränkt nur für Personen, die nach dem 31. Dezember 1968 geboren sind. Für die älteren Versicherten wurden viele Übergangsregelungen vorgesehen. Eine davon wurde zum Gegenstand der verfassungsrechtlichen Prüfung in der Entscheidung des Verfassungsgerichtshofes (VerfGH) vom 23. Oktober 2007³. Nach dieser Übergangsbestimmung dürfen Personen, die vor dem 1. Januar 1949 geboren wurden⁴, früher in den Ruhestand gehen. Für diese Personen sind nur Leistungen aus dem Sozialversicherungsfonds vorgesehen. Die Voraussetzungen wurden aber für Männer und Frauen unterschiedlich geregelt. So kann

eine Frau bereits mit Vollendung des 55. Lebensjahres die Rente beziehen, wenn sie entweder

- eine mindestens 30jährige Beitrags- oder berücksichtigungsfähige Nichtbeitragszeit vorweisen kann, oder

- eine mindestens 20jährige Beitrags- oder berücksichtigungsfähige Nichtbeitragszeit vorweisen kann und für dauerhaft arbeitsunfähig befunden wurde.

ein Mann kann mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand gehen, wenn er

- eine mindestens 25-jährige Beitrags- und berücksichtigungsfähige Nichtbeitragszeit vorweisen kann und für dauerhaft arbeitsunfähig befunden wurde.

Aus der Zusammenschau dieser Regelungen zum Rentenantritt ergibt sich, dass bei der Rechtsstellung der Männer eine Möglichkeit des früheren Rentenantritts, die bei Frauen vorgesehen wurde, nicht gegeben ist. Männer können nur im Fall dauerhafter Arbeitsunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand eintreten. Eine Symmetrie der Regelungen bezüg-

² Die Nichtbeitragszeiten, d.h. die Zeiten, in denen keine Beiträge entrichtet wurden, dürfen höchstens bis zu 1/3 der gesamten Beitragszeit berücksichtigt werden. Dies gilt z.B. für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, des Erziehungsurlaubs u.ä.

³ VerfGH, P 10/07, OTK ZU 2007/9A, Pos. 107.

⁴ Für diese Personengruppe wird die Rente nur nach dem alten System berechnet.

lich Mann und Frau wäre hier dadurch herzustellen – und dies unter Berücksichtigung des für die Männer um fünf Jahre höheren Rentenantrittsalters –, dass ein Mann mit Vollendung des 60. Lebensjahres und bei 35jähriger Beitrags- oder berücksichtigungsfähiger Nichtbeitragszeit in die Rente gehen kann. Eine solche Regelung hat der Gesetzgeber in das Gesetz aber gerade nicht aufgenommen.

III. Das Verfahren vor dem VerfGH und das Urteil vom 23. Oktober 2007

Verfassungsprozesstechnisch gesehen handelt es sich nach der gefestigten Rechtsprechung des VerfGH um eine sog. gesetzgeberische Auslassung. Diese kann – im Gegensatz zu den Fällen einer gesetzgeberischen Unterlassung – auf die Verfassungsmäßigkeit überprüft werden. Eine überprüfbare „Auslassung“ liegt bei einer unvollständigen Regelung vor, also dann, wenn der Gesetzgeber innerhalb des Regelungsgegenstandes es unterlassen hat, eine bestimmte Entscheidung zu treffen. Dies ist hier der Fall gewesen: Der Gesetzgeber regelte die Voraussetzungen des früheren Rentenantritts. Dabei regelte er aber nur die Voraussetzungen für den früheren Rentenantritt der vor 1949 geborenen, nicht dauerhaft arbeitsunfähigen Frauen, nicht aber den Rentenantritt der vor 1949 geborenen nicht dauerhaft arbeitsunfähigen Männer, obwohl sie vergleichbare Beitragszeiten vorweisen können.

