ARREST VAN HET HOF
6 februari 1996 *

In zaak C-457/93,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 177 EEG-Verdrag van het Bundesarbeitsgericht, in het aldaar aanhangig geding tussen

Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV

en

J. Lewark,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van artikel 119 EEG-Verdrag en van richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (PB 1975, L 45, blz. 19),

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: G. C. Rodríguez Iglesias, president, C. N. Kakouris, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet en G. Hirsch, kamerpresidenten, G. F. Mancini,

* Procestaal: Duits.

F. A. Schockweiler, J. C. Moitinho de Almeida, P. J. G. Kapteyn, C. Gulmann, J. L. Murray (rapporteur), P. Jann en H. Ragnemalm, rechters,

advocaat-generaal: F. G. Jacobs
griffier: H. A. Rühl, hoofdadministrateur

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

— de Duitse regering, vertegenwoordigd door E. Röder, Ministerialrat bij het Bondsministerie van Economische zaken, en B. Kloke, Regierungsrat bij dit ministerie, als gemachtigden,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door M. Wolfcarius, lid van haar juridische dienst, en H. Kreppel, Duits ambtenaar gedetacheerd bij de juridische dienst van de Commissie, als gemachtigden,

gezien het rapport ter terechtzitting,

gehoord de mondelinge opmerkingen van de Duitse regering ter terechtzitting van 2 mei 1995,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 29 juni 1995,

het navolgende

Arrest

1 Bij beschikking van 20 oktober 1993, binnengekomen bij het Hof op 7 december daaraanvolgend, heeft het Bundesarbeitsgericht krachtens artikel 177 EEG-Verdrag

een prejudiciële vraag gesteld over de uitlegging van artikel 119 EEG-Verdrag en van richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (PB 1975, L 45, blz. 19; hierna: de „richtlijn").

2 Deze vraag is gerezen in een geding tussen J. Lewark (hierna: „verzoekster in het hoofdgeding") en het Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV (hierna: „verweerder in het hoofdgeding") betreffende het feit dat de uren die verzoekster in het hoofdgeding buiten haar individuele werktijd heeft besteed aan een vormingscursus die noodzakelijk was voor de uitoefening van haar activiteiten binnen de ondernemingsraad, door verweerder in het hoofdgeding niet zijn gecompenseerd.

3 Verzoekster in het hoofdgeding werkt voor 30,8 uur per week in de verpleegafdeling van het dialysecentrum van verweerder in het hoofdgeding. Zij maakt bovendien deel uit van de ondernemingsraad binnen dat centrum, die uit drie leden bestaat. Zij werkt vier dagen per week en 7,7 uur per dag.

4 In de verpleegafdeling van het dialysecentrum zijn 21 werknemers werkzaam, en wel zeven mannen en veertien vrouwen. Zes van deze mannen werken voltijds en één in deeltijd. Van de vrouwen werken er vier voltijds en tien in deeltijd. Verzoekster in het hoofdgeding is het enige lid van de ondernemingsraad dat in deeltijd werkt.

5 Van 12 tot en met 16 november 1990 nam verzoekster in het hoofdgeding op basis van een besluit van de ondernemingsraad en met instemming van verweerder in het hoofdgeding deel aan een hele dagen durende vormingscursus, teneinde de noodzakelijke kennis op te doen voor de uitoefening van haar functie binnen deze raad. Op 13 november 1990 duurde de cursus 7,5 uur. Indien zij deze cursus

niet had gevolgd, zou verzoekster die dag, wegens haar deeltijdarbeid, niet in de onderneming hebben gewerkt. De onderneming betaalde haar salaris evenwel op basis van de in haar arbeidsovereenkomst overeengekomen werktijd van 30,8 uur, zonder compensatie voor de uren die zij aan die cursus had besteed.

6 Op grond van § 37, leden 2 en 6, van het Betriebsverfassungsgesetz (hierna: „BetrVG") moeten ondernemingsraadsleden die aan dergelijke cursussen deelnemen, door hun werkgever worden vrijgesteld van hun arbeid met behoud van loon.

7 Verzoekster in het hoofdgeding vordert een compensatie voor de 7,5 uur cursus op 13 november 1990. Haars inziens kunnen van in deeltijd werkzame ondernemingsraadsleden geen bijzondere offers worden verlangd, vergeleken met hen die voltijds werken. Zij is van mening, dat de weigering van verweerder in het hoofdgeding een discriminatie oplevert, die in strijd is met zowel artikel 119 van het Verdrag als de richtlijn.

