DOMSTOLENS DOM
den 6 februari 1996 *

I mål C-457/93,

angående en begäran enligt artikel 177 i EEG-fördraget, från Bundesarbeitsgericht, att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiga målet mellan

Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e. V.

och

Johanna Lewark,

angående tolkningen av artikel 119 i EEG-fördraget och rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (EGT nr L 45, s. 19),

meddelar

DOMSTOLEN

sammansatt av ordföranden G.C. Rodríguez Iglesias, avdelningsordförandena C.N. Kakouris, D.A.O. Edward, J.-P. Puissochet och G. Hirsch samt domarna

* Rättegångsspråk: tyska.

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

generaladvokat: F.G. Jacobs,
justitiesekreterare: avdelningsdirektören H.A. Rühl,

med beaktande av de skriftliga yttranden som har inkommit från:

— Tysklands regering, genom Ernst Röder, Ministerialrat, förbundsekonomiministeriet, och Bernd Kloke, Regierungsrat, samma ministerium, båda i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom Marie Wolfcarius, rättstjänsten, och Horstpeter Kreppel, tysk tjänsteman med förordnande vid kommissionens rättstjänst, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till förhandlingsrapporten,

efter att muntliga yttranden har avgivits vid sammanträdet den 2 maj 1995 av Tysklands regering och kommissionen,

och efter att den 29 juni 1995 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Bundesarbeitsgericht har i beslut av den 20 oktober 1993, som inkommit till domstolen den 7 december samma år, med stöd av artikel 177 i EEG-fördraget begärt

förhandsavgörande angående tolkningen av artikel 119 i EEG-fördraget och rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (EGT nr L 45, s. 19, nedan kallat "direktivet").

2 Denna fråga har uppkommit i en tvist mellan J. Lewark (nedan kallad "käranden") och Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e. V. (nedan kallat "svaranden") i anledning av att den senare inte betalat någon kompensation för de timmar som käranden ägnat åt en utbildning som var nödvändig för utövande av verksamhet i företagsnämnden och som var förlagd till tid utanför hennes individuella arbetstid.

3 Käranden är anställd på vårdavdelningen vid svarandens dialyscentrum. Hennes arbetstid uppgår till 30,8 timmar i veckan. Hon sitter med i den lokala företagsnämnden som består av tre ledamöter. Hennes arbetstid är fördelad på fyra dagar i veckan med 7,7 timmar per dag.

4 På dialyscentrumets vårdavdelning finns tjugoen anställda, sju män och fjorton kvinnor. Av männen är sex anställda på heltid och en på deltid. Av kvinnorna är fyra anställda på heltid och tio på deltid. Käranden är den enda ledamoten av företagsnämnden som är anställd på deltid.

5 Mellan den 12 och den 16 november 1990 deltog käranden, på grundval av ett beslut av företagsnämnden och med tillstånd av svaranden, i en utbildning på heltid för att förvärva den kunskap som erfordrades för hennes verksamhet i nämnden. Utbildningen den 13 november varade 7,5 timmar. Denna dag skulle käranden på grund av sin deltidsanställning inte ha arbetat i det berörda företaget om hon inte deltagit i utbildningen. Företaget utbetalade dock hennes lön beräknad på den

arbetstid om 30,8 timmar som angavs i hennes anställningsavtal, utan kompensation för de timmar som ägnats åt utbildningen.

6 Med stöd av bestämmelserna i 37 § punkterna 2 och 6 i Betriebsverfassungsgesetz (lag om förhållandet mellan arbetsmarknadens parter, nedan kallad "BetrVG") skall ledamöter av företagsnämnder som deltar i sådan utbildning ha rätt till ledighet utan löneavdrag.

7 Käranden krävde ekonomisk kompensation för de 7,5 timmar av kursen som ägde rum den 13 november 1990. Enligt hennes mening skulle det nämligen inte krävas särskilda försakelser av deltidsanställda ledamöter i företagsnämnder i förhållande till vad som gällde för heltidsanställda. Hon ansåg att svarandens vägran utgjorde en diskriminering som var oförenlig med såväl artikel 119 i fördraget som direktivet.