Das Verfahren wurde auf Vorlage eines ordentlichen Gerichts eingeleitet⁵. In dem dem vorliegenden Verfahren zugrunde liegenden Fall wollte sich ein nicht für arbeitsunfähig befundener Mann, der das 60., nicht aber das 65. Lebensjahr vollendet hatte und eine mehr als vierzigjährige Beitragszeit vorweisen konnte, gerichtlich seine Rente erstreiten. Sein Begehrungen begründete er u.a. mit der Notwendigkeit, seinen behinderten Sohn betreuen zu müssen. Sein Antrag wurde von der Sozialversicherungsanstalt mit der Begründung abgelehnt, dass in diesem Fall keine gesetzliche Grundlage existiere, die den Eintritt in den Ruhestand ermögliche.

Der Verfassungsgerichtshof äußerte sich zunächst zu dem in der polnischen Verfassung verankerten (sozialen) Grundrecht auf soziale Versorgung aus Art. 67. Er betonte den breiten Beurteilungsspielraum, der dem Gesetzgeber zum Ausgleich der unterschiedlichen Belange im Rahmen der Gestaltung des Systems der sozialen Versorgung zustehe. Damit seien grundsätzlich auch keine Reformen ausgeschlossen, die die Höhe der Leistungen beschnitten und die Voraussetzungen für den Zugang zu diesen Leistungen enger fassten. Dennoch habe sich der Gesetzgeber bei der Umsetzung seiner Reformvorhaben an die verfassungsrechtlichen Anforderungen zu halten, darunter auch an das Gebot der Gleichbehandlung. An dieser Stelle geht der VerfGH zur Prüfung des allgemeinen Gleichheitssatzes des Art. 32 der Verfassung über, wobei er noch kurz auf das Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts (Art. 33) hinweist. Im Tenor wird die Verletzung des Art. 32 und 33 festgestellt, nicht aber des Art. 67.

Der Prüfungsmaßstab weist eine weitgehende Ähnlichkeit mit der sog. „neuen Formel“ des Bundesverfassungsgerichts auf. Zunächst wird eine Vergleichsgruppe gebildet, die sich durch ein sog. relevantes Merkmal auszeichnet. Hier wird auf zwei „relevante Merkmale“ verwiesen, und zwar auf das vor dem 1. Januar 1949 liegende Geburtsdatum

⁵ Die sozialversicherungsrechtlichen Streitigkeiten werden in Polen von der ordentlichen Gerichtsbarkeit entschieden.

und die lange Versicherungszeit. Der VerfGH stellt anschließend ein 3-Punkte-Prüfprogramm auf und untersucht:

1. ob das Unterscheidungskriterium in einem nachvollziehbaren Zusammenhang mit dem Ziel und dem Inhalt der geprüften Regulierung bleibt,
2. ob das Gewicht des Interesses, dem die Ungleichbehandlung Rechnung tragen soll, in einem angemessenen Verhältnis zu dem Gewicht der Interessen steht, die durch die Ungleichbehandlung tangiert werden sowie
3. ob das Unterscheidungskriterium im Zusammenhang mit den übrigen Verfassungswerten, Verfassungsprinzipien oder Verfassungsnormen steht, die eine unterschiedliche Behandlung ähnlicher Rechtsträger rechtfertigt.

Anschließend hat der VerfGH den Rechtsstreit bereits auf der ersten Prüfungsebene gelöst. Er sah keinen Grund, der hier eine unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen rechtfertigen könnte. Es gäbe überhaupt keinen vernünftigen Grund, hier den Männern die Möglichkeit eines früheren Rentenantritts vorzuenthalten. Die für Männer nicht vorgesehene Möglichkeit des früheren Rentenantritts für Frauen bevorzuge letztere unverhältnismäßig und führe zur Diskriminierung der Männer – so der VerfGH.

