Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Vierte Kammer)

4. Oktober 2024*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen – Richtlinie 2006/54/EG – Art. 2 Abs. 1 Buchst. e – Begriff des ‚Entgelts' – Art. 4 – Verbot mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts"

In der Rechtssache C-314/23

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht von der Audiencia Nacional (Nationaler Gerichtshof, Spanien) mit Entscheidung vom 17. März 2023, beim Gerichtshof eingegangen am 22. Mai 2023, in dem Verfahren

Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA),

Ministerio Fiscal

gegen

Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA,

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO),

Unión General de Trabajadores (UGT),

Unión Sindical Obrera (USO),

Comité de empresa de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo SA,

Dirección General de Trabajo und Instituto de las Mujeres,

Beteiligte:

Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA),

Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA),

erlässt

DER GERICHTSHOF (Vierte Kammer)

* Verfahrenssprache: Spanisch.

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten C. Lycourgos sowie der Richterin O. Spineanu-Matei, der Richter J.-C. Bonichot und S. Rodin sowie der Richterin L. S. Rossi (Berichterstatterin),

Generalanwalt: M. Szpunar,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 19. März 2024,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– des Ministerio Fiscal, vertreten durch M. Campoy Miñarro als Bevollmächtigten,

– der Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA, vertreten durch N. Navarro Moreno, Abogada,

– der Unión General de Trabajadores (UGT), vertreten durch C. Cortés Suárez, Abogada,

– des Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), vertreten durch E. López García und Ó. Orgeira Rodríguez, Abogados,

– der spanischen Regierung, vertreten durch A. Gavela Llopis und M. Morales Puerta als Bevollmächtigte,

– der dänischen Regierung, vertreten durch D. Elkan, M. Jespersen, J. Kronborg und C. A.-S. Maertens als Bevollmächtigte,

– der schwedischen Regierung, vertreten durch H. Eklinder und C. Meyer-Seitz als Bevollmächtigte,

– der Europäischen Kommission, vertreten durch I. Galindo Martín und E. Schmidt als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 6. Juni 2024

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 14 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. 2006, L 204, S. 23).

2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen dem Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) (Gewerkschaft des Kabinenpersonals der Luftfahrtgesellschaften [STAVLA]) und dem Ministerio Fiscal (Staatsanwaltschaft, Spanien) auf der einen Seite und der Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA (im Folgenden: Air Nostrum), der Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), der Unión General de

Trabajadores (UGT), der Unión Sindical Obrera (USO), dem Comité de empresa de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo SA, der Dirección General de Trabajo und dem Instituto de las Mujeres auf der anderen Seite. Der Rechtsstreit betrifft den Tarifvertrag, der für das Kabinenpersonal von Air Nostrum gilt.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Der neunte Erwägungsgrund der Richtlinie 2006/54 lautet:

„Um festzustellen, ob Arbeitnehmer eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, sollte gemäß der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs geprüft werden, ob sich diese Arbeitnehmer in Bezug auf verschiedene Faktoren, zu denen unter anderem die Art der Arbeit und der Ausbildung und die Arbeitsbedingungen gehören, in einer vergleichbaren Lage befinden."

4 Art. 2 („Begriffsbestimmungen") Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 bestimmt:

„Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

…

b) ‚mittelbare Diskriminierung' eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich;

…

e) ‚Entgelt' die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar als Geld- oder Sachleistung zahlt;

…"

5 In Art. 4 („Diskriminierungsverbot") der Richtlinie 2006/54 heißt es:

„Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt.

…"

6 Art. 14 („Diskriminierungsverbot“) Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 sieht vor:

„Im öffentlichen und privaten Sektor einschließlich öffentlicher Stellen darf es in Bezug auf folgende Punkte keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben:

…

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen sowie das Arbeitsentgelt nach Maßgabe von Artikel 141 des Vertrags;

…“

Spanisches Recht

7 Das Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Königliches Gesetzesdekret Nr. 2/2015 zur Billigung der Neufassung des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut) vom 23. Oktober 2015 (BOE Nr. 255 vom 24. Oktober 2015) (im Folgenden: Arbeitnehmerstatut) bestimmt in seinem Art. 3 („Quellen des Arbeitsverhältnisses“):

