

Urteil

EuGH, Art. 119 EWG-Vertrag, Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, § 37 Abs. 6 i.V.m. Abs. 2 BetrVG

Gleiches Entgelt für Vergütung für ganztägige Schulungsveranstaltungen, an denen teilzeitbeschäftigte weibliche Betriebsratsmitglieder teilnehmen

Urteil des EuGH vom 4.6.1992 – Rs. C-390/90 – (Bötel ./ Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V.)

Artikel 119 EWG-Vertrag und die Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen stehen einer nationalen Regelung entgegen, die für eine erheblich größere Zahl von Frauen als von Männern gilt und die die Vergütung, die teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder von ihrem Arbeitgeber in Form von bezahlter Arbeitsfreistellung oder von Bezahlung von Überstunden bei Teilnahme an Schulungsveranstaltungen – die für die Betriebsrats Tätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln und die während der betrieblichen Vollarbeitszeit veranstaltet werden, deren Dauer aber über die individuelle Arbeitszeit dieser Teilzeitbeschäftigten hinausgeht – zu erhalten haben, auf ihre individuelle Arbeitszeit beschränkt, während vollzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder bei Teilnahme an denselben Schulungsveranstaltungen eine Vergütung bis in Höhe der Vergütung für Vollarbeitszeit erhalten.

Es bleibt dem Mitgliedstaat unbenommen, nachzuweisen, daß diese Regelung durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

Zum Sachverhalt:

Das Landesarbeitsgericht Berlin hat gemäß Artikel 177 EWG-Vertrag eine Frage nach der Auslegung des Artikels 119 EWG-Vertrag und der Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. L 45, S. 19) zur Vorabentscheidung vorgelegt, um die Vereinbarkeit einiger Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes vom 15. Januar 1972 mit diesem Grundsatz beurteilen zu können. Diese Frage stellt sich in einem Rechtsstreit über die Vergütung, die eine teilzeitbeschäftigte Hauspflegerin (im folgenden: Klägerin) von ihrem Arbeitgeber (im folgenden: Beklagte) fordert.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin beträgt 29,25 Stunden. Seit 1985 ist die Klägerin Vorsitzende des Betriebsrats eines Kreisverbands ihres Arbeitgebers. Im Jahr 1989 nahm sie an

sechs Schulungsveranstaltungen teil, die für die Betriebsratsarbeit erforderliche Kenntnisse im Sinne von § 37 Absatz 6 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) vermittelten. Nach § 37 Absatz 2 in Verbindung mit Absatz 6 BetrVG sind Betriebsratsmitglieder, die an derartigen Schulungsveranstaltungen teilnehmen, von ihrem Arbeitgeber unter Fortzahlung ihrer Bezüge von der Arbeitsleistung freizustellen. Nach diesen Vorschriften bezahlte der Arbeitgeber der Klägerin entsprechend ihrer individuellen Arbeitszeit die aufgrund der Teilnahme an Schulungsveranstaltungen nicht geleisteten Arbeitsstunden. Die Klägerin erhielt keine Vergütung für die außerhalb ihrer individuellen Arbeitszeit geleisteten Fortbildungsstunden. Wäre die Klägerin vollzeitbeschäftigt gewesen, so wäre die Beklagte aufgrund der genannten nationalen Vorschriften unstreitig verpflichtet gewesen, der Klägerin eine Vergütung innerhalb der Grenzen der Vollarbeitszeit zu gewähren, d.h. in Höhe einer zusätzlichen Bezahlung von 50,3 Stunden.

Nach der Klage der Klägerin beim ArbG Berlin und der Verurteilung des Beklagten, der Klägerin eine bezahlte Arbeitsfreistellung für die Dauer von 50,3 Stunden zu gewähren, legte der Beklagte Berufung beim LAG Berlin ein. Das Verfahren wurde daraufhin ausgesetzt und dem EuGH gemäß Art. 177 EWGV folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Ist es mit Artikel 119 EWG-Vertrag und mit der Richtlinie des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (75/117/EWG) vereinbar, wenn eine gesetzliche Regelung zwar Betriebsratsmitgliedern für Arbeitszeit, die wegen der Teilnahme an Schulungen (welche für die Betriebsratsarbeit erforderliche Kenntnisse vermitteln) ausfällt, Vergütung sichert (Lohnausfallprinzip), jedoch teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern, die für die Schulung über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus Zeit aufwenden müssen, einen Ausgleich in Freizeit und/oder Geld für diesen zusätzlichen Zeitaufwand auch bis zur Höhe der betrieblichen Vollarbeitszeit verweigert, obwohl der Anteil der Frauen, die von dieser Regelung betroffen werden, wesentlich höher ist als der Anteil der Männer?

