

Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 30.03.2000 – C-236/98

Sechste Kammer
ECLI:EU:C:2000:173

Leitsatz

1. Eine Zulage für ungünstige Arbeitszeit darf nicht bei der Berechnung des Gehalts berücksichtigt werden, das als Grundlage des Vergleichs der Entgelte im Sinne von Artikel 119 EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden) 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 dient. Wird ein Unterschied beim Entgelt zwischen den beiden Vergleichsgruppen festgestellt und ergibt sich aus den verfügbaren statistischen Daten, daß Frauen einen wesentlich größeren Anteil an der benachteiligten Gruppe ausmachen als Männer, so hat der Arbeitgeber diesen Unterschied mit objektiven Umständen zu begründen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.
2. Die für Arbeit im Drei-Schichten-Betrieb gewährte Verkürzung der Arbeitszeit gegenüber der normalen Tagesarbeitszeit oder der Gegenwert einer solchen Verkürzung dürfen nicht bei der Berechnung des Gehalts berücksichtigt werden, das als Grundlage für den Vergleich der Entgelte im Sinne von Artikel 119 des Vertrages und der Richtlinie 75/117 dient. Eine solche Verkürzung kann jedoch einen objektiven Grund darstellen, der nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hat und Unterschiede beim Entgelt rechtfertigen kann. Der Arbeitgeber hat nachzuweisen, daß dies tatsächlich der Fall ist.

In der Rechtssache C-236/98

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 177 EG-Vertrag (jetzt Artikel 234 EG) vom schwedischen Arbetsdomstol in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit

Jämställdhetsombudsmannen

gegen

Örebro läns landsting

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung von Artikel 119 EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden) 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)

erläßt

DER GERICHTSHOF (Sechste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten J. C. Moitinho de Almeida sowie der Richter R. Schintgen (Berichterstatter), C. Gulmann, J.-P. Puissechet und der Richterin F. Macken,

Generalanwalt: F. G. Jacobs

Kanzler: H. A. Rühl, Hauptverwaltungsrat

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen

des Jämställdhetsombudsman, vertreten durch L. Svenaeus im Beistand von Lord Lester of Herne Hill, QC, und L. Bergh, stellvertretender Jämställdhetsombudsman,

des Örebro läns landsting, vertreten durch Arbetsrättchef G. Bergström und A. Barav, Barrister,

der finnischen Regierung, vertreten durch Botschafter H. Rotkirch, Leiter der Abteilung für Rechtsangelegenheiten im Ministerium für auswärtige Angelegenheiten, und durch T. Pynnä, Rechtsberaterin im selben Ministerium, als Bevollmächtigte,

der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch Hauptrechtsberaterin K. Oldfelt und M. Wolfcarius, Juristischer Dienst, als Bevollmächtigte,

aufgrund des Sitzungsberichts,

nach Anhörung der mündlichen Ausführungen des Jämställdhetsombudsman, vertreten durch L. Svenaeus im Beistand von Lord Lester of Herne Hill, des Örebro läns landsting, vertreten durch G. Bergström und A. Barav, der finnischen Regierung, vertreten durch E. Bygglin, Rechtsberaterin im Ministerium für auswärtige Angelegenheiten, als Bevollmächtigte, und der Kommission, vertreten durch K. Oldfelt, in der Sitzung vom 21. Oktober 1999,

nach Anhörung der Schlußanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 16. Dezember 1999, folgendes

Urteil

1 Der Arbeitsdomstol hat mit Entscheidung vom 2. Juli 1998, beim Gerichtshof eingegangen am 6. Juli 1998, gemäß Artikel 177 EG-Vertrag (jetzt Artikel 234 EG) fünf Fragen nach der Auslegung von Artikel 119 EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden) 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.

2 Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit des Jämställdhetsombudsman (Gleichberechtigungsbeauftragter; im folgenden: Ombudsmann) gegen das Örebro läns landsting (Bezirkstag des Regierungsbezirks Örebro; im folgenden: Landsting), in dem es um das Entgelt zweier Hebammen geht, das niedriger als dasjenige eines Krankenhausingenieurs ist, obwohl sie nach Ansicht des Ombudsmann eine gleichwertige Tätigkeit verrichten.

Rechtlicher Rahmen

Das Gemeinschaftsrecht

3 Nach Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie 75/117 bedeutet der in Artikel 119 des Vertrages erwähnte Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, die Beseitigung jeder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen.

4 Nach Artikel 3 haben die Mitgliedstaaten alle mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts unvereinbaren Diskriminierungen zwischen Männern und Frauen zu beseitigen, die sich aus ihren Rechts- oder Verwaltungsvorschriften ergeben.

5 Nach Artikel 4 müssen die Mitgliedstaaten die notwendigen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, daß mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts unvereinbare Bestimmungen in Tarifverträgen, Lohn- und Gehaltstabellen oder -Vereinbarungen oder Einzelarbeitsverträgen nichtig sind oder für nichtig erklärt werden können.

