

03/2008 Der Fall Voß

EuGH, Rs. C-300/06 (Voß ./ Land Berlin), Urteil des Gerichtshofs vom 6. Dezember 2007

aufbereitet von **Tobias Fuchs und Cornelius Funke**

Das Wichtigste: Die Vorschrift des Art. 141 EG ist dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung der Beamtenbesoldung entgegensteht, nach der Überstunden geringer vergütet werden als Regelarbeitsstunden. Vergleicht man die Entlohnung eines Teilzeitbeschäftigten, der seine individuelle Arbeitszeit durch Mehrarbeit bis hin zur Regelarbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung überschreitet, mit der Entlohnung eines Vollzeitbeschäftigten, zeigt sich die diskriminierende Wirkung eines solchen Vergütungssystems für Teilzeitbeschäftigte. Da der Prozentsatz der von der fraglichen Besoldungsregelung betroffenen Teilzeitbeschäftigten in der Gruppe der weiblichen Arbeitskräfte erheblich größer ist als in der Gruppe der männlichen Arbeitskräfte, stellt sich die Regelung als mittelbare Diskriminierung von Frauen dar. Der EuGH überlässt es dem vorlegenden Gericht zu beurteilen, ob sachliche Gründe vorliegen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben und die Ungleichbehandlung rechtfertigen können.

1. Vorbemerkungen

Das Vorabentscheidungsverfahren betrifft die Auslegung von Art. 141 EG, einer Norm, die seit 60 Jahren (früher als Art. 119 EWG) zu den Grundlagen der Europäischen Gemeinschaft gehört. Bereits früh hat der EuGH die unmittelbare Anwendbarkeit der Vorschrift festgestellt (EuGH, Urt. v. 8. 4. 1976, Rs. 43/75 - Defrenne II). Gegenüber den Grundfreiheiten zeichnet sich Art. 141 EG in dreifacher Weise aus. Zunächst verlangt das Gebot der Entgeltgleichheit kein grenzüberschreitendes Element, weshalb auch rein innerstaatliche Arbeitsverhältnisse daran zu messen sind. Darüber hinaus verpflichtet Art. 141 EG neben den Mitgliedsstaaten unstreitig auch Privatpersonen – eine unmittelbare Drittwirkung der Grundfreiheiten hat der EuGH demgegenüber, abgesehen von der Figur der intermediären Gewalten, lediglich bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit anerkannt (EuGH, Urt. v. 6. 6. 2000, Rs. C-281/98 - Angonese). Ferner können sich neben Unionsbürgern auch Drittstaatsangehörige auf Art. 141 EG berufen. Bei den Grundfreiheiten gilt dies nur für die Warenverkehrsfreiheit einerseits und die Kapital- und Zahlungsverkehrsfreiheit andererseits.

Art. 141 EG verbietet zunächst unmittelbare bzw. offene Diskriminierung, bei denen explizit das Geschlecht der Beschäftigten zum Anknüpfungspunkt der unterschiedlichen Bezahlung gemacht wird. Knüpft die Regelung dagegen an ein geschlechtsunspezifisches Merkmal an und sind von ihr gleichwohl erheblich mehr Angehörige eines Geschlechts nachteilig betroffen, handelt es sich um eine sog. mittelbare bzw. versteckte Diskriminierung. In dieser Kategorie bilden Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten mit Abstand den häufigsten Anwendungsfall in der Rechtsprechung des EuGH zu Art. 141 EG. Das hängt damit zusammen, dass überproportional viele weibliche Arbeitskräfte einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen - eine geringere Entlohnung von Teilzeitbeschäftigten bedeutet daher in aller Regel zugleich eine mittelbare Diskriminierung von Frauen.

Die vom EuGH in der Rs. Voß ./ Land Berlin zu beurteilenden Regelungen der Beamtenbesoldung sehen vor, dass Mehrarbeit schlechter vergütet wird als reguläre Arbeitszeit. Dies führt den EuGH zu der Überlegung, dass ein teilzeitbeschäftigter Lehrer, dessen individuelle Arbeitszeit 23 Unterrichtsstunden pro Woche beträgt und der 3,5 Unterrichtsstunden über seine individuelle Arbeitszeit hinaus leistet, eine geringere Vergütung erhalte als ein vollzeitbeschäftigter Lehrer für 26,5 erteilte Unterrichtsstunden (Rn. 35). Aus dieser

Schlechterbehandlung Teilzeitbeschäftigter schließt der EuGH, dass die fragliche Überstundenregelung eine mittelbare Diskriminierung von Frauen darstelle und gegen Art. 141 EG verstoße.