Aus den Gründen:

Zunächst ist festzustellen, ob die Vergütung – in Form von bezahlter Arbeitsfreistellung oder der Bezahlung von Überstunden – für Schulungsveranstaltungen, die für die Betriebsrats Tätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln, unter den Begriff des „Entgelts“ im Sinne des Artikels 119 EWG-Vertrag und der Richtlinie 75/117 fällt.

Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofes (siehe die Urteile vom 13. Juli 1989 in der Rechtssache 171/88, Rinner-Kühn, Slg. 1989, 2743, und vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache C-262/88, Barber, Slg. 1990, I-1889) umfaßt der Begriff des „Entgelts“ im Sinne von Artikel 119 EWG-Vertrag alle gegenwärtigen oder künftigen in bar oder in Sachleistungen gewährten Vergütungen, vorausgesetzt, daß sie der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer wenigstens mittelbar aufgrund des Dienstverhältnisses gewährt, sei es aufgrund eines Arbeitsvertrages, aufgrund von Rechtsvorschriften oder freiwillig. Diese Definition erfaßt auch einen Fall wie denjenigen, der beim vorliegenden Gericht anhängig ist. Auch wenn sich eine Vergütung wie die im Ausgangsverfahren streitige als solche nicht aus dem Arbeitsvertrag ergibt, so wird sie vom Arbeitgeber doch aufgrund von Rechtsvorschriften und aufgrund eines Arbeitsverhältnisses gezahlt. Die Betriebsratsmitglieder haben nämlich notwendigerweise die Eigenschaft eines Arbeitnehmers des Betriebs und sind damit betraut, für die Interessen des Personals einzutreten; sie fördern damit das Bestehen harmonischer Arbeitsbeziehungen innerhalb des Betriebs und liegen in dessen allgemeinem Interesse. Darüber hinaus soll die Vergütung, die aufgrund einer Regelung wie der im Ausgangsverfahren streitigen gezahlt wird, den Betriebsratsmitgliedern ein Einkommen sichern, selbst wenn sie während der Dauer von Schulungsveranstaltungen keine in ihrem Arbeitsvertrag vorgesehene Tätigkeit ausüben.

Zweitens ist festzustellen, ob teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder in Anwendung der nationalen Regelung bezüglich der Vergütung bei der Teilnahme an Schulungsveranstaltungen anders behandelt werden als vollzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder. Beide Gruppen von Betriebsratsmitgliedern wenden für die Teilnahme an diesen Schulungsveranstaltungen die gleiche Stundenzahl auf. Wenn jedoch die Dauer der während der betrieblichen Vollarbeitszeit veranstalteten Schulungen über die individuelle Arbeitszeit der teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieder hinausgeht, erhalten diese vom Arbeitgeber eine niedrigere Vergütung als die vollzeitbeschäftigten Mitglieder und werden folglich unterschiedlich behandelt.

Drittens ist festzustellen, daß dieser Unterschied in der Behandlung der teilzeitbeschäftigten Betriebs-

ratsmitglieder – sollte sich herausstellen, daß unter den Betriebsratsmitgliedern ein erheblich geringerer Prozentsatz Frauen vollzeitbeschäftigt ist als Männer – im Widerspruch zu Artikel 119 EWG-Vertrag und zur Richtlinie 75/117 stünde, wenn diese niedrigere Vergütung – unter Berücksichtigung der für weibliche Arbeitnehmer bestehenden Schwierigkeiten, als Vollzeitbeschäftigte zu arbeiten – nicht durch Umstände zu erklären ist, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausschließen (siehe das Urteil vom 13. Mai 1986 in der Rechtssache 170/84, Bilka, Slg. 1986, 1607, und das Urteil vom 13. Juli 1989, Rinner-Kühn, a.a.O.). Nach den Ausführungen des vorlegenden Gerichts sind teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder in der Regel Frauen. Aus den nationalen Verfahrensakten geht außerdem hervor, daß es unter den teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern des Arbeitgebers viel mehr Frauen als Männer gibt.

