

Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 23.10.2003 – C-4/02

Fünfte Kammer

ECLI:EU:C:2003:583

Leitsatz

1. Ein Altersruhegehalt, das nach einem System wie dem mit dem Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern (BeamtVG) vom 24. August 1976 in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. März 1999 eingeführten gezahlt wird, fällt in den Anwendungsbereich der Artikel 119 EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden) und 141 Absätze 1 und 2 EG. Diese Bestimmungen stehen einer Regelung, wie sie sich aus § 85 BeamtVG in Verbindung mit § 14 BeamtVG a. F. dieses Gesetzes ergibt und die zu einer Minderung des Ruhegehalts derjenigen Beamten führen kann, die ihren Dienst zumindest während eines Teils ihrer Laufbahn als Teilzeitbeschäftigte ausgeübt haben, dann entgegen, wenn diese Gruppe von Beamten erheblich mehr Frauen als Männer umfasst, es sei denn, die betreffende Regelung ist durch Faktoren objektiv gerechtfertigt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben. 2. Es ist 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. Der Zweck, die öffentlichen Ausgaben zu begrenzen, kann nicht mit Erfolg zur Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts angeführt werden. Eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen kann gegebenenfalls mit anderen Gründen gerechtfertigt werden, als sie beim Erlass der Maßnahme, mit der sie eingeführt wurde, angeführt worden sind. Eine nationale Regelung, wie sie sich aus § 85 BeamtVG in Verbindung mit § 14 BeamtVG a. F. ergibt und die bewirkt, dass das Ruhegehalt eines Arbeitnehmers stärker als unter proportionaler Berücksichtigung seiner Zeiten der Teilzeitbeschäftigung gekürzt wird, kann nicht dadurch als objektiv gerechtfertigt angesehen werden, dass in diesem Fall das Ruhegehalt einer geminderten Arbeitsleistung entspreche oder dass mit ihr eine Besserstellung teilzeitbeschäftigter Beamten gegenüber vollzeitbeschäftigten Beamten verhindert werden solle. 3. Das Protokoll Nr. 2 zu Artikel 119 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft und das dem EG-Vertrag als Anhang beigefügte Protokoll zu Artikel 141 EG sind dahin auszulegen, dass sie die Anwendung von Artikel 119 EG-Vertrag bzw. Artikel 141 Absätze 1 und 2 EG auf im Rahmen eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit vorgesehene Leistungen, die aufgrund von Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 geschuldet werden, vorbehaltlich der Ausnahme ausschließen, die für Arbeitnehmer oder deren anspruchsberechtigte Angehörige vorgesehen ist, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben.

In den verbundenen Rechtssachen C-4/02 und C-5/02

betreffend zwei dem Gerichtshof nach Artikel 234 EG vom Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Deutschland) in den bei diesem anhängigen Rechtsstreitigkeiten

Hilde Schönheit

gegen

Stadt Frankfurt am Main (C-4/02)

und

Silvia Becker

gegen

Land Hessen (C-5/02)

vorgelegte 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), des Protokolls zu Artikel 119 EG-Vertrag, das dem EG-Vertrag durch den Vertrag über die Europäische Union als Anhang beigefügt worden ist (jetzt Protokoll zu Artikel 141 EG), von Artikel 141 Absätze 1 und 2 EG, der Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (ABl. 1979, L 6, S. 24), der Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (ABl. L 225, S. 40) in der durch die Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. Dezember 1996 (ABl. 1997, L 46, S. 20) geänderten Fassung und der Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (ABl. 1998, L 14, S. 6).

erlässt

DER GERICHTSHOF (Fünfte Kammer)

unter Mitwirkung des Richters A. La Pergola (Berichterstatler) in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten der Fünften Kammer sowie der Richter P. Jann und S. von Bahr,

Generalanwalt: L. A. Geelhoed,

Kanzler: H. A. Rühl, Hauptverwaltungsrat,

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen

von H. Schönheit, vertreten durch Rechtsanwältin A. Fischer (C-4/02),

von S. Becker, vertreten durch Rechtsanwältin A. Kahler (C-5/02),

der deutschen Regierung, vertreten durch W.-D. Plessing und M. Lumma als Bevollmächtigte (C-4/02 und C-5/02),

der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch N. Yerrell und H. Kreppel als Bevollmächtigte (C-4/02 und C-5/02),

aufgrund des Sitzungsberichts,

nach Anhörung der mündlichen Ausführungen von Frau Becker, vertreten durch Justiziar Schröder und Rechtsanwältin Kahler, und der Kommission, vertreten durch F. Hoffmeister als Bevollmächtigten, in der Sitzung vom 6. März 2003,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 22. Mai 2003

folgendes

Urteil

1 Das Verwaltungsgericht Frankfurt am Main hat mit Beschlüssen vom 12. November 2001, beim Gerichtshof eingegangen in der Rechtssache C-4/02 am 9. Januar 2002 und in der Rechtssache C-5/02 am 10. Januar 2002, gemäß Artikel 234 EG elf Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt. Es ersucht mit ihnen um Auslegung von Artikel 119 EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden), des Protokolls zu Artikel 119 EG-Vertrag, das dem EG-Vertrag durch den Vertrag über die Europäische Union als Anhang beigefügt worden ist (jetzt Protokoll zu Artikel 141 EG), von Artikel 141 Absätze 1 und 2 EG, der Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (ABl. 1979, L 6, S. 24), der Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24.

Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (ABl. L 225, S. 40) in der durch die Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. Dezember 1996 (ABl. 1997, L 46, S. 20) geänderten Fassung (im Folgenden: Richtlinie 86/378) und der Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (ABl. 1998, L 14, S. 6).

2 Die vorgelegten Fragen stellen sich in Rechtsstreitigkeiten zwischen Frau Schönheit und der Stadt Frankfurt am Main (C-4/02) sowie zwischen Frau Becker und dem Land Hessen (C-5/02) über die Bestimmung der Ruhegehaltsansprüche der Klägerinnen.

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsrecht

EG-Vertrag

3 Artikel 119 Absätze 1 und 2 EG-Vertrag bestimmt:

Jeder Mitgliedstaat wird während der ersten Stufe den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden und in der Folge beibehalten.

Unter Entgelt im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar und unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

4 Seit dem Inkrafttreten des Vertrages von Amsterdam am 1. Mai 1999 bestimmt Artikel 141 EG:

(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

(2) Unter Entgelt im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

...

5 Artikel 141 Absätze 1 und 2 Unterabsatz 1 EG stimmt somit im Wesentlichen mit Artikel 119 Absätze 1 und 2 EG-Vertrag überein.

6 Das Protokoll zu Artikel 141 EG bestimmt:

Im Sinne des Artikels 141 gelten Leistungen aufgrund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit nicht als Entgelt, sofern und soweit sie auf Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 zurückgeführt werden können, außer im Fall von Arbeitnehmern oder deren anspruchsberechtigten Angehörigen, die vor diesem Zeitpunkt eine Klage bei Gericht oder ein gleichwertiges Verfahren nach geltendem einzelstaatlichen Recht anhängig gemacht haben.

7 Das Protokoll zu Artikel 141 EG entspricht abgesehen von der Ersetzung der Bezugnahme auf Artikel 119 EG-Vertrag durch eine solche auf Artikel 141 EG völlig dem Protokoll Nr. 2 zu Artikel 119 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften, das dem Vertrag über die Europäische Union vom 7. Februar 1992 als Anhang beigefügt ist (im Folgenden: Protokoll Nr. 2).

Richtlinie 79/7

8 Die Richtlinie 79/7 findet gemäß ihrem Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a Anwendung auf die gesetzlichen Systeme, die u. a. Schutz gegen das Risiko Alter bieten.

9 Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie 79/7 sieht vor:

Der Grundsatz der Gleichbehandlung beinhaltet den Fortfall jeglicher unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, und zwar im Besonderen betreffend:

den Anwendungsbereich der Systeme und die Bedingungen für den Zugang zu den Systemen, die Beitragspflicht und die Berechnung der Beiträge, die Berechnung der Leistungen, einschließlich der Zuschläge für den Ehegatten und für unterhaltsberechtigten Personen, sowie die Bedingungen betreffend die Geltungsdauer und die Aufrechterhaltung des Anspruchs auf die Leistungen.