Auf den vom Ministerium für Arbeit und Soziales, das Verfahrensbeteiligter war, angeführten Differenzierungsgrund, bezog sich der VerfGH nur mittelbar. Das Ministerium machte die „spezifischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen“, ohne allerdings zu sagen, um welche Unterschiede es sich konkret handelt, sowie „die Bestrebung des Gesetzgebers nach einer schrittweise Abschaffung bestimmter Privilegien, darunter auch des Rechts auf einen früheren Rentenantritt“ als Differenzierungsgründe geltend, was sicherlich kaum diskutabel ist: Auch bei der schrittweise Abschaffung der Privilegien darf nicht diskriminiert werden.

IV. Das *obiter dictum* zur unterschiedlichen Festlegung des Rentenantrittsalters für Frauen (60) und für Männer (65)

Allerdings veranlasste die Stellungnahme des Ministeriums den VerfGH zu einem *obiter dictum*, bezogen auf das für Männer und Frauen unterschiedlich geregelte allgemeine Rentenantrittsalter – wie ausgeführt – 60 Jahre für Frauen und 65 Jahre für Männer. In der Regelung, wonach Frauen früher in den Ruhestand eintreten können, erblickte der VerfGH eine „sog. ausgleichende Privilegierung“, die er „vollumfänglich respektiere“. In seiner älteren Rechtsprechung hatte der VerfGH allerdings darauf hingewiesen, dass eine Begünstigung von Frauen im Verhältnis zu Männern nur dann zulässig ist, wenn hierfür „wesentliche verfassungsrechtliche Argumente sprechen“⁶. Im vorliegenden Fall seien solche Gründe nicht zu finden, bei der Differenzierung hinsichtlich der allgemeinen Rentenantrittsgrenze dagegen sehr wohl. Ein solcher Grund folge – so der VerfGH in einem *obiter dictum* aus dem Jahr 1997 – aus dem Prinzip der sozialen Gerechtigkeit: Es gehe darum, der Frau die tatsächliche Gleichberechtigung zu garantieren und ihr für die schwächere Position, die sie in der sozialen Wirklichkeit inne habe, einen Ausgleich zu bieten. Diese schwächere Position ist nach Ansicht des VerfGH bedingt durch biologische und soziale Unterschiede zwischen Mann und Frau. Verwiesen wird insofern auf

⁶ VerfGH, K 15/97, OTK ZU 1997/3-4, Pos. 37.

die „mit der Mutterschaft und Kindererziehung verbundenen Pflichten“ sowie auf den Prozess der Erschöpfung infolge der Berufstätigkeit⁷.

Diese Argumentation ist sicherlich nachvollziehbar und fügt sich in den europäischen „Mainstream“ der Verfassungsrechtsprechung ein⁸. Auch das Bundesverfassungsgericht hat in den 80er Jahren entschieden, dass es sich um eine „Kompensation erlittener Nachteile“ handele, wenn Frauen die Möglichkeit geboten werde, früher als Männer Altersruhegeld zu beziehen. Es handele sich hier – so das Bundesverfassungsgericht wörtlich – um einen „sozialstaatlich motivierten typisierenden Ausgleich von Nachteilen, (...), die ihrerseits auch auf biologische Unterschiede zurückgingen“⁹. Ob der Gesetzgeber von Verfassungswegen auch verpflichtet ist, einen solchen Ausgleich zu schaffen, ließ das BVerfG aber ausdrücklich offen¹⁰.

V. Der Antrag des Beauftragten für Bürgerrechte

Die durch das Urteil des VerfGH stimulierte Diskussion veranlasste den Beauftragten für Bürgerrechte (den Ombudsmann) vom VerfGH im Wege einer abstrakten Normenkontrolle die Verfassungsmäßigkeit der unterschiedlichen Regelung des allgemeinen Rentenantrittsalters für Männer und Frauen prüfen zu lassen¹¹. In dieser Regelung erblickte der Ombudsmann eine Diskriminierung der ... Frauen. Ein Zusammenwirken unterschiedlicher Faktoren hat nach Ansicht des Ombudsmanns dazu geführt, dass aus einem sozialstaatlich motivierten Ausgleich sozialer Nachteile eine *de facto* Diskriminierung geworden sei. Der Ombudsmann legte Berechnungen vor, die seine These untermauern. Es handelt sich in erster Linie um folgende Faktoren:

