DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

6. december 2007 *

I sag C-300/06,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Bundesverwaltungsgericht (Tyskland) ved afgørelse af 11. maj 2006, indgået til Domstolen den 6. juli 2006, i sagen:

Ursula Voß

mod

Land Berlin,

procesdeltagere:

Vertreterin des Bundesinteresses beim Bundesverwaltungsgericht,

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, P. Jann, og dommerne A. Tizzano, A. Borg Barthet (refererende dommer), M. Ilešič og E. Levits,

* Processprog: tysk.

generaladvokat: D. Ruiz-Jarabo Colomer
justitssekretær: R. Grass,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er indgivet indlæg af:

— Ursula Voß ved Rechtsanwalt E. Ribet Buse

— den tyske regering ved M. Lumma og C. Blaschke, som befuldmægtigede

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved V. Kreuschitz og M. van Beek, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 10. juli 2007,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 141 EF.

2 Anmodningen er blevet fremsat i forbindelse med en tvist mellem Ursula Voß og Land Berlin vedrørende godtgørelse for overarbejde, som Ursula Voß har præsteret som deltidsansat.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

3 Artikel 141, stk. 1 og 2, EF bestemmer:

»1. Hver medlemsstat gennemfører princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

2. Ved løn forstås i denne artikel den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier.

Lige løn uden forskelsbehandling på grundlag af køn indebærer

a) at den løn, der ydes for samme akkordlønnede arbejde, fastsættes på samme beregningsgrundlag

b) at den løn, der ydes for tidlønnet arbejde, er den samme for samme slags arbejde.«

Da nationale bestemmelser

4 § 35, stk. 2, i delstatslov om tjenestemænd (Landesbeamtengesetz) i den nye affattelse af 20. februar 1979 (GVBl. BE, s. 368) har følgende ordlyd:

»Tjenestemanden er forpligtet til uden godtgørelse at arbejde ud over den almindelige ugentlige arbejdstid, hvis tvingende tjenstlige forhold kræver dette, og overarbejdet er begrænset til undtagelsestilfælde. Hvis tjenestemanden ved et tjenstligt anordnet eller tilladt overarbejde er blevet anmodet om at arbejde mere end 5 timer om måneden ud over den almindelige arbejdstid, skal han inden for 3 måneder indrømmes en kompenserende tjenestefrihed. Hvis det af tvingende tjenstlige grunde ikke er muligt at indrømme ham tjenestefrihed, kan tjenestemænd i lønklasser med stigende lønninger for et tidsrum på indtil 480 timer om året i stedet modtage en godtgørelse.«

5 § 6, stk. 1, i den tyske lov om løn til tjenestemænd i forbundsstatens tjeneste (Bundesbesoldungsgesetz, herefter »BBesG«), som i § 1, stk. 1, nr. 1, endvidere indeholder bestemmelser om løn til delstatsansatte tjenestemænd, bestemmer:

»Ved deltidsarbejde reduceres lønnen og arbejdstiden forholdsmæssigt.«

6 § 48 i BBesG bemyndiger forbundsregeringen til ved bekendtgørelse at vedtage nærmere regler om godtgørelse for overarbejde, for så vidt arbejdet ikke udlignes ved tjenestefrihed.

7 § 2, stk. 1, i bekendtgørelse om overarbejdsbetaling til tjenestemænd (Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte) af 13. marts 1992 (BGBl. 1992 I, s. 528), som ændret den 3. december 1998 (BGBl. 1998 I, s. 3494, herefter »MVergV«) og vedtaget på grundlag af BBesG's § 48, stk. 1, bestemmer:

»Tjenestemænd i lønklasser med stigende lønninger kan modtage godtgørelse for overarbejde inden for følgende områder:

[...]

6. undervisningsområdet, for så vidt angår lærere.«

8 § 3, stk. 1, i MVergV bestemmer:

»Godtgørelse bevilges kun, når overarbejde præsteres af en tjenestemand, som er omfattet af bestemmelserne om arbejdstid for tjenestemænd, og når overarbejdet

1) pålægges eller tillades skriftligt

2) overstiger den normale månedlige arbejdstid med mere end fem timer pr. kalendermåned eller, for så vidt som tjenestemanden kun arbejder i en del af kalendermåneden, den fastsatte månedlige arbejdstid, og

3) ikke af tvingende tjenstlige grunde kan kompenseres ved tjenestefrihed inden for tre måneder.«

9 Ifølge § 4 i MVergV afhænger størrelsen af den godtgørelse, der indrømmes for hver overarbejdstime, af hvilken løngruppe tjenestemanden er indplaceret i.