Richtlinie 86/378

10 Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie 86/378 bestimmt:

Als betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit gelten Systeme, die nicht durch die Richtlinie 79/7/EWG geregelt werden und deren Zweck darin besteht, den unselbständig oder selbständig Erwerbstätigen eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe, eines Wirtschaftszweigs oder den Angehörigen eines Berufes oder einer Berufsgruppe Leistungen zu gewähren, die als Zusatzleistungen oder Ersatzleistungen die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit ergänzen oder an ihre Stelle treten, unabhängig davon, ob der Beitritt zu diesen Systemen Pflicht ist oder nicht.

11 Artikel 4 der Richtlinie 86/378 bestimmt:

Diese Richtlinie findet Anwendung

a) auf betriebliche Systeme, die Schutz gegen folgende Risiken bieten:

...

Alter, einschließlich vorzeitige Versetzung in den Ruhestand,

...

12 Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 86/378 sieht vor:

Unter den in den folgenden Bestimmungen festgelegten Bedingungen beinhaltet der Grundsatz der Gleichbehandlung den Fortfall jeglicher unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, und zwar im Besonderen betreffend

...

die Berechnung der Leistungen...

13 Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie 86/378 lautet:

Dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehende Bestimmungen sind solche, die sich — insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand — unmittelbar oder mittelbar auf das Geschlecht stützen und Folgendes bewirken:

...

h) Gewährung unterschiedlicher Leistungsniveaus, es sei denn, dass dies notwendig ist, um versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren Rechnung zu tragen, die im Fall von Systemen mit Beitragszusage je nach Geschlecht unterschiedlich sind.

Bei Systemen mit Leistungszusage, die durch Kapitalansammlung finanziert werden, ist hinsichtlich einiger Punkte (siehe im Anhang aufgeführte Beispiele) eine Ungleichbehandlung gestattet, wenn die Ungleichheit der Beträge darauf zurückzuführen ist, dass bei der Durchführung der Finanzierung des Systems je nach Geschlecht unterschiedliche versicherungstechnische Berechnungsfaktoren angewandt worden sind;

...

Richtlinie 97/80

14 Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 97/80 lautet:

Im Sinne des in Absatz 1 genannten Gleichbehandlungsgrundsatzes liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und sind durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt.

15 Artikel 4 der Richtlinie 97/80 bestimmt:

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen, nach denen dann, wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht bzw. einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

(2) Diese Richtlinie lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.

(3) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle obliegt.

Nationales Recht

16 Durch das Fünfte Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 25. Juli 1984 (BGBl. I S. 998, im Folgenden: Änderungsgesetz von 1984) wurde in Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 des die Überschrift Höhe des Ruhegehaltes tragenden § 14 des Gesetzes über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern vom 24. August 1976 (BGBl. I S. 3839, im Folgenden: BeamtVG) ein Versorgungsabschlag für Beamte eingeführt, die aus familienpolitischen Gründen oder nach der Sonderurlaubsverordnung ohne Dienstbezüge beurlaubt oder mit ermäßigter Arbeitszeit beschäftigt sind (im Folgenden: Versorgungsabschlag).

17 § 14 Absatz 1 BeamtVG in der vom 1. August 1984 bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung des Änderungsgesetzes von 1984 (nachstehend: § 14 BeamtVG a. F.) sieht vor:

Das Ruhegehalt beträgt bis zur Vollendung einer zehnjährigen ruhegehaltfähigen Dienstzeit fünfunddreißig vom Hundert und steigt mit jedem weiteren Dienstjahr bis zum vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr um zwei vom Hundert, von da ab um eins vom Hundert der ruhegehaltfähigen Dienstzeit bis zum Höchstsatz von fünfundsiebzig vom Hundert ...; bei Teilzeitbeschäftigung, ermäßigter Arbeitszeit oder Urlaub wird der sich ohne diese Freistellungen vom Dienst nach Halbsatz 1 ergebende Ruhegehaltssatz vor Anwendung des Höchstsatzes in dem Verhältnis vermindert, in dem die ruhegehaltfähige Dienstzeit zu der Zeit steht, die ohne diese Freistellungen als ruhegehaltfähige Dienstzeit erreicht worden wäre ..., jedoch nicht unter fünfunddreißig und nicht über fünfundsiebzig vom Hundert...

18 Der mit dem Änderungsgesetz von 1984 eingeführte Versorgungsabschlag, der auf die degressive Ruhegehaltsskala nach § 14 BeamtVG a. F. Anwendung fand, wurde durch § 14 Nummer 16 des Fünften Gesetzes zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften vom 28. Mai 1990, in Kraft getreten am 1. Januar 1992 (BGBl. I S. 967, im Folgenden: Gesetz zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften von 1990), abgeschafft.

19 Im Übrigen wurde die degressive Ruhegehaltsskala nach § 14 BeamtVG a. F. durch ein lineares System der Ruhegehaltsansprüche ersetzt.

20 So bestimmt der mit Höhe des Ruhegehaltes überschriebene § 14 BeamtVG in der ab dem 1. Januar 1992 geltenden Fassung (im Folgenden: § 14 BeamtVG n. F.):

(1) Das Ruhegehalt beträgt für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit 1,875 vom Hundert der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge ..., insgesamt jedoch höchstens fünfundsechzig vom Hundert ...

21 § 85 BeamtVG mit der Überschrift Ruhegehaltssatz für am 31. Dezember 1991 vorhandene Beamte bestimmt in der Fassung des Gesetzes zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften von 1990:

(1) Hat das Beamtenverhältnis ... bereits am 31. Dezember 1991 bestanden, bleibt der zu diesem Zeitpunkt erreichte Ruhegehaltssatz gewahrt. Dabei richtet sich die Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit und des Ruhegehaltssatzes nach dem bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Recht; § 14 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 und 3 findet hierbei keine Anwendung. Der sich nach den Sätzen 1 und 2 ergebende Ruhegehaltssatz steigt mit jedem Jahr, das vom 1. Januar 1992 an nach dem von diesem Zeitpunkt an geltenden Recht als ruhegehaltfähige Dienstzeit zurückgelegt wird, um eins vom Hundert der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bis zum Höchstsatz von fünfundsechzig vom Hundert ...

...

(4) Der sich nach Absatz 1, 2 oder 3 ergebende Ruhegehaltssatz wird der Berechnung des Ruhegehaltes zugrunde gelegt, wenn er höher ist als der Ruhegehaltssatz, der sich nach diesem Gesetz für die gesamte ruhegehaltfähige Dienstzeit ergibt. Der sich nach Absatz 1 ergebende Ruhegehaltssatz darf den Ruhegehaltssatz, der sich nach dem bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Recht ergäbe, nicht übersteigen.

...

22 Unter der Überschrift Regelmäßige ruhegehaltfähige Dienstzeit bestimmt § 6 BeamtVG in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. März 1999 (BGBl. I S. 322, 847, 2033):

(1) Ruhegehaltfähig ist die Dienstzeit, die der Beamte vom Tage seiner ersten Berufung in das Beamtenverhältnis an im Dienst eines öffentlichrechtlichen Dienstherrn im Reichsgebiet im Beamtenverhältnis zurückgelegt hat. Dies gilt nicht für die Zeit

...

5. einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge...

...

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht...

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

Rechtssache C-4/02

23 Die am 12. Juli 1939 geborene Klägerin Schönheit war ab 1966 bei der beklagten Stadt Frankfurt am Main als Sozialarbeiterin beschäftigt, und zwar zunächst im Arbeitsverhältnis als Angestellte, ab dem 1. Januar 1984 dann als Beamtin.

24 Bis zum 30. Juni 1992 war die Klägerin mit der vollen Arbeitszeit tätig. Vom 1. Juli 1992 bis zum 31. Dezember 1995 war sie teilzeitbeschäftigt. Nach einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge vom 1. Januar bis zum 30. Juni 1996 war sie wieder teilzeitbeschäftigt. Anschließend wurde sie auf eigenen Antrag durch Bescheid der Beklagten vom 12. Juli 1999 mit Wirkung vom 1. August 1999 in den vorzeitigen Ruhestand versetzt.