6 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 (ABl. L 39, S. 40) hat nach ihrem Artikel 1 zum Ziel, daß in den Mitgliedstaaten der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen insbesondere hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung und in Bezug auf die Arbeitsbedingungen verwirklicht wird.

Das nationale Recht

7 In Schweden soll das Jämställdhetslag (Gesetz über die Gleichberechtigung von Männern und Frauen; SFS 1991, Nr. 433) die Gleichberechtigung von Männern und Frauen in Bezug auf die Arbeit, die Einstellung und die sonstigen Arbeitsbedingungen sowie die Möglichkeiten der beruflichen Entfaltung fördern.

8 Nach § 2 des Jämställdhetslag tragen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gemeinsam zur Verwirklichung der Gleichheit im Berufsleben bei. Sie fördern insbesondere die Verringerung und Beseitigung von Unterschieden beim Entgelt und sonstigen Arbeitsbedingungen zwischen Männern und Frauen, die eine als gleich oder gleichwertig zu betrachtende Arbeit verrichten.

9 In § 18 des Jämställdhetslag heißt es:

Eine unzulässige Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt vor, wenn ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein niedrigeres Entgelt oder sonstige ungünstigere Beschäftigungsbedingungen gewährt als einem Arbeitnehmer des anderen Geschlechts, wenn beide eine als gleich oder gleichwertig anzusehende Arbeit verrichten.

Dies gilt jedoch nicht, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, daß die ungleichen Beschäftigungsbedingungen auf Unterschieden in den fachlichen Voraussetzungen der Arbeitnehmer beruhen oder jedenfalls keinen unmittelbaren oder mittelbaren Zusammenhang mit der Geschlechtszugehörigkeit der Arbeitnehmer aufweisen.

10 Nach § 46 des Jämställdhetslag kann der Ombudsmann in Rechtsstreitigkeiten über die Anwendung von § 18 für einen Arbeitnehmer oder einen Arbeitsuchenden mit dessen Zustimmung Klage erheben, wenn er der Ansicht ist, daß ein Urteil im Rechtsstreit für die Rechtsanwendung von Belang ist, oder wenn andere Gründe dies rechtfertigen.

11 Der Tarifvertrag Allmänna Bestämmelser (Allgemeine Bestimmungen) 95 findet im Ausgangsverfahren Anwendung.

12 § 8 dieses Tarifvertrags lautet wie folgt:

Die gewöhnliche Arbeitszeit für in Vollzeit beschäftigte Personen beträgt — sofern im folgenden nichts anderes bestimmt ist — im Durchschnitt 40 Stunden pro Woche ohne Feiertag... Die gewöhnliche Arbeitszeit für Werktag sowie Sonn- und Feiertage oder für Werktag und Feiertage beträgt bei in Vollzeit Beschäftigten im Durchschnitt 38 Stunden und 15 Minuten pro Woche ... Jedoch beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche bei Arbeitsorganisationen wie ständigem Drei-Schichten-Dienst 34 Stunden und 20 Minuten.

13 § 13 des Tarifvertrags lautet:

Der Arbeitnehmer erhält Bezüge nach Maßgabe dieses Vertrags. Die Bezüge bestehen aus dem Gehalt gemäß §§ 14 bis 18, Urlaubsgeld, Urlaubsentschädigung und Gehalt während arbeitsfreier Zeit nebst folgenden besonderen Entschädigungen, nämlich Überstundenzuschlag, Fahrzeitentschädigung, Zulagen für ungünstige Arbeitszeiten, Notdienst- und Bereitschaftsentschädigung sowie Zulage für verschobene Arbeitszeit.

14 Nach § 14 des Tarifvertrags erhalten Arbeitnehmer ein Gehalt je Kalendermonat, das durch Vereinbarung festgelegt wird.

15 Nach § 32 erhalten Arbeitnehmer, deren Arbeitspflicht in einem Arbeitszeitplan oder einem vergleichbaren Dokument festgelegt ist und die ihre Tätigkeit zu ungünstiger Arbeitszeit verrichten haben, ohne daß es sich dabei um Überstunden handelt, eine Zulage für ungünstige Arbeitszeit.

Das Ausgangsverfahren

16 Der Ombudsmann erhob beim vorlegenden Gericht für zwei Hebammen Klage gegen das Landsting mit dem Antrag, dieses zu verurteilen, Schadensersatz wegen Diskriminierung beim Entgelt für die Zeit vom 1. Januar 1994 bis 30. Juni 1996 sowie den Unterschiedsbetrag zwischen den Gehältern der beiden Hebammen und dem höheren Gehalt, das ein Krankenhausingenieur bezieht, an die beiden Hebammen zu zahlen, weil sie gleichwertige Arbeit verrichtet hätten.