10 § 5, stk. 2, i MVergV bestemmer:

»Når overarbejde udføres inden for undervisning

1) svarer tre undervisningstimer til fem timer, jf. [nævnte lovs] § 3, stk. 1, nr. 2

[...]«

11 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at godtgørelsen for overarbejdstimer i henhold til MVergV er mindre end det vederlag, der ydes for den individuelle arbejdstid.

Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

12 Ursula Voß arbejder som tjenestemandsansat lærer for Land Berlin. I perioden fra den 15. juli 1999 til den 29. maj 2000 arbejdede hun på deltid 23 undervisningstimer om ugen. En fuldtidsansat lærers undervisningstimetal udgjorde på dette tidspunkt 26,5 undervisningstimer.

13 Mellem den 11. januar og den 23. maj 2000 udgjorde sagsøgerens overarbejde hver måned mellem fire og seks undervisningstimer.

14 Ursula Voß modtog for nævnte periode en godtgørelse på 1 075,14 tyske mark (DEM). Ifølge den forelæggende ret ville en fuldtidsansat lærer have modtaget en godtgørelse på 1 616,15 DEM for et tilsvarende antal arbejdstimer i samme periode.

15 Den forelæggende ret har forklaret dette resultat med det faktum, at de arbejdstimer, som sagsøgeren i hovedsagen har ydet ud over sin individuelle arbejdstid og op til den normale arbejdstid for fuldtidsarbejde, og som regnes som overarbejdstimer, er blevet aflønnet med en mindre timesats end den timesats, som er anvendt på de tilsvarende arbejdstimer udøvet af en fuldtidsansat lærer, idet disse timer er en del af hans individuelle arbejdstid.

16 Den forelæggende ret har således fundet, at sagsøgeren i hovedsagen i perioden fra januar til maj 2000 er blevet aflønnet dårligere end en fuldtidsansat lærer med samme arbejdspensum.

17 Ursula Voß ansøgte om, at der ved beregningen af godtgørelsen for de overarbejdstimer, hun havde udført op til de 26,5 undervisningstimer, skulle anvendes den samme timesats som den, der anvendes ved aflønning af fuldtidsansatte lærere inden for rammerne af en fuldtidsansat lærers individuelle arbejdstimer, i stedet for den timesats, som er fastsat i MVergV for overarbejdstimer.

18 Land Berlin afslog ansøgningen, hvorefter Ursula Voß indbragte afslaget for Verwaltungsgericht, der gav hende medhold. Land Berlin har herefter iværksat en revisionsanke af denne dom ved Bundesverwaltungsgericht.

19 Ifølge Bundesverwaltungsgericht er spørgsmålet i den foreliggende sag, om den lavere sats for de tjenestetimer, den deltidsansatte lærer yder som overarbejdstimer, vurderet i forhold til den forholdsmæssige aflønning, fuldtidsansatte lærere modtager for det samme antal tjenestetimer inden for deres almindelige arbejdstid, udgør en ulovlig forskelsbehandling af kvindelige lærere i henhold til fællesskabsretten. Ifølge den forelæggende ret afhænger besvarelse af dette spørgsmål af, om artikel 141, stk. 2, andet punktum, EF kræver, at overarbejde, som en deltidsansat udfører indtil grænsen for de arbejdstimer, som en fuldtidsansat skal udøve, ikke må aflønnes dårligere end det lige så lange arbejde, en fuldtidsansat yder inden for rammerne af sin almindelige arbejdstid.