8 Het Arbeitsgericht wees de vorderingen van verzoekster in het hoofdgeding in eerste instantie toe. Dit vonnis werd in hoger beroep bevestigd door het Landesarbeitsgericht.

9 Het Landesarbeitsgericht was namelijk van oordeel, dat de weigering om verzoekster in het hoofdgeding een compensatie toe te kennen, een indirecte, met artikel 119 van het Verdrag en de richtlijn strijdige discriminatie opleverde. Het appèlgerecht stelde vast, dat in deeltijd werkzame leden van de ondernemingsraad volgens de betrokken bepalingen van het BetrVG een lagere vergoeding ontvingen dan leden die voltijds werkten. Deze regeling zou echter meer vrouwen dan mannen treffen. Volgens de officiële statistieken was eind juni 1991 93,4 % van alle deeltijdwerknemers vrouw, en slechts 6,6 % man. Derhalve was het Landesarbeitsgericht ervan overtuigd, dat ook de verhouding tussen het aantal mannelijke en

vrouwelijke in deeltijd werkzame ondernemingsraadsleden op zijn minst vergelijkbaar zou zijn.

10 Ten slotte was het Landesarbeitsgericht van oordeel, dat er geen enkele objectieve rechtvaardiging bestond voor een verschillende behandeling van in deeltijd en voltijds werkende ondernemingsraadsleden.

11 Het Bundesarbeitsgericht is het evenwel niet eens met deze redenering. Het is namelijk van oordeel dat § 37, lid 6, BetrVG, in tegenstelling tot hetgeen het Hof heeft verklaard in het arrest van 4 juni 1992 (zaak C-360/90, Bötel, Jurispr. 1992, blz. I-3589), geen indirecte, met artikel 119 van het Verdrag en de richtlijn strijdige discriminatie oplevert.

12 Volgens het Bundesarbeitsgericht kan niet worden uitgesloten, dat het arrest van het Hof in de zaak Bötel berust op een onjuist idee omtrent de rechtspositie van ondernemingsraadsleden in de Duitse wetgeving.

13 Het Bundesarbeitsgericht merkt op, dat artikel 119, eerste alinea, van het Verdrag spreekt van een „gelijke beloning (...) voor gelijke arbeid". Volgens deze rechterlijke instantie moet onder het begrip arbeid in de zin van deze bepaling worden verstaan: een op grond van een arbeidsverhouding verschuldigde, aan instructies gebonden prestatie.

14 De werkzaamheden van ondernemingsraadslid zouden echter onbezoldigd en als ereambt worden verricht, zonder enige verhouding van ondergeschiktheid. Zij zouden derhalve niet onder het begrip arbeid in de zin van artikel 119 vallen. De in de Duitse wettelijke regeling voorziene compensatie zou niet als een bezoldiging kunnen worden aangemerkt, doch dient enkel te voorkomen, dat de leden van de ondernemingsraad loon derven wegens hun deelneming aan vormingscursussen die verband houden met hun activiteiten binnen deze ondernemingsraad.

15 Het Bundesarbeitsgericht is overigens van oordeel, dat de Duitse wettelijke regeling geen onderscheid maakt tussen voltijds werkende leden van de ondernemingsraad en leden die in deeltijd werken. Zij zouden immers allen dezelfde bescherming genieten tegen loonderving als gevolg van de deelneming aan vormingscursussen die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van hun taken binnen die ondernemingsraad.

16 Ten slotte wijst de verwijzende rechter op een objectieve rechtvaardigingsgrond, die zijns inziens een eventueel verschil in behandeling van voltijds en in deeltijd werkende ondernemingsraadsleden zou kunnen rechtvaardigen. De beginselen van onbezoldigdheid en compensatie voor loonderving zouden namelijk de onafhankelijkheid van de leden van de ondernemingsraad moeten waarborgen. Voorkomen dient te worden, dat de uitoefening van de functie van lid van de ondernemingsraad wordt beïnvloed door de stimulans van een speciale bezoldiging of door de vrees voor loonderving.

17 Gelet op het een en ander heeft het Bundesarbeitsgericht besloten de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof de volgende prejudiciële vraag voor te leggen:

„Staat het verbod van indirecte discriminatie op het gebied van de beloning, zoals neergelegd in artikel 119 EEG-Verdrag en in richtlijn 75/117 van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, eraan in de weg dat de nationale wettelijke regeling bepaalt dat de functie van lid van de ondernemingsraad een onbezoldigd ereambt is, en de leden van deze raad enkel beschermt tegen de loonderving die zij anders zouden lijden als gevolg van het feit, dat zij door de deelneming aan deze raad niet in staat zijn alle in hun arbeidsovereenkomst overeengekomen uren te werken?"

