

Urteil

EuGH, Art. 119 EG-Vertrag, Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9.2.1976

Diskriminierung bei Entschädigung für sozial ungerechtfertigte Entlassung

1. Die durch Gerichtsentscheidung gewährte Entschädigung wegen Verletzung des Anspruchs auf Schutz vor sozial ungerechtfertigter Entlassung ist Entgelt im Sinne von Artikel 119 EG-Vertrag.

2. Die Voraussetzungen, unter denen ein Arbeitnehmer im Fall einer sozial ungerechtfertigten Entlassung Anspruch auf eine Entschädigung hat, fallen unter Artikel 119. Hingegen fallen die Voraussetzungen, unter denen ein Arbeitnehmer im Fall einer sozial ungerechtfertigten Entlassung einen Anspruch auf Wiedereingliederung oder Wiedereinstellung hat, unter die Richtlinie 76/207/EWG 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.

3. Es ist Sache des nationalen Gerichts, unter Berücksichtigung aller maßgeblichen rechtlichen und tatsächlichen Umstände den Zeitpunkt zu bestimmen, der bei der Beurteilung der Rechtmäßigkeit einer Vorschrift, nach der nur Arbeitnehmer, die mindestens zwei Jahre lang beschäftigt waren, Anspruch auf Schutz vor sozial ungerechtfertigter Entlassung haben, zugrunde zu legen ist.

4. Das nationale Gericht hat bei der Beurteilung der Frage, ob eine Maßnahme eines Mitgliedstaates derart unterschiedliche Wirkung für Männer und Frauen hat, daß sie eine mittelbare Diskriminierung i.S. von Artikel 119 des Vertrages darstellt, zu prüfen, ob sich aus den verfügbaren statistischen Daten ergibt, daß ein wesentlich geringerer Prozentsatz der weiblichen als der männlichen Arbeitnehmer die durch diese Maßnahme aufgestellte Voraussetzung erfüllen kann. Ist dies der Fall, so liegt eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor, es sei denn, diese Maßnahme wäre durch Faktoren sachlich gerechtfertigt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

5. Für den Fall, daß ein erheblich geringerer Prozentsatz der weiblichen als der männlichen Arbeitnehmer in der Lage sein sollte, die nach der in Nummer 3 des Tenors beschriebenen Vorschrift erforderliche Voraussetzung der zweijährigen Beschäftigung zu erfüllen, ist es Sache des Mitgliedstaates, als Urheber der möglicherweise diskriminierenden Vorschrift darzutun, daß diese Vorschrift einem legitimen Ziel seiner Sozialpolitik dient, daß dieses Ziel nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hat und daß er vernünftigerweise annehmen durfte, daß die gewählten Mittel zur Verwirklichung dieses Zieles geeignet seien.

Urteil des EuGH vom 9.2.1999 – C – 167/97 –

Aus den Gründen:

1. Das House of Lords hat mit Beschluß vom 13.3.1997 gem. Art. 177 EG-Vertrag fünf Fragen nach der Auslegung des Art. 119 EG-Vertrag sowie der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9.2.1976 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 zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2. Diese Fragen stellen sich im Zusammenhang mit einer von Nicole Seymour-Smith und Laura Perez (im folgenden: Klägerinnen) beim High Court of Justice eingereichten Klage auf „judicial review“ (gerichtliche Überprüfung) der Unfair Dismissal (Variation of Qualifying Period) Order 1985 (Verordnung über sozial ungerechtfertigte Entlassungen [Änderung des Qualifikationszeitraums], S I 1985, Nr. 782; im folgenden: Verordnung von 1985) zur Änderung von Section 54 des Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (Kündigungsschutzgesetz – kodifizierte Fassung; im folgenden: Gesetz von 1978).

Die nationalen Rechtsvorschriften

3. Section 54 des Gesetzes von 1978 sieht vor, daß jeder Arbeitnehmer, auf den diese Section anwendbar ist, Anspruch auf Schutz vor sozial ungerechtfertigter Entlassung durch seinen Arbeitgeber hat. Eine ähnliche Vorschrift findet sich in Section 94 des Employment Rights Act 1996 (Gesetz über die Rechte der Arbeitnehmer; im folgenden: Gesetz von 1996), der zur maßgeblichen Zeit noch nicht in Kraft war.