In bezug auf die Vergütung bei Teilnahme an Schulungsveranstaltungen führt die Anwendung einer gesetzlichen Regelung der im Ausgangsverfahren streitigen Art daher grundsätzlich beim Entgelt zu einer im Widerspruch zu Artikel 119 EWG-Vertrag und zur Richtlinie 75/117 stehenden mittelbaren Diskriminierung der weiblichen Arbeitnehmer gegenüber den männlichen Arbeitnehmern.

Etwas anderes gilt nur dann, wenn die unterschiedliche Behandlung der beiden Kategorien von Betriebsratsmitgliedern durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (siehe insbesondere das Urteil in der Rechtssache 171/88, a.a.O.).

Vor dem Gerichtshof ist die Auffassung vertreten worden, die unterschiedliche Behandlung sei allein auf die unterschiedlichen Arbeitszeiten zurückzuführen, da nach deutschem Recht eine Vergütung unterschiedslos nur für die Arbeitsstunden gewährt werde, die wegen der Teilnahme an den Schulungsveranstaltungen nicht geleistet worden seien. Man könne daher die Diskriminierung nicht als erwiesen ansehen, es sei denn, man sehe die Betriebsrats Tätigkeit als eine Sonderform der nach dem Arbeitsvertrag zu erbringenden Arbeitsleistung an.

Zunächst ist festzustellen, daß die rechtlichen Begriffe und Qualifizierungen des nationalen Rechts die Auslegung oder die Verbindlichkeit des Gemeinschaftsrechts und damit auch die Tragweite des in Artikel 119 EWG-Vertrag und in der Richtlinie 75/117 niedergelegten und durch die Rechtsprechung des Gerichtshofes fortentwickelten Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen unberührt lassen (vgl. für den Begriff des Arbeitnehmers das Urteil vom 19. März 1964 in der Rechtssache 75/63, Unger, Slg. 1964, 381). Darüber hinaus ändert die Argumentation, die nach nationalem Recht bei Teilnah-

me an Schulungsveranstaltungen gewährte Vergütung werde allein nach Maßgabe der nicht geleisteten Arbeitsstunden berechnet, nichts daran, daß die teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieder eine niedrigere Vergütung als ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen erhalten, obwohl beide Arbeitnehmergruppen letztlich unterschiedslos an der gleichen Zahl von Schulungsstunden teilnehmen, um im Interesse guter Arbeitsbeziehungen und zum allgemeinen Wohl des Betriebs wirksam für die Interessen der Arbeitnehmer eintreten zu können. Schließlich ist eine solche Lage auch geeignet, die Gruppe der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, bei der der Frauenanteil unstreitig überwiegt, davon abzuhalten, die Tätigkeit eines Betriebsratsmitglieds auszuüben oder die für die Ausübung dieser Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse zu erwerben, und erschwert damit die Vertretung dieser Arbeitnehmerkategorie durch qualifizierte Betriebsratsmitglieder.

Die streitige unterschiedliche Behandlung kann insoweit nicht als durch objektive Faktoren gerechtfertigt angesehen werden, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, es sei denn, der betroffene Mitgliedstaat weist vor dem nationalen Gericht das Gegenteil nach.

Auf die Frage des vorlegenden Gerichts ist daher zu antworten, daß Artikel 119 EWG-Vertrag und die Richtlinie 75/117 des Rates einer nationalen Regelung entgegenstehen, die für eine erheblich größere Zahl von Frauen als von Männern gilt und die Vergütung, die teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder von ihrem Arbeitgeber in Form von bezahlter Arbeitsfreistellung oder von Bezahlung von Überstunden bei Teilnahme an Schulungsveranstaltungen – die für die Betriebsrats Tätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln und die während der betrieblichen Vollarbeitszeit veranstaltet werden, deren Dauer aber über die individuelle Arbeitszeit dieser Teilzeitbeschäftigten hinausgeht – zu erhalten haben, auf ihre individuelle Arbeitszeit beschränkt, während vollzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder bei Teilnahme an denselben Schulungsveranstaltungen eine Vergütung bis in Höhe der Vergütung für Vollarbeitszeit erhalten. Es bleibt dem Mitgliedstaat unbenommen, nachzuweisen, daß diese Regelung durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