18 De Duitse regering beklemtoont, dat de werkzaamheden binnen een ondernemingsraad alsmede de deelneming aan de voor deze activiteit noodzakelijke

vormings- en bijscholingscursussen, in het Duitse stelsel door het ondernemingsraadslid onbezoldigd en als ereambt worden verricht, zonder gebonden te zijn aan instructies van een werkgever. Deze werkzaamheden zouden daarom niet kunnen worden aangemerkt als een arbeidsprestatie waarvoor een bezoldiging verschuldigd is.

19 De in § 37, leden 2 en 6, BetrVG bedoelde compensatie zou enkel een loonderving van de ondernemingsraadsleden als gevolg van de deelneming, gedurende hun werktijd, aan deze raden of aan cursussen dienen te voorkomen. Zij zou derhalve geen bezoldiging zijn die voor een door de werknemer op grond van een arbeidsovereenkomst verschuldigde arbeidsprestatie wordt betaald.

20 Om te beginnen zij eraan herinnerd, dat juridische begrippen en kwalificaties uit het nationale recht geen invloed kunnen hebben op de uitlegging of de bindende kracht van het gemeenschapsrecht en derhalve evenmin op de draagwijdte van het in artikel 119 van het Verdrag en de richtlijn vervatte en door de rechtspraak van het Hof verder ontwikkelde beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (zie arrest Bötel, reeds aangehaald, en het arrest van 19 maart 1964, zaak 75/63, Unger, Jurispr. 1964, blz. 369).

21 Verder is het vaste rechtspraak van het Hof, dat het begrip „beloning" in de zin van artikel 119 van het Verdrag alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura omvat, mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking worden toegekend, ongeacht of dit ingevolge een arbeidsovereenkomst, ingevolge wettelijke bepalingen dan wel vrijwillig gebeurt (zie arrest Bötel, reeds aangehaald, r. o. 12, en arrest van 17 mei 1990, zaak C-262/88, Barber, Jurispr. 1990, blz. I-1889, r. o. 12).

22 Gelijk het Hof vaststelde in het arrest Bötel (reeds aangehaald, r. o. 14), wordt een vergoeding als in het hoofdgeding aan de orde is, die als zodanig niet voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, door de werkgever toegekend op grond van wettelijke bepalingen en uit hoofde van een arbeidsbetrekking. De leden van

een ondernemingsraad moeten immers de hoedanigheid van werknemer van de onderneming hebben om lid van deze raad te kunnen zijn.

23 De compensatie voor de loonderving als gevolg van de deelneming aan vormingscursussen waarbij voor het werk in de ondernemingsraad noodzakelijke kennis wordt overgedragen, moet derhalve als beloning in de zin van artikel 119 worden aangemerkt, aangezien zij een voordeel vormt dat door de werkgever indirect uit hoofde van een arbeidsovereenkomst wordt toegekend.

24 Verder is de Duitse regering, evenals de verwijzende rechter, van mening dat uit de betrokken wettelijke regeling niet een verschil in behandeling van in deeltijd werkzame en voltijds werkende leden van de ondernemingsraad voortvloeit. Zij zouden namelijk allen in gelijke mate worden beschermd tegen loonderving als gevolg van hun deelneming aan vormingscursussen.

25 Dienaangaande heeft het Hof in zijn arrest van 15 december 1994 (gevoegde zaken C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 en C-78/93, Helmig e. a., Jurispr. 1994, blz. I-5727, r. o. 26) geoordeeld, dat van ongelijke behandeling sprake is, telkens wanneer de totale beloning die aan voltijdwerknemers wordt betaald, bij hetzelfde aantal uren dat uit hoofde van een dienstbetrekking is gewerkt, hoger is dan de aan deeltijdwerknemers betaalde beloning.

26 In casu kan niet worden betwist, dat wanneer de voor het werk in de ondernemingsraad noodzakelijke vormingscursussen worden georganiseerd gedurende de werktijd die in de onderneming geldt voor de voltijdwerknemers, doch buiten de individuele werktijd van deeltijdwerknemers die lid zijn van de ondernemingsraad,

laatstgenoemden bij hetzelfde aantal gewerkte uren een lagere totale bezoldiging ontvangen dan voltijdwerknemers die lid zijn van die ondernemingsraad.