20 Bundesverwaltungsgericht har under disse omstændigheder besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Er artikel 141 EF til hinder for en national lovgivning, hvorefter den godtgørelse for overarbejde, der går ud over den almindelige arbejdstid, og som betales efter samme målestok til både fuldtidsansatte og deltidsansatte tjenestemænd, er lavere end den forholdsmæssige løn, der tilkommer fuldtidsansatte tjenestemænd for en lige så stor del af deres almindelige arbejdstid, når det overvejende er kvinder, der er deltidsansatte?«

Om det præjudicielle spørgsmål

21 Den forelæggende ret ønsker nærmere bestemt oplyst, om artikel 141 EF skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning om aflønning af tjenestemænd som den i sagen omhandlede, der dels definerer både fuldtids- og deltidsansatte tjenestemænds overarbejdstimer som de timer, de ansatte yder ud over deres individuelle arbejdstider, dels aflønner overarbejdstimer med en timesats, som er lavere end den timesats, der anvendes for arbejdstimer, som udføres inden for den individuelle arbejdstid, således at deltidsansatte tjenestemænd aflønnes dårligere end fuldtidsansatte tjenestemænd for så vidt angår de arbejdstimer, som udøves ud over den individuelle arbejdstid og indtil den fuldtidsansatte tjenestemands pligtige timeantal, når det overvejende er kvinder, som er deltidsansatte.

22 Sagsøgeren i hovedsagen og Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber har gjort gældende, at godtgørelsen for nævnte overarbejdstimer, for så vidt som godtgørelsen er lavere end den løn, der ydes for den individuelle arbejdstid,

indebærer en indirekte forskelsbehandling, idet den medfører, at deltidsansatte lærere, som overvejende er kvinder, modtager en godtgørelse, som er lavere end den løn, som fuldtidsansatte lærere modtager for at have præsteret et tilsvarende timeantal, når deltidsansatte yder arbejdstimer ud over den individuelle arbejdstid og indtil grænsen for det pligtige timeantal ved en fuldtidsansættelse.

23 Den tyske regering har anført, at der i hovedsagen ikke er tale om forskelsbehandling for så vidt angår overarbejdstimerne, eftersom der for fuldtids- og deltidsansatte gælder samme timesats, jf. MVergV's § 4, stk. 3, for det overarbejde, som de yder.

24 Det bemærkes i denne henseende, at princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde er fastsat i artikel 141 EF. Dette princip hører til Det Europæiske Fællesskabs grundlag (jf. dom af 8.4.1976, sag 43/75, Defrenne, Sml. s. 455, præmis 12).

25 Princippet om lige løn er ikke kun til hinder for, at der anvendes bestemmelser, som indebærer en forskelsbehandling direkte på grundlag af køn, men også at der gennemføres bestemmelser, som opretholder forskelle i behandlingen af mænd og kvinder på grundlag af kriterier, der ikke bygger på køn, når den forskellige behandling ikke kan forklares ved objektivt begrundede hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn (dom af 13.5.1986, sag 170/84, Bilka-Kaufhaus, Sml. s. 1607, præmis 29 og 30, af 15.12.1994, forenede sager C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 og C-78/93, Helmig m.fl., Sml. I, s. 5727, præmis 20, og af 27.5.2004, sag C-285/02, Elsner-Lakeberg, Sml. I, s. 5861, præmis 12).

26 Hvad angår de i hovedsagen omhandlede bestemmelser er det ubestridt, at disse ikke udgør en direkte forskelsbehandling på grundlag af køn. Det skal derfor undersøges, om sådanne bestemmelser kan udgøre en indirekte forskelsbehandling i strid med artikel 141 EF.

27 Med henblik herpå må det først undersøges, om fuldtids- og deltidsansatte i henhold til disse bestemmelser behandles forskelligt, og om en sådan forskelsbehandling påvirker et væsentligt højere antal kvinder end mænd.

28 Såfremt de to første spørgsmål besvares bekræftende, opstår dernæst spørgsmålet, om der eksisterer objektive hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn, og som kan begrunde den konstaterede forskelsbehandling.

29 Det bemærkes i denne henseende, at der er tale om forskelsbehandling, når der for det samme antal timer og det samme arbejde, der præsteres som led i et ansættelsesforhold, udbetales en højere løn til fuldtidsansatte end til deltidsansatte (dommen i sagen Helmig m.fl., præmis 26).

30 Domstolen har allerede ved to lejligheder taget stilling til spørgsmålet om forskelsbehandling mellem fuldtids- og deltidsansatte hvad angår godtgørelse for overarbejde.

