

Urteil mit Anmerkung
 EuGH, Art. 119 EGV (jetzt: Art. 141 EGV), mittelbare Diskriminierung
**Tarifvertrag verstößt gegen EG-Recht –
 Weihnachtsgeld auch für sogenannte
 ungeschützt Beschäftigte**

Art. 119 EG-Vertrag (die Art. 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Art. 136 EG bis 143 EG ersetzt worden) ist so auszulegen, daß der tarifvertragliche Ausschluß unselbständig Erwerbstätiger, die eine Beschäftigung von regelmäßig weniger als fünfzehn Stunden in der Woche ausüben, bei der das Arbeitsentgelt regelmäßig einen bestimmten Bruchteil der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt und die deshalb sozialversicherungsfrei ist, von einer in diesem Tarifvertrag vorgesehenen Jahressonderzuwendung, der zwar unabhängig vom Geschlecht der Arbeitnehmer erfolgt, jedoch im Ergebnis prozentual erheblich mehr Frauen als Männer trifft, eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. (Tenor des Urteils)

EuGH, Urt. v. 9.9.1999, Rs. C-28/97 (A. Krüger / Kreiskrankenhaus Ebersberg)

Aus dem Sachverhalt:

1. Das Arbeitsgericht München hat mit Beschluß vom 3.7.1997, beim Gerichtshof eingegangen am 1.8.1997, gem. Art. 177 EG-Vertrag (jetzt Art. 234 EG) eine Frage nach der Auslegung des Art. 119 EG-Vertrag (die Art. 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Art. 136 EG bis 143 EG ersetzt worden) und 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 (ABl. L 39, S. 40) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2. Diese Frage stellt sich in einem Rechtsstreit zwischen Frau Krüger und dem Kreiskrankenhaus Ebersberg (Beklagter) über die Zahlung einer Jahressonderzuwendung.

3. Frau Krüger war vom Beklagten zum 1.10.1990 als vollzeitbeschäftigte Krankenschwester eingestellt worden. Das Arbeitsverhältnis fiel unter den Bundesangestelltentarifvertrag von 1961 (im folgenden: BAT).

4. Nachdem Frau Krüger am 24.4.1995 ein Kind geboren hatte, wurden ihr nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz (BErzGG) Erziehungsurlaub vom 20.6.1995 bis 23.4.1998 sowie Erziehungsgeld gewährt.

5. Seit dem 20.9.1995 übt Frau Krüger beim Beklagten eine geringfügige Beschäftigung i.S. von § 8 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuchs (im folgenden: SGB) aus. Eine solche liegt vor, wenn die Beschäftigung regelmäßig weniger als fünfzehn Stunden in der Woche ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt regelmäßig einen bestimmten Bruchteil der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt. Geringfügige Beschäftigungen sind sozialversicherungsfrei.

6. Frau Krüger verlangte von ihrem Arbeitgeber Zahlung der Jahressonderzuwendung für das Jahr 1995; dabei handelt es sich um eine zu Weihnachten gewährte Gratifikation in Höhe eines Monatsgehalts, deren Zahlung im Zuwendungs-Tarifvertrag von 1973 (im folgenden: ZTV) vorgesehen ist.

7. Der Beklagte des Ausgangsverfahrens verweigerte ihr diese Zuwendung mit der Begründung, daß der ZTV nur für Personen gelte, deren Arbeitsverhältnis unter den BAT falle, und daß gemäß § 3 Buchstabe n BAT geringfügig Beschäftigte i.S. von § 8 SGB vom Geltungsbereich des BAT ausgenommen seien.

8. Frau Krüger erhob am 14.6.1996 beim Arbeitsgericht Klage auf Zahlung der Jahressonderzuwendung.

9. Das vorliegende Gericht sieht in der Regelung des § 3 Buchstabe n BAT eine mittelbare Diskriminierung von Frauen, da davon auszugehen sei, daß über 90 % der Personen, die Leistungen nach dem BErzGG bezögen, Frauen seien. Außerdem würden Frauen im Erziehungsurlaub, die Kinder erzögen und arbeiteten, schlechter gestellt als solche, die auf ihre Erwerbstätigkeit verzichteten.