27 Hiertegen kan niet worden ingebracht dat de uren die de ondernemingsraadsleden aan dergelijke vormingscursussen besteden, niet rechtstreeks voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst, aangezien het volstaat dat deze tijd daaraan wordt besteed uit hoofde van een arbeidsbetrekking, hetgeen het geval is, gelijk in de rechtsoverwegingen 22 en 23 met betrekking tot het begrip beloning is vastgesteld.

28 Is eenmaal een verschil in behandeling vastgesteld, dan is de uitsluiting van deeltijdwerknemers van bepaalde voordelen volgens vaste rechtspraak in strijd met artikel 119 EEG-Verdrag indien een aanzienlijk kleiner percentage vrouwen dan mannen voltijds blijkt te werken en wanneer deze maatregel — gelet op de door vrouwen ondervonden moeilijkheden om voltijds te kunnen werken — niet kan worden verklaard door factoren die discriminatie op grond van geslacht uitsluiten (arresten van 31 maart 1981, zaak 96/80, Jenkins, Jurispr. 1981, blz. 911, en 13 mei 1986, zaak 170/84, Bilka, Jurispr. 1986, blz. 1607).

29 Uit de verwijzingsbeschikking blijkt evenwel dat, volgens officiële sociale statistieken en arbeidsstatistieken, eind juni 1991 van alle deeltijdwerknemers 93,4 % vrouw was en 6,6 % man. Verder was het Landesarbeitsgericht van oordeel dat wegens dit aanzienlijke verschil tussen het aantal mannen en vrouwen dat in deeltijd werkzaam was, moest worden aangenomen, dat ook de verhouding tussen het aantal vrouwelijke en mannelijke in deeltijd werkzame ondernemingsraadsleden op zijn minst vergelijkbaar was.

30 Aangezien deze gegevens niet zijn weersproken, moet ervan worden uitgegaan dat de toepassing van wettelijke bepalingen als in het hoofdgeding aan de orde zijn, in beginsel een indirecte, met artikel 119 van het Verdrag en de richtlijn strijdige discriminatie van vrouwelijke werknemers oplevert.

31 Dit zou slechts anders zijn, indien het geconstateerde verschil in behandeling wordt gerechtvaardigd door objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht. Dienaangaande heeft het Hof in het arrest Bötel (reeds aangehaald) geoordeeld dat het de Lid-Staat vrijstaat, aan te tonen dat deze wettelijke regeling door dergelijke factoren wordt gerechtvaardigd.

32 In het kader van een prejudiciële procedure staat het weliswaar aan de nationale rechterlijke instantie om vast te stellen of dergelijke objectieve factoren zich voordoen in het bij haar aanhangige concrete geval, doch daar het Hof de verwijzende rechter een nuttig antwoord op zijn vragen dient te geven, is het bevoegd om op basis van het dossier van het hoofdgeding en van de mondelinge en schriftelijke opmerkingen van partijen aanwijzingen te geven die de rechter in staat stellen uitspraak te doen (zie arrest van 30 maart 1993, zaak C-328/91, Thomas e. a., Jurispr. 1993, blz. I-1247, r. o. 13).

33 De Duitse regering is van mening dat, zo sprake zou zijn van een verschil in behandeling, dit zou worden gerechtvaardigd door het beginsel dat de functie van lid van een ondernemingsraad onbezoldigd is om de onafhankelijkheid van de ondernemingsraadsleden te garanderen. Het karakter van onbezoldigd ereambt, dat de functie van lid van de ondernemingsraad heeft, en het verbod van elk voor- of nadeel wegens deze functie zouden deze zowel interne als externe onafhankelijkheid dienen te verzekeren.

34 Voorts blijkt uit de verwijzingsbeschikking in deze zaak, dat het Bundesarbeitsgericht van oordeel is, dat de keuze van de Duitse wetgever om meer waarde te hechten aan de onafhankelijkheid van de ondernemingsraad dan aan de economische stimulans om functies in die raad te vervullen, zoals deze tot uitdrukking komt in de betrokken bepalingen, een doelstelling van sociaal beleid vormt.

35 Een dergelijke doelstelling van sociaal beleid heeft als zodanig niets van doen met discriminatie op grond van geslacht. Immers, niet kan worden betwist dat het werk van ondernemingsraden deel uitmaakt van het sociale beleid in Duitsland, aangezien deze raden in het belang van de ondernemingen harmonieuze arbeidsverhoudingen binnen de ondernemingen dienen te bevorderen. Het streven om de

onafhankelijkheid van de leden van deze raden te waarborgen beantwoordt daarom eveneens aan een legitieme doelstelling van sociaal beleid.