„(1) „Die Rechte und Pflichten in Bezug auf das Arbeitsverhältnis werden geregelt

a) durch staatliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften;

b) durch Tarifverträge;

…“

8 Art. 4 Abs. 2 Buchst. c des Arbeitnehmerstatuts sieht vor:

„Im Arbeitsverhältnis haben die Arbeitnehmer das Recht,

…

c) bei oder nach der Einstellung keiner unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Familienstands, des Alters innerhalb der durch dieses Gesetz festgelegten Grenzen, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der sozialen Stellung, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Überzeugungen, der sexuellen Ausrichtung oder der sexuellen Identität, der Geschlechtsbekundung, der sexuellen Merkmale, der bestehenden oder fehlenden Gewerkschaftszugehörigkeit sowie aus sprachlichen Gründen innerhalb des spanischen Staates ausgesetzt zu werden.“

9 Art. 26 Abs. 2 des Arbeitnehmerstatuts bestimmt:

„Beträge, die der Arbeitnehmer als Entschädigung oder zur Erstattung von Auslagen für von ihm im Zusammenhang mit seiner Berufstätigkeit getätigte Ausgaben erhält, Leistungen und Entschädigungen der sozialen Sicherheit sowie Entschädigungen für Versetzungen, Beurlaubungen oder Entlassungen fallen nicht unter den Begriff des Arbeitsentgelts.“

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefrage

10 Die zwischen Air Nostrum und ihrem Boden- und Kabinenpersonal bestehenden Arbeitsverhältnisse unterliegen einem von der Unternehmensleitung und bestimmten Gewerkschaften unterzeichneten und am 14. Januar 2019 im *Boletín Oficial del Estado* (BOE) veröffentlichten Tarifvertrag (im Folgenden: TCP-Vertrag).

11 Die zwischen Air Nostrum und ihren Piloten bestehenden Arbeitsverhältnisse unterliegen einem anderen von der Unternehmensleitung und anderen Gewerkschaften unterzeichneten und am 13. Mai 2020 im BOE veröffentlichten Tarifvertrag (im Folgenden: Pilotenvertrag).

12 Art. 93 des TCP-Vertrags und Art. 16.19 des Pilotenvertrags regeln die Tagegelder, die – mit Ausnahme der für Unterkunft und Beförderung entstandenen Auslagen – die Kosten decken, die den Mitgliedern des Kabinenpersonals bzw. den Piloten bei ihren Dienstreisen entstehen (im Folgenden: Tagegelder).

13 Am 8. November 2022 erhob STAVLA bei der Audiencia Nacional (Nationaler Gerichtshof, Spanien), dem vorlegenden Gericht, eine u. a. auf Nichtigerklärung von Art. 93 des TCP-Vertrags gerichtete Klage: STAVLA, unterstützt durch die Staatsanwaltschaft, trägt vor, dass dieser Artikel eine nach Art. 14 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 verbotene mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den Arbeitsbedingungen einführe.

14 Insoweit führt das vorlegende Gericht zunächst aus, dass die im TCP-Vertrag vorgesehenen Tagegelderbeträge erheblich niedriger seien als die im Pilotenvertrag vorgesehenen. Sodann ergebe sich aus verschiedenen Studien, dass 94 % des Kabinenpersonals weiblichen Geschlechts seien, während 93,71 % der Piloten männlichen Geschlechts seien. Schließlich könnten die Tagegelder in Anbetracht von Art. 26 Abs. 2 des Arbeitnehmerstatuts, der sie ausdrücklich vom Begriff des Arbeitsentgelts ausnehme, weder nach spanischem Arbeitsrecht noch nach Unionsrecht, insbesondere nicht nach Art. 157 AEUV und Art. 2 Abs. 1 Buchst. e der Richtlinie 2006/54, als Entgelt angesehen werden. Da mit diesen Entschädigungen keine bestimmte Arbeit vergütet werde, seien sie den Arbeitsbedingungen zuzurechnen, so dass der unterschiedliche Wert der von den Piloten und den Mitgliedern des Kabinenpersonals geleisteten Arbeit keinen Unterschied in Bezug auf die Höhe der genannten Entschädigungen rechtfertigen könne.