17 Die Hebammen, um die es im Ausgangsverfahren geht, Frau Elimen und Frau Wetterberg, sowie der Krankenhausingenieur Persson werden vom Landsting im Regionalkrankenhaus Örebro beschäftigt. Ihr Gehalt und ihre Arbeitsbedingungen regeln sich nach Tarifverträgen, insbesondere nach dem Tarifvertrag Allmänna Bestämmelser 95.

18 Das Monatsgrundgehalt von Frau Elimen und Frau Wetterberg beträgt 17400 SEK und 16600 SEK, während sich das von Herrn Persson auf 19650 SEK beläuft.

19 Die Zulage für ungünstige Arbeitszeit regelt sich nach einem Tarifvertrag und wird für alle betroffenen Arbeitnehmer in gleicher Weise berechnet. Sie wird je nach der Tageszeit und danach, ob die Stunden an einem Samstag oder einem Feiertag geleistet werden, in unterschiedlicher Höhe gewährt. Das Entgelt für Arbeit zu ungünstiger Zeit wird allgemein nur für Arbeit gewährt, die werktags zwischen 19 Uhr und 6 Uhr geleistet wird. Die Hebammen erhielten diese Zulage regelmäßig, im Gegensatz zu dem Krankenhausingenieur, der nicht zu Zeiten arbeitete, die den Anspruch auf die Zulage eröffnet hätten.

20 Die Hebammen arbeiten nach einem Drei-Schichten-System von 7 Uhr bis 15.30 Uhr, von 14 Uhr bis 22 Uhr und von 21.30 Uhr bis 7.30 Uhr. Der Arbeitszeitplan wird für Zeiträume von 15 Wochen erstellt. Der Ombudsmann macht geltend, die einzige Berufsgruppe, die im Gesundheitswesen in Schweden in Schichten arbeite, sei diejenige der Hebammen auf den Entbindungsstationen.

21 Nach dem Tarifvertrag Allmänna Bestämmelser 95 umfaßt eine Arbeitswoche in Vollzeit im Durchschnitt 40 Stunden, sofern nicht an Sonntagen und/oder Feiertagen gearbeitet wird — in diesen Fällen umfaßt die Arbeitswoche im Durchschnitt 38 Stunden und 15 Minuten — und sofern nicht Vereinbarungen wie etwa die über das Schichtsystem getroffen worden sind; in diesen Fällen umfaßt die Arbeitswoche 34 Stunden und 20 Minuten.

22 Im Verfahren vor dem Arbetsdomstol führte der Ombudsmann aus, die Arbeit von Frau Ellmén und Frau Wetterberg sei als gleichwertig mit der Arbeit des Krankenhausingenieurs zu betrachten, so daß ihnen die gleichen Bezüge wie diesem zustünden. In bezug auf den Vergleich zwischen den Bezügen der betroffenen Arbeitnehmer vertrat er die Ansicht, daß weder die Zulage für ungünstige Arbeitszeit noch der Gegenwert der Arbeitszeitverkürzung berücksichtigt werden dürften. Im maßgebenden Zeitraum habe der Krankenhausingenieur während des Tages und nicht zu ungünstiger Zeit gearbeitet. Die Hebammen hätten meistens ständig in einem Drei-Schichten-System gearbeitet, es sei jedoch auch vorgekommen, daß nur in zwei Schichten (Tag und Abend) oder im Nachtdienst gearbeitet worden sei. Die festen monatlichen Barbezüge seien unabhängig von der Arbeitszeit gleich hoch, während die Zulage für ungünstige Arbeitszeit je nach dem Dienstplan variere.

23 Das Landsting machte dagegen geltend, die Arbeit von Hebammen sei nicht gleichwertig mit der Tätigkeit von Krankenhausingenieuren. Selbst wenn man beiden Arbeitsarten gleichen Wert zubilligen würde, läge keinesfalls eine Diskriminierung vor, da die Beschäftigungsbedingungen für Hebammen und die Beschäftigungsbedingungen für Krankenhausingenieure in keinem unmittelbaren oder mittelbaren Bezug zum Geschlecht des betroffenen Arbeitnehmers stünden. Auf alle Fälle müsse die Zulage für ungünstige Arbeitszeit und der Gegenwert der Arbeitszeitverkürzungen in die Grundlage für den Vergleich der Bezüge einbezogen werden; in diesem Fall liege kein ungleiches Entgelt für die Hebammen vor.

24 Daher beantragte der Ombudsmann, durch Zwischenurteil festzustellen, daß das Landsting für die Hebammen niedrigere Bezüge als für den Krankenhausingenieur festgesetzt habe.

25 Das Landsting wendet sich gegen das Vorbringen des Ombudsmanns und beruft sich hierfür insbesondere auf Artikel 119 des Vertrages und auf die Richtlinie 75/117.

