

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS

DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER

vom 10. Juli 2007<sup>1</sup>

1. Das Bundesverwaltungsgericht hat den Gerichtshof um Vorabentscheidung über die Auslegung von Art. 141 EG hinsichtlich der Mehrarbeitsvergütung für Teilzeitbeschäftigte, in der Mehrzahl Frauen, gebeten.

**I — Rechtlicher Rahmen**

*A — Gemeinschaftsrecht*

3. Die Angleichung der Löhne für Männer und Frauen für dieselbe Arbeit „gehört zu den Grundlagen der Gemeinschaft“<sup>3</sup> als herausragender Ausdruck der Abschaffung der Ungleichbehandlung in der Arbeitswelt<sup>4</sup>.

4. Sie ist seit 1957 in Art. 119 EG-Vertrag verankert, der durch den Vertrag von Amsterdam<sup>5</sup> zu Art. 141 EG mit folgendem Wortlaut wurde:

2. Konkret fragt es, ob die von ihm anzuwendenden nationalen Bestimmungen nach dem Urteil vom 27. Mai 2004, *Elsner-Lakeberg*<sup>2</sup>, zu einer durch die europäische Rechtsordnung verbotenen mittelbaren Diskriminierung führen, da sie die Besoldung nach der Berufsgruppe statt im Verhältnis zum Gehalt der Vollzeitbeschäftigten bestimmen.

„(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für

1 — Originalsprache: Spanisch.

2 — Rechtssache C-285/02, Slg. 2004, I-5861.

3 — Urteil vom 8. April 1976, *Defrenne II* (43/75, Slg. 1976, 455, Randnr. 12).

4 — Quintanilla Navarro, B., *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*, Ed. Marcial Pons, Madrid, 1996, S. 63 bis 168.

5 — ABl. 1997, C 340, S. 1.

Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

B — *Die deutsche Regelung*

(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. Gemäß § 35 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes<sup>6</sup> ist Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt; geht sie über mehr als fünf Stunden im Monat hinaus, ist Dienstbefreiung oder, wenn dies nicht möglich ist, eine Vergütung zu gewähren.

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,

6. In § 4 der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (im Folgenden: MVergV)<sup>7</sup> ist pro Stunde Mehrarbeit eine nach der Besoldungsgruppe des Mehrarbeit Leistenden gestaffelte Vergütung festgesetzt; § 5 Abs. 2 Nr. 1 ergänzt, dass im Schuldienst drei Unterrichtsstunden als fünf volle Stunden gelten.

a) dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,

## II — Sachverhalt, Ausgangsverfahren und Vorlagefrage

b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.

7. Frau Voß ist als Lehrerin für das Land Berlin tätig. Ihr war für die Zeit vom 15. Juli

...“

6 — Neue Fassung vom 20. Februar 1979 (GVBl. BE, S. 368).

7 — Fassung der Mitteilung vom 3. Dezember 1998 (BGBl. I, S. 3494).

1999 bis zum 29. Mai 2000 Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 23 Unterrichtsstunden pro Woche gegenüber den 26,5 Stunden eines vollzeitbeschäftigten Lehrers bewilligt worden.

8. Zwischen dem 11. Januar 2000 und dem 23. Mai 2000 leistete sie 27 Unterrichtsstunden Mehrarbeit. Nach der MVergV hätte sie eine Vergütung von 1 075,14 DEM erhalten müssen. Sie beantragte jedoch eine Vergütung, die der vollzeitbeschäftigten Lehrern gezahlt in Höhe von 1 616,15 DEM entsprach.

9. Der Arbeitgeber lehnte diesen Antrag ab, doch hatte die Klage vor dem Verwaltungsgericht Erfolg, das ihr auf der Grundlage von Art. 141 EG und Art. 1 der Richtlinie 75/117/EWG<sup>8</sup> das Recht auf eine Mehrarbeitsvergütung entsprechend der Besoldung nach ihrer Besoldungsgruppe zusprach.

10. Nachdem Sprungrevision eingelegt worden war, hat das Bundesverwaltungsgericht

8 — 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).

(Zweiter Senat) das Verfahren ausgesetzt, um folgende Vorlagefrage 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?

### III — Das Verfahren vor dem Gerichtshof

11. Frau Voß, die deutsche Regierung und die Kommission haben innerhalb der in Art. 23 der Satzung bestimmten Frist schriftliche Erklärungen eingereicht.

12. Frau Voß bringt vor, die MVergV führe zu einer mittelbaren Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter, mehrheitlich Lehrerinnen,

da sie weniger Geld erhielten als Vollzeitbeschäftigte, ohne dass hierfür eine objektive Rechtfertigung bestehe, da nach der Rechtsprechung der zusätzliche Zeitaufwand für Teilzeitbeschäftigte eine stärkere Belastung darstelle.

15. Da nach Abschluss des schriftlichen Verfahrens keiner der Beteiligten die Eröffnung des mündlichen Verfahrens beantragt hat, konnten nach der Generalversammlung am 5. Juni 2007 die Schlussanträge in dieser Rechtssache verfasst werden.

#### IV — Untersuchung der Vorlagefrage

13. Die Bundesregierung hingegen verneint eine Ungleichbehandlung, da sich anhand der verschiedenen Gehaltsbestandteile feststellen lasse, dass die Vergütung entsprechend der Berufsgruppe für alle Gehaltsempfänger und jede Kategorie von Arbeitsstunden identisch ist.

16. Um die Beantwortung der Vorlagefrage zu erleichtern, sollen einleitend das Verbot der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt im europäischen Umfeld in Anlehnung an Ausführungen in früheren Schlussanträgen<sup>9</sup>, sodann die Besonderheiten der Teilzeitarbeit mit besonderer Bezugnahme auf ihre Vergütung und schließlich die vom Bundesverwaltungsgericht gestellte Frage dargestellt werden.