Mitgeteilt von Heike Dieball, Bremen/Barienrode

Beschluß

OLG Hamm, §§ 621 I Nr. 8 ZPO, 23 b I 2 Nr. 9 GVG, Art. 146 türk. ZGB

Zur Zuständigkeit der Familiengerichte bei im Ehescheidungsverfahren geltend gemachten güterrechtlichen Ansprüchen (hier: Schmuck) unter türkischen Eheleuten

OLG Hamm, Beschluß vom 10.4.1992

– 4 WF 47/92, 4 WF 128/92 –

I. Aus den Gründen:

Die Antragsgegnerin und der Antragsteller, die beide die türkische Staatsangehörigkeit besitzen, haben am 18.9.1986 bei dem Türkischen Generalkonsulat in Essen die Ehe geschlossen. Durch Urteil des Amtsgerichts – Familiengericht – D. ist die Ehe inzwischen gem. Art. 129 Türk. ZGB aus dem Verschulden des Antragstellers geschieden worden. Im Rahmen und während der Rechtshängigkeit des Scheidungsverfahrens hat die Antragsgegnerin für den Fall der Scheidung beantragt, den Antragsteller zur Herausgabe der von ihr in die Ehe eingebrachten Einrichtungsgegenstände und von Schmuck zu verurteilen. Anlässlich der Eheschließung hatten die Parteien und ihre Väter unter Zeugen eine schriftliche Aufstellung über die von der Antragsgegnerin in die Ehe eingebrachten Hausratsgegenstände und den Schmuck gefertigt. Anfang Mai 1990 wurden die genannten Einrichtungsgegenstände der Antragsgegnerin ausgehändigt. Eine Aushändigung des Schmucks ist damals nicht erfolgt. Die Parteien streiten darüber, ob der Schmuck schon auf andere Weise wieder in den Besitz der Antragsgegnerin gekommen ist oder sich noch beim Antragsteller befindet.

Zur gerichtlichen Durchsetzung des Anspruchs auf Herausgabe der Einrichtungsgegenstände und des Schmucks hatte die Antragsgegnerin gleichzeitig Antrag auf Gewährung von Prozeßkostenhilfe gestellt. Das Amtsgericht – Familiengericht – hat der Antragsgegnerin für den Verbundantrag auf Herausgabe des Goldschmucks Prozeßkostenhilfe verweigert und die Ablehnung im wesentlichen damit begründet, das angerufene Gericht sei gemäß der Zuständigkeitsregelung der §§ 23, 23b GVG zur Entscheidung über den Antrag nicht zuständig, da der von der Antragsgegnerin geltend gemachte Herausgabeanspruch keine Familiensache im Sinne von § 23 b I Satz 2 Nr. 9 GVG begründen könne, vielmehr im Wege einer Zivilklage vor dem allgemeinen Zivilgericht geltend zu machen sei.

II. Die Beschwerde gegen den Beschluß des Amtsgerichts – Familiengerichts – ist zulässig und begründet.

1. (nicht abgedruckt)

2. Die von der Antragsgegnerin beabsichtigte Rechtsverfolgung bietet entgegen der Ansicht des Amtsgerichts hinreichende Aussicht auf Erfolg und erscheint nicht mutwillig, § 114 Satz 1 ZPO. Nach den im PKH-Verfahren an die Prüfung der „hinreichenden Erfolgsaussicht“ anzulegenden Maßstäben erscheint das Begehren der Antragsgegnerin, den von ihr behaupteten Anspruch auf die Herausgabe ihres eingebrachten persönlichen Schmucks als Familiensache im Sinne von § 23 b I Satz 2 Nr. 9 GVG und Folgesache im Sinne von § 621 I Nr. 8 ZPO im Verbund der vom Antragsteller beantragten Scheidungssache vor dem Familiengericht geltend zu machen,