Die Vorlagefragen

26 Der Arbeitsdomstol nimmt zur Frage der Gleichwertigkeit der Arbeit einer Hebamme und derjenigen eines Krankenhausingenieurs nicht Stellung, ist jedoch der Ansicht, er könne nur dann entscheiden, ob das Landsting im vorliegenden Fall den Hebammen niedrigere Bezüge als die eines Krankenhausingenieurs gezahlt habe, wenn er dem Gerichtshof die Frage vorlege, ob die Zulage für ungünstige Arbeitszeit und der Gegenwert der Arbeitszeitverkürzung für die Hebammen einen Bestandteil der zu vergleichenden Bezüge bildeten. Weder Artikel 119 des Vertrages noch die Richtlinie 75/117 gäben eine klare Antwort auf diese Frage, ebensowenig im übrigen die Rechtsprechung des Gerichtshofes, insbesondere das Urteil vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache C-262/88 (Barber, Slg. 1990, I-1889).

27 Aufgrund dieser Erwägungen hat der Arbeitsdomstol das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof die folgenden Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Ist die Zulage für ungünstige Arbeitszeit nach Artikel 119 EG-Vertrag und der Richtlinie 75/117/EWG des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen in die Grundlage für einen Arbeitsentgeltvergleich bei angeblicher Diskriminierung beim Arbeitsentgelt einzubeziehen? Welche Bedeutung kommt der Tatsache zu, daß die Zulage für ungünstige Arbeitszeit von Monat zu Monat je nach der Einteilung des Dienstplans variiert?
2. Ist es für die Entscheidung der Frage 1 von Bedeutung, daß es in der Regel zu den Arbeitspflichten der Hebammen gehört, zu Zeiten zu arbeiten, die Anspruch auf Zulage für ungünstige Arbeitszeit geben, während ein Krankenhausingenieur nicht regelmäßig zu Zeiten arbeitet, die Anspruch auf eine solche Zulage geben?
3. Ist die Tatsache, daß die Zulage für ungünstige Arbeitszeit nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften in die Arbeitsentgeltgrundlage für die Feststellung von Renten, Krankengeld, Schadensersatz und anderer arbeitsentgeltbezogener Zulagen einbezogen wird, für die Entscheidung der Frage bedeutend, ob die Zulage für ungünstige Arbeitszeit in die Grundlage für einen Arbeitsentgeltvergleich bei angeblicher Diskriminierung beim Arbeitsentgelt einzubeziehen ist?
4. Ist die Arbeitszeitverkürzung — im Sinne des Unterschieds der Arbeitszeitdauer bei Arbeit während des Tages und bei ständigem Drei-Schichten-Dienst — nach Artikel 119 EG-Vertrag und nach der Richtlinie 75/117/EWG des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei einem Arbeitsentgeltvergleich im Falle einer angeblichen Diskriminierung beim Arbeitsentgelt zu berücksichtigen? Wenn die Frage zu bejahen ist: Welche Bedeutung hat die Tatsache, daß die kürzere Arbeitszeit bei ständigem Drei-Schichten-Dienst tarifvertraglich als Vollzeitarbeit gilt? Ist, wenn für die Arbeitszeitverkürzung ein besonderer Wert anzusetzen ist, dieser Wert dann in dem festen monatlichen Geldlohn enthalten, oder ist er eine besondere Zulage, die in den Arbeitsentgeltvergleich einzubeziehen ist?
5. Ist es für die Entscheidung der Frage 4 von Bedeutung, daß zwar die Hebammen, nicht aber ein Krankenhausingenieur Schicht arbeiten, wodurch sie nach dem Tarifvertrag Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung haben?

Zur Erheblichkeit der Vorlagefragen

28 Das Landsting macht geltend, der Gerichtshof könne die Vorlagefragen erst dann beantworten, wenn er zuvor entschieden habe, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Tätigkeiten gleichwertig seien. Da die Tätigkeiten einer Hebamme und eines Krankenhausingenieurs nicht vergleichbar seien,

könne Artikel 119 des Vertrages nicht verletzt sein.

29 In der mündlichen Verhandlung hat der Ombudsmann geltend gemacht, der Arbeitsdomstol habe deshalb beschlossen, die Rechtssache dem Gerichtshof vorzulegen, ohne die Frage der Gleichwertigkeit der Arbeit zu entscheiden, da dafür umfangreiche und kostspielige Ermittlungen erforderlich seien.

30 In diesem Zusammenhang ist daran zu erinnern, daß Artikel 177 des Vertrages den Rahmen für eine enge Zusammenarbeit zwischen den nationalen Gerichten und dem Gerichtshof schafft, die von einer Verteilung der Aufgaben zwischen ihnen ausgeht. Aus Absatz 2 dieser Vorschrift ergibt sich klar, daß es Sache des nationalen Gerichts ist, darüber zu entscheiden, in welchem Verfahrensstadium es ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof richten soll (Urteil vom 10. März 1981 in den Rechtssachen 36/80 und 71/80, Irish Creamery Milk Suppliers Association u. a., Slg. 1981, 735, Randnr. 5).