25 Mit einem ebenfalls am 12. Juli 1999 ergangenen Bescheid setzte die Beklagte die Versorgungsbezüge der Klägerin auf 65,8 % ihrer letzten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge fest.

26 Dieser Ruhegehaltssatz wurde wie folgt berechnet.

27 In einem ersten Schritt ermittelte die Beklagte nach § 6 BeamtVG die regelmäßige ruhegehaltfähige Dienstzeit der Klägerin (im Folgenden: tatsächliche Dienstzeit) und multiplizierte sie nach § 14 BeamtVG

n. F. mit dem Satz von 1,875 %, was einen Ruhegehaltssatz von 56,99 % ergab.

28 Gemäß § 85 Absatz 4 Satz 1 BeamtVG berechnete die Beklagte in einem zweiten Schritt den möglichen Ruhegehaltssatz der Klägerin nach der Berechnungsmethode des § 85 Absatz 1 BeamtVG, da die Klägerin am 31. Dezember 1991 bereits Beamtin war. Diese Berechnungsmethode ergab einen Ruhegehaltssatz von 70,79 %.

29 In einem dritten Schritt berechnete die Beklagte gemäß § 85 Absatz 4 Satz 2 BeamtVG den Ruhegehaltssatz, der nach den bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Vorschriften, d. h. nach § 14 BeamtVG a. F., einschließlich des Versorgungsabschlags, auf die Klägerin anzuwenden gewesen wäre. Hierzu ermittelte sie zunächst den Ruhegehaltssatz, den die Klägerin ohne die ihr während ihrer Dienstzeit gewährten Freistellungen erreicht hätte (im Folgenden: fiktiver Ruhegehaltssatz), wenn sie also während ihrer gesamten Dienstzeit vollzeitbeschäftigt gewesen wäre (im Folgenden: fiktive Dienstzeit). Aufgrund dieser fiktiven Dienstzeit hätte sich für die Klägerin ein fiktiver Ruhegehaltssatz von 74 % ergeben. Diesen Satz verminderte die Beklagte sodann im Verhältnis der tatsächlichen zur fiktiven Dienstzeit, so dass sich ein Satz von 65,8 % ergab.

30 Mit ihrem Bescheid vom 12. Juli 1999 setzte die Beklagte diesen Ruhegehaltssatz gemäß § 85 Absatz 4 Satz 2 BeamtVG fest, da er unter dem nach § 85 Absatz 1 errechneten Satz lag.

31 Gegen den Bescheid vom 12. Juli 1999 über die Festsetzung ihres Ruhegehalts legte die Klägerin am 3. August 1999 Widerspruch ein.

32 Dieser Widerspruch wurde von der Beklagten durch Widerspruchsbescheid vom 4. Januar 2000 zurückgewiesen.

33 Daraufhin erhob die Klägerin am 7. Februar 2000 beim Verwaltungsgericht Frankfurt am Main Klage auf Aufhebung der Bescheide der Stadt Frankfurt am Main vom 12. Juli 1999 und vom 4. Januar 2000 über die Festsetzung ihres Ruhegehalts. Außerdem beantragte sie, ihren Ruhegehaltssatz auf mindestens 70,79 % festzusetzen.

34 Das Verwaltungsgericht Frankfurt am Main führt in seinem Vorlagebeschluss aus, der bei der Festsetzung des Ruhegehaltssatzes angewandte Versorgungsabschlag nach § 14 BeamtVG a. F. sei mit Artikel 141 EG-Vertrag unvereinbar, da er im Fall der Klägerin eine mittelbare Diskriminierung wegen ihres Geschlechts bewirke, die nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt sei.

35 Der streitige Versorgungsabschlag wirke sich ausschließlich bei Teilzeitbeschäftigten versorgungsmindernd aus; dabei seien in der hessischen Landesverwaltung prozentual erheblich weniger Männer als Frauen teilzeitbeschäftigt. Nach offiziellen Quellen, die sich auf die Beschäftigten des unmittelbaren und mittelbaren Dienstes des Landes Hessen sowie der Gemeinden und der Gemeindeverbände dieses Landes bezögen, seien 1993 92,05 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen gewesen. Nach anderen offiziellen Quellen seien 1996 in der hessischen Landesverwaltung 33260 von 150007 Beschäftigten teilzeitbeschäftigt gewesen, davon 29236 Frauen (87,9 %) und 4024 Männer (12,1 %).

36 Sachliche Gründe, die die unterschiedliche Behandlung rechtfertigen könnten, seien nicht ersichtlich. Das von der öffentlichen Hand bei der Einführung des Versorgungsabschlags geltend gemachte Ziel der Begrenzung staatlicher Ausgaben könne die fragliche unterschiedliche Behandlung nicht rechtfertigen.

37 Dieser Beurteilung stehe jedoch die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts entgegen. Dieses habe in mehreren in jüngerer Zeit ergangenen Urteilen die Auffassung vertreten, dass die zeitanteilige Kürzung des Ruhegehalts in Fällen der Teilzeitbeschäftigung und der Beurlaubung ohne Dienstbezüge keine unzulässige mittelbare Benachteiligung von Frauen darstelle. Eine solche Minderung sei insoweit sachlich gerechtfertigt, als in diesem Fall die Versorgung einer geminderten Dienstleistung entspreche.

38 Nach dieser Rechtsprechung habe § 14 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 BeamtVG a. F. lediglich der Korrektur der auf der degressiven Ruhegehaltstabelle nach der früheren Fassung des § 14 BeamtVG beruhenden vergleichsweisen Besserstellung der nicht vollzeitig beschäftigten Beamten gedient.

39 Unter diesen Umständen vertritt das Verwaltungsgericht Frankfurt am Main die Auffassung, dass hinsichtlich der Auslegung der für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits maßgebenden Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts Zweifel bestünden; es hat daher mit Beschluss vom 12. November 2001 das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende neun Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Unterfällt die Gewährung von Altersruhegehalt nach den Bestimmungen des deutschen Beamtenversorgungsgesetzes Artikel 119 EG-Vertrag, jetzt abgelöst durch Artikel 141 Absätze 1 und 2 EG, in Verbindung mit der Richtlinie 86/378/EWG oder den Bestimmungen der Richtlinie 79/7/EWG?
2. Handelt es sich bei den Leistungen nach dem Beamtenversorgungsgesetz um ein System im Sinne von Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe h der Richtlinie 86/378/EWG mit der Folge, dass ungeachtet der Finanzierung durch Haushaltsmittel eine Berücksichtigung versicherungsmathematischer Faktoren oder ihnen gleichkommender Elemente zur Differenzierung des Leistungsniveaus zulässig ist?
3. Gelten die Anforderungen für die Rechtfertigung einer im Ansatz feststellbaren mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts in Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 97/80/EG für die Anwendung von Artikel 119 EG-Vertrag, Artikel 141 Absätze 1 und 2 EG, einschließlich der Richtlinie 86/378/EWG, unabhängig davon, ob sich im gerichtlichen Verfahren die Frage nach einer Beweiserleichterung stellt oder diese Frage im Hinblick auf den für das Gerichtsverfahren geltenden Amtsermittlungsgrundsatz ohne Bedeutung ist?
4. Beurteilt sich die Notwendigkeit des Einsatzes eines dem Anschein nach neutralen Kriteriums bei Rechtsnormen ausschließlich nach den aus dem Rechtssetzungsverfahren heraus erkennbaren Motiven, Gründen für den Erlass der Norm, insbesondere soweit solche Motive, Gründe im Verlauf des Verfahrens zum Erlass der Norm dokumentiert worden sind und als seinerzeit maßgeblicher Grund für den Normerlass ermittelt werden können?
5. Soweit daneben (Frage 4) oder zusätzlich noch andere legitime Ziele der Gesetzgebung als Rechtfertigungsgründe im Sinne von Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 97/80/EG bzw. nach Maßgabe der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zur Feststellung einer mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts in Betracht gezogen werden dürfen, kann ein nationales Gericht insoweit eigenständig legitime Ziele für eine Rechtsnorm ermitteln und sie ggf. zur Rechtfertigung eines Differenzierungsmerkmals heranziehen, insbesondere soweit derartige Erwägungen auf rechtssystematischen Überlegungen beruhen? Gilt dies auch dann, wenn derartige Überlegungen keinen sichtbaren Niederschlag in den während des Gesetzgebungsverfahrens dokumentierten Motiven für den Normerlass gefunden haben?
6. Kann eine im Ansatz festzustellende Benachteiligung von älteren teilzeitbeschäftigten Beamtinnen bei der Festsetzung ihres Ruhegehaltssatzes als Anteil des letzten Gehalts im Sinne eines legitimen Ziels als notwendig gerechtfertigt werden, wenn damit eine die Verminderung der Arbeitszeit nicht berücksichtigende Mindestversorgung während der ersten zehn Dienstjahre gleichsam abgegolten werden soll, obwohl die Leistungen der Beamtenversorgung ohne eigene Beitragsleistung der Beamtinnen ausschließlich aus allgemeinen Haushaltsmitteln bestritten werden? Kann als Rechtfertigung der Notwendigkeit — ggf. ergänzend — auf den Alimentationscharakter der Versorgungsleistungen und ihre Eigenschaft als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums entsprechend Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes Bezug genommen werden?
7. Soweit die Notwendigkeit nach Maßgabe der Frage 6 bejaht wird, kann eine Verminderung des Ruhegehaltssatzes für ältere Beamte und Beamtinnen, denen Leistungen weit oberhalb der