8 I första instansen biföll Arbeitsgericht kärandens yrkanden. Domen fastställdes av Landesarbeitsgericht.

9 Den senare ansåg att beslutet att vägra att bevilja käranden kompensation utgjorde en indirekt diskriminering i strid med bestämmelserna i artikel 119 i fördraget och direktivet. Överinstansen konstaterade att enligt de ifrågavarande bestämmelserna i BetrVG erhöll deltidsarbetande ledamöter av företagsnämnder inte lika mycket ersättning som heltidsarbetande. Regleringen ansågs därför beröra flera kvinnor än män. Enligt officiell statistik var nämligen vid slutet av juni månad 1991 93,4 procent av alla deltidsanställda kvinnor och endast 6,6 procent män. Landesarbeitsgericht var med den utgångspunkten övertygad om att fördelningen mellan män och

kvinnor med deltidsanställningar var åtminstone likartad bland ledamöter i företagsnämnder.

10 Landesarbeitsgericht ansåg slutligen att det inte förelåg något sådant objektivt skäl som kunde motivera en skillnad i behandling av deltids-respektive heltidsanställda ledamöter i företagsnämnder.

11 Bundesarbeitsgericht delar emellertid inte denna bedömning. Den anser nämligen, i motsats till vad domstolen fastslagit i dom av den 4 juni 1992, Bötel (C-360/90, Rec. s. I-3589), att 37 § punkt 6 i BetrVG inte innebär någon indirekt diskriminering som strider mot artikel 119 i fördraget och direktivet.

12 Enligt Bundesarbeitsgericht kan det inte uteslutas att domstolens ovan nämnda dom i målet Bötel vilar på en felaktig uppfattning av rättsläget enligt tysk lag för ledamöter i företagsnämnder.

13 Bundesarbeitsgericht har noterat att det i artikel 119 första stycket i fördraget hänvisas till "lika lön ... för lika arbete". Den anser att arbete i den mening som avses i bestämmelsen utgörs av en prestation som skall utföras på grund av ett anställningsavtal och som utförs av arbetstagaren i enlighet med de förhållningsorder han fått.

14 Verksamhet i företagsnämnd skall dock utövas som ett ideellt hedersuppdrag utan något som helst samband med en underordnad ställning. Det omfattas därför inte av begreppet arbete i den mening som avses i artikel 119. Vad gäller den i den tyska lagstiftningen föreskrivna kompensationen utgör den inte lön utan syftar endast till att förhindra att det görs löneavdrag för ledamöter av företagsnämnder på grund av deras deltagande i utbildning som har samband med verksamhet i dessa nämnder.

15 Bundesarbeitsgericht anser vidare att den tyska lagstiftningen inte gör någon åtskillnad mellan heltids-och deltidsarbetande ledamöter i företagsnämnder. Samtliga skyddas nämligen på samma sätt mot löneavdrag till följd av deltagande i utbildning som är nödvändig för verksamhet i dessa nämnder.

16 Den nationella domstolen har slutligen framhållit ett objektivt skäl som enligt den är av sådant slag att det motiverar en eventuell åtskillnad i behandling av heltids- och deltidsanställda ledamöter i företagsnämnder. Principerna om ideellt arbete och kompensation för löneavdrag syftar nämligen till att tillförsäkra ledamöterna i företagsnämnder en oberoende ställning. Det handlar om att undvika att de vid utövandet av verksamhet i dessa nämnder påverkas av frestelser i form av särskild lön eller av rädsla för löneavdrag.

17 Med beaktande av dessa omständigheter har Bundesarbeitsgericht beslutat att förklara målet vilande och hänskjuta följande fråga till domstolen för förhandsavgörande:

"Utgör det förbud mot indirekt diskriminering i fråga om lön som förekommer i artikel 119 i EEG-fördraget och i rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män ett hinder för att det i nationell lagstiftning föreskrivs att uppdrag som ledamot av en företagsnämnd är verksamhet som utövas som ideellt hedersuppdrag och att ledamöter av en sådan nämnd endast skyddas mot löneavdrag som löntagarna annars skulle få kännas vid då deras deltagande i denna nämnd får till följd att de inte är i stånd att arbeta det fulla timantal som anges i deras anställningsavtal?"

18 Den tyska regeringen har framhållit att i det tyska systemet är verksamhet i en företagsnämnd samt deltagande i utbildning eller fortbildning som är nödvändig

för denna verksamhet ideella hedersuppdrag som fullgörs utan att innehavaren är underkastad arbetsgivarens bestämmanderätt. Dessa uppdrag utgör därför inte arbetsprestationer för vilka lön skall utges.

19 Vad gäller den kompensation som anges i 37 § punkterna 2 och 6 i BetrVG åsyftas med denna endast att undvika att ledamöter i företagsnämnder åsamkas löneavdrag på grund av deltagande i dessa nämnder eller utbildningar under arbetstid. Den utgör därför inte lön som skall utges på grund av de yrkesmässiga skyldigheter som ankommer på arbetstagaren enligt ett anställningsavtal.