31 Zwar macht es die Notwendigkeit, zu einer dem vorlegenden Gericht nützlichen Auslegung des Gemeinschaftsrechts zu gelangen, erforderlich, den rechtlichen Rahmen zu umreißen, in den sich die erbetene Auslegung einfügen soll. Unter diesem Gesichtspunkt kann es je nach der Gestaltung des Falles von Vorteil sein, wenn der Sachverhalt und die ausschließlich nach nationalem Recht zu beurteilenden Fragen geklärt sind, so daß der Gerichtshof sich über alle Tatsachen und Rechtsfragen unterrichten kann, auf die es bei der von ihm vorzunehmenden Auslegung des Gemeinschaftsrechts möglicherweise ankommt (Urteil Irish Creamery Milk Suppliers Association u. a., Randnr. 6).

32 Durch diese Erwägungen wird jedoch keinesfalls das Ermessen des nationalen Gerichts eingeschränkt, das allein über eine unmittelbare Kenntnis des Sachverhalts und der von den Parteien vorgetragenen Argumente verfügt und die Verantwortung für die zu fällende Entscheidung zu tragen hat und das daher die besseren Voraussetzungen für die Beurteilung der Frage, in welchem Verfahrensstadium es einer Vorabentscheidung des Gerichtshofes bedarf, und der Erheblichkeit der dem Gerichtshof vorzulegenden Fragen besitzt (Urteil vom 27. Oktober 1993 in der Rechtssache C-127/92, Enderby, Slg. 1993, I-5535, Randnr. 10).

33 Das Ersuchen des vorlegenden Gerichts um Auslegung des Gemeinschaftsrechts fügt sich insgesamt betrachtet in den Rahmen eines wirklichen Rechtsstreits ein, und der Gerichtshof verfügt über die Angaben, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm gestellten Fragen erforderlich sind.

34 Zwar weist im vorliegenden Fall die Darstellung des tatsächlichen und rechtlichen Rahmens bestimmte Lücken auf, so daß der Gerichtshof verschiedene Aspekte der ihm vorgelegten Fragen nicht mit der gewünschten Präzision beantworten kann, doch ermöglicht der Akteninhalt dem Gerichtshof eine zweckdienliche Entscheidung. Gemäß den Umständen kann sich der Gerichtshof jedoch veranlaßt sehen, einige Aspekte der Antworten auf die Vorlagefragen offen zu lassen (Urteil vom 18. Juni 1998 in der Rechtssache C-266/96, Corsica Ferries France, Slg. 1998, I-3949, Randnr. 25).

Zu den ersten drei Fragen

35 Mit seinen ersten drei Fragen, die gemeinsam zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht im Kern wissen, ob die Zulage für ungünstige Arbeitszeit bei der Berechnung der Bezüge zu berücksichtigen ist, die als Grundlage für den Vergleich des Entgelts im Sinne von Artikel 119 des Vertrages und der Richtlinie 75/117 dienen.

36 Vorab ist darauf hinzuweisen, daß Artikel 119 des Vertrages den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit aufstellt. Daher muß für gleiche oder gleichwertige Arbeit unabhängig davon, ob sie von einem Mann oder von einer Frau verrichtet wird, gleiches Entgelt gewährt werden. Wie der Gerichtshof bereits in seinem Urteil vom 8. April 1976 in der Rechtssache 43/75 (Defrenne II, Slg. 1976, 455, Randnr. 12) entschieden hat, gehört dieser Grundsatz zu den Grundlagen der Gemeinschaft.

37 Der Gerichtshof hat auch festgestellt, daß Artikel 1 der Richtlinie 75/117, der im wesentlichen die konkrete Anwendung des in Artikel 119 des Vertrages genannten Grundsatzes des gleichen Entgelts erleichtern soll, in keiner Weise den Inhalt oder die Tragweite dieses Grundsatzes, so wie er in dieser letztgenannten Vorschrift definiert ist, berührt (Urteil vom 31. März 1981 in der Rechtssache 96/80, Jenkins, Slg. 1981, 911).

38 Damit dem vorlegenden Gericht eine zweckdienliche Antwort gegeben werden kann, ist vorab zu prüfen, ob die Zulagen für ungünstige Arbeitszeit, die die Arbeitnehmer nach dem Tarifvertrag Allmänna Bestämmelser 95 erhalten, unter Artikel 119 des Vertrages und somit die Richtlinie 75/117 fallen.

39 Der Begriff des Entgelts im Sinne von Artikel 119 Absatz 2 des Vertrages umfaßt alle gegenwärtigen oder künftigen in bar oder in Sachleistungen gewährten Vergütungen, vorausgesetzt, daß sie der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer wenigstens mittelbar aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses gewährt (Urteil Barber, Randnr. 12).