Dieses Ergebnis ist auch konsequent, wenn man die Struktur anderer Entscheidungen zu Fragen der Mehrarbeitsvergütung darüber legt. In der Rechtsache Helmig (EuGH, Urt. v. 15. 12. 1994, Rs. C-399/92 u.a. - Helmig) ging es um eine Regelung, nach der Gehaltszuschläge nur für solche Mehrarbeitsstunden gewährt wurden, die über die tarifvertraglich festgesetzte Regelarbeitszeit hinausgingen. Auch hier legte der Gerichtshof die Gesamtvergütung bei gleicher Arbeitszeit zugrunde, so dass ein Überstunden leistender Teilzeitbeschäftigter rechnerisch auf die gleiche Vergütung kam wie ein Vollzeitbeschäftigter. Aus diesem Grund sah er in der Regelung keinen Verstoß gegen Art. 141 EG.

Obwohl der EuGH in ständiger Rechtsprechung die Gesamtvergütung bei gleicher Arbeitszeit als maßgebliche Vergleichsmethode heranzieht (siehe nur EuGH, Urt. v. 13. 5. 1986, Rs. 170/84, Rn. 27 - Bilka; EuGH, Urt. v. 15. 12. 1994, Rs. C-399/92 u.a. - Helmig), ist er bislang eine Begründung schuldig geblieben, warum es gerade auf diesen Ansatz ankommen soll. Es ist schließlich ebenso denkbar, für die Bestimmung einer Ungleichbehandlung auf eine bestimmte Anzahl erbrachter Überstunden abzustellen. Diese Überlegung war immerhin der Anlass für das BVerwG, die Rs. Voß ./ Land Berlin dem EuGH zur Vorabentscheidung vorzulegen (BVerwG, Beschl. v. 11. 5. 2006, Az. 2 C 8.05, Rn. 16, 20). Mit Blick auf die Besoldungsregelung in der Rs. Voß ./ Land Berlin wären dementsprechend der Lohn eines teilzeitbeschäftigten Lehrers und der eines vollzeitbeschäftigten bei jeweils gleicher Anzahl geleisteter Überstunden zu vergleichen. Nach dieser Methode ist keine Ungleichbehandlung erkennbar. Wenn der EuGH daher einen Verstoß gegen Art. 141 annimmt, führt das unter dieser Perspektive in der Sache sogar zu einer Besserstellung Teilzeitbeschäftigter – sie erhalten nun für Mehrarbeit den regulären Stundensatz, während ein Vollzeitbeschäftigter lediglich den verminderten verlangen kann.

Offen bleibt auch, ob ein teilzeitbeschäftigter Mann, unter Hinweis auf die nach Ansicht des EuGH durch die Besoldungsvorschrift bewirkte mittelbare Diskriminierung von Frauen, ebenfalls den höheren Satz für geleistete Mehrarbeit geltend machen darf. Den Hebel hierfür könnte eine andere Vergleichsgruppe bieten: Die kleine Gruppe teilzeitbeschäftigter Männer, die nun gegen-

über den gleichgestellten teilzeitbeschäftigten Frauen schlechter vergütet wird und damit als mittelbar diskriminiert angesehen werden muss.

Zitiervorschlag: Fuchs/Funke, DeLuxe 2008, Voß
<http://www.rewi.europa-uni.de/deluxe>

2. Vertiefende Lesehinweise

- Dieball, AuR 2008, S. 108
- Kock, NJW 2008, S. 501

3. Sachverhalt

Frau Voß ist verbeamtete Lehrerin im Land Berlin. Zwischen 1999 und 2000 übte sie ihre Berufstätigkeit in Teilzeitbeschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 23 Unterrichtsstunden aus. Die wöchentliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Lehrers betrug zu der Zeit 26,5 Unterrichtsstunden. Während ihrer Teilzeitbeschäftigung leistete Frau Voß im Schnitt zwischen vier und sechs Unterrichtsstunden Mehrarbeit im Monat. Ihre Vergütung, die sie hierfür erhielt, betrug 1075,14 DM. Die Vergütung, die bei einem vollzeitbeschäftigten Lehrer auf die gleiche Zahl von Arbeitsstunden entfiel, belief sich zu dieser Zeit auf 1616,15 DM. Hierin sah Frau Voß eine Ungleichbehandlung, gegen die sie sich gerichtlich zur Wehr setzte. Das BVerwG erklärte die unterschiedliche Vergütungshöhe damit, dass die von Frau Voß über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus bis zur Regelarbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung geleisteten Arbeitsstunden, bei denen es sich um Mehrarbeit handele, mit einem geringeren Stundensatz vergütet worden seien als die entsprechenden Arbeitsstunden eines vollzeitbeschäftigten Lehrers, die in dessen individueller Arbeitszeit enthalten seien. Daraus schließt das BVerwG, dass Frau Voß bei gleichem Arbeitspensum schlechter vergütet worden sei als ein vollzeitbeschäftigter Lehrer. Daher entschied sich das Gericht, das Verfahren auszusetzen und folgende Frage zur Vorabentscheidung an den EuGH zu stellen: Steht Art. 141 EG einer nationalen Regelung entgegen, nach der die Vergütung für eine über die reguläre Arbeitszeit hinausgehende Mehrarbeit sowohl bei vollzeitbeschäftigten als auch bei teilzeitbeschäftigten Beamten in derselben Höhe gezahlt wird, die niedriger ist als die anteilige Besoldung, die bei vollzeitbeschäftigten Beamten auf einen gleich langen Teil ihrer regulären Arbeitszeit entfällt, wenn überwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt sind?