1. Die durch das neue System bedingte Äquivalenz zwischen Beitrag und Rente führe dazu, dass die Rente der Frau niedriger ausfalle als die Rente des Mannes, da ein Mann, der mit 65 in die Rente geht, für diese Rente länger sparen könne als eine Frau, die mit 60 in die Rente gehe. Im früheren System, in dem diese Äquivalenz nicht derart stark ausgeprägt war und der „soziale Teil“ die Unterschiede in der Höhe der Renten nivellierte, habe dieser Umstand keine so große Rolle gespielt.
2. Das neue System erzeuge den Impuls, länger berufstätig zu bleiben: Je länger eine Person berufstätig bleibe, desto weniger Jahre blieben ihr bis zur statistisch errechneten Lebenserwartung (x). Zugleich wachse die Summe der auf dem Rentenkonto kumulierten Beiträge (y). Da die Höhe der Rente durch die Division von y durch x errechnet werde, zeige sich, dass es sich mit Blick auf die Höhe der künftigen Rente finanziell lohne, länger zu arbeiten.
3. Die formell bestehende Möglichkeit, auch nach dem Erreichen des Rentenantrittsalters (60 Jahre bei Frauen) berufstätig zu bleiben, sei in der Praxis schwer in Anspruch zu nehmen. Der Beauftragte für

⁷ Ebd. unter Verweis auf frühere Rechtsprechung.

⁸ Nachweise bei Tettinger/Stern/Nußberger, Kölner Gemeinschafts-Kommentar. Europäische Grundrechte-Charta, München 2006, Art. 23 Rn. 36. Interessant ist hier etwa die Argumentation des portugiesischen Verfassungsgerichts TC v. 22.5.1996, No. 713/96 (www.tribunalconstitucional.pt/), das – ähnlich wie der polnische VerfGH – sinngemäß argumentiert, dass die Frau aufgrund der faktischen sozialen Stellung zeitweise eine Doppelbeschäftigung habe, und zwar im Beruf und zu Hause. Demgegenüber meinte der österreichische Verfassungsgerichtshof (VfGH v. 12.6.1990), dass die unterschiedliche Regelung des Rentenantrittsalters nicht geeignet sei, der unterschiedlichen gesellschaftlichen Rolle der Männer und Frauen angemessen Rechnung zu tragen.

⁹ BVerfGE 74, 163, 180.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Antrag des Beauftragten für Bürgerrechte auf Feststellung der Verfassungswidrigkeit des Art. 24 des Gesetzes über die Renten aus dem Sozialversicherungsfonds vom 27. November 2007, Az. RPO-571564/07/III/LN (www.rpo.gov.pl/).

Bürgerrechte macht in diesem Zusammenhang geltend, dass auf Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahrs Druck ausgeübt werde, sich aus dem Berufsleben zurückzuziehen. Diese Verfahrensweise sei auf die arbeitsrechtlichen Regelungen zurückzuführen.