Mindestversorgung für mindestens zehn anrechnungsfähige Dienstjahre zustehen, im Hinblick auf ihre frühere Teilzeitbeschäftigung noch als angemessen (verhältnismäßig) eingestuft werden, wenn die Minderung nicht nur dem Umfang der reduzierten Arbeitszeit linear Rechnung trägt, sondern zusätzlich die Länge der Vollzeitbeschäftigung im Verhältnis zur Länge der Teilzeitbeschäftigung nachteilig berücksichtigt, obwohl für ältere Beamtinnen und Beamte die womöglich unverhältnismäßig günstige Gewährung einer Mindestversorgung ohne Rücksicht auf die Verminderung ihrer Arbeitszeit nicht mehr in Betracht kommt? Wäre es in diesem Zusammenhang nicht angemessen(er), auf die überproportionale Verminderung des Ruhegehaltssatzes für lebens- und dienstältere Beamtinnen und Beamte zu verzichten und sich stattdessen ausschließlich mit einer anteiligen Verminderung der Mindestversorgung zu begnügen?

8. Kann die Entstehung zusätzlicher Personalverwaltungskosten, die für die angestrebte Einstellung von zusätzlichen Personen durch eine Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zur bislang vorherrschenden Vollzeitbeschäftigung bei grundsätzlich gleichbleibender Zahl von Haushalts- und Planstellen anfallen, die Notwendigkeit begründen, diese Kosten den Teilzeitbeschäftigten dadurch aufzuerlegen, dass ihr Ruhegehaltssatz überproportional gekürzt wird, wie in § 14 Absatz 1 Satz 1 Halbsätze 2 und 3 BeamtVG in der bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung geschehen?

9. Ist eine notwendige Berücksichtigung solcher Kosten (Frage 8) angemessen, wenn die Last zusätzlicher Personalverwaltungskosten allein den früher Teilzeitbeschäftigten und damit ganz überwiegend Frauen aufgebürdet wird, obwohl die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten im Zeitpunkt ihrer gesetzlichen Neuregelung vorrangig zu dem Zweck erfolgte, die allgemeine Arbeitslosigkeit durch den teilweisen Abbau des Überhangs an Bewerbern und Bewerberinnen für den öffentlichen Dienst zu vermindern?

Rechtssache C-5/02

40 Die am 15. Juli 1951 geborene Klägerin Becker stand seit dem 23. August 1971 als Fachlehrerin im Beamtenverhältnis in den Diensten des beklagten Landes Hessen. In der Zeit vom 1. August 1981 bis zum 31. Juli 1989 war sie teilzeitbeschäftigt. Vom 1. August 1989 bis zum 31. Juli 1995 war sie ohne Dienstbezüge beurlaubt und vom 1. August 1995 bis zum 31. Januar 2000 wiederum teilzeitbeschäftigt. Mit Ablauf des 1. Februar 2000 versetzte das Land Hessen die Klägerin wegen Dienstunfähigkeit in den vorzeitigen Ruhestand.

41 Durch Bescheid vom 5. Januar 2000 setzte das Regierungspräsidium Darmstadt (Deutschland) die Versorgungsbezüge der Klägerin auf 52,18 % ihrer letzten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge fest.

42 Dieser Ruhegehaltssatz wurde wie folgt berechnet.

43 In einem ersten Schritt ermittelte das Regierungspräsidium Darmstadt gemäß § 6 BeamtVG die tatsächliche Dienstzeit der Klägerin und multiplizierte sie gemäß § 14 BeamtVG n. F. mit dem Prozentsatz 1,875, was einen Ruhegehaltssatz von 47,31 % ergab.

44 In einem zweiten Schritt errechnete der Dienstherr der Klägerin gemäß § 85 Absatz 4 Satz 1 BeamtVG deren möglichen Ruhegehaltssatz nach der Berechnungsmethode des § 85 Absatz 1 BeamtVG, da die Klägerin am 31. Dezember 1991 bereits Beamtin war. Diese Berechnungsmethode ergab einen Ruhegehaltssatz von 57,94 %.

45 In einem dritten Schritt berechnete der Dienstherr der Klägerin nach § 85 Absatz 4 Satz 2 BeamtVG den Ruhegehaltssatz, der gemäß den bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Vorschriften, d. h. gemäß § 14 BeamtVG a. F. einschließlich des Versorgungsabschlags, auf die Klägerin anzuwenden gewesen wäre. Hierzu ermittelte er zunächst den fiktiven Ruhegehaltssatz der Klägerin auf der Grundlage ihrer fiktiven Dienstzeit. Danach hätte sich für die Klägerin ein fiktiver Ruhegehaltssatz von 72 % ergeben. Diesen Satz verminderte das Regierungspräsidium Darmstadt sodann im Verhältnis der tatsächlichen zur fiktiven Dienstzeit, so dass sich ein Ruhegehaltssatz von 52,18 % ergab.

46 Den letztgenannten Satz setzte das Regierungspräsidium Darmstadt durch den Bescheid vom 5. Januar 2000 nach § 85 Absatz 4 Satz 2 BeamtVG fest, da er unter dem gemäß § 85 Absatz 1 errechneten Satz lag.

47 Gegen den Bescheid vom 5. Januar 2000 über die Festsetzung ihrer Versorgungsbezüge legte die Klägerin am 8. Februar 2000 Widerspruch ein.

48 Dieser Widerspruch wurde vom Regierungspräsidium Darmstadt durch Widerspruchsbescheid vom 30. November 2000 zurückgewiesen.

49 Am 21. Dezember 2000 erhob die Klägerin daraufhin beim Verwaltungsgericht Frankfurt am Main Klage auf Aufhebung der Bescheide des Regierungspräsidiums Darmstadt vom 5. Januar 2000 und vom 30. November 2000 über die Festsetzung ihres Ruhegehalts. Außerdem beantragte sie, ihren Ruhegehaltssatz auf mindestens 57,94 % festzusetzen.

50 Das Verwaltungsgericht Frankfurt am Main führt in seinem Vorlagebeschluss die mit demjenigen in der Rechtssache C-4/02 übereinstimmenden Gründe an, aus denen es zur Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits eine Auslegung der maßgeblichen Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts für erforderlich hält.

51 Es hat daher mit Beschluss vom 12. November 2001 das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof elf Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt, von denen die ersten neun den gleichen Wortlaut wie die in der Rechtssache C-4/02 vorgelegten Fragen haben.

52 Im Vorlagebeschluss in der Rechtssache C-5/02 nimmt das Verwaltungsgericht Frankfurt am Main insbesondere zu den zeitlichen Wirkungen des Protokolls Nr. 2 Stellung. Seiner Ansicht nach könnte in dieser Rechtssache eine Berufung auf dieses Protokoll als treuwidrig erscheinen, da den öffentlichen Dienstherren in Deutschland, also auch dem Land Hessen, bereits vor dem 17. Mai 1990 bewusst gewesen sei, dass die Regelung über den Versorgungsabschlag zu einer unverhältnismäßig hohen Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten Beamten habe führen können; deshalb sei der Versorgungsabschlag auch durch das Gesetz zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften von 1990 abgeschafft worden, das zwar erst am 28. Mai 1990 verkündet, aber bereits am 10. und 11. Mai 1990 von Bundestag und Bundesrat verabschiedet worden sei.