15 Unter diesen Umständen hat die Audiencia Nacional (Nationaler Gerichtshof) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Stellt der Umstand, dass Air Nostrum eine Gruppe von Arbeitnehmern wie die des Kabinenpersonals, die zum Großteil aus Frauen besteht, für Reisekosten dieses Personals, die nicht mit Beförderung und Unterkunft zusammenhängen, mit einem geringeren Betrag entschädigt als eine andere Gruppe von Arbeitnehmern wie die der Piloten, die mehrheitlich aus Männern besteht, eine unionsrechtswidrige, nach Art. 14 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 verbotene mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hinsichtlich der Arbeitsbedingungen dar, wenn diese unterschiedliche Behandlung deshalb erfolgt, weil für diese Gruppen unterschiedliche Tarifverträge gelten, die beide von demselben Unternehmen, aber gemäß Art. 87 des Arbeitnehmerstatuts mit unterschiedlichen Gewerkschaftsvertretungen ausgehandelt worden sind?

Zum Fortbestand des Gegenstands des Ausgangsrechtsstreits

16 In ihren Erklärungen, die am 29. September 2023 bei der Kanzlei des Gerichtshofs eingegangen sind, vertritt der Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) die Auffassung, dass sich das Vorabentscheidungsersuchen erledigt habe, da STAVLA ihre Klage am 21. September 2023 beim vorlegenden Gericht zurückgenommen habe.

17 Aus den dem Gerichtshof vorliegenden Akten geht jedoch hervor, dass das vorlegende Gericht mit Beschluss vom 26. Oktober 2023 entschieden hat, dass der bei ihm anhängige Rechtsstreit ungeachtet der Klagerücknahme von STAVLA nicht gegenstandslos geworden sei, da das nationale Verfahrensrecht es der Staatsanwaltschaft erlaube, an die Stelle von STAVLA als Kläger zu treten.

18 Daraus folgt, dass über das Vorabentscheidungsersuchen zu entscheiden ist, da der Ausgangsrechtsstreit nicht gegenstandslos geworden ist.

Zur Vorlagefrage

19 Vorab ist darauf hinzuweisen, dass die Frage des vorlegenden Gerichts auf drei Prämissen beruht.

20 So stellt das vorlegende Gericht erstens fest, dass bei Air Nostrum das Kabinenpersonal ganz überwiegend aus Arbeitnehmerinnen bestehe und dass die angestellten Piloten ganz überwiegend Männer seien.

21 Zweitens sei der Tagegelderbetrag, der den Mitgliedern des Kabinenpersonals pauschal für bestimmte Auslagen gezahlt werde, die bei ihnen im Rahmen der Erbringung der in ihrem Arbeitsvertrag vorgesehenen Leistungen anfielen, erheblich niedriger als der Tagegelderbetrag, der den Piloten für die gleichen Auslagen pauschal gezahlt werde.

22 Es ist nicht Sache des Gerichtshofs, das Zutreffen dieser beiden Prämissen tatsächlicher Art im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens zu überprüfen, da jede Beurteilung des Sachverhalts in die Zuständigkeit des vorlegenden Gerichts fällt (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 1. Juli 2008, MOTOE, C-49/07, EU:C:2008:376, Rn. 30, und vom 13. Juni 2024, Adient, C-533/22, EU:C:2024:501, Rn. 33).

23 Die Vorlagefrage beruht jedoch auch auf einer dritten Prämisse, wonach die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Tagegelder in Anbetracht ihres Zwecks den Arbeitsbedingungen der betreffenden Arbeitnehmer sowohl im Sinne des nationalen Rechts als auch im Sinne von Art. 14 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 zuzurechnen seien und nicht zu ihrem Entgelt im Sinne von Art. 157 AEUV sowie von Art. 2 Abs. 1 Buchst. e und Art. 4 dieser Richtlinie gehörten.