31 Domstolen fastslog i præmis 26-30 i dommen i sagen Helmig m.fl., at fuldtidsansatte og deltidsansatte ikke behandles forskelligt, såfremt der i henhold til nationale

bestemmelser kun udbetales overtidstillæg, når den normale arbejdstid for fuldtidsansatte som fastsat i overenskomsten overskrides, men ikke ved overskridelse af den individuelle arbejdstid. Domstolen fandt, at deltidsansatte under sådanne omstændigheder i forhold til den effektive arbejdstid oppebærer den samme løn som de fuldtidsansatte. Dette gælder både, når arbejdet ligger inden for den normale arbejdstid i henhold til de kollektive overenskomster, og når denne overskrides, idet overtidstillæg i så fald udbetales til de to kategorier af arbejdstagere.

32 Domstolen fandt derimod i præmis 17 i dommen i sagen Elsner-Lakeberg, at der er tale om forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte, når det følger af nationale bestemmelser, at alle ansatte skal undervise mindst tre timer om måneden ud over deres individuelle arbejdstid for at modtage overarbejdsbetaling.

33 I nævnte sag underviste E. Elsner-Lakeberg, som var lærer, 15 timer om ugen, mens de fuldtidsansatte lærere underviste 24,5 timer om ugen. E. Elsner-Lakebergs overarbejde beløb sig til 2,5 timer på en måned. Hun havde således ikke krav på godtgørelse for dette overarbejde. Hun fik derfor kun løn for 15 timers undervisning, selv om hun havde arbejdet 17,5 timer. Hvis en fuldtidsansat lærer derimod underviste i 17,5 timer, ville læreren modtage løn for 17,5 timers undervisning, idet han ikke ville have overskredet sin ugentlige individuelle arbejdstid. Domstolen fastslog, at dette indebar en forskelsbehandling med hensyn til løn, eftersom de deltidsansatte i forhold til den effektive arbejdstid blev dårligere aflønnet end fuldtidsansatte.

34 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen i hovedsagen, at Ursula Voß, som arbejder på deltid, modtager en godtgørelse, som i forhold til den effektive arbejdstid er lavere end den godtgørelse, en fuldtidsansat lærer modtager, for så vidt angår de undervisningstimer, hun har ydet ud over den individuelle arbejdstid og op til den normale arbejdstid for fuldtidsarbejde.

35 En deltidsansat lærer, hvis ugentlige individuelle arbejdstid er fastsat til 23 undervisningstimer, og som yder 3,5 undervisningstimer ud over den kontraktlige individuelle arbejdstid, får således en lavere godtgørelse end den, en fuldtidsansat lærer får for at yde 26,5 undervisningstimer.

36 En gennemgang af lønnens bestanddele viser, at dette resultat følger af den omstændighed, at overarbejdstimer, som aflønnes dårligere end de såkaldte »almindelige« undervisningstimer, defineres som timer, der ydes ud over normal arbejdstid, således som denne er fastsat ved lærerens individuelle arbejdstid, der naturligvis afhænger af, om arbejdstageren arbejder på fuld tid eller deltid. Heraf følger, at den lave lønsats for overarbejdstimer kun anvendes, hvad angår fuldtidsansatte lærere, ud over 26,5 undervisningstimer pr. uge, hvorimod satsen, hvad angår deltidsansatte, anvendes, når disse overskrider deres individuelle arbejdstid, som pr. definition er lavere end 26,5 undervisningstimer. Hvad angår Ursula Voß' situation er den lave lønsats anvendt på de arbejdstimer, der ligger ud over 23 undervisningstimer om ugen.

37 Det skal derfor fastslås, at de i hovedsagen omhandlede nationale bestemmelser, hvorefter godtgørelse for overarbejde, som deltidsansatte tjenestemænd yder ud over deres individuelle arbejdstid og op til den normale arbejdstid for fuldtidsarbejde, er lavere end den løn, som fuldtidsansatte tjenestemænd modtager, indebærer en forskelsbehandling mellem disse to kategorier af tjenestemænd til skade for de deltidsansatte tjenestemænd.

38 Såfremt forskelsbehandlingen påvirker et væsentligt højere antal kvinder end mænd, og for så vidt der ikke eksisterer objektive hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn, og som kan begrunde en sådan forskelsbehandling, er artikel 141 EF til hinder for nævnte nationale bestemmelser.