10. Unter diesen Umständen hat das Arbeitsgericht München das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Ist eine Norm des nationalen Rechts – hier § 3 n BAT in Verbindung mit dem Zuwendungs-TV vom 12.10.1993 – mit der Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in bezug auf die Arbeitsbedingungen sowie Art. 119 EG-Vertrag vereinbar, wenn sie vorsieht, daß Arbeitnehmer, die eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit während des Erziehungsurlaubs ausüben, im Gegensatz zu sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern keine jährliche Sonderzuwendung nach dem einschlägigen Tarifvertrag erhalten? Ist diese Maßnahme mit den obigen Normen insbesondere dann vereinbar, wenn Arbeitnehmer, die im Erziehungsurlaub sind, aber nicht arbeiten, dennoch im ersten Jahr Sonderzuwendung nach Tarifvertrag erhalten?

[...]

Aus den Gründen:

13. Zunächst ist zu prüfen, ob die Richtlinie 76/207 im Ausgangsverfahren anwendbar ist.

14. Wie sich insbesondere aus der zweiten Begründungserwägung der Richtlinie 76/207 ergibt, betrifft diese nicht das Entgelt i.S. des Art. 119 des Vertrages (vgl. Urteil vom 13.2.1996 in der Rechtssache C-342/93, Gillespie u.a., Slg. 1996, I-475, Rdnr. 24).

[...]

17. Eine Zuwendung, die der Arbeitnehmer nach Maßgabe eines Gesetzes oder eines Tarifvertrags am Jahresende vom Arbeitgeber erhält, wird aufgrund des Dienstverhältnisses gewährt und stellt damit ein Entgelt i.S. von Art. 119 des Vertrages dar. Sie kann demzufolge nicht unter die Richtlinie 76/207 fallen.

Zu Artikel 119 des Vertrages

18. Artikel 119 des Vertrages stellt den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit auf; er erfaßt jedoch nicht den Fall, daß eine Gruppe von Arbeitnehmern im Vergleich zu einer anderen Gruppe von Arbeitnehmern des gleichen Geschlechts diskriminiert wird.

19. Allerdings steht dieser Grundsatz nicht nur der Anwendung von Vorschriften entgegen, die unmittelbare Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts enthalten, sondern auch der Anwendung von Vorschriften, die Ungleichbehandlungen von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern auf-

grund von Kriterien bewirken, die nicht auf dem Geschlecht beruhen, sofern sich diese Ungleichbehandlungen nicht mit objektiv gerechtfertigten Faktoren erklären lassen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. Urteil Seymour-Smith und Perez, Rdnr. 52).

20. Aufgrund seines zwingenden Charakters ist das Verbot der diskriminierenden Ungleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern nicht nur für staatliche Stellen verbindlich, sondern erstreckt sich auch auf alle Tarifverträge, die die abhängige Erwerbstätigkeit kollektiv regeln, und auf alle Verträge zwischen Privatpersonen (vgl. insbesondere Urteil des Gerichtshofes vom 7.2.1991 in der Rechtssache C-184/89, Nimz, Slg. 1991, I-297, Rdnr. 11).

21. Was die Weigerung angeht, die im Ausgangsverfahren streitige Zuwendung zu gewähren, so steht fest, daß der Ausschluß geringfügig Beschäftigter i.S. von § 8 SGB vom Geltungsbereich des BAT keine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. Daher ist zu prüfen, ob eine solche Maßnahme eine mit Art. 119 des Vertrages unvereinbare mittelbare Diskriminierung darstellen kann.

22. Nach ständiger Rechtsprechung steht Art. 119 des Vertrages einer nationalen Vorschrift oder einer tarifvertraglichen Bestimmung entgegen, die zwar unabhängig vom Geschlecht der Arbeitnehmer angewandt wird, im Ergebnis jedoch einen erheblich höheren Prozentsatz der Frauen als der Männer benachteiligt, es sei denn, daß sie aus objektiven Gründen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt ist (vgl. Urteile Seymour-Smith und Perez, Rdnr. 67, und v. 13.7.1989 in der Rechtssache 171/88, Rinner-Kühn, Slg. 1989, 2743, Rdnr. 12).