VI. Die Argumentation des Beauftragten im Lichte der Rechtsprechung des Obersten Gerichts

Gemäß Art. 39 des Arbeitsgesetzbuchs (ArbGB) kann einem Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden, wenn ihm bis zum Erreichen des Rentenantrittsalters weniger als vier Jahre verbleiben. Dieser besondere Schutz des Arbeitsverhältnisses endet mit Erreichen der für den Rentenantritt vorgesehenen Altersgrenze, also bei Frauen mit Vollendung des 60. Lebensjahrs. Eine Frau, die dann das Arbeitsverhältnis fortsetzen möchte, unterliegt nur dem allgemeinen Kündigungsschutz, und dieser ist in Polen selbst bei unbefristeten Verträgen – von den Kündigungsfristen abgesehen – nur generalklauselartig gewährleistet. So kann der gekündigte Arbeitnehmer gem. Art. 45 § 1 ArbGB eine Kündigungsschutzklage erheben, wenn die Kündigung „grundlos“ (poln. „*nieuza-sadnione*“) war. Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichts (OG) zu Art. 45 § 1 ArbGB gilt der Erwerb eines Rentenanspruchs, was mit Erreichen des Rentenantrittsalters in aller Regel geschieht, als ein berechtigter Grund, das Arbeitsverhältnis zu kündigen¹². Nach Ansicht des OG kann dem Arbeitgeber „nicht das Recht abgesprochen werden, darüber zu entscheiden, ob ein Arbeitnehmer, welcher – auch wenn nur formell – die Arbeitsfähigkeit verloren hat, für ihn weiter geeignet ist“. Der Kündigungsgrund müsse – so weiter das OG – zwar einen realen Charakter haben. Er müsse aber keineswegs vom Arbeitnehmer verschuldet worden sein oder aus einer negativen Beurteilung seiner Arbeitsleistung resultieren. Auch eine Diskriminierung wegen Alters liege hier nicht vor, sei doch nicht „das Erreichen des Rentenalters durch den Arbeitnehmer der [eigentliche] Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, sondern der Erwerb einer weiteren Quelle des ständigen Einkommens außerhalb der Beschäftigung“. Alles in allem liege hier ein „sozial gerechtfertigtes Kriterium für die Auswahl von Arbeitnehmern zur Entlassung“ vor¹³.

VII. Ausblick

Lässt der VerfGH die Argumente des Beauftragten für Bürgerrechte gelten, so wird er sich von seinen früheren *obiter dicta*, in denen er – wie ausgeführt – die Differenzierung des Rentenantrittsalters „vollumfänglich zu respektieren“ meinte, ausdrücklich distanzieren müssen. Der Beauftragte für Bürgerrechte beantragt, das Rentenantrittsalter für Frauen und für Männer gleichzusetzen. Der Fall macht aber die Abwägung unterschiedlicher Interessen erforderlich, und es fragt sich, wer diese Abwägungen vorzunehmen hat. So darf zum Beispiel nicht übersehen werden, dass die Argumentationslinie des Ombudsmanns einen rein pekuniären Charakter hat und dass die Möglichkeit, fünf Jahre früher in den Ruhestand zu treten, aus anderen als rein finanziellen Gründen sehr wohl von Vorteil sein kann. Es muss ferner ermittelt werden, ob Frauen zwischen 60 und 65 dem Druck, aus dem Berufsleben auszuscheiden, nicht nur theoretisch ausgesetzt werden können, sondern es auch tatsächlich sind und, sofern dies der Fall ist, welche Ausmaße die Kün-

¹² So das Oberste Gericht vom 29.9.2005, Az. II PK 19/05, zugänglich über die Rechtsprechungsdatenbank SUPREMUS unter www.sn.pl. Das Urteil wird neben weiteren Urteilen in dem Antrag des Beauftragten für Bürgerrechte an den Verfassunggerichtshof zitiert.

¹³ Ibid.

digungspraxis angenommen hat. Dies sind Wertungen, die aber in erster Linie in die Zuständigkeit des Gesetzgebers fallen. Der VerfGH greift nach seiner ständigen Rechtsprechung nur bei evidenten Fehleinschätzungen des Gesetzgebers ein¹⁴. Selbst für den Fall, dass der VerfGH eine verfassungswidrige Diskriminierung im Sinne des Antrags des Ombudsmanns feststellen sollte – dies wäre mindestens europaweit ein Präzedenzfall –, so heißt dies noch nicht, dass diese nur durch eine Angleichung des Rentenalters behoben werden kann. Denkbar sind durchaus andere Lösungen, wie etwa ein gewisses Maß an Umverteilung innerhalb der Rentenkassen zugunsten der Frauen oder eine Reform des Arbeitsrechts, wie beispielsweise die zeitliche Erweiterung des Schutzes des Art. 39 ArbGB bei Frauen bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres.