4. Vor dem Inkrafttreten der Verordnung von 1985 waren Arbeitnehmer gemäß Section 54 des Gesetzes von 1978 vor sozial ungerechtfertigter Entlassung geschützt, wenn sie zum Zeitpunkt der tatsächlichen Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses seit mindestens einem Jahr ununterbrochen bei einem Arbeitgeber mit 20 oder mehr Arbeitnehmern beschäftigt waren. Gemäß Section 64(1) des Gesetzes von 1978 in der durch die Verordnung von 1985 geänderten Fassung (im folgenden: streitige Vorschrift) war Section 54 nicht auf die Entlassung eines Arbeitnehmers anwendbar, wenn dieser zum Zeitpunkt der tatsächlichen Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses noch nicht seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen bei seinem Arbeitgeber beschäftigt war. Section 108(1) des Gesetzes von 1996 enthält ähnliche Bestimmungen wie die streitige Vorschrift.

5. Hält ein Industrial Tribunal eine Klage wegen sozial ungerechtfertigter Entlassung für begründet, so erläutert es dem Kläger gemäß Section 68(1) des Gesetzes von 1978, welche Anordnungen unter welchen Voraussetzungen im Hinblick auf seine Wieder-

eingliederung oder Wiedereinstellung erlassen werden können, und fragt ihn, ob er eine solche Maßnahme begehrt.

6. Wenn das Industrial Tribunal eine Klage wegen sozial ungerechtfertigter Entlassung für begründet hält, jedoch keine Wiedereingliederungs- oder Wiedereinstellungsanordnung erlassen kann, so gewährt es nach Section 68(2) eine Entschädigung wegen ungerechtfertigter Entlassung.

7. Die Entschädigung wegen sozial ungerechtfertigter Entlassung setzt sich aus zwei Bestandteilen zusammen, einer Grundentschädigung und einer Ausgleichsentschädigung. Die Grundentschädigung entspricht dem Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer durch seine Entlassung entgangen ist. Nach Section 74(1) des Gesetzes von 1978 entspricht die Ausgleichsentschädigung dem Betrag, den das Gericht in Anbetracht aller Umstände und des dem Arbeitnehmer durch die Entlassung entstandenen Schadens für angemessen und billig hält, soweit dieser Schaden dem Arbeitgeber zuzurechnen ist. Section 74(2) sieht vor, daß alle angemessenen Kosten, die dem Arbeitnehmer durch seine Entlassung entstanden sind, sowie der Verlust jeder Vergütung, mit der er vernünftigerweise hätte rechnen können, wenn er nicht entlassen worden wäre, Bestandteil dieses Schadens sind.

Das Gemeinschaftsrecht

8. Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10.2.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die An-

wendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. L 45, S. 19) sieht vor, daß dieser in Artikel 119 des Vertrages genannte Grundsatz bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, die Beseitigung jeder Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in bezug auf sämtliche Entgeltsbestandteile und -bedingungen bedeutet.

9. Die Richtlinie 76/207 hat nach ihrem Artikel 1 zum Ziel, daß in den Mitgliedstaaten der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen u.a. hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen verwirklicht wird.

10. Nach Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 beinhaltet die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen, daß Männern und Frauen dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gewährt werden.

Das Ausgangsverfahren

[...]

13. Aus den Akten des Ausgangsverfahrens geht hervor, daß die Klagen der beiden Klägerinnen auf Feststellung, daß ihre Entlassung sozial ungerechtfertigt war, sowie auf Entschädigung, vom Industrial Tribunal für unzulässig erachtet wurden, weil die nach der streitigen Vorschrift erforderlichen Voraussetzung einer zweijährigen Beschäftigung nicht erfüllt sei.

[...]