53 Aufgrund dieser Erwägungen hat das Verwaltungsgericht Frankfurt dem Gerichtshof in der Rechtssache C-5/02 zusätzlich zu den in der Rechtssache C-4/02 vorgelegten ersten neun gleichlautenden Fragen noch folgende beiden Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

10. Schließt das Protokoll zu Artikel 119 EG-Vertrag als Teil des Vertrages über die Europäische Union von 1992 (ABl. C 191, S. 68) eine Prüfung der Modalitäten für die Anrechnung von Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 am Maßstab des Artikels 141 Absätze 1 und 2 EG, Artikel 119 EG-Vertrag a. F., schlechthin aus? Gilt das Prüfungsverbot auch dann, wenn nach dem 17. Mai 1990 Änderungen der für die Anrechnung von Beschäftigungszeiten, die vor dem Stichtag des 17. Mai 1990 zurückgelegt wurden, [geltenden Vorschriften] vorgenommen wurden, diese Änderungen aber nur teilweise eine Anpassung an die Erfordernisse des Artikels 119 EG-Vertrag vornehmen und für bestimmte Fallgruppen auf eine vergleichbar günstige Anpassung verzichten?

11. Kommt es für die Wahrung des Stichtags 17. Mai 1990 beim Erlass von Gesetzen auf den Tag der Verkündung im offiziellen Verkündungsorgan an, oder ist der Abschluss der Beratungen in den gesetzgebenden Körperschaften maßgebend, und zwar auch dann, wenn das Gesetz der Zustimmung der Bundesregierung bedarf?

54 Der Präsident des Gerichtshofes hat die Rechtssachen C-4/02 und C-5/02 mit Beschluss vom 8. Februar 2002 zu gemeinsamem schriftlichem und mündlichem Verfahren und zu gemeinsamer Entscheidung verbunden.

Zur ersten und zur zweiten Frage (C-4/02 und C-5/02)

55 Mit seiner ersten und seiner zweiten Frage, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob ein Altersruhegehalt, das nach einem System wie dem mit dem Beamtenversorgungsgesetz eingeführten gezahlt wird, in den Anwendungsbereich der Artikel 119 EG-Vertrag und 141 Absätze 1 und 2 EG sowie denjenigen der Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen fällt und, wenn ja, ob diese Bestimmungen dahin auszulegen sind, dass sie einer Regelung, wie sie sich aus § 85 BeamtVG in Verbindung mit § 14 BeamtVG a. F. ergibt und die zu einer Minderung des Ruhegehalts derjenigen Beamten führt, die ihren Dienst zumindest während eines Teils ihrer Laufbahn als Teilzeitbeschäftigte ausgeübt haben, grundsätzlich entgegenstehen.

56 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass für die Beurteilung der Frage, ob ein Ruhegehalt in den Anwendungsbereich des Artikels 119 EG-Vertrag und — seit dem 1. Mai 1999 — den des Artikels 141 Absätze 1 und 2 EG fällt, nur das Kriterium, dass das Ruhegehalt dem Betreffenden aufgrund seines Dienstverhältnisses mit seinem früheren Arbeitgeber gezahlt wird, d. h. das aus dem Wortlaut der genannten Vorschriften selbst abgeleitete Kriterium der Beschäftigung, entscheidend sein kann (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 28. September 1994 in der Rechtssache C-7/93, Beune, Slg. 1994, I-4471, Randnr. 43, vom 17. April 1997 in der Rechtssache C-147/95, Evrenopoulos, Slg. 1997, I-2057, Randnr. 19, vom 29. November 2001 in der Rechtssache C-366/99, Griesmar, Slg. 2001, I-9383, Randnr. 28, und vom 12. September 2002 in der Rechtssache C-351/00, Niemi, Slg. 2002, I-7007, Randnr. 45).

57 Zwar kann auf dieses Kriterium nicht ausschließlich abgestellt werden, da die von den gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit gewährten Renten ganz oder teilweise dem Beschäftigungsentgelt Rechnung tragen können (Urteile Beune, Randnr. 44, Evrenopoulos, Randnr. 20, Griesmar, Randnr. 29, und Niemi, Randnr. 46). Solche Renten stellen keine Entgelte im Sinne des Artikels 119 EG-Vertrag oder des Artikels 141 EG dar (vgl. in diesem Sinne Urteile Beune, Randnrn. 24 und 44, Griesmar, Randnr. 27, und Niemi, Randnr. 39).

58 Jedoch können Erwägungen der Sozialpolitik, der Staatsorganisation und der Ethik oder gar den Haushalt betreffende Überlegungen, die bei der Festlegung eines Systems durch den nationalen Gesetzgeber tatsächlich oder möglicherweise eine Rolle gespielt haben, nicht entscheidend sein, wenn die Rente nur für eine besondere Gruppe von Bediensteten gilt, wenn sie unmittelbar von der abgeleisteten Dienstzeit abhängt und wenn ihre Höhe nach den letzten Bezügen des Bediensteten berechnet wird (Urteile Beune, Randnr. 45, Evrenopoulos, Randnr. 21, Griesmar, Randnr. 30, und Niemi, Randnr. 47). Die vom öffentlichen Dienstherrn oder Arbeitgeber gezahlte Versorgung steht in diesem Fall völlig einer Rente gleich, die ein privater Arbeitgeber seinen ehemaligen Arbeitnehmern zahlen würde (Urteile Beune, Randnr. 45, Griesmar, Randnr. 30, und Niemi, Randnr. 47).

59 Zur Beantwortung der Frage, ob ein Ruhegehalt, das nach einem System wie dem mit dem Beamtenversorgungsgesetz eingeführten gezahlt wird, in den Anwendungsbereich des Artikels 119 EG-Vertrag und den des Artikels 141 Absätze 1 und 2 EG fällt, ist daher zu prüfen, ob dieses Ruhegehalt den drei genannten Kriterien entspricht.

60 Dazu ist erstens zu sagen, dass die Beamten, die in den Genuss einer Rentenregelung kommen, wie der Gerichtshof bereits festgestellt hat, als besondere Gruppe von Arbeitnehmern anzusehen sind. Sie unterscheiden sich nämlich von den Erwerbstätigen eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe, eines Wirtschaftszweigs oder von den Angehörigen eines Berufes oder einer Berufsgruppe nur aufgrund der besonderen Merkmale, die ihr Beschäftigungsverhältnis mit dem Staat oder mit anderen öffentlichen Körperschaften oder Arbeitgebern bestimmen (Urteile Griesmar, Randnr. 31, und Niemi, Randnr. 48).

61 Was zweitens das Kriterium angeht, dass die Rente unmittelbar von der abgeleisteten Dienstzeit abhängen muss, so ist festzustellen, dass sich gemäß den Bestimmungen des

Beamtenversorgungsgesetzes die Höhe des nach diesem Gesetz gewährten Ruhegehalts nach der Dienstzeit des Beamten bestimmt.

62 Was drittens die Höhe des Ruhegehalts betrifft, so wird dieses nach dem Beamtenversorgungsgesetz auf der Grundlage der letzten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des Beamten berechnet.

63 Somit fällt ein Altersruhegehalt, das nach einem System wie dem mit dem Beamtenversorgungsgesetz eingeführten gewährt wird und den drei das Beschäftigungsverhältnis kennzeichnenden Kriterien entspricht, in den Anwendungsbereich des Artikels 119 EG-Vertrag und — seit dem 1. Mai 1999 — denjenigen des Artikels 141 Absätze 1 und 2 EG.

64 Ein solches Ruhegehalt stellt daher kein durch ein gesetzliches System der sozialen Sicherheit gezahltes Ruhegehalt dar, so dass das mit dem Beamtenversorgungsgesetz eingeführte System nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie 79/7 fällt.