Diese Entscheidungen wird der VerfGH dem Gesetzgeber überlassen müssen. Er hat so selbst in einem derart klaren Fall von Diskriminierung, wie dem hier besprochenen, am 23. Oktober 2007 entschieden. Der VerfGH führte aus, dass er den Inhalt der neuen Regelung nicht vorwegnehme, da er die Freiheit des Gesetzgebers in diesem Bereich respektiere. Allerdings habe der Gesetzgeber die in dem Urteil des VerfGH enthaltenen verfassungsrechtlichen Grundsätze und Schlussfolgerungen zu berücksichtigen. Um dem Gesetzgeber zu ermöglichen, in dem hier relevanten Bereich eine neue Regelung auszuarbeiten und zu verabschieden, sowie mit Blick auf die soziale Erheblichkeit der für verfassungswidrig erklärten Regelung und die potentiellen Folgen des Urteils für den Staatshaushalt hat der VerfGH den Zeitpunkt des Außer-Kraft-Tretens der für verfassungswidrig erklärten Regelung um 12 Monate hinausgeschoben¹⁵.

Wie die Reaktion des Gesetzgebers auf ein Urteil aussehen wird, lässt sich nicht abschätzen; gewisse Signale sind allerdings von den Regierungsstellen gesendet worden. So verwies die Ministerin für Arbeit und Sozialpolitik auf die „europäische Tendenz“, das Rentenaltersalter bei Männern und Frauen gleichzusetzen¹⁶. Die Ministerin sprach sich ferner dafür aus, das Rentenaltersalter für Frauen anzuheben, auch wenn sie einräumte, dass Polen gegenwärtig für diesen Prozess noch nicht vorbereitet ist und die derzeit geltenden Altersgrenzen im polnischen Rechtssystem bereits seit vielen Jahren vorgesehen sind. Zunächst wolle man aber das Urteil des VerfGH abwarten. Der Gerichtshof wird also nicht zum ersten Mal die Eckpunkte für eine wichtige Reform festlegen.

¹⁴ VerfGH, K 23/01, OTK ZU 2002/2A Pos. 19; VerfGH, K 11/01, OTK ZU 2001/7 Pos. 210.

¹⁵ Das polnische Modell der Verfassungsgerichtsbarkeit folgt nicht dem in Deutschland geltenden sog. „Nichtigkeitsmodell“, sondern dem sog. „Vernichtbarkeitsmodell“. So werden verfassungswidrige Normen nicht *ex tunc* für nichtig erklärt, sondern es wird deren Außer-Kraft-Treten (*ex nunc*) angeordnet. Die polnische Verfassung sieht zudem, um nicht tragbare Rechtslücken zu vermeiden, die Möglichkeit vor, den Zeitpunkt für das Außer-Kraft-Treten der verfassungswidrigen Norm bei Gesetzen um bis zu 18 Monate in die Zukunft zu verschieben (siehe Art. 190 Abs. 3 der Verfassung).

¹⁶ Meldung der polnischen Presseagentur (PAP) vom 28.11.2007. Eine solche Tendenz entnimmt auch der Beauftragte für Bürgerrechte einer rechtsvergleichenden Zusammenstellung, die er seinem Antrag an den VerfGH beifügte. Der Vollständigkeit halber sei hinzugefügt, dass sich die Pflicht zur Angleichung des Rentenalters nicht aus der EG-Richtlinie 2006/54/EG vom 5. Juli 2006 (Abl. 2006 L 2004/23) ergibt, da diese (Art. 9 f) eine solche Pflicht nur für betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit begründet. Dies wäre in dem polnischen System die (freiwillige) 3. Säule der Rentenversicherung, und die Leistungen aus dem Sozialversicherungsfonds oder einem offenen Rentenfonds sind hiervon nicht betroffen.