18. Am 31. Juli 1995 entschied der Court of Appeal, daß die streitige Vorschrift zum Zeitpunkt der Entlassung der Klägerinnen eine mittelbare Diskriminierung bewirkt habe und daß sie nicht objektiv gerechtfertigt gewesen sei. Da seiner Ansicht nach aber nicht klar war, ob die Entschädigung wegen sozial ungerechtfertigter Entlassung ein Entgelt im Sinne von Art. 119 sei, stellt der Court of Appeal lediglich fest, daß das in der geänderten Fassung des Gesetzes von 1978 vorgesehene Erfordernis des zweijährigen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses zum Zeitpunkt der Entlassung der Klägerinnen mit der Richtlinie 76/207 unvereinbar gewesen sei.

Die Vorabentscheidungsfragen

19. Der Secretary of State und die Klägerinnen legten beim House of Lords Rechtsmittel ein. Dieses hat beschlossen, die Feststellung des Court of Appeal aufzuheben, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist die Gewährung einer Entschädigung wegen Verletzung des – durch nationale Rechtsvor-

- schriften wie den Employment Protection (Consolidation) Act 1978 begründeten – Anspruch auf Schutz vor sozial ungerechtfertigter Entlassung „Entgelt“ i.S. von Art. 119 EG-Vertrag?
2. Falls Frage 1 zu bejahen ist: Fallen die Voraussetzungen, von denen der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Schutz vor sozial ungerechtfertigter Entlassung abhängt, in den Anwendungsbereich des Art. 119 oder der Richtlinie 76/207?
 3. Nach welchem rechtlichen Kriterium ist zu beurteilen, ob eine Maßnahme eines Mitgliedstaats derart unterschiedliche Wirkung für Männer und Frauen hat, daß sie eine mittelbare Diskriminierung i.S. von Art. 119 EG-Vertrag darstellt, sofern nicht nachgewiesen wird, daß sie durch geschlechtsunabhängige Faktoren sachlich gerechtfertigt ist?
 4. Wann ist dieses Kriterium auf eine von einem Mitgliedstaat erlassene Maßnahme anzuwenden? Ist es
 - a) bei Erlass der Maßnahme,
 - b) bei Inkrafttreten der Maßnahme oder
 - c) bei Entlassung des Arbeitnehmers oder zu einem anderen Zeitpunkt auf die Maßnahme anzuwenden?
 5. Welche rechtlichen Anforderungen sind an den Nachweis zu stellen, daß eine Maßnahme, die ein Mitgliedstaat im Rahmen seiner Sozialpolitik erläßt, objektiv gerechtfertigt und damit keine mittelbare Diskriminierung i.S. von Art. 119 ist? Welche Beweise muß der Mitgliedstaat insbesondere zur Stützung seiner Rechtfertigungsgründe beibringen?

Zur ersten Frage

20. Mit seiner ersten Frage möchte das nationale Gericht wissen, ob die durch Gerichtsentscheidung gewährte Entschädigung wegen Verletzung des Anspruchs auf Schutz vor sozial ungerechtfertigter Entlassung ein „Entgelt“ i.S. von Art. 119 EG-Vertrag darstellt.

[...]

25. Wie der Gerichtshof bereits festgestellt hat, stellen namentlich Entschädigungsleistungen, die einem Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis gewährt werden, eine Art aufgeschobenes Entgelt dar, auf das der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsverhältnisses Anspruch hat, das ihm aber erst bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird, um ihm die Anpassung an die dadurch entstandenen neuen Umstände zu erleichtern (vgl. Urteile Barber, Rdnr. 13, und v. 27.6.1990 in der Rechtssache C-33/89, Slg. 1990, I-2591, Rdnr. 10).

26. Im vorliegenden Fall soll die dem Arbeitnehmer gewährte Entschädigung wegen sozial ungerechtfertigter Entlassung, die aus einer Grundent-

schädigung und aus einer Ausgleichsentschädigung besteht, ihm vor allem das ersetzen, was er erhalten hätte, wenn der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis nicht rechtswidrig beendet hätte.