65 Zwar stellt ein System wie dasjenige des Beamtenversorgungsgesetzes ein betriebliches System der sozialen Sicherheit im Sinne der Richtlinie 86/378 dar, jedoch kommt es auf die Wirkungen dieser Richtlinie nicht an, wenn sich anhand der Bestandteile des Entgelts und der in den Artikeln 119 EG-Vertrag und 141 Absätze 1 und 2 EG aufgestellten Kriterien unmittelbar feststellen lässt, dass hinsichtlich des Ruhegehalts eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt (vgl. in diesem Sinne Urteil Beune, Randnr. 64). Gleiches gilt für die Bestimmungen der Richtlinie 97/80.

66 Es ist zu prüfen, ob dieser Fall hier vorliegt.

67 In Artikel 119 EG-Vertrag und Artikel 141 Absätze 1 und 2 EG ist der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit verankert. Dieser Grundsatz steht 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 aufgrund von nicht auf dem Geschlecht beruhenden Kriterien aufrechterhalten, sofern sich diese Ungleichbehandlungen nicht mit objektiv gerechtfertigten Faktoren erklären lassen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. Urteile 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. 20, und vom 9. Februar 1999 in der Rechtssache C-167/97, Seymour-Smith und Perez, Slg. 1999, I-623, Randnr. 52).

68 Die fraglichen Bestimmungen des Beamtenversorgungsgesetzes enthalten unstreitig keine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Daher ist zu prüfen, ob sie eine mit den Artikeln 119 EG-Vertrag und 141 Absätze 1 und 2 EG unvereinbare mittelbare Diskriminierung darstellen können.

69 Für den Nachweis einer mittelbaren Diskriminierung ist es erforderlich, zu prüfen, ob sich die streitigen Bestimmungen auf weibliche Arbeitnehmer ungünstiger auswirken als auf männliche (vgl. in diesem Sinne insbesondere Urteil Seymour-Smith und Perez, Randnr. 58).

70 Insoweit ist unstreitig, dass die Anwendung der Bestimmungen über den Versorgungsabschlag in Verbindung mit der degressiven Ruhegehaltsskala dazu führen kann, dass Teilzeitdienst bei gleicher Zahl abgeleiteter Dienststunden ein niedrigeres Ruhegehalt als Vollzeitdienst ergibt.

71 Es ist daher zu klären, ob sich aus den verfügbaren statistischen Daten ergibt, dass ein erheblich höherer Prozentsatz weiblicher als männlicher Arbeitnehmer von den Bestimmungen des Beamtenversorgungsgesetzes betroffen ist, die zu einer Herabsetzung des Ruhegehalts für Beamte führen, die ihren Dienst zumindest während eines Teils ihrer Laufbahn als Teilzeitbeschäftigte ausgeübt haben. In einem solchen Fall liegt dem ersten Anschein nach eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor, es sei denn, die streitigen Bestimmungen sind durch Faktoren objektiv gerechtfertigt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

72 Im vorliegenden Fall geht aus den Vorlagebeschlüssen hervor, dass ein erheblich höherer Prozentsatz weiblicher als männlicher Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt und daher von den streitigen Bestimmungen des Beamtenversorgungsgesetzes betroffen ist.

73 Somit ist auf der Grundlage der hierzu vom vorlegenden Gericht gemachten Angaben festzustellen, dass Bestimmungen wie diejenigen, um die es im Ausgangsverfahren geht, zu einer Diskriminierung weiblicher Arbeitnehmer gegenüber männlichen Arbeitnehmern führen können, die gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit verstößt, es sei denn, diese Bestimmungen sind durch Faktoren objektiv gerechtfertigt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

74 Aufgrund dessen ist auf die erste und die zweite Frage zu antworten, dass ein Altersruhegehalt, das nach einem System wie dem mit dem Beamtenversorgungsgesetz eingeführten gezahlt wird, in den Anwendungsbereich der Artikel 119 EG-Vertrag und 141 Absätze 1 und 2 EG fällt. Diese Bestimmungen stehen einer Regelung, wie sie sich aus § 85 BeamtVG in Verbindung mit § 14 BeamtVG a. F. ergibt und die zu einer Minderung des Ruhegehalts derjenigen Beamten führen kann, die ihren Dienst zumindest während eines Teils ihrer Laufbahn als Teilzeitbeschäftigte ausgeübt haben, dann entgegen, wenn diese Gruppe von Beamten erheblich mehr Frauen als Männer umfasst, es sei denn, die betreffende Regelung ist durch Faktoren objektiv gerechtfertigt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

Zur dritten bis neunten Frage (C-4/02 und C-5/02)

75 Mit seiner dritten bis neunten Frage, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht für den Fall der Bejahung der ersten und der zweiten Frage wissen, unter welchen Umständen eine Regelung, wie sie sich aus § 85 BeamtVG in Verbindung mit § 14 BeamtVG a. F. ergibt, als durch Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, objektiv gerechtfertigt angesehen werden kann.

Beim Gerichtshof eingereichte Erklärungen

76 Die Klägerin Becker trägt vor, es gebe keinen sachlichen Rechtfertigungsgrund für die diskriminierende Wirkung des Versorgungsabschlags, der bewirke, dass für einen teilzeitbeschäftigten Beamten, der, nur über einen längeren Zeitraum verteilt, insgesamt die gleiche Dienstzeit wie ein vollzeitbeschäftigter Beamter abgeleistet habe, ein niedrigerer Ruhegehaltssatz gelte. Zwar sei bisweilen die Auffassung vertreten worden, dass diese Ungleichbehandlung aus finanziellen Gründen gerechtfertigt sein könne, weil durch den Versorgungsabschlag die finanzielle Mehrbelastung ausgeglichen werden solle, die sich für die öffentliche Hand aus der Einführung der Möglichkeiten der Teilzeitarbeit ergebe. Eine solche Rechtfertigung sei aber zurückzuweisen.

77 Nach Ansicht der deutschen Regierung kann eine mittelbare Diskriminierung auch aus anderen Gründen gerechtfertigt sein als durch das in der Gesetzesbegründung zum Ausdruck kommende Bestreben, die öffentlichen Ausgaben zu begrenzen; das nationale Gericht habe auch Gründe zu berücksichtigen, die sich aus dem systematischen Zusammenhang der streitigen Bestimmungen ergäben.

78 Das Verwaltungsgericht Frankfurt am Main müsse daher im vorliegenden Fall prüfen, ob für den Versorgungsabschlag andere Rechtfertigungsgründe als die in der Gesetzesbegründung zum Ausdruck gekommenen in Betracht kämen, die sich aus einer objektiven Gesamtschau des damaligen deutschen Beamtenversorgungsrechts ergeben könnten.

79 Insoweit sei den genannten nationalen Rechtsvorschriften zu entnehmen, dass der Versorgungsabschlag einen dem Versorgungssystem immanenten Korrekturmechanismus darstelle, mit dem eine auf der früheren degressiven Ruhegehaltstabelle beruhende vergleichsweise Besserstellung der teilzeitbeschäftigten Beamten habe vermieden werden sollen. Wegen der degressiven Ausgestaltung

des früheren Versorgungssystems habe die Besserstellung derjenigen Beamten, die nicht ihr ganzes Berufsleben als Beamte vollzeitig beschäftigt gewesen seien, nicht allein durch die schlicht anteilige Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigungszeiten vermieden werden können. Der degressive Charakter des früheren Versorgungssystems habe vielmehr einen weiteren Anpassungsmechanismus, den Versorgungsabschlag, erforderlich gemacht. Die Regelung des Versorgungsabschlags sei somit nichts anderes als ein Korrekturmechanismus zur Herstellung der internen Gerechtigkeit des Beamtenversorgungssystems.

80 Die Kommission macht geltend, eine ausschließlich mit Haushaltserwägungen begründete Ungleichheit beim Entgelt für Männer und Frauen, wie sie sich aus den fraglichen Bestimmungen des Beamtenversorgungsgesetzes ergebe, verstoße gegen Artikel 141 EG. Sie verweist insoweit auf das Urteil des Gerichtshofes vom 24. Februar 1994 in der Rechtssache C-343/92 (Roks u. a., Slg. 1994, I-571, Randnrn. 35 bis 37).