40 Die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Zulage stellt eine Form des Entgelts dar, auf die der Arbeitnehmer aufgrund seines Beschäftigungsverhältnisses Anspruch hat. Sie wird dem Arbeitnehmer gezahlt, weil er zu ungünstiger Zeit Leistungen erbringt und um die Störungen und Nachteile auszugleichen, die dadurch entstehen.

41 In bezug auf die Art und Weise, auf die die Gehälter im Landsting ausgehandelt werden, steht fest, daß Artikel 119 des Vertrages wegen seines zwingenden Charakters nicht nur für Rechtsvorschriften, sondern auch für Tarifverträge und Arbeitsverträge gilt (Urteil vom 15. Dezember 1994 in den Rechtssachen C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 und C-78/93, Helmig u. a., Slg. 1994, I-5727, Randnr. 18).

42 Da somit die Zulage für ungünstige Arbeitszeit vom Begriff des Entgelts im Sinne von Artikel 119 des Vertrages erfaßt wird, ist zu prüfen, ob sie beim Vergleich des Entgelts von Hebammen und Krankenhausingenieuren zu berücksichtigen ist.

43 Was die Methode für die Prüfung der Frage angeht, ob der Grundsatz des gleichen Entgelts beachtet worden ist, so hat der Gerichtshof bereits festgestellt, daß diese gerichtliche Kontrolle schwierig und die praktische Wirksamkeit von Artikel 119 dementsprechend gemindert wäre, wenn die nationalen Gerichte verpflichtet wären, die Gesamtheit der verschiedenartigen den männlichen oder den weiblichen Arbeitnehmern im Einzelfall gewährten Vergütungen zu bewerten und miteinander zu vergleichen. Eine echte Durchschaubarkeit, die eine wirksame Kontrolle erlaubt, ist folglich nur gewährleistet, wenn der Grundsatz des gleichen Entgelts für jeden einzelnen Bestandteil des den männlichen oder den weiblichen Arbeitnehmern gezahlten Entgelts gilt (Urteil Barber, Randnr. 34).

44 Zur Herstellung einer größeren Transparenz und zur Gewährleistung des der Richtlinie 75/117 zugrunde liegenden Wirksamkeitserfordernisses ist daher im vorliegenden Fall das Monatsgrundgehalt der Hebammen mit demjenigen der Krankenhausingenieure zu vergleichen.

45 Der Umstand, daß die Zulage für ungünstige Arbeitszeit von Monat zu Monat nach Maßgabe der Tageszeit schwankt, zu der die betreffenden Arbeitszeitabschnitte zurückgelegt worden sind, führt dazu, daß es schwierig ist, einen sinnvollen Vergleich zwischen dem Gesamtbetrag aus dem Gehalt und der Zulage einer Hebamme einerseits und dem Grundgehalt der Vergleichsgruppe andererseits anzustellen.

46 Die finnische Regierung hat ausgeführt, daß der Gehaltsvergleich leicht sei, wenn Personen des anderen Geschlechts die gleiche oder eine sehr ähnliche Arbeit unter den gleichen Umständen und nach demselben Arbeitsplan verrichteten. Je unterschiedlicher die Tätigkeiten seien, desto schwieriger sei nicht nur der Vergleich der verschiedenen Entgeltsbestandteile, sondern auch die Beurteilung der Gleichwertigkeit. In einem solchen Fall könnten vielleicht die Anforderungen mit der Tätigkeit beispielsweise durch Anwendung einer nichtdiskriminierenden Methode zur Beurteilung dieser Anforderungen beurteilt werden.

47 In diesem Zusammenhang ist daran zu erinnern, daß der Gerichtshof im Kontext des vorliegenden Verfahrens keine Fragen in bezug auf den Begriff der gleichwertigen Arbeit zu entscheiden hat.

48 Es obliegt dem nationalen Gericht, das allein zur Würdigung des Sachverhalts zuständig ist, festzustellen, ob unter Berücksichtigung tatsächlicher Umstände, die die Art der verrichteten Arbeiten und die Bedingungen betreffen, unter denen sie verrichtet werden, diese Arbeiten als gleichwertig anzusehen sind (Urteil vom 31. Mai 1995 in der Rechtssache C-400/93, Royal Copenhagen, Slg. 1995, I-1275, Randnr. 42).

49 Ist dies der Fall, so ist festzustellen, daß ein Vergleich des Monatsgrundgehalts der Hebammen mit demjenigen der Krankenhausingenieure ergibt, daß die Hebammen ein niedrigeres Entgelt erhalten.

50 Daher muß das nationale Gericht für die Feststellung, ob die Zahlung eines niedrigeren Entgelts an die Hebammen gegen Artikel 119 des Vertrages und die Richtlinie 75/117 verstößt, prüfen, ob sich aus den verfügbaren statistischen Daten ergibt, daß ein wesentlich größerer Anteil der weiblichen Arbeitnehmer als Hebammen arbeitet als von männlichen Arbeitnehmern der Beruf des Entbindungspflegers ausgeübt wird. 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 (dahin gehend Urteil vom 9. Februar 1999 in der Rechtssache C-167/97, Seymour-Smith und Perez, Slg. 1999, I-623, Randnr. 65).