27. Die Grundentschädigung auf der einen Seite hängt unmittelbar von dem Entgelt ab, auf das der Arbeitnehmer Anspruch gehabt hätte, wenn er nicht entlassen worden wäre. Die Ausgleichsentschädigung auf der anderen Seite deckt den dem Arbeitnehmer durch seine Entlassung entstandenen Schaden einschließlich aller angemessenen Kosten, die er infolge seiner Entlassung zu tragen hatte, sowie – unter bestimmten Voraussetzungen – den Verlust jeder Vergütung ab, mit der er vernünftigerweise hätte rechnen können, wenn er nicht entlassen worden wäre.

28. Daraus folgt, daß die Entschädigung wegen sozial ungerechtfertigter Entlassung dem Arbeitnehmer aufgrund der Beschäftigung gezahlt wird, die er ausgeübt hat und die er weiterhin ausüben würde, wenn es nicht zu der sozial ungerechtfertigten Entlassung gekommen wäre. Diese Entschädigung fällt somit unter den Begriff des Entgelts i.S. von Art. 119 des Vertrages.

29. Der Umstand, daß die im Ausgangsverfahren streitige Entschädigung aufgrund einer Gerichtsentscheidung und nach den geltenden Rechtsvorschriften gewährt wird, spricht für sich allein nicht gegen dieses Ergebnis. Wie der Gerichtshof nämlich bereits ausgeführt hat, spielt es insoweit keine Rolle, ob sich der Entschädigungsanspruch aus einer anderen Rechtsquelle als dem Arbeitsvertrag, insbesondere aus dem Gesetz ergibt (vgl. in diesem Sinne Urteil Barber, Rdnr. 16).

30. Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, daß die durch Gerichtsentscheidung gewährte Entschädigung wegen Verletzung des Anspruchs auf Schutz vor sozial ungerechtfertigter Entlassung „Entgelt“ i.S. von Art. 119 EG-Vertrag ist.

Zur zweiten Frage

31. Mit seiner zweiten Frage möchte das nationale Gericht im wesentlichen wissen, ob die Voraussetzungen, von denen im Fall der ungerechtfertigten Entlassung eines Arbeitnehmers sein Anspruch auf Wiedereingliederung oder Wiedereinstellung oder auf Entschädigung abhängt, unter Art. 119 des Vertrages oder unter die Richtlinie 76/207 fallen.

[...]

36. Im vorliegenden Fall richten sich die Klagen, die die Klägerinnen beim Industrial Tribunal erhoben haben, nicht gegen mögliche Auswirkungen einer Arbeitsbedingung, also des Anspruchs auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung, sondern auf die Entschädigung also solche. Diese Materie fällt somit unter Art. 119 des Vertrages und nicht unter die Richtlinie 76/207.

37. Etwas anderes müßte gelten, wenn die Klage auf die Wiedereingliederung oder Wiedereinstellung des entlassenen Arbeitnehmers gerichtet wäre. In einem solchen Fall beträfen die Voraussetzungen, die das nationale Recht vorsieht, die Arbeitsbedingungen oder den Zugang zur Beschäftigung, so daß sie unter die Richtlinie 76/207 fallen würden.

[...]

41. Somit ist auf die zweite Frage zu antworten, daß die Voraussetzungen, unter denen ein Arbeitnehmer im Fall einer sozial ungerechtfertigten Entlassung Anspruch auf eine Entschädigung hat, unter Art. 119 fallen. Hingegen fallen die Voraussetzungen, unter denen ein Arbeitnehmer im Fall einer sozial ungerechtfertigten Entlassung einen Anspruch auf Wiedereingliederung oder Wiedereinstellung hat, unter die Richtlinie 76/207.

Zur vierten Frage

42. Mit seiner vierten Frage möchte das nationale Gericht im wesentlichen wissen, ob bei der Beurteilung der Rechtmäßigkeit einer Vorschrift wie der streitigen, der Zeitpunkt ihres Erlasses, der Zeitpunkt ihres Inkrafttretens oder der Zeitpunkt der Entlassung des Arbeitnehmers zugrunde zu legen ist.

[...]

45. Zunächst ist darauf hinzuweisen, daß die Erfordernisse des Gemeinschaftsrechts jederzeit zu beachten sind, sei es nun zum Zeitpunkt des Erlasses einer Maßnahme, zum Zeitpunkt ihrer Durchführung oder zum Zeitpunkt ihrer Anwendung auf den konkreten Einzelfall.