81 Es sei letztlich Sache des nationalen Gerichts, festzustellen, ob und inwieweit eine gesetzliche Regelung, die zwar unabhängig vom Geschlecht der Arbeitnehmer angewandt werde, im Ergebnis aber einen erheblich höheren Prozentsatz der Frauen als der Männer treffe, aus objektiven Gründen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hätten, gerechtfertigt sei. Der Gerichtshof könne dem vorlegenden Gericht jedoch Hinweise geben, anhand deren dieses unter Berücksichtigung der gesamten im Vorlagebeschluss geschilderten Sach- und Rechtslage zu beurteilen habe, ob ein objektiver Rechtfertigungsgrund für die fragliche nationale Regelung vorliege.

Würdigung durch den Gerichtshof

82 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. insbesondere Urteil vom 13. Juli 1989 in der Rechtssache 171/88, Rinner-Kühn, Slg. 1989, 2743, Randnr. 15, und Urteil Seymour-Smith und Perez, Randnr. 67).

83 Auch wenn es aber im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens Sache des vorlegenden Gerichts ist, zu beurteilen, ob solche objektiven Faktoren in dem ihm unterbreiteten konkreten Fall vorliegen, kann der Gerichtshof, da er die Fragen des vorlegenden Gerichts sachdienlich zu beantworten hat, gleichwohl 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 (Urteile vom 7. März 1996 in der Rechtssache C-278/93, Freers und Speckmann, Slg. 1996, I-1165, Randnr. 24, Seymour-Smith und Perez, Randnr. 68, und vom 20. März 2003 in der Rechtssache C-187/00, Kutz-Bauer, Slg. 2003, I-2741, Randnr. 52).

84 In diesem Zusammenhang ist sogleich darauf hinzuweisen, dass der Zweck, die öffentlichen Ausgaben zu begrenzen, auf den sich die Behörden dem vorlegenden Gericht zufolge bei der Einführung des Versorgungsabschlags in das nationale Recht berufen haben, nicht mit Erfolg zur Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts angeführt werden kann.

85 Denn wie der Gerichtshof bereits festgestellt hat, können Haushaltserwägungen eine Diskriminierung eines der Geschlechter nicht rechtfertigen. Würde man nämlich anerkennen, dass Haushaltserwägungen eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen rechtfertigen können, die andernfalls eine verbotene mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wäre, so hätte dies zur Folge, dass die Anwendung und die Tragweite einer so grundlegenden Regel des Gemeinschaftsrechts wie der Gleichheit von Männern und Frauen zeitlich und räumlich je nach dem Zustand der Staatsfinanzen der Mitgliedstaaten variieren könnten (Urteile Roks u. a., Randnrn. 35 und 36, vom 6. April 2000 in der Rechtssache C-226/98, Jørgensen, Slg. 2000, I-2447, Randnr. 39, und Kutz-Bauer, Randnrn. 59 und 60).

86 Eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen kann jedoch gegebenenfalls mit anderen Gründen gerechtfertigt werden, als beim Erlass der Maßnahme, mit der sie eingeführt wurde, angeführt worden sind.

87 Es ist Sache des Mitgliedstaats, der Urheber einer solchen Maßnahme ist, oder der Partei des Ausgangsverfahrens, die sich auf sie beruft, vor dem nationalen Gericht nachzuweisen, dass objektive Gründe zur Rechtfertigung dieser Maßnahme vorliegen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (siehe in diesem Sinne Urteile Seymour-Smith und Perez, Randnr. 69, und Kutz-Bauer, Randnr. 62), ohne dass diese Gründe insoweit mit der beim Erlass der Maßnahme geäußerten Absicht zusammenhängen müssen.

88 Die deutsche Regierung macht geltend, der in das Beamtenversorgungsgesetz eingeführte Versorgungsabschlag stelle einen dem Versorgungssystem immanenten Korrekturmechanismus dar, mit dem habe verhindert werden sollen, dass teilzeitbeschäftigte Beamte aufgrund der früheren degressiven Ruhegehaltstabelle besser gestellt würden als vollzeitbeschäftigte Beamte.

89 Aus den Vorlagebeschlüssen geht hervor, dass nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts der Versorgungsabschlag in Fällen der Teilzeitbeschäftigung und der Beurlaubung ohne Dienstbezüge zu einer proportionalen Kürzung des Ruhegehalts führt und daher keine mittelbare Diskriminierung darstellt, die gegen den vom Gemeinschaftsrecht gewährleisteten Grundsatz des gleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer verstößt. Eine solche Minderung sei vielmehr insofern sachlich gerechtfertigt, als in diesem Fall die Versorgung einer geminderten Dienstleistung entspreche.

90 Dazu ist zunächst zu sagen, dass das Gemeinschaftsrecht, wie der Generalanwalt in Nummer 102 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, einer zeitanteiligen Berechnung des Ruhegehalts bei Teilzeitbeschäftigung nicht entgegensteht.

91 Neben der Zahl der Dienstjahre eines Beamten stellt auch die Berücksichtigung der vom Betreffenden während seiner Laufbahn tatsächlich abgeleisteten Dienstzeit im Vergleich zu der eines Beamten, der während seiner gesamten Laufbahn vollzeitbeschäftigt war, ein objektives Kriterium ohne Bezug zu einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, das eine proportionale Kürzung seiner Ruhegehaltsansprüche zulässt.

92 §6 BeamtVG, wonach Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung nur zu dem Teil ruhegehaltfähig sind, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Dienstzeit entspricht, setzt ein solches objektives Kriterium um.

93 Dagegen kann eine Maßnahme, die bewirkt, dass das Ruhegehalt eines Arbeitnehmers stärker als unter proportionaler Berücksichtigung seiner Zeiten der Teilzeitbeschäftigung gekürzt wird, nicht dadurch als objektiv gerechtfertigt angesehen werden, dass in diesem Fall das Ruhegehalt einer geminderten Arbeitsleistung entspreche.

94 Wie der Generalanwalt in den Nummern 60 bis 62 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, führt im vorliegenden Fall die Anwendung des Versorgungsabschlags nach § 14 BeamtVG a. F. auf einen Beamten, der während seiner Laufbahn teilzeitbeschäftigt war, zu einer stärkeren Kürzung seines Ruhegehaltssatzes als derjenigen nach § 6 BeamtVG, wonach seine Dienstzeit proportional berücksichtigt würde.

95 Dieses Ergebnis kann keine Rechtfertigung in dem von der deutschen Regierung angeführten Argument finden, dass ein solcher Versorgungsabschlag durch den Zweck gerechtfertigt sei, im System der degressiven Ruhegehaltsskala eine Gleichbehandlung der teilzeit- und der vollzeitbeschäftigten Beamten zu gewährleisten.

96 Mit dem Versorgungsabschlag kann dieses Ziel nämlich nicht erreicht werden. Wie sich aus den Nummern 60 bis 63 und 100 der Schlussanträge des Generalanwalts ergibt, kann in einem Fall, in dem

ein teilzeitbeschäftigter und ein vollzeitbeschäftigter Beamter während ihrer gesamten Laufbahn insgesamt die gleiche Zahl Dienststunden abgeleistet haben, die Anwendung der Versorgungsabschlagsregelung auf Ersteren zur Zuweisung eines niedrigeren Ruhegehaltssatzes führen, als Letzterem nach § 14 BeamtVG a. F. zugewiesen würde. Tatsächlich hatte die Einführung des Versorgungsabschlags zur Folge, dass für einen solchen teilzeitbeschäftigten Beamten die Vorteile aus der degressiven Ruhegehaltsskala verringert wurden, während vollzeitbeschäftigte Beamte weiterhin in den Genuss dieser Vorteile kamen, insbesondere wenn sie das Ruhegehalt nach den ersten Zeiten ihres Dienstes, die zu höheren jährlichen Ruhegehaltsansprüchen als in den folgenden Jahren führten, in Anspruch nahmen.

97 Aufgrund dessen ist auf die dritte bis neunte Frage zu antworten:

Es ist 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.

Der Zweck, die öffentlichen Ausgaben zu begrenzen, kann nicht mit Erfolg zur Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts angeführt werden.

Eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen kann gegebenenfalls mit anderen Gründen gerechtfertigt werden, als sie beim Erlass der Maßnahme, mit der sie eingeführt wurden, angeführt worden sind.