24 Zum einen ist es indessen im Rahmen des durch Art. 267 AEUV geschaffenen Verfahrens der Zusammenarbeit zwischen den nationalen Gerichten und dem Gerichtshof Aufgabe des Gerichtshofs, dem nationalen Gericht eine für die Entscheidung des bei diesem anhängigen Rechtsstreits sachdienliche Antwort zu geben. Aus diesem Blickwinkel obliegt es dem Gerichtshof gegebenenfalls, die ihm gestellten Fragen umzuformulieren. Der Umstand, dass ein nationales Gericht eine Vorlagefrage unter Bezugnahme auf bestimmte Vorschriften des Unionsrechts formuliert hat, hindert den Gerichtshof nicht daran, diesem Gericht alle Auslegungshinweise zu

geben, die ihm bei der Entscheidung über die bei ihm anhängige Rechtssache von Nutzen sein können, und zwar unabhängig davon, ob es bei der Formulierung seiner Fragen darauf Bezug genommen hat oder nicht. Der Gerichtshof hat insoweit aus allem, was das einzelstaatliche Gericht vorgelegt hat, insbesondere aus der Begründung der Vorlageentscheidung, diejenigen Elemente des Unionsrechts herauszuarbeiten, die unter Berücksichtigung des Gegenstands des Rechtsstreits einer Auslegung bedürfen (Urteil vom 21. September 2023, Juan, C-164/22, EU:C:2023:684, Rn. 24 und die dort angeführte Rechtsprechung).

25 Während Art. 14 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 jede mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen verbietet, verbietet zum anderen Art. 4 dieser Richtlinie eine Ungleichbehandlung in Bezug auf das Entgelt der Arbeitnehmer nur insoweit, als sie die gleiche Arbeit oder eine Arbeit betrifft, die als gleichwertig anerkannt wird.

26 Um dem vorlegenden Gericht eine sachdienliche Antwort zu geben, ist daher die Prämisse zu prüfen, auf der die Vorlagefrage beruht, wonach die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Entschädigungen keinen Entgeltbestandteil der Piloten und des Kabinenpersonals im Sinne der Richtlinie 2006/54 darstellen.

27 Unter diesen Umständen ist davon auszugehen, dass das vorlegende Gericht mit seiner Frage im Wesentlichen wissen möchte, ob Art. 2 Abs. 1 Buchst. e und Art. 4 der Richtlinie 2006/54 dahin auszulegen sind, dass zum einen Tagegelder, mit denen bestimmte Arbeitnehmern aufgrund ihrer Dienstreisen entstandene Auslagen pauschal ausgeglichen werden, zu ihrem Entgelt gehören oder vielmehr ihren Arbeitsbedingungen zuzurechnen sind und ob zum anderen eine unterschiedliche Behandlung in Bezug auf die Höhe solcher Entschädigungen je nachdem, ob sie einer Gruppe von Arbeitnehmern, die überwiegend aus Männern besteht, oder einer Gruppe von Arbeitnehmern, die überwiegend aus Frauen besteht, gewährt werden, eine nach dieser Richtlinie verbotene mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt.

28 Hierzu ist festzustellen, dass der in Art. 2 Abs. 1 Buchst. e der Richtlinie 2006/54 definierte Begriff „Entgelt“ ein autonomer Begriff des Unionsrechts ist, der weit auszulegen ist (vgl. entsprechend Urteile vom 7. März 1996, Freers und Speckmann, C-278/93, EU:C:1996:83, Rn. 16, und vom 19. September 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, Rn. 33).

29 Schon aus dem Wortlaut von Art. 2 Abs. 1 Buchst. e ergibt sich, dass das „Entgelt“ im Sinne dieser Bestimmung nicht nur den Lohn umfasst, sondern auch „alle sonstigen Vergütungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar als Geld- oder Sachleistung zahlt“.

30 Tagegelder wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden stellen aber offensichtlich einen wirtschaftlichen Vorteil dar, den der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unmittelbar als Geldleistung gewährt und mit dem bestimmte Auslagen, die dem Arbeitnehmer im Rahmen der Erfüllung der sich aus seinem Arbeitsvertrag ergebenden Verpflichtungen entstanden sein können, pauschal ausgeglichen werden sollen.