46. Allerdings kann der Zeitpunkt, zu dem die Rechtmäßigkeit einer Vorschrift wie der streitigen vom nationalen Gericht zu beurteilen ist, von verschiedenen Umständen rechtlicher wie tatsächlicher Art abhängen.

47. So ist die Rechtmäßigkeit eines Rechtsakts, der von einer unzuständigen nationalen Stelle erlassen worden sein soll, grundsätzlich zum Zeitpunkt seines Erlasses zu beurteilen.

48. Geht es hingegen um die Anwendung eines rechtmäßig erlassenen nationalen Rechtsakts auf einen Einzelfall, so kann es darauf ankommen, ob dieser Rechtsakt zum Zeitpunkt seiner Anwendung nach wie vor mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar ist.

49. Was namentlich statistische Befunde angeht, so sind unter Umständen nicht nur die zum Zeitpunkt des Erlasses des Rechtsakts zur Verfügung stehenden Statistiken zu berücksichtigen, sondern auch neuere Statistiken, die Anhaltspunkte dafür liefern könnten, wie sich dieser Rechtsakt auf männliche und weibliche Arbeitnehmer auswirkt.

50. Daher ist auf die vierte Frage zu antworten, daß es Sache des nationalen Gerichts ist, unter Be-

rücksichtigung aller maßgeblichen rechtlichen und tatsächlichen Umstände den Zeitpunkt zu bestimmen, der bei der Beurteilung der Rechtmäßigkeit einer Vorschrift wie der streitigen zugrunde zu legen ist.

Zur dritten Frage

51. Die dritte Frage des nationalen Gerichts geht dahin, nach welchem rechtlichen Kriterium zu beurteilen ist, ob eine Maßnahme eines Mitgliedstaates derart unterschiedliche Wirkung für Männer und Frauen hat, daß sie eine mittelbare Diskriminierung i.S. von Art. 119 des Vertrages darstellt.

[...]

58. Was den Nachweis einer mittelbaren Diskriminierung angeht, so ist zunächst zu prüfen, ob sich eine Maßnahme wie die streitige Vorschrift auf weibliche Arbeitnehmer ungünstiger auswirkt als auf männliche.

[...]

60. Wie der Gerichtshof mehrfach ausgeführt hat, ist zu bestimmen, ob sich aus den verfügbaren statistischen Daten ergibt, daß ein erheblich niedrigerer Prozentsatz weiblicher als männlicher Arbeitnehmer die nach der streitigen Vorschrift erforderliche Voraussetzung der zweijährigen Beschäftigung erfüllen kann. In einem solchen Fall liegt dem ersten Anschein nach eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor, es sei denn, die streitige Vorschrift ist durch Faktoren sachlich gerechtfertigt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

61. Das gleiche könnte gelten, wenn sich aus den statistischen Daten ein geringerer, aber über einen langen Zeitraum hinweg fortbestehender und relativ konstanter Abstand zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern, die die Voraussetzungen der zweijährigen Beschäftigung erfüllen, ergäbe. Gleichwohl wäre es Sache des nationalen Gerichts, zu beurteilen, welche Schlußfolgerungen aus solchen statistischen Daten zu ziehen sind.

62. Es ist auch Sache des nationalen Gerichts, zu beurteilen, ob die statistischen Daten über die Situation bei den Arbeitskräften aussagekräftig sind und ob es sie berücksichtigen kann, d.h., ob sie sich auf eine ausreichende Zahl von Personen beziehen, ob sie nicht rein zufällige oder konjunkturelle Erscheinungen widerspiegeln und ob sie generell gesehen aussagekräftig erscheinen (vgl. Urteil v. 27.10.1993 in der Rechtssache C-127/92, Slg. 1993, I-5535, Rdnr. 17). Es hat namentlich zu beurteilen, ob unter Berücksichtigung der Antwort auf die vierte Frage die Statistiken von 1985 über den jeweiligen Anteil der Personen, die in der Gruppe der männlichen und der weiblichen Arbeitnehmer die nach der streitigen Vorschrift erforderliche Voraussetzung der zweijährigen

Beschäftigung erfüllen, für die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits erheblich und ausreichend sind.