51 Es ist Sache des nationalen Gerichts, festzustellen, ob eine nationale Bestimmung, ein Tarifvertrag, der abhängige Erwerbstätigkeit kollektiv regelt, oder auch das einseitige Handeln eines Arbeitgebers gegenüber seinem Personal, die zwar unabhängig vom Geschlecht der Arbeitnehmer angewandt werden, im Ergebnis jedoch einen erheblich höheren Prozentsatz der Frauen als der Männer treffen, aus objektiven Gründen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund eines Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt sind (dahin gehend Urteil Seymour-Smith und Perez, Randnr. 67, und Urteil vom 21. Oktober 1999 in der Rechtssache C-333/97, Lewen, Slg. 1999, I-7243, Randnr. 26).

52 Das nationale Gericht muß auch feststellen, ob unter Berücksichtigung tatsächlicher Umstände betreffend die Art der verrichteten Arbeiten und die Bedingungen, unter denen sie verrichtet werden, diese Arbeiten als gleichwertig anzusehen sind oder ob diese Umstände als objektive Faktoren angesehen werden können, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben und mögliche Unterschiede beim Entgelt rechtfertigen können.

53 Wenn der erste Anschein für eine Diskriminierung spricht, so hat der Arbeitgeber, wie der Generalanwalt in Nummer 36 seiner Schlußanträge ausgeführt hat, nachzuweisen, daß es sachliche Gründe für den festgestellten Unterschied beim Entgelt gibt. Den Arbeitnehmern stünden nämlich keine Mittel zur Verfügung, um die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei den nationalen Gerichten durchzusetzen, wenn das Vorbringen von Tatsachen, die den ersten Anschein einer Diskriminierung begründen, nicht dazu führen würde, daß dem Arbeitgeber der Nachweis auferlegt wird, daß der Unterschied im Entgelt in Wirklichkeit nicht diskriminierend ist (Urteil Enderby, Randnr. 18).

54 Daher ist auf die ersten drei Fragen zu antworten, daß die Zulage für ungünstige Arbeitszeit nicht bei der Berechnung des Gehalts berücksichtigt werden darf, das als Grundlage des Vergleichs der Entgelte im Sinne von Artikel 119 des Vertrages und der Richtlinie 75/117 dient. Wird ein Unterschied beim Entgelt zwischen den beiden Vergleichsgruppen festgestellt und ergibt sich aus den verfügbaren statistischen Daten, daß Frauen einen wesentlich größeren Anteil an der benachteiligten Gruppe ausmachen als Männer, so hat der Arbeitgeber diesen Unterschied mit objektiven Umständen zu begründen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

Zur vierten und zur fünften Frage

55 Mit der vierten und der fünften Frage, die gemeinsam zu prüfen sind, begehrt das vorlegende Gericht im Kern Auskunft darüber, ob die für Arbeit im Drei-Schichten-Dienst gewährte Verkürzung der

Arbeitszeit gegenüber der normalen Tagesarbeitsdauer oder der Gegenwert einer derartigen Verkürzung bei der Berechnung des Gehalts zu berücksichtigen ist, das als Grundlage des Vergleichs der Entgelte im Sinne des Artikels 119 des Vertrages und der Richtlinie 75/117 dient.

56 Hierzu macht das Landsting geltend, der Vergleich der Entgelte müsse anhand des für jede tatsächlich geleistete Stunde gezahlten Gehalts vorgenommen werden. Der Wert der Arbeitszeitverkürzung, der mit 11,4 % des Grundgehalts zu veranschlagen sei, müsse daher für die Zwecke des Vergleichs in das gesamte monatliche Entgelt einbezogen werden.

57 Der Ombudsmann führt aus, sowohl eine Hebamme als auch ein Krankenhausingenieur könnten nur dann ein Grundgehalt für Vollzeitarbeit nach dem Tarifvertrag Allmänna Bestämmelser 95 erhalten, wenn sie eine Arbeitswoche in Vollzeit im Sinne der Definition des Tarifvertrags ableisteten. Nach diesem Tarifvertrag umfasse eine Arbeitswoche in Vollzeit für eine Hebamme 34 Stunden 20 Minuten im Drei-Schichten-Dienst, während der Krankenhausingenieur von Montag bis Freitag in normaler Arbeitszeit 40 Stunden arbeiten müsse. Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistung in einem Drei-Schichten-System erbrächten, unterlägen wegen der unregelmäßigen Arbeitszeiten, die der Schichtbetrieb mit sich bringe, deutlich stärkeren Zwängen und größerer Ermüdungsgefahr. Aus diesem Grund messe der Tarifvertrag Allmänna Bestämmelser 95 einer im Schichtbetrieb geleisteten Arbeitsstunde höheren Wert bei als einer in der normalen Arbeitszeit von Montag bis Freitag geleisteten Arbeitsstunde.