14. Die Kommission legt den Schwerpunkt auf die Methode zum Vergleich der Vergütungen, da eine effektive Kontrolle die Abwägung jedes Entgeltbestandteils erfordere, ohne dass eine umfassende Beurteilung zulässig sei. Unter dieser Prämisse bringt sie vor, dass nach der deutschen Regelung teilzeitbeschäftigte Lehrer für dieselbe Wochenarbeit eine geringere Vergütung erhielten als vollzeitbeschäftigte. Die Ungleichbehandlung verstoße gegen Art. 141 EG, wenn von ihr mehr Frauen als Männer betroffen seien.

#### A — Die Gleichheit der Arbeitnehmer beiderlei Geschlechts in der Union

17. Die Diskriminierung der Frau auf dem Arbeitsmarkt ist in großem Maß darauf

<sup>9</sup> — Nrn. 19 bis 38 der Schlussanträge in der Rechtssache, in der das Urteil vom 21. Juli 2005, Vergani (C-207/04, Slg. 2005, I-7453), erging.

zurückzuführen, dass ihr traditionell ein niedrigerer Stellenwert eingeräumt und ihr die familiären Lasten zugewiesen wurden<sup>10</sup>. Thomas von Aquin glaubte, dass die Natur in der Männlichkeit gipfelte; die Frau sei eine „unvollkommene und zufällige Sache“, sie sei „normalerweise dem Mann untergeordnet, der ein größeres Erkenntnisvermögen habe; der Zustand der Unschuld schließt die Ungleichbehandlung nicht aus“<sup>11</sup>. Angesichts dieser Ideologie überrascht es nicht, dass nach mittelalterlichem Recht die Genehmigung des Vaters oder des Ehegatten erforderlich war, damit eine Frau ihr Vermögen veräußern, ihre Güter verwalten oder vor Gericht auftreten konnte, obwohl die Wirklichkeit anders war, wie die Tatsache zeigt, dass im Jahr 1270 in den *Sachsenspiegel* (Sammlung germanischen Gewohnheitsrechts) folgender Absatz eingefügt wurde: „Da Frauen mehr Bücher lesen, gebühren sie ihnen als Erbe.“<sup>12</sup>

18. Miguel de Cervantes griff diese uralte Charakterisierung auf, als der Ziegenhirt Don Quijote die Geschichte von Leandra erzählte und „... die Zuneigung der Frauen,

die meist kopflös und töricht ist“, erwähnte. Danach sprach er über den „Leichtsinn der Frauen, ihre Unbeständigkeit, ihre Falschheit, ihre Wortbrüchigkeit, ihre Untreue und schließlich ihre geringe Fähigkeit, ihre Gedanken und Absichten zu ordnen“<sup>13</sup>.

19. Doch nach und nach erhoben sich Stimmen, die, wie Stuart Mill im Jahr 1869, den Zustand „ziviler Sklaverei“, in dem sich die verheirateten Frauen befanden, anprangerten<sup>14</sup>, wenn auch die Geschäftsfähigkeit weiter fehlte und erst in die von Napoleons Code Civil inspirierten Zivilgesetzbücher des 19. Jahrhunderts Eingang fand.

20. Bei der Gründung der Europäischen Gemeinschaften litt der Grundsatz der Gleichbehandlung beider Geschlechter an erheblichen Mängeln. In der ursprünglichen Fassung des Vertrags von Rom war lediglich die Lohnleichheit verankert, doch verhin-

10 — Rodríguez-Piñero und Bravo-Ferrer, M., „La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (I)“, *Relaciones Laborales*, 1999/II, S. 27.

11 — Summa Theologica, I. Teil, Quaestio 92, *Die Schöpfung der Frau*.

12 — Das Zitat ist übernommen aus Rucquoy, A., „La mujer medieval: fin de un mito“, *Cuadernos de Historia* 16, Grupo 16, Madrid, 1985.

13 — Cervantes Saavedra, M., *Don Quijote de la Mancha*, Erster Teil, Kapitel 51, freie Übersetzung.

14 — Stuart Mill, J., *Subjection of Women*.

derte dieser Umstand nicht, dass der genannte Grundsatz zu einem der Schwerpunkte der Tätigkeit der Gemeinschaft wurde und Anlass zu einer Vielzahl von Vorschriften<sup>15</sup> gab, unter denen diejenigen über die Gleichstellung bei Entgelt<sup>16</sup>, Zugang zur Beschäftigung, Berufsbildung und beruflichem Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen<sup>17</sup> oder die soziale Sicherheit herausragen<sup>18</sup>.

21. Mit dem Vertrag über die Europäische Union<sup>19</sup> wurde diese Gemeinschaftspolitik 1992 eigenständig und unabhängig von der Wirtschaftspolitik (vormals Art. B EU-Vertrag und Art. 2 EG-Vertrag).

22. Diese Tendenz verstärkte sich im Vertrag von Amsterdam im Jahr 1997, durch den die Gemeinschaft ausdrücklich beauftragt wurde, „die Gleichstellung von Männern und Frauen ...zu fördern“ (Art. 2), und

der ihren Zielen die Beseitigung der Ungleichheiten und die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen hinzufügte (Art. 3). Darüber hinaus wurden in Art. 119 — nach Amsterdam Art. 141 EG — zwei neue Absätze eingefügt, die bestimmen, dass einerseits der Rat die Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts, gewährleistet, andererseits ein Mitgliedstaat nicht daran gehindert ist, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

23. 2001 wurden im Vertrag von Nizza die vorstehenden Fortschritte bekräftigt und der Wortlaut von Art. 13 EG geändert; dessen Abs. 1 ermächtigt den Rat, Vorkehrungen zu treffen, um „Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts ... zu bekämpfen“.