63. Im vorliegenden Fall geht aus dem Vorlagebeschluß hervor, daß im Jahre 1985, in dem die Voraussetzung der zweijährigen Beschäftigung eingeführt wurde, 77,4 % der männlichen und 68,9 % der weiblichen Arbeitnehmer diese Voraussetzung erfüllten.

64. Diesen Statistiken läßt sich auf den ersten Blick nicht entnehmen, daß ein erheblich geringerer Prozentsatz der weiblichen als der männlichen Arbeitnehmer die nach der streitigen Vorschrift erforderliche Voraussetzung erfüllen kann.

65. Daher ist auf die dritte Frage zu antworten, daß das nationale Gericht bei der Beurteilung der Frage, ob eine Maßnahme eines Mitgliedstaats derart unterschiedliche Wirkung für Männer und Frauen hat, daß sie eine mittelbare Diskriminierung i.S. von Art. 119 des Vertrages darstellt, zu prüfen hat, ob sich aus den verfügbaren statistischen Daten ergibt, daß ein wesentlich geringerer Prozentsatz der weiblichen als der männlichen Arbeitnehmer die durch diese Maßnahme aufgestellte Voraussetzung erfüllen kann. Ist dies der Fall, so liegt eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor, es sei denn, diese Maßnahme wäre durch Faktoren sachlich gerechtfertigt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

Zur fünften Frage

66. Mit seiner fünften Frage möchte das nationale Gericht wissen, welche rechtlichen Anforderungen an den Nachweis zu stellen sind, daß eine Maßnahme, die ein Mitgliedstaat im Rahmen seiner Sozialpolitik erläßt, objektiv gerechtfertigt und damit keine mittelbare Diskriminierung i.S. von Art. 119 des Vertrages ist.

67. Es ist letztlich Sache des nationalen Gerichts, das für die Beurteilung des Sachverhalts und die Auslegung des innerstaatlichen Rechts allein zuständig ist, festzustellen, ob und inwieweit eine gesetzliche Regelung, die zwar unabhängig vom Geschlecht der Arbeitnehmer angewandt wird, im Ergebnis jedoch einen erheblich höheren Prozentsatz der Frauen als der Männer trifft, aus objektiven Gründen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt ist (vgl. Urteil v. 13.7.1989 in der Rechtssache 171/88, Rinner-Kühn, Slg. 1989, 2743, Rdnr. 15).

68. Zwar ist es im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens Sache des vorlegenden Gerichts, zu beurteilen, ob solche objektive Faktoren in dem ihm unterbreiteten konkreten Fall vorliegen. Da der Gerichtshof jedoch die Fragen des vorlegenden Gerichts sachdienlich zu beantworten hat, kann er auf der

Grundlage der Akten des Ausgangsverfahrens und der vor ihm abgegebenen schriftlichen und mündlichen Erklärungen Hinweise geben, die dem vorlegenden Gericht die Entscheidung ermöglichen (Urteil v. 7.3.1996 in der Rechtssache C-278/93, Freers und Speckmann, Slg. 1996, I-1165, Rdnr. 24).

69. Nach ständiger Rechtsprechung kann aber in dem bloßen Umstand, daß eine Rechtsvorschrift einen wesentlich höheren Prozentsatz der weiblichen als der männlichen Arbeitnehmer trifft, kein Verstoß gegen Art. 119 des Vertrages gesehen werden, wenn der betreffende Mitgliedstaat dartun kann, daß die gewählten Mittel einem legitimen Ziel seiner Sozialpolitik dienen und zur Erreichung des mit ihr verfolgten Zieles geeignet und erforderlich sind (vgl. u.a. Urteile v. 14.12.1995 in der Rechtssache C-444/93, Megner und Scheffel, Slg. 1995, I-4741, Rdnr. 24, und Freers und Speckmann, Rdnr. 28).

