URTEIL DES GERICHTSHOFES
6. Februar 1996 *

In der Rechtssache C-457/93

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 177 EWG-Vertrag vom Bundesarbeitsgericht in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit

Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV

gegen

Johanna Lewark

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung von Artikel 119 EWG-Vertrag und der 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)

erläßt

DER GERICHTSHOF

unter Mitwirkung des Präsidenten G. C. Rodríguez Iglesias, der Kammerpräsidenten C. N. Kakouris, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet und G. Hirsch, der Richter

* Verfahrenssprache: Deutsch.

G. F. Mancini, F. A. Schockweiler, J. C. Moitinho de Almeida, P. J. G. Kapteyn, C. Gulmann, J. L. Murray (Berichterstatter), P. Jann und H. Ragnemalm,

Generalanwalt: F. G. Jacobs
Kanzler: H. A. Rühl, Hauptverwaltungsrat

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen

— der deutschen Regierung, vertreten durch Ministerialrat Ernst Röder und Regierungsrat Bernd Kloke, beide Bundesministerium für Wirtschaft, als Bevollmächtigte,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch Marie Wolfcarius, Juristischer Dienst, und Horstpeter Kreppel, zum Juristischen Dienst der Kommission abgeordneter deutscher Beamter, als Bevollmächtigte,

aufgrund des Sitzungsberichts,

nach Anhörung der mündlichen Ausführungen der deutschen Regierung und der Kommission in der Sitzung vom 2. Mai 1995,

nach Anhörung der Schlußanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 29. Juni 1995,

folgendes

Urteil

1 Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschluß vom 20. Oktober 1993, beim Gerichtshof eingegangen am 7. Dezember 1993, gemäß Artikel 177 EWG-Vertrag eine

Frage nach der Auslegung von Artikel 119 EWG-Vertrag und der 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; im folgenden: Richtlinie) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2 Diese Frage stellt sich in einem Rechtsstreit zwischen Frau Lewark (im folgenden: Klägerin des Ausgangsverfahrens) und dem Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV (im folgenden: Beklagter des Ausgangsverfahrens) wegen dessen Weigerung, für die von der Klägerin des Ausgangsverfahrens im Rahmen einer für ihre Betriebsratsarbeit erforderlichen Schulungsveranstaltung, aber außerhalb ihrer individuellen Arbeitszeit aufgewandte Zeit einen Ausgleich zu gewähren.

3 Die Klägerin des Ausgangsverfahrens ist mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30,8 Stunden im Pflegebereich eines Dialysezentrums des Beklagten des Ausgangsverfahrens beschäftigt und gehört dort dem Betriebsrat an, der aus drei Mitgliedern besteht. Ihre Arbeitszeit verteilt sich auf vier Tage in der Woche und beträgt 7,7 Stunden pro Tag.

4 Im Pflegebereich des Dialysezentrums sind 21 Arbeitnehmer tätig, sieben Männer und vierzehn Frauen. Von den Männern sind sechs vollzeit- und einer teilzeitbeschäftigt. Von den Frauen sind vier vollzeit- und zehn teilzeitbeschäftigt. Die Klägerin des Ausgangsverfahrens ist als einziges Betriebsratsmitglied teilzeitbeschäftigt.

5 Vom 12. bis 16. November 1990 nahm die Klägerin des Ausgangsverfahrens aufgrund eines Beschlusses des Betriebsrats mit Zustimmung des Beklagten des Ausgangsverfahrens an einer ganztägigen Schulungsveranstaltung teil, die ihr für ihre Betriebsratsarbeit erforderliche Kenntnisse vermitteln sollte. Die Schulungsveranstaltung dauerte am 13. November 1990 7,5 Stunden. Auch wenn die Klägerin des Ausgangsverfahrens an diesem Tag nicht die Schulung besucht hätte, hätte sie

wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht in dem betreffenden Unternehmen gearbeitet. Dieses zahlte ihr die vereinbarte Arbeitsvergütung unter Zugrundelegung der im Arbeitsvertrag vorgesehenen Wochenarbeitszeit von 30,8 Stunden, ohne jedoch für den Zeitaufwand für die Schulung einen Ausgleich zu gewähren.

6 Gemäß § 37 Absätze 2 und 6 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sind Mitglieder eines Betriebsrats, die an solchen Schulungen teilnehmen, von ihrem Arbeitgeber ohne Minderung des Arbeitsentgelts von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien.