24. Diese Neuerungen im Primärrecht sowie die historische Entwicklung und die Konsolidierung der Ablehnung der Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern beiderlei Geschlechts haben nicht nur zum Erlass von

15 — Eine Untersuchung der wichtigsten Bestimmungen und ihrer gesetzgeberischen Entwicklung findet sich u. a. bei Pérez del Río, T., *Una aproximación al derecho social comunitario*, Ed. Tecnos, Madrid, 2000, S. 87 ff. Sala Franco, T., „Igualdad de trato. Despidos colectivos“, in *El espacio social europeo*, Centro de Documentación Europea, Universidad de Valladolid, Ed. Lex Nova, Valladolid, 1991, S. 249 ff., oder Saulle, M. R., „Gli interventi comunitari in tema di parità uomo-donna e le azioni positive in favore delle donne“, in *Lavoro femminile e pari opportunità*, Ed. Cacucci, Bari, 1989, S. 60 ff.

16 — Richtlinie 75/117, zitiert in Fn. 8.

17 — Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 7. 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).

18 — Richtlinien 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), und 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), geändert durch die Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. Dezember 1996 (ABl. 1997, L 46, S. 20).

19 — ABl. 1992, C 191, S. 1.

Bestimmungen geführt, die einen allgemeinen Rahmen für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf<sup>20</sup> festlegen, sondern auch zur Änderung der Richtlinie 76/207<sup>21</sup>.

25. Indes gelingt es dieser Fülle von Regelungen gegen die Diskriminierung nicht, die seit Jahrhunderten in der Gesellschaft verankerte Tendenz zu ändern, denn obwohl die Zahl der Frauen auf dem Arbeitsmarkt wächst, sind ihr Beschäftigungsanteil<sup>22</sup> und ihr Einkommensniveau<sup>23</sup> nicht mit denen der Männer vergleichbar.

26. Diese Angaben machen deutlich, dass die gesetzgeberischen Initiativen zur Erreichung einer ausgeglicheneren Bilanz nicht ausreichen, denn die missliche Lage der Frau in der Arbeitswelt stützt sich auf Glaubensüberzeugungen und Gewohnheiten, die fest in uralten Vorurteilen verankert sind. Es bedarf einer Änderung der Denkweise, die die historischen Grundfesten dieser ganzen Missachtung ins Wanken bringt; eine mühselige, komplizierte und langwierige Aufgabe, bei der sich alle, insbesondere die öffentlichen Instanzen, engagieren müssen.

20 — Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 (ABl. L 303, S. 16).

21 — Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207 (ABl. L 269, S. 15).

22 — Rivas García, J., *La Europa social*, Ed. José María Bosch, Barcelona, 1999, S. 77 bis 80, bringt statistische Angaben bei, um nachzuweisen, dass 1995 der durchschnittliche Beschäftigungsgrad bei Männern 66,2 % und bei Frauen 45 % betrug.

23 — 2002 verdienten europäische Frauen im privaten Sektor durchschnittlich 18 % und im öffentlichen Sektor durchschnittlich 13 % weniger als Männer (*Europeas discriminadas*, EL PAÍS, 14. Oktober 2002, S. 12).

27. Der Gerichtshof hat diese Arbeit aufgenommen und trägt im Rahmen seiner Zuständigkeit zur Beseitigung der häufigen Diskriminierungen bei, die auch in so fortschrittlichen Rechtssystemen wie dem der Europäischen Union und der sie bildenden Staaten noch fortbestehen.

## B — Die Teilzeitarbeit

### 1. Allgemeine Überlegung

28. Auf Gemeinschaftsebene versteht man unter „Teilzeitbeschäftigter“ einen „Arbeitnehmer, dessen normale, auf Wochenbasis oder als Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraumes berechnete Arbeitszeit unter der eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten liegt“<sup>24</sup>.

24 — Paragraph 3 Abs. 1 der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 (ABl. L 14, S. 9). Für die Internationale Arbeitsorganisation (im Folgenden: ILO) bedeutet der Ausdruck „[ein] Arbeitnehmer, dessen Normalarbeitszeit geringer ist als diejenige vergleichbarer Vollzeitarbeitnehmer“ (Art. 1 Buchst. a des Übereinkommens 175 über die Teilzeitarbeit vom 24. Juni 1994, das seit dem 28. Februar 1998 in Kraft ist).

29. Die Weite des Begriffs erlaubt es, unter ihn vielfältige Beschäftigungsverhältnisse, die verschiedenen Zielen gehorchen, zu fassen, wengleich der starke Anstieg der Teilzeitarbeit darauf zurückzuführen ist, dass sie zur Förderung der so genannten „Verteilung der Arbeit“ genutzt wird<sup>25</sup>, dank der Flexibilität, die sie ermöglicht<sup>26</sup>.

30. Bei dieser Art der Beschäftigung ist die Arbeitszeit geringer als bei Vollzeitbeschäftigung, die mehrheitlich ausgeübt wird, da sie der Bezugspunkt der rechtlichen und tarifvertraglichen Regelungen ist. Daher spiegelt sich die wesentliche Eigenschaft der Teilzeitarbeit in der Arbeitszeit wider, auf die sich auch die Mehrarbeit auswirkt, weshalb ihre Praxis bei reduzierter Arbeitsleistung wiederholt kritisiert wurde<sup>27</sup>.

25 — Durán López, F., „La reducción del tiempo de trabajo: una aproximación al debate europeo“, *Revista de Trabajo*, Nrn. 57 und 58, 1980, S. 52.

26 — Erster Absatz der Präambel, Erwägungsgründe 3 und 4 sowie Paragraf 1 Buchst. b der zitierten Rahmenvereinbarung.