70. Im vorliegenden Fall macht die Regierung des Vereinigten Königreichs geltend, daß Arbeitgeber durch die Gefahr von Kündigungsschutzklagen erst kürzlich eingestellter Arbeitnehmer von Neueinstellungen abgehalten werden könnten, so daß eine längere Wartezeit für die Inanspruchnahme des Kündigungsschutzes Einstellungen begünstige.

71. Unbestreitbar ist die Förderung von Einstellungen ein legitimes Ziel der Sozialpolitik.

72. Weiter ist zu prüfen, ob dieses Ziel in Anbetracht aller maßgeblichen Umstände und ggf. unter Berücksichtigung der Möglichkeit, das betreffende sozialpolitische Ziel durch andere Mittel zu erreichen, auf den ersten Blick nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hat und ob die streitige Vorschrift ein geeignetes Mittel zur Erreichung dieses Zieles ist.

73. Hierzu trägt die Regierung des Vereinigten Königreichs vor, daß ein Mitgliedstaat lediglich dartun müsse, daß er vernünftigerweise habe annehmen dürfen, daß die Maßnahme zur Erreichung eines sozialpolitischen Zieles beitragen werde. Sie stützt sich dabei auf das Urteil vom 14.12.1995 in der Rechtssache C-317/93 (Nolte, Slg. 1995, I-4625).

74. Der Gerichtshof hat in Rdnr. 33 des Urteils Nolte ausgeführt, daß die Mitgliedstaaten bei der Wahl der zur Verwirklichung ihrer sozial- und beschäftigungspolitischen Ziele geeigneten Maßnahmen über einen weiten Entscheidungsspielraum verfügen.

75. Obleich die Sozialpolitik beim gegenwärtigen Stand des Gemeinschaftsrechts im wesentlichen in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fällt, darf doch der Entscheidungsspielraum, über den die Mitgliedstaaten insoweit verfügen, nicht dazu führen, daß ein tragender Grundsatz des Gemeinschaftsrechts wie der des gleichen Entgelts für Männer und Frauen ausgehöhlt wird.

76. Allgemeine Behauptungen, daß eine bestimmte Maßnahme zur Förderung von Einstellungen geeignet sei, reichen nicht aus, um darzutun, daß das Ziel der streitigen Vorschrift nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hat und um vernünftigerweise die Annahme zu begründen, daß die gewählten Mittel zur Verwirklichung dieses Zieles geeignet seien.

77. Daher ist auf die fünfte Frage zu antworten, daß es für den Fall, daß ein erheblich geringerer Prozentsatz der weiblichen als der männlichen Arbeitnehmer in der Lage sein sollte, die nach der streitigen Vorschrift erforderliche Voraussetzung der zweijährigen Beschäftigung zu erfüllen, Sache des Mitgliedstaates ist, als Urheber der möglicherweise diskriminierenden Vorschrift darzutun, daß diese Vorschrift einem legitimen Ziel seiner Sozialpolitik dient, daß dieses Ziel nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hat und daß er vernünftigerweise annehmen durfte, daß die gewählten Mittel zur Verwirklichung dieses Zieles geeignet seien.

Urteil

EuGH; EG-Vertrag Art. 119; RL 75/117/EWG

Beamte – Arbeitsplatzteilungsregelung – Aufstieg, der sich nach dem Kriterium der tatsächlichen Arbeitszeit richtet

Artikel 119 EG-Vertrag sowie die Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10.2.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen sind dahin auszulegen, daß sie, sofern prozentual sehr viel mehr weibliche als männliche Arbeitnehmer auf Teilarbeitsplätzen beschäftigt sind, einer Regelung entgegenstehen, nach der Arbeitnehmer auf Teilarbeitsplätzen bei ihrem Wechsel auf einen Vollarbeitsplatz auf der Gehaltsskala für Vollzeitbeschäftigte niedriger eingestuft werden, als sie zuvor auf der Gehaltsskala für Beschäftigte auf Teilarbeitsplätzen eingestuft waren, weil der Arbeitgeber das Kriterium des als tatsächliche Arbeitszeit definierten Dienstes verwendet, es sei denn, daß diese Regelung durch objektive Kriterien gerechtfertigt ist, die nichts mit der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