20 Det bör inledningsvis erinras om att rättsliga begrepp i nationell rätt inte kan påverka gemenskapsrättens tolkning eller dess bindande verkan och följaktligen inte heller räckvidden av den princip om lika lön för kvinnor och män som stadfästs i artikel 119 i fördraget och i direktivet och som utvecklats i domstolens rättspraxis (se den ovan nämnda domen i målet Bötel och dom av den 19 mars 1964, Unger, 75/63, Rec. s. 347).

21 Vidare bör det framhållas att det framgår av domstolens fasta rättspraxis att begreppet "lön" i den mening som avses i artikel 119 i fördraget omfattar samtliga förmåner, aktuella eller framtida, som arbetstagaren på grund av anställningsförhållandet erhåller av arbetsgivaren, vare sig det sker direkt eller indirekt, i kontanter eller in natura, enligt anställningsavtal, lag eller frivilligt (se den ovan nämnda domen i målet Bötel, punkt 12, och dom av den 17 maj 1990, Barber, C-262/88, Rec. s. I-1889, punkt 12).

22 Som domstolen har konstaterat i den ovan nämnda domen i målet Bötel, punkt 14, betalas även en ersättning som den som är i fråga i tvisten vid den nationella domstolen, och som inte som sådan följer av ett anställningsavtal, av arbetsgivaren

enligt lag och på grund av ett anställningsförhållande. Ledamöter i en företagsnämnd måste nämligen vara anställda i företaget för att kunna sitta i det senares nämnd.

23 Härav följer att erhållen kompensation för löneavdrag i anledning av deltagande i utbildning som ger erforderlig kunskap för verksamhet i företagsnämnd skall anses som lön enligt artikel 119, eftersom den utgör en förmån som indirekt beviljas av arbetsgivaren på grund av ett anställningsförhållande.

24 Den tyska regeringen anser även, i likhet med den nationella domstolen, att ifrågavarande lagstiftning inte innebär att någon åtskillnad görs vid behandlingen av deltids-och heltidsarbetande ledamöter i företagsnämnder. De åtnjuter nämligen samma skydd mot löneavdrag vid deltagande i utbildningar.

25 I detta hänseende har domstolen i dom av den 15 december 1994, Helmig m. fl. (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 och C-78/93, Rec. s. I-5727, punkt 26) ansett att det föreligger brist på jämlikhet i behandlingen varje gång som den totala lön som heltidsarbetande uppbär i förhållande till antalet arbetade timmar på grund av ett anställningsförhållande är högre än vad deltidsarbetande uppbär.

26 I detta fall kan det inte bestridas att den totala lön som deltidsarbetande ledamöter av företagsnämnder erhåller då utbildning som är nödvändig för verksamhet i dessa nämnder äger rum under vad som motsvarar ordinarie arbetstid i företaget för

heltidsarbetande, och som ligger utanför individuell arbetstid för deltidsarbetande, i förhållande till antalet genomförda timmar är lägre än vad heltidsarbetande ledamöter av företagsnämnder uppbär.

27 Det kan inte åberopas att den tid som ledamöter av företagsnämnder ägnar åt sådana utbildningar inte direkt framgår av ett anställningsavtal, eftersom det är tillräckligt att tid ägnats åt detta på grund av ett anställningsförhållande, vilket har konstaterats i punkterna 22 och 23 i fråga om begreppet lön.

28 Då förekomsten av en skillnad i behandling har konstaterats framgår det av en fast rättspraxis att om det kan visas att en betydligt lägre procentandel kvinnor än män arbetar heltid, strider det mot artikel 119 i fördraget att undanta deltidsarbetande från vissa förmåner när, med beaktande av de svårigheter som kvinnliga arbetstagare har att arbeta heltid, denna åtgärd inte kan förklaras av omständigheter som utesluter en diskriminering på grund av kön (dom av den 31 mars 1981, Jenkins, 96/80, Rec. s. 911, och av den 13 maj 1986, Bilka, 170/84, Rec. s. 1607).

29 Det framgår av beslutet om hänskjutande att enligt officiell statistik i fråga om sysselsättning och sociala frågor var vid slutet av juni månad 1991 93,4 procent av alla deltidsanställda kvinnor och 6,6 procent män. Landesarbeitsgericht har på grund av denna mycket betydande skillnad mellan antalet deltidsanställda kvinnor och män även ansett att det finns anledning att tro att fördelningen mellan deltidsanställda kvinnor och män är åtminstone likartad vad gäller ledamöter i företagsnämnder.