36 Indien een Lid-Staat kan aantonen dat de gekozen middelen beantwoorden aan een legitieme doelstelling van zijn sociale beleid en geschikt en noodzakelijk zijn om dat doel te bereiken, kan de omstandigheid dat de wettelijke bepaling een veel groter aantal vrouwelijke dan mannelijke werknemers treft, niet als een schending van artikel 119 worden aangemerkt (zie arresten van 24 februari 1994, zaak C-343/92, Roks e. a., Jurispr. 1994, blz. I-571, en 14 december 1995, zaak C-444/93, Megner en Scheffel, Jurispr. 1995, blz. I-4741).

37 Gelijk het Hof heeft opgemerkt in het arrest Bötel (reeds aangehaald, r. o. 25), dient er evenwel rekening mee te worden gehouden dat een wettelijke regeling als hier in geding van dien aard is, dat zij de groep van deeltijdwerknemers, die ontegenzeglijk grotendeels uit vrouwen bestaat, ontmoedigt om de functie van lid van de ondernemingsraad te vervullen of om de voor de vervulling van die functie noodzakelijke kennis te verwerven, waardoor het moeilijker wordt deze groep van werknemers door vakkundige leden in de ondernemingsraad te laten vertegenwoordigen.

38 Gelet op het een en ander en rekening houdend met de mogelijkheid om de onderhavige doelstelling van sociaal beleid met andere middelen te bereiken, kan het verschil in behandeling, wat artikel 119 van het Verdrag en de richtlijn betreft, enkel gerechtvaardigd zijn, indien het geschikt en noodzakelijk mocht blijken om die doelstelling te verwezenlijken. Het staat aan de nationale rechter om te onderzoeken, of dit in casu het geval is.

39 Uit het voorgaande volgt dat, indien de groep van deeltijdwerknemers een veel groter aantal vrouwen dan mannen omvat, het verbod van indirecte discriminatie op het gebied van de beloning, zoals vervat in artikel 119 en in de richtlijn, zich

verzet tegen een nationale wettelijke regeling die, zonder geschikt en noodzakelijk te zijn ter verwezenlijking van een legitieme doelstelling van sociaal beleid, tot gevolg heeft dat de compensatie die in deeltijd werkzame leden van de ondernemingsraad van hun werkgever moeten ontvangen bij deelneming aan vormingscursussen waarbij voor de werkzaamheid van de ondernemingsraad noodzakelijke kennis wordt overgedragen en die tijdens de volle werktijd van de onderneming worden georganiseerd, maar waarvan de duur de individuele werktijd van deze deeltijdwerknemers overtreft, wordt beperkt tot de individuele werktijd van deze deeltijdwerknemers, terwijl voor de volle tijd werkzame leden van de ondernemingsraad bij deelneming aan dezelfde cursussen een compensatie overeenkomende met hun werktijd ontvangen.

Kosten

40 De kosten door de Duitse regering en de Commissie van de Europese Gemeenschappen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen.

HET HOF VAN JUSTITIE,

uitspraak doende op de door het Bundesarbeitsgericht bij beschikking van 20 oktober 1993 gestelde prejudiciële vraag, verklaart voor recht:

Indien de groep van deeltijdwerknemers een veel groter aantal vrouwen dan mannen omvat, verzet het verbod van indirecte discriminatie op het gebied

van de beloning, zoals vervat in artikel 119 EEG-Verdrag en in richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, zich tegen een nationale wettelijke regeling die, zonder geschikt en noodzakelijk te zijn ter verwezenlijking van een legitieme doelstelling van sociaal beleid, tot gevolg heeft dat de compensatie die in deeltijd werkzame leden van de ondernemingsraad van hun werkgever moeten ontvangen bij deelneming aan vormingscursussen waarbij voor de werkzaamheid van de ondernemingsraad noodzakelijke kennis wordt overgedragen en die tijdens de volle werktijd van de onderneming worden georganiseerd, maar waarvan de duur de individuele werktijd van deze deeltijdwerknemers overtreft, wordt beperkt tot de individuele werktijd van deze deeltijdwerknemers, terwijl voor de volle tijd werkzame leden van de ondernemingsraad bij deelneming aan dezelfde cursussen een compensatie overeenkomend met hun werktijd ontvangen.

Rodríguez Iglesias Kakouris Edward

Puissochet Hirsch

Mancini Schockweiler Moitinho de Almeida

Kapteyn Gulmann

Murray Jann Ragnemalm

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 6 februari 1996.

De griffier

R. Grass

De president

G. C. Rodríguez Iglesias