27 — Cabeza Pereiro, J., und Losada Arochena, J. F., *El nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial*, Ed. Comares, Granada, 1999, S. 43 bis 45, stellen die Bedenken im Schrifttum dar, wie etwa bezüglich der Dysfunktion der Mehrarbeit im Hinblick auf die Prämissen des Teilzeitarbeitsvertrags, den Widerspruch zwischen dem Ziel der Verteilung der Arbeit und der diesem Vertrag eigenen Flexibilität, sowie die Täuschungen, zu denen sie provoziert. In den Mitgliedstaaten lässt sich feststellen, dass diese Bedenken Anklang finden. Zum Beispiel untersagt in Spanien Art. 12 Abs. 4 Buchst. c des Statuts der Arbeitnehmer (in der Fassung durch das Real Decreto-Ley 15/1998 vom 27. November 1998, BOE Nr. 285, S. 39188 ff.) allgemein Überstunden und ersetzt sie durch „Zusatzstunden“, in Frankreich nehmen die Art. L. 212-4-3 und L. 212-4-4 des Arbeitsgesetzbuchs (geändert durch das Gesetz 2005-841 vom 26. Juli 2005 [JORF vom 27. Juli 2005]) ebenfalls Bezug auf „Zusatzstunden“, und in Italien erlegt Art. 3 des Decreto-legislativo Nr. 61 vom 25. Februar 2000, attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale (GURI Nr. 66 vom 20. März 2000) gewisse Beschränkungen auf.

31. Darüber hinaus ist festzustellen, dass Frauen häufiger Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen, da sie ihnen mehr Zeit für die Wahrnehmung anderer Tätigkeiten wie die Hausarbeit zur Verfügung stellt<sup>28</sup>, wenn auch die für die Familie aufzubringende Zeit von der Anzahl ihrer Mitglieder, dem Alter der Kinder, dem Vorhandensein abhängiger Personen, den zur Verfügung stehenden Mitteln, dem sozialen Umfeld<sup>29</sup> und anderen Umständen aller Art abhängt.

## 2. Die Diskriminierungen beim Entgelt

### a) Allgemeine Überlegungen

32. Im Verhältnis zwischen Voll- und Teilzeitarbeitsverträgen gibt es einen Grundsatz, den der Gleichheit, der einer schlechteren Behandlung wegen einer Arbeitszeitverkürzung verbietet, es sei denn, sie ist aus

28 — McRae, S., *El trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea: dimensión en función del sexo*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg, 1996, arbeitet die Vor- und Nachteile, die diese Art von Arbeit für Frauen hat, heraus. Grossin, W., wies in der Einleitung zur spanischen Ausgabe seines Werks *Trabajo y tiempo*, Ed. Nova Terra, Barcelona, 1974, bereits darauf hin, dass „das Arbeitsleben das ganze Leben des Arbeitnehmers bestimmt“. Die Klägerin selbst trägt in ihren schriftlichen Erklärungen vor, dass sie weniger arbeite, um Familien- und Arbeitsleben in Einklang bringen zu können.

29 — Beltrán Felip, R., „Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elementos para su análisis“, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, Nr. 17, 2000, S. 145.



objektiven Gründen gerechtfertigt<sup>30</sup>. Der Grundsatz beruht darauf, dass die Unterschiede zwischen beiden Verträgen ausschließlich auf die Dauer der Arbeitsleistung zurückgehen, denn darüber hinaus bestehen dieselben Rechte und Pflichten.

33. Die Gleichstellung gilt auch im Bereich des Entgelts<sup>31</sup>, denn die Vergütung muss im Verhältnis zur Dauer der Arbeitsleistung stehen<sup>32</sup>. In der Gehaltsbescheinigung treffen jedoch Entgeltbestandteile unterschiedlicher Art zusammen, von denen einige von der Arbeitszeit unabhängig sind, so dass sie von der Abwägung ausgenommen sein könnten<sup>33</sup>. Deshalb beutetet die Angleichung kein paralleles oder identisches Vorgehen, das zu absurden Situationen führen würde<sup>34</sup>.

34. Der Gerichtshof hat die Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts bei der Ver-

gütung der Teilzeitarbeiterinnen gegenüber ihren männlichen Kollegen, die in Vollzeit arbeiten, untersucht<sup>35</sup>.

35. Im Urteil vom 31. März 1981, Jenkins<sup>36</sup>, wurde über die Klage einer Teilzeitbeschäftigten entschieden, die einen geringeren Stundenlohn erhielt als ein vollzeitbeschäftigter Kollege. Der Gerichtshof kam zu dem Ergebnis, dass das unterschiedliche Entgelt für die jeweilige Gruppe von Arbeitnehmern durch Herabsetzung der Vergütung der Teilzeitbeschäftigten gegen den früheren Art. 119 des Vertrags verstößt, wenn „diese Arbeitnehmergruppe ausschließlich oder überwiegend aus weiblichen Personen besteht“ (Randnr. 15).

36. Im Kielwasser des Urteils Jenkins ergingen — Jahre später — das Urteil vom 13. Mai 1986, Bilka<sup>37</sup>, nach dem der Ausschluss der Teilzeitbeschäftigten von der betrieblichen Altersversorgung gegen Gemeinschaftsrecht verstößt, es sei denn, er beruht auf Faktoren, die objektiv gerechtfertigt sind und nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, das Urteil vom 13. Juli 1989, Rinner-Kühn<sup>38</sup>, in dem bei der Untersuchung eines ähnli-

30 — Paragraph 4 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung, der ihn aber auf die „Beschäftigungsbedingungen“ beschränkt.

31 — Benavente Torres, M. I., *El trabajo a tiempo parcial*, Ed. Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2005, S. 333.

32 — Art. 5 des Übereinkommens 175 der ILO verlangt, dass das Entgelt „anteilig“ auf „Stunden-, Leistungs- oder Akkordbasis“ berechnet wird.

33 — Die Unterschiedlichkeit der Gehaltsbestandteile ist in Punkt 10 der Empfehlung 182 der ILO erkennbar — die dasselbe Datum trägt wie das Übereinkommen 175 —, wenn das Recht anerkannt wird, „auf gleichberechtigter Grundlage“ die zusätzlich zum Grundentgelt gewährten finanziellen Leistungen in Anspruch zu nehmen.