Urteil des Europäischen Gerichtshofs v. 17.6.1998 – Rs. C-243/95 (Kathleen Hill, Ann Stapleton / The Revenue Commissioners, Department of Finance)

Aus dem Sachverhalt:

Der Labour Court hat mit Beschluß vom 5.4.1995, beim Gerichtshof eingegangen am 12.7.1995, gemäß Art. 177 EG-Ver-

trag drei Fragen nach der Auslegung der Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10.2.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. L 45, S. 19, nachstehend: Richtlinie) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen Frau Hill und Frau Stapleton, die früher im Rahmen von Teilarbeitsplatzverträgen beschäftigt waren („Job-sharing“), einerseits und den Revenue Commissioners sowie dem Department of Finance andererseits wegen der Entscheidung der letzteren, die Klägerinnen bei ihrer Rückkehr auf eine Vollzeitstelle auf der Gehaltsskala für Vollzeitbeschäftigte niedriger einzustufen, als sie vorher auf der Gehaltsskala für Mitarbeiter auf Teilarbeitsplätzen eingestuft waren.

[...]

Der Labour Court ist der Meinung, daß der Rechtsstreit die Auslegung von Gemeinschaftsrecht erfordert und hat daher in Wahrnehmung seiner ihm nach Section 8 des Anti-Discrimination (Pay) Act 1974 übertragenen Aufgaben dem Gerichtshof folgende drei Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Ausgehend davon, daß weit mehr weibliche Arbeitnehmer als männliche Arbeitnehmer einen Teil ihres Arbeitslebens auf einem Teilarbeitsplatz beschäftigt sind:

1. *Liegt ein Fall mittelbarer Diskriminierung vor, wenn Arbeitnehmer, die von einem Teilarbeitsplatz auf einen Vollarbeitsplatz wechseln, bei den Zulagen auf der Gehaltsskala für Vollzeitbeschäftigte nach Maßgabe der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit aufsteigen, so daß sie zwar anteilig genau dieselben Vergünstigungen wie Mitarbeiter erhalten, die stets eine Vollzeitbeschäftigung ausgeübt haben, aber eine geringere Punktzahl auf der für Vollzeitbeschäftigte geltenden Gehaltsskala erhalten als Vergleichspersonen, die mit ihnen in jeder Hinsicht vergleichbar sind, abgesehen davon, daß sie ständig auf Vollzeitbasis gearbeitet haben? Verstößt es mit anderen Worten gegen den in der Richtlinie 75/117/EWG aufgestellten Grundsatz des gleichen Entgelts, wenn sich Arbeitnehmer, die von einem Teilarbeitsplatz auf einen Vollarbeitsplatz wechseln, auf der Zulagenskala und damit auf der Gehaltsskala verschlechtern, weil der Arbeitgeber das Kriterium des als tatsächliche Arbeitszeit definierten Dienstes verwendet?*

2. *Wenn ja: Muß der Arbeitgeber eine besondere Rechtfertigung dafür liefern, daß er für den stufenweisen Aufstieg auf das Kriterium des als tatsächliche Arbeitszeit definierten Dienstes zurückgreift?*

3. *Wenn ja: Kann der stufenweise Aufstieg nach Maßgabe der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unter Berufung auf andere Gesichtspunkte als die Erlangung eines bestimmten Niveaus von Fähigkeiten und Erfahrungen im Laufe der Zeit objektiv gerechtfertigt werden?*

Aus den Gründen:

Nach ständiger Rechtsprechung steht Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie der Anwendung einer nationalen Maßnahme entgegen, die zwar neutral formuliert ist, tatsächlich aber prozentual viel mehr Frauen als Männer benachteiligt, es sei denn, daß diese Maßnahme durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 24.2.1994 in der Rechtssache C-343/92, Roks u.a., Slg. 1994, I-571, Rdnr. 33 = EAS RL 79/7/EWG Art. 4 Nr. 16, und vom 14.12.1995 in der Rechtssache C-444/93, Megner und Scheffel, Slg. 1995, I-4741, Rdnr. 24 = EAS RL 79/7/EWG Art. 4 Nr. 19).