31 Der vom vorlegenden Gericht hervorgehobene Umstand, dass mit diesen Tagegeldern keine bestimmte Arbeit nach Zeit- oder Arbeitseinheiten vergütet werde, reicht nicht aus, um diese Tagegelder vom Begriff „Entgelt“ im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Buchst. e der Richtlinie 2006/54 auszuschließen.

32 Aus dieser Bestimmung geht nämlich nicht hervor, dass nach diesem Begriff die vom Arbeitgeber gezahlte Vergütung für eine bestimmte Arbeit entrichtet werden muss: Sie muss nur „aufgrund des Dienstverhältnisses“ des Arbeitnehmers gezahlt werden (vgl. entsprechend Urteil vom 19. September 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, Rn. 34).

33 Im vorliegenden Fall geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass mit den Tagegeldern bestimmte Auslagen pauschal ausgeglichen werden sollen, die den betroffenen Arbeitnehmern aufgrund ihrer im Rahmen ihres Arbeitsvertrags, d. h. aufgrund ihres Dienstverhältnisses, durchgeführten Reisen entstanden sind.

34 Entgegen dem Vorbringen der Europäischen Kommission wird diese Auslegung nicht durch die aus dem Urteil vom 15. September 2011, Williams u. a. (C-155/10, EU:C:2011:588, Rn. 25), hervorgegangene Rechtsprechung in Frage gestellt, wonach Bestandteile des Gesamtentgelts des Arbeitnehmers, die ausschließlich gelegentlich anfallende Kosten oder Nebenkosten decken sollen, welche bei der Erfüllung der dem Arbeitnehmer nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben entstehen, bei der Berechnung der für den Jahresurlaub zu entrichtenden Zahlung nicht berücksichtigt werden dürfen.

35 In diesem Urteil, das nicht die Richtlinie 2006/54, sondern die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 2003, L 299, S. 9) betraf, hat sich der Gerichtshof nämlich auf die Feststellung beschränkt, dass das Entgelt aus mehreren Bestandteilen bestehen kann, von denen einige bei der Berechnung der Beträge, die dem Arbeitnehmer für seinen Jahresurlaub zu zahlen sind, nicht zu berücksichtigen sind. Der Gerichtshof hat hingegen keineswegs die Auffassung vertreten, dass solche Bestandteile nicht zum Entgelt des Arbeitnehmers gehörten.

36 Für die vorliegende Rechtssache ist auch der von der Kommission hervorgehobene Umstand unerheblich, dass der Gerichtshof im Urteil vom 8. Juli 2021, Rapidsped (C-428/19, EU:C:2021:548, Rn. 54), entschieden hat, dass Art. 3 Abs. 7 Unterabs. 2 der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. 1997, L 18, S. 1) dahin auszulegen ist, dass ein Tagegeld, das je nach Dauer der Entsendung des Arbeitnehmers unterschiedlich hoch ausfällt, eine Entsendungszulage darstellt, die Bestandteil des Mindestlohns ist, es sei denn, das Tagegeld wird namentlich als Erstattung für infolge der Entsendung tatsächlich entstandene Kosten wie z. B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten gezahlt.

37 Abgesehen davon, dass auch dieses Urteil nicht die Richtlinie 2006/54 betraf, schließt nämlich der Umstand, dass eine Zulage als Erstattung von infolge der Entsendung tatsächlich entstandenen Kosten nicht Bestandteil des Mindestlohns ist, keineswegs aus, dass pauschale Entschädigungen wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden einen Bestandteil des Entgelts im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Buchst. e der Richtlinie 2006/54 darstellen, das sich, wie sich aus Rn. 29 des vorliegenden Urteils ergibt, nicht nur auf den Lohn beschränkt.

38 Nach alledem ist festzustellen, dass Tagegelder wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden zwar nicht als Gegenleistung für eine Arbeitsleistung gezahlt werden, dies jedoch nichts daran ändert, dass sie eine Vergütung darstellen, die der Arbeitgeber den betreffenden Arbeitnehmern aufgrund ihres Dienstverhältnisses zahlt, und dass sie unter den Begriff des „Entgelts“, wie es in Art. 2 Abs. 1 Buchst. e der Richtlinie 2006/54 definiert ist, fallen und nicht den Arbeitsbedingungen im Sinne von Art. 14 Abs. 1 Buchst. c dieser Richtlinie zuzurechnen sind.