34 — Merino Senovilla, H., *El trabajo a tiempo parcial*, Ed. Lex Nova, Valladolid, 1994, S. 136.

35 — Auf dieser Linie hat er sich auch zu anderen Aspekten der Teilzeitarbeit geäußert. Als Beispiele aus jüngster Zeit Urteile vom 22. November 2005, Mangold (C-144/04, Slg. 2005, I-9981), zur Möglichkeit, derartige Verträge unbefristet abzuschließen, vom 10. März 2005, Nikoloudi (C-196/02, Slg. 2005, I-1789), zur Berechnung des Dienstalters und der Eingliederung in das planmäßige Personal und vom 12. Oktober 2004, Wippel (C-313/02, Slg. 2004, I-9483), zu Ausmaß und Gestaltung der Arbeitszeit.

36 — Rechtssache 96/80, Slg. 1981, 911.

37 — Rechtssache 170/84, Slg. 1986, 1607.

38 — Rechtssache 171/88, Slg. 1989, 2743.

chen Falls derselbe Verstoß durch Ausschluss von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall festgestellt wurde, und das Urteil vom 27. Juni 1990, Kowalska<sup>39</sup>, in dem der Gerichtshof unter ähnlichen Voraussetzungen den Ausschluss von der Gewährung eines Übergangsgelds wegen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis rügte.

eine Regelung für gemeinschaftsrechtswidrig erklärt wurde, die zu „einer Minderung des Ruhegehalts derjenigen Beamten führen kann, die ihren Dienst zumindest während eines Teils ihrer Laufbahn als Teilzeitbeschäftigte ausgeübt haben, ... wenn diese Gruppe von Beamten erheblich mehr Frauen als Männer umfasst“ (Randnr. 74).

37. Ungleichbehandlungen zulasten von Teilzeitbeschäftigten wurden auch in den Urteilen vom 7. Februar 1991, Nimz<sup>40</sup>, zur Dauer der Dienstzeit, die für den Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe erforderlich ist, und vom 4. Juni 1992, Böttel<sup>41</sup>, zur geringeren Vergütung für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen für Betriebsratsmitglieder festgestellt.

b) Die Vergleichskriterien

39. Obwohl die zitierten Urteile eine gemeinsame Leitlinie haben, lassen sich Unterschiede bei den Faktoren, die zur Feststellung einer Diskriminierung gegeneinander abgewogen wurden, feststellen.

38. In neuerer Zeit wurden in den Urteilen vom 20. März 2003, Kutz-Bauer<sup>42</sup>, und vom 11. September 2003, Steinicke<sup>43</sup>, die Voraussetzungen untersucht, unter denen deutsche Beamte bei Erreichen eines bestimmten Alters eine Teilzeitarbeitsregelung in Anspruch nehmen können, und im Urteil vom 23. Oktober 2003, Schönheit und Becker<sup>44</sup> wurde die Bilka-Doktrin wiederholt, indem

40. So beehrten im Urteil Helmig u. a. teilzeitbeschäftigte Angestellte, die länger als die vertragliche Arbeitszeit gearbeitet hatten, die in einem Tarifvertrag vorgesehene Zahlung von Überstundenzuschlägen. Im Urteil vom 15. Dezember 1994<sup>45</sup> wurde hervorgehoben, dass „eine Ungleichbehandlung ... immer dann [vorliegt], wenn bei gleicher Anzahl Stunden, die aufgrund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden, die Vollzeitbeschäftigten gezahlte Gesamtvergütung hö-

39 — Rechtssache C-33/89, Slg. 1990, I-2591.

40 — Rechtssache C-184/89, Slg. 1991, I-297.

41 — Rechtssache C-360/90, Slg. 1992, I-3589.

42 — Rechtssache C-187/00, Slg. 2003, I-2741.

43 — Rechtssache C-77/02, Slg. 2003, I-9027.

44 — Rechtssachen C-4/02 und C-5/02, Slg. 2003, I-12575.

45 — Rechtssachen C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 und C-78/93, Slg. 1994, I-5727.

her ist als die Teilzeitbeschäftigten gezahlte“ (Randnr. 26); ein Umstand, der im Ausgangsverfahren nicht gegeben war, in dem beide Gruppen von Arbeitnehmern für die gleiche Anzahl von Arbeitsstunden und Überstunden die gleiche Vergütung erhielten (Randnrn. 27 bis 29)<sup>46</sup>.

41. Im Urteil vom 31. Mai 1995, Royal Copenhagen<sup>47</sup>, wurde wieder einmal Bezug auf eine „umfassende“ Beurteilung genommen (Randnr. 18), obwohl im Rahmen von Akkordarbeit ein eventueller Unterschied zwischen den durchschnittlichen Verdiensten von Frauen und Männern „nicht den Schluss zulässt, dass eine Diskriminierung hinsichtlich des Entgelts besteht“ (Randnr. 22). Auf ähnliche Weise wurde im Urteil vom 6. Februar 1996, Lewark<sup>48</sup>, auf das „Gesamtentgelt“ abgestellt (Randnr. 25), um eine Ungleichbehandlung darin zu sehen, dass einer Teilzeitbeschäftigten für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen für Betriebsratsmitglieder ein Ausgleich verweigert

wurde, da sie außerhalb ihrer Arbeitszeit, aber während der betrieblichen Vollarbeitszeit durchgeführt wurden, so dass Vollzeitbeschäftigte ihn erhielten (Randnr. 26).

42. Durch das Urteil vom 17. Mai 1990, Barber<sup>49</sup>, wurde jedoch deutlich, dass eine echte Durchschaubarkeit, die eine wirksame richterliche Kontrolle von Ungleichbehandlungen erlaubt, nicht dadurch gewährleistet wird, dass die Gesamtheit der verschiedenartigen den männlichen oder den weiblichen Arbeitnehmern im Einzelfall gewährten Vergütungen miteinander verglichen wird, sondern nur, wenn sie für jeden einzelnen Bestandteil des Entgelts gilt (Randnr. 34).