7 Die Klägerin des Ausgangsverfahrens verlangt einen Ausgleich für die 7,5 Stunden, die sie am 13. November 1990 für die Schulung aufgewandt hat. Ihrer Auffassung nach darf nämlich den teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern im Vergleich zu den vollzeitbeschäftigten Mitgliedern kein besonderes Opfer abverlangt werden. Die Weigerung des Beklagten des Ausgangsverfahrens stelle eine sowohl mit Artikel 119 des Vertrages als auch mit der Richtlinie unvereinbare Diskriminierung dar.

8 In erster Instanz gab das Arbeitsgericht den Anträgen der Klägerin des Ausgangsverfahrens statt. Dieses Urteil wurde im Berufungsverfahren vom Landesarbeitsgericht bestätigt.

9 Letzteres war nämlich der Ansicht, die Weigerung, der Klägerin des Ausgangsverfahrens einen Ausgleich zu gewähren, stelle eine mittelbare Diskriminierung dar, durch die Artikel 119 des Vertrages in Verbindung mit der Richtlinie verletzt werde. Nach den maßgeblichen Bestimmungen des BetrVG erhielten die teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieder eine niedrigere Vergütung als die vollzeitbeschäftigten Mitglieder. Von dieser Regelung seien aber mehr Frauen als Männer betroffen. Nach der amtlichen Statistik seien nämlich Ende Juni 1991 93,4 % aller Teilzeitbeschäftigten Frauen und lediglich 6,6 % Männer gewesen. Es sei deshalb davon überzeugt, daß sich auch der Anteil der Frauen und Männer unter den

teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern zumindest in ähnlichen Relationen bewege.

10 Das Landesarbeitsgericht vertrat schließlich den Standpunkt, daß es für die Ungleichbehandlung eines teilzeitbeschäftigten und eines vollzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieds keinen objektiv rechtfertigenden Grund gebe.

11 Das Bundesarbeitsgericht hält diese Argumentation jedoch nicht für zutreffend. § 37 Absatz 6 BetrVG führe nämlich entgegen dem, was der Gerichtshof im Urteil vom 4. Juni 1992 in der Rechtssache C-360/90 (Bötel, Slg. 1992, I-3589) entschieden habe, nicht zu einer gegen Artikel 119 des Vertrages und die Richtlinie verstoßenden mittelbaren Diskriminierung.

12 Es sei nicht auszuschließen, daß das Urteil des Gerichtshofes in der Rechtssache Bötel auf einem falschen Verständnis der Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder nach deutschem Recht beruhe.

13 Artikel 119 Absatz 1 des Vertrages spreche von „gleichem Entgelt" bei „gleicher Arbeit". Arbeit im Sinne dieser Bestimmung sei eine aufgrund des Arbeitsverhältnisses geschuldete, weisungsgebundene Dienstleistung.

14 Die Betriebsratsaufgaben würden aber ehrenamtlich und unentgeltlich außerhalb jedes Unterordnungsverhältnisses wahrgenommen. Sie fielen daher nicht unter den Begriff der Arbeit im Sinne von Artikel 119. Der nach deutschem Recht vorgesehene Ausgleich stelle kein Entgelt dar, sondern solle die Betriebsratsmitglieder nur davor schützen, daß ihnen durch die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen im Zusammenhang mit ihrer Betriebsratstätigkeit Einkommenseinbußen entstünden.

15 Nach deutschem Recht würden teilzeitbeschäftigte und vollzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder nicht ungleich behandelt. Sie würden vielmehr alle gleichermaßen vor Einkommenseinbußen geschützt, die sich aus der Teilnahme an für ihre Betriebsratstätigkeit erforderlichen Schulungsveranstaltungen ergäben.

16 Schließlich gebe es einen objektiven Grund, der geeignet sei, eine etwaige Ungleichbehandlung vollzeitbeschäftigter und teilzeitbeschäftigter Betriebsratsmitglieder zu rechtfertigen. Die Prinzipien der Unentgeltlichkeit und des Ausgleichs für Einkommenseinbußen dienten nämlich zur Sicherung der Unabhängigkeit der Betriebsratsmitglieder. Es solle verhindert werden, daß die Ausübung des Betriebsratsamts durch den Anreiz einer Sondervergütung oder aber durch die Furcht vor Einkommenseinbußen beeinflußt werde.

17 Im Hinblick auf diese Gesichtspunkte hat das Bundesarbeitsgericht beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Hindert das Verbot der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung beim Arbeitsentgelt (Artikel 119 EWG-Vertrag und Richtlinie 75/117 des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen) den nationalen Gesetzgeber, das Betriebsratsamt als unentgeltlich zu führendes Ehrenamt auszugestalten und die Betriebsratsmitglieder lediglich vor Einkommenseinbußen zu schützen, die sie sonst durch betriebsratsbedingte Versäumung von Arbeitszeit erleiden würden?