39 Im vorliegenden Fall leitet das vorlegende Gericht das Vorliegen einer mittelbaren Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts daraus ab, dass zum einen das Kabinenpersonal ganz überwiegend aus Arbeitnehmerinnen bestehe und die angestellten Piloten ganz überwiegend Männer seien und dass zum anderen die an das Kabinenpersonal gezahlten Tagegelder erheblich niedriger seien als die den Piloten gezahlten Tagegelder.

40 Aus Art. 4 der Richtlinie 2006/54 ergibt sich jedoch, dass eine solche Ungleichbehandlung in Bezug auf das Entgelt der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Arbeitnehmer nur dann eine nach dieser Bestimmung verbotene mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen könnte, wenn dieses Entgelt „bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird“, gezahlt würde.

41 Wie aus dem neunten Erwägungsgrund der Richtlinie 2006/54 hervorgeht, sind, um zu beurteilen, ob Arbeitnehmer eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, insoweit verschiedene Faktoren zu berücksichtigen, zu denen unter anderem die Art der Arbeit und der Ausbildung sowie die Arbeitsbedingungen gehören.

42 Das Kabinenpersonal und die Piloten verrichten jedoch offensichtlich nicht die gleiche Arbeit. Außerdem kann in Anbetracht der für die Ausübung des Pilotenberufs erforderlichen Ausbildung und der mit diesem Beruf verbundenen Verantwortlichkeiten nicht davon ausgegangen werden, dass die Arbeit der Piloten der Arbeit des Kabinenpersonals gleichwertig im Sinne von Art. 4 der Richtlinie 2006/54 ist.

43 Unter diesen Umständen kann die in Rn. 39 des vorliegenden Urteils erwähnte mittelbare Ungleichbehandlung nicht als eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne der Richtlinie 2006/54 eingestuft werden.

44 Folglich braucht die Frage, ob eine solche mittelbare Ungleichbehandlung dadurch gerechtfertigt werden kann, dass die in Rede stehenden Vergütungen in zwischen verschiedenen Parteien geschlossenen unterschiedlichen Tarifverträgen vorgesehen sind, nicht beantwortet zu werden.

45 Nach alledem ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 2 Abs. 1 Buchst. e und Art. 4 der Richtlinie 2006/54 dahin auszulegen sind, dass zum einen Tagegelder, mit denen bestimmte Arbeitnehmern aufgrund ihrer Dienstreisen entstandene Auslagen pauschal ausgeglichen werden, einen Bestandteil ihres Entgelts darstellen und zum anderen eine unterschiedliche Höhe solcher Tagegelder je nachdem, ob sie einer Gruppe von Arbeitnehmern, die überwiegend aus Männern besteht, oder einer Gruppe von Arbeitnehmern gewährt werden, die überwiegend aus Frauen besteht, nach dieser Richtlinie nicht verboten ist, wenn diese beiden Arbeitnehmergruppen nicht die gleiche oder eine als gleichwertig anerkannte Arbeit verrichten.

Kosten

46 Für die Beteiligten des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren Teil des beim vorlegenden Gericht anhängigen Verfahrens; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Vierte Kammer) für Recht erkannt:

Art. 2 Abs. 1 Buchst. e und Art. 4 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen

sind dahin auszulegen, dass

zum einen Tagegelder, mit denen bestimmte Arbeitnehmern aufgrund ihrer Dienstreisen entstandene Auslagen pauschal ausgeglichen werden, einen Bestandteil ihres Entgelts darstellen und zum anderen eine unterschiedliche Höhe solcher Tagegelder je nachdem, ob sie einer Gruppe von Arbeitnehmern, die überwiegend aus Männern besteht, oder einer Gruppe von Arbeitnehmern gewährt werden, die überwiegend aus Frauen besteht, nach dieser Richtlinie nicht verboten ist, wenn diese beiden Arbeitnehmergruppen nicht die gleiche oder eine als gleichwertig anerkannte Arbeit verrichten.

Unterschriften