43. Die Barber-Rechtsprechung wurde in späteren Urteilen wiederholt, wie im Urteil vom 30. März 2000, JämO<sup>50</sup>, in dem es für unumgänglich gehalten wurde, „das Monatsgrundgehalt der Hebammen mit demjenigen der Krankenhausingenieure“ zu vergleichen (Randnr. 44), oder das Urteil vom 27. Mai 2004, Elsner-Lakeberg, in dem eine Regelung untersucht wurde, nach der teilzeit- wie vollzeitbeschäftigten Lehrkräften eine Vergütung für Mehrarbeit nur gewährt wird, wenn sie drei Stunden im Kalendermonat übersteigt. Das Urteil verlangte, die Entgelte für die Regelarbeitszeit und die Mehrarbeitsvergütungen gesondert zu vergleichen (Randnr. 15), mit der Begründung, dass die Mehrarbeitsvergütung zwar sowohl bei Voll-

46 — Einerseits .... erhält ein Teilzeitbeschäftigter, dessen vertragliche Arbeitszeit 18 Stunden beträgt, wenn er eine 19. Stunde arbeitet, die gleiche Gesamtvergütung wie ein Vollzeitbeschäftigter für 19 Arbeitsstunden“ (Randnr. 28), da die Überstunde wie eine reguläre Stunde vergütet wird; andererseits erhält „der Teilzeitbeschäftigte ... auch die gleiche Gesamtvergütung wie der Vollzeitbeschäftigte, wenn er die Schwelle der tarifvertraglich festgesetzten Regelarbeitszeit überschreitet, da er dann ebenfalls Überstundenzuschläge erhält“ (Randnr. 29).

47 — Rechtssache C-400/93, Slg. 1995, I-1275.

48 — Rechtssache C-457/93, Slg. 1996, I-243.

49 — Rechtssache C-262/88, Slg. 1990, I-1889.

50 — Rechtssache C-236/98, Slg. 2000, I-2189.

zeit- als auch bei Teilzeitarbeit denselben Bedingungen unterliegt, aber „drei Unterrichtsstunden Mehrarbeit für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte eine größere Belastung darstellen als für vollzeitbeschäftigte“, und daher Erstere „ungleich behandelt“ werden (Randnr. 17)<sup>51</sup>.

„Die Gleichheit des Entgelts darf nicht nur nach Maßgabe einer Gesamtbewertung der den Arbeitnehmern gewährten Vergütungen, sondern sie muss für jeden einzelnen Entgeltbestandteil gewährleistet sein“ (erster Gedankenstrich des Tenors).

44. Ich kann daher zwei Sichtweisen in der Rechtsprechung hinsichtlich der zur Feststellung einer Verletzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts anzuwendenden Kriterien erkennen: Die eine nimmt eine umfassende Beurteilung vor, die andere eine Untersuchung nach Entgeltbestandteilen. Diese Alternative liegt der Vorlagefrage des Bundesverwaltungsgerichts zugrunde.

45. Ich glaube, dass sich der Gerichtshof dieser beiden Kriterien bewusst ist, denn er verband sie in dem Urteil vom 26. Juni 2001, Brunnhofer<sup>52</sup>, in dem eine Bankangestellte eine individuelle Zulage, die einem Kollegen derselben Tätigkeitsgruppe gewährt wurde, nicht bezog, wobei streitig war, ob sie eine vergleichbare Tätigkeit ausübte; er entschied:

46. Ebenfalls in der Absicht, die beiden Kriterien in Übereinstimmung zu bringen, weist Generalanwalt Jacobs in Nr. 32 der Schlussanträge in der Rechtssache JämO darauf hin, dass es, wenn die Entgeltstrukturen aus historischen oder sonstigen Gründen vielschichtig seien, so dass einzelne Bestandteile oder die Grundlagen für ihre Gewährung schwer oder überhaupt nicht zu entwirren seien, es sowohl unrealistisch als auch nutzlos sein mag, einzelne Bestandteile des Entgeltpakets „gesondert zu betrachten“, so dass eine „umfassende Beurteilung“ erforderlich sei<sup>53</sup>.

51 — Nach dem Urteil war es Sache des ersuchenden Gerichts, zu entscheiden, ob die Ungleichbehandlung erheblich mehr Frauen als Männer betraf und sie einem Ziel diene, das nichts mit der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht zu tun hatte, und zur Erreichung des verfolgten Zieles erforderlich war (Randnr. 18).

52 — Rechtssache C-381/99, Slg. 2001, I-4961.

53 — Generalanwalt Jacobs fügt in Nr. 44 der Schussanträge hinzu, dass „die allgemeine Regel lauten [muss], dass die Anzahl der Stunden, die zwei Arbeitnehmer, deren Entgelt miteinander verglichen wird, geleistet haben, üblicherweise zu berücksichtigen ist und dass ein Unterschied einen Unterschied beim Entgelt rechtfertigt, so dass, um Extrembeispiele zu nennen, es offensichtlich nicht diskriminierend wäre, einem Mann, der Vollzeit arbeitet, doppelt so viel zu zahlen wie einer Frau, die die gleiche Tätigkeit halbtags ausübt, oder aber einem Mann, der Überstunden leistet, mehr zu zahlen, als einer Frau, die dies nicht tut“.

C — *Der in der Vorlagefrage aufgeworfene Zweifel*

mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben<sup>57</sup>.

47. Es steht außer Zweifel, dass die Vergütung von Überstunden ein Entgelt darstellt, das dem in Art. 141 EG niedergelegten Grundsatz der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unterliegt.