39 Ifølge den forelæggende ret var cirka 88% af de deltidsansatte lærere i Land Berlin i foråret 2000 kvinder.

40 Med henblik på at undersøge, om den konstaterede forskelsbehandling mellem fuldtids- og deltidsansatte påvirker et væsentligt højere antal kvinder end mænd, tilkommer det imidlertid den forelæggende ret at tage hensyn til alle de arbejdstagere, som er omfattet af de nationale bestemmelser, der ligger til grund for den i nærværende doms præmis 37 konstaterede forskelsbehandling. Det tilkommer i denne henseende den forelæggende ret at afgøre, om nævnte forskelsbehandling udspringer af BBesG og/eller MVergV, idet det i princippet er de omhandlede bestemmelsers anvendelsesområde, som fastsætter personkredsen, der kan indgå i sammenligningen (dom af 13.1.2004, sag C-256/01, Allonby, Sml. I, s. 873, præmis 73).

41 Det bemærkes endvidere, som Domstolen fastslog i præmis 59 i dom af 9. februar 1999, Seymour-Smith og Perez (sag C-167/97, Sml. I, s. 623), at den bedste metode til sammenligning af statistiske oplysninger består i at foretage en sammenligning mellem på den ene side andelen af de mandlige arbejdstagere, som påvirkes af forskelsbehandlingen, og på den anden side den tilsvarende andel for kvindelige arbejdstageres vedkommende.

42 Hvis de tilgængelige statistiske oplysninger viser, at procentdelen af deltidsansatte inden for gruppen af kvindelige arbejdstagere er væsentlig højere end procentdelen for deltidsansatte inden for gruppen af mandlige arbejdstagere, må det fastslås, at en

sådan situation er et bevis på forskelsbehandling på grundlag af køn, medmindre den i hovedsagen omhandlede lovgivning er begrundet i objektive hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn (jf. i denne retning dommen i sagen Seymour-Smith og Perez, præmis 60-63).

43 I det foreliggende tilfælde fremgår det ikke af forelæggelsesafgørelsen, om den lavere godtgørelse for overarbejde til deltidsansatte hviler på objektivt begrundede hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn. Det tilkommer imidlertid den forelæggende ret at undersøge dette.

44 Følgelig skal det forelagte spørgsmål besvares med, at artikel 141 EF skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale bestemmelser om aflønning af tjenestemænd som de i hovedsagen omhandlede, der dels definerer både fuldtids- og deltidsansatte tjenestemænds overarbejdstimer som de timer, de ansatte yder ud over deres individuelle arbejdstider, dels aflønner overarbejdstimer med en timesats, som er lavere end den timesats, der anvendes for arbejdstimer, som udføres inden for den individuelle arbejdstid, således at deltidsansatte tjenestemænd aflønnes dårligere end fuldtidsansatte tjenestemænd for så vidt angår de arbejdstimer, som udøves ud over den individuelle arbejdstid og op til den fuldtidsansatte tjenestemands pligtige timeantal, såfremt

— der blandt alle de arbejdstagere, som er omfattet af de omhandlede nationale bestemmelser, er en væsentligt højere procentdel af kvinder end mænd, som påvirkes

og

— forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn.

Sagens omkostninger

45 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Første Afdeling) for ret:

Artikel 141 EF skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale bestemmelser om aflønning af tjenestemænd som de i hovedsagen omhandlede, der dels definerer både fuldtids- og deltidsansatte tjenestemænds overarbejdstimer som de timer, de ansatte yder ud over deres individuelle arbejdstider, dels aflønner overarbejdstimer med en timesats, som er lavere end den timesats, der anvendes for arbejdstimer, som udføres inden for den individuelle arbejdstid, således at deltidsansatte tjenestemænd aflønnes dårligere end fuldtidsansatte tjenestemænd for så vidt angår de arbejdstimer,

som udøves ud over den individuelle arbejdstid og op til den fuldtidsansatte tjenestemands pligtige timeantal, såfremt

— **der blandt alle de arbejdstagere, som er omfattet af de omhandlede nationale bestemmelser, er en væsentligt højere procentdel af kvinder end mænd, som påvirkes**

og

— **forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn.**

Underskrifter