18 Die deutsche Regierung weist darauf hin, daß nach der deutschen Regelung die Betriebsratstätigkeit sowie die Teilnahme an für diese Tätigkeit erforderlichen

Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Rahmen der Ausübung eines unentgeltlichen Ehrenamts erfolgten, das nicht den Weisungen des Arbeitgebers unterliege. Diese Tätigkeiten seien somit keine Arbeitsleistungen, für die ein Entgelt geschuldet werde.

19 Durch den in § 37 Absätze 2 und 6 BetrVG vorgesehenen Ausgleich solle nur verhindert werden, daß die Betriebsratsmitglieder durch ihre Mitwirkung im Betriebsrat oder ihre Teilnahme an Schulungsveranstaltungen während ihrer Arbeitszeit Einkommenseinbußen erlitten. Er sei somit kein Arbeitsentgelt, das aufgrund arbeitsvertraglich geschuldeter Arbeitsleistung zu zahlen sei.

20 Zunächst ist daran zu erinnern, daß die rechtlichen Begriffe und Qualifizierungen des nationalen Rechts die Auslegung oder die Verbindlichkeit des Gemeinschaftsrechts und damit auch die Tragweite des in Artikel 119 des Vertrages und in der Richtlinie niedergelegten und durch die Rechtsprechung des Gerichtshofes fortentwickelten Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen unberührt lassen (Urteil Bötel, a. a. O., und Urteil vom 19. März 1964 in der Rechtssache 75/63, Unger, Slg. 1964, 381).

21 Sodann ist darauf hinzuweisen, daß der Begriff des „Entgelts" im Sinne von Artikel 119 des Vertrages nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofes alle gegenwärtigen oder künftigen in bar oder in Sachleistungen gewährten Vergütungen umfaßt, vorausgesetzt, daß der Arbeitgeber sie dem Arbeitnehmer wenigstens mittelbar aufgrund des Dienstverhältnisses gewährt, sei es aufgrund eines Arbeitsvertrags, aufgrund von Rechtsvorschriften oder freiwillig (Urteil Bötel, a. a. O., Randnr. 12, und Urteil vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache C-262/88, Barber, Slg. 1990, I-1889, Randnr. 12).

22 Wie der Gerichtshof im Urteil Bötel (a. a. O., Randnr. 14) festgestellt hat, wird eine Vergütung wie die im Ausgangsverfahren streitige, auch wenn sie sich als solche nicht aus dem Arbeitsvertrag ergibt, vom Arbeitgeber doch aufgrund von Rechtsvorschriften und aufgrund des Vorliegens von Arbeitsverhältnissen gewährt. Die

Betriebsratsmitglieder müssen nämlich notwendigerweise Arbeitnehmer des Betriebes sein, um dessen Betriebsrat angehören zu können.

23 Der Ausgleich für die Einkommenseinbuße, die bei der Teilnahme an Schulungsveranstaltungen entsteht, bei denen für die Arbeit im Betriebsrat erforderliche Kenntnisse vermittelt werden, ist daher als Entgelt im Sinne von Artikel 119 anzusehen, da der Arbeitgeber ihn mittelbar aufgrund des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses gewährt.

24 Die deutsche Regierung steht ferner, ebenso wie das vorlegende Gericht, auf dem Standpunkt, daß sich aus den streitigen Rechtsvorschriften keine Ungleichbehandlung der teilzeitbeschäftigten und der vollzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieder ergebe. Sie würden vielmehr alle gleichermaßen vor Einkommenseinbußen geschützt, die sich aus ihrer Teilnahme an Schulungsveranstaltungen ergäben.

25 Wie der Gerichtshof hierzu im Urteil vom 15. Dezember 1994 in den Rechtssachen C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 und C-78/93 (Helmig u. a., Slg. 1994, I-5727, Randnr. 26) ausgeführt hat, liegt eine Ungleichbehandlung immer dann vor, wenn bei gleicher Zahl von Stunden, die aufgrund des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden, das Vollzeitbeschäftigten gezahlte Gesamtentgelt höher ist als das Teilzeitbeschäftigten gezahlte.

26 Im vorliegenden Fall ist nicht zu bestreiten, daß teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder bei gleicher Zahl geleisteter Stunden ein geringeres Gesamtentgelt

erhalten als vollzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder, wenn für die Betriebsratsarbeit erforderliche Schulungsveranstaltungen während der betrieblichen Vollarbeitszeit, aber außerhalb ihrer individuellen Arbeitszeit durchgeführt werden.