Eine nationale Regelung, wie sie sich aus § 85 BeamtVG in Verbindung mit § 14 BeamtVG a. F. ergibt und die bewirkt, dass das Ruhegehalt eines Arbeitnehmers stärker als unter proportionaler Berücksichtigung seiner Zeiten der Teilzeitbeschäftigung gekürzt wird, kann nicht dadurch als objektiv gerechtfertigt angesehen werden, dass in diesem Fall das Ruhegehalt einer geminderten Arbeitsleistung entspreche oder dass mit ihr eine Besserstellung teilzeitbeschäftigter Beamten gegenüber vollzeitbeschäftigten Beamten verhindert werden solle.

Zur zehnten und zur elften Frage (C-5/02)

98 Mit seiner zehnten und seiner elften Frage, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob das Protokoll Nr. 2 und das Protokoll zu Artikel 141 EG dahin auszulegen sind, dass sie die Anwendung von Artikel 119 EG-Vertrag bzw. Artikel 141 Absätze 1 und 2 EG auf im Rahmen eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit vorgesehene Leistungen, die aufgrund von Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 geschuldet werden, allgemein ausschließen oder ob insoweit zu berücksichtigen ist, dass die auf diese Beschäftigungszeiten anwendbaren nationalen Bestimmungen durch eine nationale Regelung geändert worden sind, die zwar vor diesem Zeitpunkt erlassen, aber nach ihm veröffentlicht wurde, was dazu führt, dass in bestimmten Fällen eine gegen diese Vertragsbestimmungen verstoßende Ungleichbehandlung fortbesteht.

99 Hierzu ist zunächst zu sagen, dass zwingende Gründe der Rechtssicherheit, wie der Gerichtshof in den Randnummern 44 und 45 seines Urteils vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache C-262/88 (Barber, Slg. 1990, I-1889) festgestellt hat, es ausschließen, dass Rechtsverhältnisse, deren Wirkungen sich in der Vergangenheit erschöpft haben, in Frage gestellt werden, wenn dies rückwirkend das finanzielle Gleichgewicht zahlreicher Versorgungssysteme stören könnte, so dass sich niemand auf die unmittelbare Wirkung von Artikel 119 EG-Vertrag berufen kann, um mit Wirkung von einem vor Erlass des Urteils Barber liegenden Zeitpunkt einen Rentenanspruch geltend zu machen, es sei denn, dass er rechtzeitig Vorkehrungen zur Wahrung seiner Rechte getroffen hat.

100 Wie der Gerichtshof im Urteil vom 6. Oktober 1993 in der Rechtssache C-109/91 (Ten Oever, Slg. 1993, I-4879, Randnrn. 19 und 20) ausgeführt hat, kann gemäß dem Urteil Barber die unmittelbare

Wirkung von Artikel 119 EG-Vertrag zur Stützung der Forderung nach Gleichbehandlung auf dem Gebiet der betrieblichen Renten nur für Leistungen geltend gemacht werden, die aufgrund von Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 — dem Datum des Erlasses des Urteils Barber — geschuldet werden, vorbehaltlich der Ausnahme, die für Arbeitnehmer oder deren anspruchsberechtigte Angehörige vorgesehen ist, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben (Urteil vom 11. Dezember 1997 in der Rechtssache C-246/96, Magorrian und Cunningham, Slg. 1997, I-7153, Randnr. 25).

101 Diese Beschränkung findet sich auch im Protokoll Nr. 2, das offenkundig im Zusammenhang mit dem Urteil Barber steht, da es ebenfalls auf den 17. Mai 1990 Bezug nimmt. Das Protokoll Nr. 2 enthält im Wesentlichen dieselbe Auslegung des Urteils Barber wie das Urteil Ten Oever, erstreckt diese auf sämtliche Leistungen aufgrund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit und macht sie zum Bestandteil des Vertrages (Urteil vom 28. September 1994 in der Rechtssache C-57/93, Vroege, Slg. 1994, I-4541, Randnr. 41).

102 Diese Beschränkung ist auch ins Protokoll zu Artikel 141 EG übernommen worden, das den gleichen Wortlaut wie das Protokoll Nr. 2 hat.

103 Wie jedoch der Generalanwalt in Nummer 110 seiner Schlussanträge hervorgehoben hat, sind weder dem Urteil Barber noch dem Protokoll Nr. 2, noch dem Protokoll zu Artikel 141 EG Gründe für die Zulassung weiterer als der in ihnen ausdrücklich vorgesehenen Ausnahmen von der Regel zu entnehmen, dass die unmittelbare Wirkung von Artikel 119 EG-Vertrag oder von Artikel 141 Absätze 1 und 2 EG nur geltend gemacht werden kann, um die Gleichbehandlung auf dem Gebiet der betrieblichen Altersrenten für Leistungen zu fordern, die aufgrund von Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 geschuldet werden.

104 Daher ist auf die zehnte und die elfte Frage zu antworten, dass das Protokoll Nr. 2 und das Protokoll zu Artikel 141 EG dahin auszulegen sind, dass sie die Anwendung von Artikel 119 EG-Vertrag bzw. Artikel 141 Absätze 1 und 2 EG auf im Rahmen eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit vorgesehene Leistungen, die aufgrund von Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 geschuldet werden, vorbehaltlich der Ausnahme ausschließen, die für Arbeitnehmer oder deren anspruchsberechtigte Angehörige vorgesehen ist, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben.

Kosten

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

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF (Fünfte Kammer)

auf die ihm vom Verwaltungsgericht Frankfurt am Main mit Beschluss vom 12. November 2001 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

1. Ein Altersruhegehalt, das nach einem System wie dem mit dem Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern (BeamtVG) vom 24. August 1976 in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. März 1999 eingeführten gezahlt wird, fällt in den Anwendungsbereich der Artikel 119 EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden) und 141 Absätze 1 und 2 EG. Diese Bestimmungen stehen einer Regelung, wie sie sich aus § 85 BeamtVG in Verbindung mit § 14 BeamtVG a. F. dieses Gesetzes ergibt und die zu einer

Minderung des Ruhegehalts derjenigen Beamten führen kann, die ihren Dienst zumindest während eines Teils ihrer Laufbahn als Teilzeitbeschäftigte ausgeübt haben, dann entgegen, wenn diese Gruppe von Beamten erheblich mehr Frauen als Männer umfasst, es sei denn, die betreffende Regelung ist durch Faktoren objektiv gerechtfertigt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

2. Es ist 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.

Der Zweck, die öffentlichen Ausgaben zu begrenzen, kann nicht mit Erfolg zur Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts angeführt werden.

Eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen kann gegebenenfalls mit anderen Gründen gerechtfertigt werden, als sie beim Erlass der Maßnahme, mit der sie eingeführt wurde, angeführt worden sind.

Eine nationale Regelung, wie sie sich aus § 85 BeamtVG in Verbindung mit § 14 BeamtVG a. F. ergibt und die bewirkt, dass das Ruhegehalt eines Arbeitnehmers stärker als unter proportionaler Berücksichtigung seiner Zeiten der Teilzeitbeschäftigung gekürzt wird, kann nicht dadurch als objektiv gerechtfertigt angesehen werden, dass in diesem Fall das Ruhegehalt einer geminderten Arbeitsleistung entspreche oder dass mit ihr eine Besserstellung teilzeitbeschäftigter Beamten gegenüber vollzeitbeschäftigten Beamten verhindert werden solle.

3. Das Protokoll Nr. 2 zu Artikel 119 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft und das dem EG-Vertrag als Anhang beigefügte Protokoll zu Artikel 141 EG sind dahin auszulegen, dass sie die Anwendung von Artikel 119 EG-Vertrag bzw. Artikel 141 Absätze 1 und 2 EG auf im Rahmen eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit vorgesehene Leistungen, die aufgrund von Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 geschuldet werden, vorbehaltlich der Ausnahme ausschließen, die für Arbeitnehmer oder deren anspruchsberechtigte Angehörige vorgesehen ist, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben.

Zitiervorschlag: Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 23.10.2003 – C-4/02, ECLI:EU:C:2003:583

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/2003-10-23/c-4-02>