23. Mit dem im SGB vorgesehenen Ausschluß geringfügig Beschäftigter von der Sozialversicherung soll einer sozialen Nachfrage nach geringfügigen Beschäftigungen entsprochen werden, wie dies die deutsche Regierung im Rahmen ihrer Sozial- und Beschäftigungspolitik für erforderlich gehalten hat (vgl. Urteile v. 14.12.1995 in der Rechtssache C-317/93, Nolte, Slg. 1995, I-4625, Rdnr. 31, und in der Rechtssache C-444/93, Megner und Scheffel, Slg. 1995, I-4741, Rdnr. 27).

24. Geringfügig Beschäftigte sind nach § 3 Buchstabe n BAT vom Geltungsbereich des BAT ausgenommen und erhalten damit nicht die im BAT vorgesehene Jahressonderzuwendung.

25. Der Ausschluß vom Geltungsbereich des BAT kann jedoch nicht den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit ändern, wie er in Art. 119 des Vertrages verankert ist. Nach ständiger Rechtsprechung handelt es sich um einen tragenden Grundsatz des Gemeinschafts-

rechts, der von keiner nationalen Vorschrift ausgehöhlt werden darf (vgl. Urteil Seymour-Smith und Perez, Rdnr. 75).

26. Der Ausschluß geringfügig Beschäftigter von einem Tarifvertrag, in dem die Gewährung einer Jahressonderzuwendung vorgesehen ist, stellt eine Ungleichbehandlung im Vergleich zu den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern dar. Sollte das nationale Gericht, das für die Beurteilung des Sachverhalts allein zuständig ist, feststellen, daß dieser Ausschluß, auch wenn er unabhängig vom Geschlecht der Arbeitnehmer erfolgt, im Ergebnis prozentual erheblich mehr Frauen als Männer trifft, so wird es daraus zu folgern haben, daß der betreffende Tarifvertrag eine mittelbare Diskriminierung i.S. von Art. 119 des Vertrages enthält.

27. Der Beklagte macht allerdings unter Bezugnahme auf das Urteil Nolte geltend, das sozial- und beschäftigungspolitische Ziel der Regelung, das objektiv nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun habe, rechtfertige im vorliegenden Fall den Ausschluß geringfügiger Beschäftigten vom Geltungsbereich des Tarifvertrags.

28. Der Gerichtshof hat zwar klargestellt, daß beim gegenwärtigen Stand des Gemeinschaftsrechts die Mitgliedstaaten für die Sozialpolitik zuständig sind. Folglich ist es ihre Sache, die Maßnahmen zu wählen, die zur Verwirklichung ihrer sozial- und beschäftigungspolitischen Ziele geeignet sind. Bei der Ausübung dieser Zuständigkeit verfügen die Mitgliedstaaten über einen weiten Entscheidungsspielraum (vgl. Urteile Nolte, Rdnr. 33, sowie Megner und Scheffel, Rdnr. 29).

29. Im Ausgangsverfahren geht es jedoch um eine andere Sachlage als in den Urteilen Nolte sowie Megner und Scheffel. Es handelt sich hier weder um eine Maßnahme, die der nationale Gesetzgeber im Rahmen seines Ermessens getroffen hat, noch um einen tragenden Grundsatz des deutschen Systems der sozialen Sicherheit, sondern um den Ausschluß geringfügig Beschäftigter vom tarifvertraglich vorgesehenen Anspruch auf eine Jahressonderzuwendung mit der Folge, daß diese Personen bezüglich des Entgelts anders behandelt werden als diejenigen, die unter diesen Tarifvertrag fallen.

30. Nach alledem ist zu antworten, daß Art. 119 des Vertrages so auszulegen ist, daß der tarifvertragliche Ausschluß unselbständig Erwerbstätiger, die eine Beschäftigung von regelmäßig weniger als fünfzehn Stunden in der Woche ausüben, bei der das Arbeitsentgelt regelmäßig einen bestimmten Bruchteil der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt und die deshalb sozialversicherungsfrei ist, von einer in diesem Tarifvertrag vorgesehenen Jahressonderzuwendung, der zwar unabhängig vom Geschlecht der Arbeitnehmer erfolgt, jedoch im Ergebnis prozentual erheblich

mehr Frauen als Männer trifft, eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt.