48. Die Rechtsprechung hat eine gegen diesen Grundsatz verstoßende Diskriminierung festgestellt, wenn unterschiedliche Vorschriften auf gleiche Sachverhalte angewandt werden oder wenn dieselbe Vorschrift auf ungleiche Sachverhalte angewandt wird<sup>54</sup>. Diese Feststellung macht es erforderlich, zu prüfen, ob sich die streitigen Vorschriften auf Arbeitnehmer eines bestimmten Geschlechts ungünstiger auswirken<sup>55</sup>, ohne dabei zu vergessen, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts ebenso wie das allgemeine Diskriminierungsverbot, von dem er eine besondere Ausformung darstellt, immer vergleichbare Umstände voraussetzt<sup>56</sup>. Ebenso wenig kommt eine mittelbare Diskriminierung in Betracht, wenn beispielsweise eine Regelung erlassen wird, die zwar neutral gefasst ist, jedoch erheblich mehr Frauen als Männer benachteiligt, sofern sie durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts

49. Die Anwendung dieser Überlegungen auf den vorliegenden Fall erfordert drei aufeinanderfolgende Prüfungsschritte, um Folgendes festzustellen: erstens, ob eine Ungleichbehandlung von Vollzeitbeschäftigten gegenüber Teilzeitbeschäftigten oder eine nachteilige Folge für die Letztgenannten vorliegt; zweitens, ob eine größere Anzahl von Frauen als Männer von ihr betroffen ist; und schließlich, ob sie unumgänglich ist, um den verfolgten Zweck zu erreichen, und ob sie durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

1. Die Feststellung einer Ungleichbehandlung

a) Fragestellung

50. Ein vollzeitbeschäftigter Lehrer erhält eine Vergütung für 26,5 Unterrichtsstunden pro Woche. Ein teilzeitbeschäftigter Lehrer

54 — Urteile vom 14. Februar 1995, Schumacker (C-279/93, Slg. 1995, I-225, Randnr. 30), vom 13. Februar 1996, Gillespie u. a. (C-342/93, Slg. 1996, I-475, Randnr. 16), und vom 27. Oktober 1998, Boyle u. a. (C-411/96, Slg. 1998, I-6401, Randnr. 39).

55 — Urteile vom 9. Februar 1999, Seymour-Smith und Pérez (C-167/97, Slg. 1999, I-623, Randnr. 58), sowie Schönheit und Becker, Randnr. 69.

56 — Urteile vom 16. September 1999, Abdoulaye u. a. (C-218/98, Slg. 1999, I-5723, Randnr. 16), und vom 29. November 2001, Griesmar (C-366/99, Slg. 2001, I-9383, Randnr. 39).

57 — Urteile vom 30. November 1993, Kirsammer-Hack (C-189/91, Slg. 1993, I-6185, Randnr. 22), vom 2. Oktober 1997, Gerster (C-1/95, Slg. 1997, I-5253, Randnr. 30) und Kording (C-100/95, Slg. 1997, I-5289, Randnr. 16), vom 17. Juni 1998, Hill und Stapleton (C-243/95, Slg. 1998, I-3739, Randnr. 34), vom 12. Juli 2001, Jippes u. a. (C-189/01, Slg. 2001, I-5689, Randnr. 129), vom 12. Dezember 2002, Rodríguez Caballero (C-442/00, Slg. 2002, I-11915, Randnr. 32), sowie Rinner-Kühn, Randnr. 12, Lewark, Randnr. 31, und Kutz-Bauer, Randnr. 50.

bezieht einen Betrag, der den 23 Stunden pro Woche entspricht, die ihm zugewiesen sind. Die Stunde Mehrarbeit wird in beiden Fällen nach der Besoldungsgruppe, der sie unabhängig von ihrer Arbeitszeit angehören, gleich vergütet, wenngleich der Betrag niedriger ist als der, der einem Lehrer, der vollzeitig arbeitet, pro Stunde gezahlt wird<sup>58</sup>.

teilige Auswirkung festzustellen, wenn ausschließlich einerseits die gekürzte Besoldung der Teilzeitbeschäftigten mit der regulären Besoldung der Vollzeitbeschäftigten und andererseits die jeder Gruppe gezahlte Mehrarbeitsvergütung verglichen wird.

53. Folglich besteht das Problem in der Auswahl des Vergleichskriteriums.

51. Diese Bestimmung der Stundenvergütung bringt es mit sich, dass eine Person, die innerhalb der Zeitspanne zwischen der Grenze ihrer verringerten und der üblichen Arbeitszeit — zwischen 23 und 26,5 Stunden — Mehrarbeit leistet, im Verhältnis weniger Geld erhält als jemand, der Vollzeit arbeitet. Wenn sie also 3,5 Stunden mehr als die 23 vertraglich vereinbarten arbeitet, erhält sie nicht das Gehalt einer Person, die von Anfang an zu 26,5 Stunden verpflichtet ist, denn die Vergütung für diese 3,5 Stunden ist im einen und im anderen Fall unterschiedlich<sup>59</sup>.

b) Vorgeschlagene Lösung

i) Einleitende Überlegungen

54. Ich habe bereits vorausgeschickt, dass sich die Rechtsprechung zum Nachweis der Verletzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts entweder für eine umfassende Beurteilung oder eine Untersuchung nach Entgeltbestandteilen entschieden hat.

52. Dennoch ist, wie das Bundesverwaltungsgericht treffend feststellt, keine nach-

55. Diese beiden Kriterien widersprechen sich keineswegs, sondern sie ergänzen sich, und ihre Anwendung in jeder Rechtssache hängt von den jeweils gegebenen Umständen ab. Auch ein Vorrang lässt sich nicht erkennen, doch wird im Allgemeinen auf eine Untersuchung der Entgeltbestandteile zurückgegriffen und nur gelegentlich auf eine umfassende Beurteilung.

58 — Im Unterschied zu dem, was nach Darstellung der Klägerin gewöhnlich der Fall ist, denn zusätzliche Stunden werden höher vergütet, wenngleich die deutsche Regierung die gegenteilige Auffassung vertritt (Nr. 35 ihrer schriftlichen Erklärungen).