27 Dem kann nicht entgegengehalten werden, daß sich der Zeitaufwand der Betriebsratsmitglieder für solche Schulungsveranstaltungen nicht unmittelbar aus dem Vorliegen eines Arbeitsvertrags ergibt, da es ausreicht, daß die Zeit aufgrund des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses aufgewandt wird, und da dies nach den in den Randnummern 22 und 23 zum Begriff des Entgelts getroffenen Feststellungen der Fall ist.

28 Liegt — wie hier — eine Ungleichbehandlung vor, so verstößt der Ausschluß der Teilzeitbeschäftigten von bestimmten Vergütungen nach ständiger Rechtsprechung gegen Artikel 119 des Vertrages, wenn ein erheblich geringerer Prozentsatz von Frauen als von Männern vollzeitbeschäftigt ist und diese Maßnahme — unter Berücksichtigung der für weibliche Arbeitnehmer bestehenden Schwierigkeiten, als Vollzeitbeschäftigte zu arbeiten — nicht durch Faktoren zu erklären ist, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausschließen (Urteile vom 31. März 1981 in der Rechtssache 96/80, Jenkins, Slg. 1981, 911, und vom 13. Mai 1986 in der Rechtssache 170/84, Bilka, Slg. 1986, 1607).

29 Wie sich aus dem Vorlagebeschluß ergibt, waren nach der amtlichen Arbeits- und Sozialstatistik Ende Juni 1991 93,4 % aller Teilzeitbeschäftigten Frauen und 6,6 % Männer. Das Landesarbeitsgericht hat außerdem die Ansicht vertreten, aufgrund dieses extrem ungleichen Zahlenverhältnisses der männlichen und weiblichen Teilzeitbeschäftigten sei anzunehmen, daß sich auch der Anteil der Frauen und Männer unter den teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern zumindest in ähnlichen Relationen bewege.

30 Da diese Feststellungen nicht in Zweifel gezogen worden sind, ist davon auszugehen, daß die Anwendung von Rechtsvorschriften der im Ausgangsverfahren streitigen Art grundsätzlich zu einer gegen Artikel 119 des Vertrages und die Richtlinie verstoßenden mittelbaren Diskriminierung der weiblichen Arbeitnehmer führt.

31 Etwas anderes würde nur dann gelten, wenn die festgestellte Ungleichbehandlung durch objektive Faktoren gerechtfertigt wäre, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben. Hierzu hat der Gerichtshof im Urteil Bötel (a. a. O.) entschieden, daß es dem Mitgliedstaat unbenommen bleibt, nachzuweisen, daß die genannten Rechtsvorschriften durch solche Faktoren gerechtfertigt sind.

32 Es ist jedoch daran zu erinnern, daß es zwar im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens Sache des vorlegenden Gerichts ist, zu beurteilen, ob solche objektive Faktoren in dem ihm unterbreiteten konkreten Fall vorliegen. Da der Gerichtshof jedoch die Fragen des vorlegenden Gerichts sachdienlich zu beantworten hat, kann er auf der Grundlage der Akten des Ausgangsverfahrens und der vor ihm abgegebenen schriftlichen und mündlichen Erklärungen Hinweise geben, die dem vorlegenden Gericht die Entscheidung ermöglichen (Urteil vom 30. März 1993 in der Rechtssache C-328/91, Thomas u. a., Slg. 1993, I-1247, Randnr. 13).

33 Die deutsche Regierung ist der Ansicht, falls eine Ungleichbehandlung vorliegen sollte, sei sie durch das Prinzip der Unentgeltlichkeit des Betriebsratsamts gerechtfertigt, das die Unabhängigkeit der Betriebsratsmitglieder gewährleisten solle. Durch die Ausgestaltung des Betriebsratsamts als unentgeltliches Ehrenamt und das Verbot jeder Begünstigung oder Benachteiligung wegen der Betriebsratstätigkeit solle die innere wie auch die äußere Unabhängigkeit gewährleistet werden.

34 Ferner geht aus dem Vorlagebeschluß in der vorliegenden Rechtssache hervor, daß nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts der Wille des deutschen Gesetzgebers, die Unabhängigkeit des Betriebsrats höher zu bewerten als wirtschaftliche Anreize für die Ausübung des Betriebsratsamts, wie er in den fraglichen Bestimmungen zum Ausdruck kommt, ein sozialpolitisches Ziel darstellt.