Anmerkung

Die Klägerin, eine in Vollzeit beschäftigte Krankenschwester, nahm nach Ablauf der gesetzlichen Mutterschutzfrist Erziehungsurlaub bis zur Vollen- dung des 3. Lebensjahres ihres Kindes. Sei dem 6. Lebensmonat des Kindes, also während des Erziehungsurlaubs, arbeitete sie für ihren Arbeitgeber – einem Kreiskrankenhaus, auf das der BAT Anwendung findet – als sog. geringfügig Beschäftigte gem. § 8 SGB IV. Nach dem Zuwendungs-Tarifvertrag von 1973 (ZTV) sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse von der jährlichen Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Monatsgehalts ausgeschlossen. Hiergegen wendet sich die Klägerin. Der EuGH hat entschieden, daß diese tarifliche Regelung gegen EG-Recht verstößt, weil sie gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz der Geschlechter verstößt. In zahlreichen Verfahren hatte sich der EuGH vor allem mit bundesdeutschen Regelungen auseinanderzusetzen, die in ihrer vermeintlich geschlechtsneutralen Normierung Frauen benachteiligen. Insbesondere für

den vorliegenden Bereich der Teilzeitkräfte gibt es mittlerweile eine umfangreiche Rechtsprechung zur mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlecht¹, die von einer – bis auf wenige Ausnahmen – „frauenfreundlichen Linie“ gekennzeichnet ist.

Die sog. ungeschützten Beschäftigungsverhältnisse erfreuen sich allerdings nationaler Eigenheiten, die mittelbare Diskriminierungen weiter ermöglichen.²

So verstößt es nicht gegen das Recht der EG, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse von der Sozialversicherung auszuschließen, wenn ein Mitgliedstaat der EU im „Rahmen seiner Sozial- und Beschäftigungspolitik“ solche diskriminierenden Regelungen für erforderlich hält (unabhängig von den gesetzlichen Änderungen der sog. 630 DM Arbeitsverhältnisse). Diese Ausnahme vom Gleichbehandlungsgrundsatz der EG geht zurück auf die Prämisse der Herren der EG-Verträge, daß die Sozialpolitik (so z.B. die Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversiche-

rung) nach wie vor in den Händen der Nationalstaaten liegt. Anders verhält es sich mit Entgeltregelungen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses wie z.B. die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.³ Denn Regelungen, die den Entgeltbereich betreffen, müssen sich am Maßstab des Art. 119 EGV (jetzt Art. 141 EGV) messen lassen. Art. 119 EGV/Art. 141 EGV schreibt den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche / gleichwertige Arbeit vor. Dieser tragende Grundsatz des Gemeinschaftsrechts verbietet nicht nur die unmittelbare, sondern auch die mittelbare Diskriminierung⁴ aufgrund des Geschlechts und erstreckt sich auf alle Tarifverträge.

So stellt der tarifvertragliche Ausschluß geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse von einer jährlichen Weihnachtsgratifikation eine mittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts dar, die nichtig ist, weil sie gegen Art. 119 EGV/Art. 141 EGV verstößt.

Demnach müßte Frau Krüger ihre Weihnachtsgratifikation erhalten, es sei denn, das vorliegende nationale Gericht findet einen objektiven Rechtfertigungsgrund für die Benachteiligung, die nichts mit der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hat und höher zu bewerten ist, als der gemeinschaftsrechtliche Rechtsgrundsatz.

Heike Dieball, Diekholzen/Hildesheim

1 Vgl. Dieball, in: Buschmann / Dieball / Stevens-Bartol, Das Recht der Teilzeitarbeit, Köln 1997, S. 159 ff.

2 Siehe EuGH-Urteile „Nolte“ sowie „Megner und Scheffel“, STREIT 1996, S. 83 ff. m. Anm.

3 Vgl. EuGH-Urteil „Rinner-Kühn“, STREIT 1991, S. 66 ff. m. Anm.

4 Zur Begriffserläuterung siehe Dieball, ebenda.