4. Aus den Entscheidungsgründen

26 In Bezug auf die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung steht fest, dass sie keine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts enthält. Daher ist zu prüfen, ob eine solche Regelung möglicherweise eine mit Art. 141 EG unvereinbare mittelbare Diskriminierung zur Folge hat.

27 Zu diesem Zweck ist in einem ersten Schritt festzustellen, ob die betreffende Regelung eine Ungleichbehandlung von Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten enthält und ob diese Ungleichbehandlung erheblich mehr Frauen als Männer betrifft.

28 Werden diese beiden Fragen bejaht, stellt sich in einem zweiten Schritt die Frage, ob es Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gibt, die die festgestellte Ungleichbehandlung sachlich rechtfertigen könnten.

29 In diesem Zusammenhang liegt eine Ungleichbehandlung immer dann vor, wenn bei gleicher Arbeit und gleicher Anzahl Stunden, die aufgrund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden, die Vollzeitbeschäftigten gezahlte Vergütung höher ist als die Teilzeitbeschäftigten gezahlte (Urteil Helmig u. a., Randnr. 26).

(...)

34 Im Ausgangsverfahren geht aus dem Vorlagebeschluss hervor, dass Frau Voß, die in Teilzeitbeschäftigung tätig ist, für die Stunden, die sie über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus bis zur Regelarbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung erbracht hat, eine Vergütung erhält, die bei gleicher Anzahl geleisteter Stunden niedriger ist als die eines vollzeitbeschäftigten Lehrers.

35 Ein teilzeitbeschäftigter Lehrer, dessen individuelle Arbeitszeit 23 Unterrichtsstunden pro Woche beträgt, erhält, wenn er 3,5 Unterrichtsstunden über seine individuelle Arbeitszeit hinaus leistet, eine geringere Vergütung als ein vollzeitbeschäftigter Lehrer für 26,5 erteilte Unterrichtsstunden.

36 Eine Untersuchung der Vergütungsbestandteile zeigt, dass sich diese Situation daraus ergibt, dass die Mehrarbeitsstunden, die schlechter vergütet werden als die sogenannten „regulären“ Arbeitsstunden, als die Stunden definiert sind,

die über die Regelarbeitszeit, wie sie durch die individuelle Arbeitszeit des Lehrers festgelegt ist, hinaus geleistet werden; diese individuelle Arbeitszeit ist natürlich je nachdem, ob der Arbeitnehmer in Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung arbeitet, unterschiedlich. Demzufolge findet der niedrigere Vergütungssatz für Mehrarbeit bei vollzeitbeschäftigten Lehrern erst bei mehr als 26,5 Unterrichtsstunden pro Woche Anwendung, während er bei Teilzeitbeschäftigten Anwendung findet, sobald diese ihre individuelle Arbeitszeit, die definitionsgemäß weniger als 26,5 Stunden beträgt, überschreiten. Im Fall von Frau Voß findet der niedrigere Vergütungssatz für die Stunden Anwendung, die über 23 Unterrichtsstunden pro Woche hinaus geleistet werden.

37 Es ergibt sich somit, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung, wonach die Mehrarbeit, die teilzeitbeschäftigte Beamte über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus bis zu der für Vollzeitbeschäftigung geltenden Regelarbeitszeit leisten, niedriger vergütet wird als die Arbeit von vollzeitbeschäftigten Beamten, eine Ungleichbehandlung dieser beiden Beamtengruppen zum Nachteil derjenigen Beamten zur Folge hat, die in Teilzeitbeschäftigung tätig sind.

38 Falls diese Ungleichbehandlung erheblich mehr Frauen als Männer betrifft und es keine Faktoren geben sollte, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben und eine solche Ungleichbehandlung sachlich rechtfertigen können, stünde Art. 141 EG der betreffenden nationalen Regelung entgegen.

39 Nach Angaben des vorlegenden Gerichts waren im Frühjahr 2000 etwa 88 % der teilzeitbeschäftigten Lehrer im Dienst des Landes Berlin Frauen.

(...)

42 Ergibt sich aus den verfügbaren statistischen Daten, dass der Prozentsatz der Teilzeitbeschäftigten in der Gruppe der weiblichen Beschäftigten erheblich höher ist als in der Gruppe der männlichen Beschäftigten, ist davon auszugehen, dass dem ersten Anschein nach eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt, es sei denn, die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung ist durch Faktoren sachlich gerechtfertigt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. in diesem Sinne Urteil Seymour-Smith und Perez, Randnrn. 60 bis 63).

43 Im Ausgangsverfahren ist dem Vorlagebeschluss nicht zu entnehmen, dass die niedrigere Vergütung für von Teilzeitbeschäftigten geleistete Mehrarbeit auf Faktoren beruhte, die durch Gründe, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, sachlich gerechtfertigt wäre. Es ist jedoch Sache des vorlegenden Gerichts, diesen Punkt zu prüfen.