35 Ein solches sozialpolitisches Ziel hat für sich genommen nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun. Es läßt sich nämlich nicht bestreiten, daß die Tätigkeit der Betriebsräte Bestandteil der deutschen Sozialpolitik ist, da die Betriebsräte die Aufgabe haben, das Bestehen harmonischer Arbeitsbeziehungen

innerhalb der Betriebe in deren Interesse zu fördern. Das Bestreben, die Unabhängigkeit der Betriebsratsmitglieder sicherzustellen, dient daher ebenfalls einem legitimen sozialpolitischen Ziel.

36 Es ist daran zu erinnern, daß in dem bloßen Umstand, daß eine Rechtsvorschrift eine wesentlich größere Zahl weiblicher als männlicher Arbeitnehmer trifft, kein Verstoß gegen Artikel 119 gesehen werden kann, wenn der betreffende Mitgliedstaat dartun kann, daß die gewählten Mittel einem legitimen Ziel seiner Sozialpolitik dienen und zur Erreichung des mit ihr verfolgten Ziels geeignet und erforderlich sind (Urteile vom 24. Februar 1994 in der Rechtssache C-343/92, Roks u. a., Slg. 1994, I-571, und vom 14. Dezember 1995 in der Rechtssache C-444/93, Megner und Scheffel, Slg. 1995, I-4741).

37 Wie der Gerichtshof bereits im Urteil Bötel (a. a. O., Randnr. 25) ausgeführt hat, ist jedoch zu berücksichtigen, daß eine Regelung der streitigen Art geeignet ist, die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, bei der der Frauenanteil unstreitig überwiegt, davon abzuhalten, ein Betriebsratsamt auszuüben oder die für die Ausübung dieses Amtes erforderlichen Kenntnisse zu erwerben, und damit die Vertretung dieser Arbeitnehmergruppe durch qualifizierte Betriebsratsmitglieder erschwert.

38 Angesichts all dieser Erwägungen und unter Berücksichtigung der Möglichkeit, das fragliche sozialpolitische Ziel mit anderen Mitteln zu erreichen, könnte die Ungleichbehandlung nur dann im Hinblick auf Artikel 119 des Vertrages und die Richtlinie gerechtfertigt sein, wenn sie sich als zur Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich erweisen sollte. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob dies hier der Fall ist.

39 Nach alledem steht das in Artikel 119 und in der Richtlinie enthaltene Verbot der mittelbaren Diskriminierung beim Arbeitsentgelt, sofern der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten erheblich mehr Frauen als Männer angehören, einer nationalen

Regelung entgegen, die, ohne zur Erreichung eines legitimen sozialpolitischen Ziels geeignet und erforderlich zu sein, dazu führt, daß der Ausgleich, den teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder von ihrem Arbeitgeber bei Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu erhalten haben, die für die Betriebsratstätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln und während der betrieblichen Vollarbeitszeit veranstaltet werden, deren Dauer aber über die individuelle Arbeitszeit dieser Teilzeitbeschäftigten hinausgeht, auf deren individuelle Arbeitszeit beschränkt ist, während vollzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder bei Teilnahme an denselben Schulungsveranstaltungen einen Ausgleich nach Maßgabe ihrer Arbeitszeit erhalten.

Kosten

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

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF

auf die ihm vom Bundesarbeitsgericht mit Beschluß vom 20. Oktober 1993 vorgelegte Frage für Recht erkannt:

Das in Artikel 119 EWG-Vertrag und in der 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 enthaltene Verbot der mittelbaren Diskriminierung beim Arbeitsentgelt steht, sofern der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten erheblich mehr Frauen als Männer angehören, einer nationalen Regelung entgegen, die, ohne zur Erreichung eines legitimen sozialpolitischen Ziels geeignet und erforderlich zu sein, dazu führt, daß der Ausgleich, den teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder von ihrem Arbeitgeber bei Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu erhalten haben, die für die Betriebsratstätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln und während der betrieblichen Vollarbeitszeit veranstaltet werden, deren Dauer aber über die individuelle Arbeitszeit dieser Teilzeitbeschäftigten hinausgeht, auf deren individuelle Arbeitszeit beschränkt ist, während vollzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder bei Teilnahme an denselben Schulungsveranstaltungen einen Ausgleich nach Maßgabe ihrer Arbeitszeit erhalten.

Rodríguez Iglesias Kakouris Edward

Puissochet Hirsch

Mancini Schockweiler Moitinho de Almeida

Kapteyn Gulmann

Murray Jann Ragnemalm

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 6. Februar 1996.

Der Kanzler

R. Grass

Der Präsident

G. C. Rodríguez Iglesias