58 Wie sich aus Randnummer 38 dieses Urteils ergibt, ist für eine zweckdienliche Antwort an das vorlegende Gericht zu prüfen, ob die im Tarifvertrag Allmänna Bestämmelser 95 vorgesehene Arbeitszeitverkürzung unter Artikel 119 des Vertrages und somit die Richtlinie 75/117 fällt.

59 Wie der Gerichtshof bereits entschieden hat, ist die Tatsache, daß die Aufstellung bestimmter Beschäftigungsbedingungen finanzielle Auswirkungen haben kann, kein hinreichender Grund dafür, diese Bedingungen in den Geltungsbereich des Artikels 119 fallen zu lassen, der auf dem engen Zusammenhang zwischen der Art der Arbeitsleistung und der Höhe des Arbeitsentgelts beruht (Urteil vom 15. Juni 1978 in der Rechtssache 149/77, Defrenne III, Slg. 1978, 1365, Randnr. 21).

60 Daher betrifft die Arbeitszeitverkürzung die Arbeitsbedingungen, so daß sie unter die Richtlinie 76/207 fällt (dahin gehend Urteil Seymour-Smith und Perez, Randnr. 37).

61 Allerdings können Unterschiede in der Arbeitszeit der beiden für den Vergleich der Entgelte berücksichtigten Gruppen objektive Gründe darstellen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben und Unterschiede beim Entgelt rechtfertigen können.

62 Wie sich aus Randnummer 53 dieses Urteils ergibt, hat der Arbeitgeber nachzuweisen, daß solche objektiven Gründe tatsächlich vorliegen.

63 Daher ist auf die vierte und die fünfte Frage zu antworten, daß die für Arbeit im Drei-Schichten-Dienst gewährte Verkürzung der Arbeitszeit gegenüber der normalen Tagesarbeitszeit oder der Gegenwert einer solchen Verkürzung nicht bei der Berechnung des Gehalts berücksichtigt werden dürfen, das als Grundlage für den Vergleich der Entgelte im Sinne von Artikel 119 des Vertrages und der Richtlinie 75/117 dient. Eine solche Verkürzung kann jedoch einen objektiven Grund darstellen, der nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hat und Unterschiede beim Entgelt rechtfertigen kann. Der Arbeitgeber hat nachzuweisen, daß dies tatsächlich der Fall ist.

Kosten

64 Die Auslagen der finnischen Regierung und der Kommission, die vor dem Gerichtshof Erklärungen abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem nationalen Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF (Sechste Kammer)

auf die ihm vom Arbeitsdomstol mit Entscheidung vom 2. Juli 1998 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

1. Eine Zulage für ungünstige Arbeitszeit darf nicht bei der Berechnung des Gehalts berücksichtigt werden, das als Grundlage des Vergleichs der Entgelte im Sinne von Artikel 119 EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden) 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 dient. Wird ein Unterschied beim Entgelt zwischen den beiden Vergleichsgruppen festgestellt und ergibt sich aus den verfügbaren statistischen Daten, daß Frauen einen wesentlich größeren Anteil an der benachteiligten Gruppe ausmachen als Männer, so hat der Arbeitgeber diesen Unterschied mit objektiven Umständen zu begründen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.
2. Die für Arbeit im Drei-Schichten-Betrieb gewährte Verkürzung der Arbeitszeit gegenüber der normalen Tagesarbeitszeit oder der Gegenwert einer solchen Verkürzung dürfen nicht bei der Berechnung des Gehalts berücksichtigt werden, das als Grundlage für den Vergleich der Entgelte im Sinne von Artikel 119 des Vertrages und der Richtlinie 75/117 dient. Eine solche Verkürzung kann jedoch einen objektiven Grund darstellen, der nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hat und Unterschiede beim Entgelt rechtfertigen kann. Der Arbeitgeber hat nachzuweisen, daß dies tatsächlich der Fall ist.

Zitiervorschlag: Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 30.03.2000 – C-236/98, ECLI:EU:C:2000:173

Quelle: curia.europa.eu, abgerufen 27.07.2026

Nicht-amtliche Fassung — maßgeblich ist die Fassung in der Verfahrenssprache (CURIA: <https://curia.europa.eu>)

Provided by nu:legal (<https://recht.nulegal.eu>), the leading open legal database: AI-first, expanding daily, German and European law and case law in full text, free, with an open API for AI agents. Text and data mining expressly permitted.

Herausgeber: Nulegal GmbH, Potsdam.

Dieses Dokument: <https://recht.nulegal.eu/rechtsprechung/eugh/2000-03-30/c-236-98>