59 — Zu diesem Ergebnis kommt es nicht, wenn ab 26,5 Stunden die übliche Arbeitszeit überschritten wird, denn von diesem Moment an besteht eine völlige Übereinstimmung.

56. Die Suche nach einer Lösung unter mechanischer Anwendung der beiden Kriterien verzerrt die Perspektive, die ich dargelegt habe, als ich die Gleichheit der Arbeitnehmer beiderlei Geschlechts in der Gemeinschaft sowie die Besonderheiten der Teilzeitarbeit ansprach, und verkennt die Grundregel von Art. 141 EG, nach der für dieselbe Arbeit dasselbe Entgelt zu gewähren ist.

57. Darüber hinaus erscheint die Bezugnahme auf die Bruttovergütung oder ihre Bestandteile irrig, denn einige sind nicht an die Arbeitszeit geknüpft, die wiederum das charakteristische Element der Teilzeitarbeitsverträge darstellt. Es kommt auch eine umfassende Beurteilung bestimmter spezifischer Entgeltbestandteile in Betracht.

58. Darüber hinaus ist die Tätigkeit des Gerichtshofs nicht in ein starres Korsett gezwängt. Vielmehr hat er, wenn die Möglichkeit besteht, verschiedene Instrumentarien anzuwenden, dasjenige Instrument auszuwählen, das für die Beachtung des Ziels der von ihm auszulegenden Gemeinschaftsnorm das geeignetste ist.

## ii) Ausgangsverfahren

59. Würde man den Gleichheitsgrundsatz an der Vergütung der Regelstunden und

derjenigen der Überstunden orientieren und nur sie miteinander vergleichen, ließe sich keine Verletzung feststellen, denn die von Teilzeitbeschäftigten geleisteten Überstunden haben konkret einen ähnlichen Wert wie die von Vollzeitbeschäftigten erbrachten.

60. Bei diesem Vorgehen würden jedoch die Auswirkungen, die die Vergütung für beide Arten von Arbeitsstunden — obwohl beide derselben Natur sind — auf das Endgehalt hat, außer Acht gelassen. Hinzu kommt, dass zu keinem Zeitpunkt behauptet wurde, dass die von Frau Voß außerhalb ihrer Arbeitszeit erbrachte Arbeit sich von der während der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit oder der von Vollzeitbeschäftigten geleisteten unterscheidet.

61. Daher ist eine umfassende Beurteilung durch Bewertung gleichartiger Entgeltbestandteile vorzunehmen und dabei das Augenmerk auf den Grundsatz zu richten, dass für gleiche Arbeit das gleiche Entgelt zu zahlen ist.

62. Ich kann mich deshalb nur den Erklärungen der Klägerin und der Kommission anschließen, nach denen der Gerichtshof prüfen muss, ob im vorliegenden Fall die

von Teilzeitbeschäftigten erbrachte Mehrarbeit schlechter bezahlt wird als die von Vollzeitbeschäftigten.

Sache des ersuchenden Gerichts, festzustellen, ob die Mehrzahl der Teilzeitarbeitsverträge von Frauen abgeschlossen wird, eine Frage, die es allerdings bereits bejaht hat<sup>60</sup>.

63. Eine andere Auffassung zu vertreten, würde bedeuten, das Gleichgewicht zwischen voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern zulasten der Teilzeitbeschäftigten zu zerstören.

64. Demnach kommt es nur innerhalb des Zeitraums zwischen dem jeweiligen Ende der regulären Arbeitszeit zu einer Diskriminierung, denn außerhalb der normalen Arbeitszeit stimmt die Vergütung für Mehrarbeit überein.

65. Es sollte auch nicht der Standpunkt des Arbeitgebers vergessen werden, der, wie die Kommission anmerkt, aus Gewinnsucht versucht sein könnte, seine Teilzeitbeschäftigten zur Kostenersparnis zu Mehrarbeit zu zwingen.

## 2. Betroffenheit der Frauen

66. Nachdem eine gemeinschaftsrechtswidrige Diskriminierung festgestellt wurde, ist es

## 3. Bestehen einer Rechtfertigung

67. Ebenso wie beim vorstehenden Gesichtspunkt ist es Aufgabe des nationalen Gerichts, festzustellen, ob die Ungleichbehandlung zur Erreichung des angestrebten Ziels geeignet und aus objektiven Gründen gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, obschon es auch insoweit seine Auffassung bereits dargelegt hat<sup>61</sup>.

60 — Wie sich aus Nr. 2 des Vorlagebeschlusses ergibt, stellte das Verwaltungsgericht fest, dass im Frühjahr 2000 etwa 88 % der Teilzeitbeschäftigten im Lehrerdienst des Landes Berlin Frauen waren; diese Angabe wird in Nr. 19 des Beschlusses wiederholt.

61 — In Nr. 19 des Vorlagebeschlusses wird ausgeführt, dass „nichts dafür ersichtlich [ist], dass die niedrigere Vergütung der Mehrarbeitsstunden auf Faktoren beruht, die objektiv gerechtfertigt sind und nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben“.



**V — Ergebnis**

68. Aufgrund der vorstehenden Überlegungen schlage ich dem Gerichtshof vor, die vom Bundesverwaltungsgericht vorgelegte Vorlagefrage wie folgt zu beantworten:

Art. 141 EG ist in dem Sinne auszulegen, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der Überstunden, die von Teilzeitbeschäftigten in der Zeitspanne zwischen dem Ende ihrer regulären Arbeitszeit und derjenigen von Vollzeitbeschäftigten geleistet werden, geringer vergütet werden als die von Letzteren erbrachten regulären Arbeitsstunden, wenn die Ungleichbehandlung wesentlich mehr Frauen als Männer betrifft und nicht nachgewiesen wird, dass diese Regelung zur Erreichung eines legitimen Ziels unerlässlich ist und auf Faktoren beruht, die objektiv gerechtfertigt sind und nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.