30 Eftersom dessa uppgifter inte har bestritts, bör det fastställas att tillämpningen av sådana lagbestämmelser som de som är aktuella i tvisten vid den nationella domstolen i princip medför en indirekt diskriminering av kvinnliga arbetstagare, vilket strider mot artikel 119 i fördraget och mot direktivet.

31 Utgången kan bli en annan endast om den fastställda skillnaden i behandling motiveras av objektiva faktorer som helt saknar samband med diskriminering på grund av kön. I detta hänseende har domstolen i den ovan nämnda domen i målet Bötel slagit fast att medlemsstaten äger rätt att visa att lagstiftningen är motiverad med hänvisning till sådana faktorer.

32 Inte desto mindre bör det erinras om att även om det ankommer på en nationell domstol att inom ramen för ett förhandsavgörande fastställa om det förekommer sådana objektiva faktorer i det konkreta fall som den handlägger, har domstolen, som skall tillhandahålla den nationella domstolen ändamålsenliga svar, kompetens att lämna upplysningar hämtade från handlingarna i målet eller från skriftliga eller muntliga yttranden vid domstolen som är av sådant slag att de gör det möjligt för den nationella domstolen att döma i målet (se dom av den 30 mars 1993, Thomas m. fl., C-328/91, Rec. s. I-1247, punkt 13).

33 Den tyska regeringen anser att även om det skulle visa sig att det föreligger en skillnad i behandling så motiveras denna av principen att uppdrag som ledamot av en företagsnämnd skall vara ideellt arbete, vilket syftar till att garantera ledamöternas oberoende. Den karaktär av ideellt hedersuppdrag som verksamhet i en företagsnämnd innebär och förbudet mot alla för-eller nackdelar som skulle kunna grundas på detta uppdrag har till syfte att säkerställa detta oberoende såväl internt som externt.

34 Vidare framgår det av beslutet om hänskjutande i det aktuella målet att Bundesarbeitsgericht anser att den tyska lagstiftarens vilja att sätta företagsnämnders oberoende framför ekonomiska incitament att utöva verksamhet i dessa, vilket framgår av de ifrågavarande bestämmelserna, utgör ett socialpolitiskt mål.

35 Ett sådant socialpolitiskt mål synes i sig helt sakna samband med diskriminering på grund av kön. Det kan nämligen inte bestridas att företagsnämnders verksamhet utgör en del av socialpolitiken i Tyskland, eftersom dessa nämnder har i uppdrag att i företagens intresse gynna förekomsten av harmoniska arbetsförhållanden i

företag. Dessutom svarar även önskan att garantera oberoende för ledamöter i dessa nämnder mot ett berättigat socialpolitiskt mål.

36 Det bör erinras om att om en medlemsstat är i stånd att visa att de valda medlen motsvarar ett berättigat socialpolitiskt mål och är ägnade att säkerställa att det eftersträvade målet uppnås och därför är nödvändiga, kan den enda omständigheten att lagbestämmelsen drabbar ett mycket större antal kvinnliga arbetstagare än manliga inte anses som en överträdelse av artikel 119 (se dom av den 24 februari 1994, Roks m. fl., C-343/92, Rec. s. I-571, och av den 14 december 1995, Megner och Scheffel, C-444/93, REG s. I-4741).

37 Det bör dock, som domstolen redan har påpekat i den ovan nämnda domen i målet Bötel, punkt 25, beaktas att en lagstiftning som den ifrågavarande är av sådant slag att den skulle kunna avhålla deltidsarbetande, bland vilka andelen kvinnor obestridligen överväger, från att åta sig uppdrag som ledamöter av företagsnämnder eller förvärva erforderlig kunskap för att inneha dessa uppdrag och således göra det svårare för denna kategori arbetstagare att få kvalificerade representanter i företagsnämnder.

38 Vid en samlad bedömning av dessa överväganden och med beaktande av möjligheten att uppnå det ifrågavarande socialpolitiska målet med andra medel, är det endast om skillnaden i behandling är ägnad att säkerställa att det eftersträvade målet uppnås och nödvändig för detta som den kan anses vara motiverad vid en jämförelse med artikel 119 i fördraget och direktivet. Det ankommer på den nationella domstolen att undersöka om så är fallet i förevarande mål.

39 Av vad som anförts ovan framgår att för det fall att kategorin deltidsarbetande omfattar ett väsentligt större antal kvinnor än män, utgör det förbud mot indirekt diskriminering i fråga om lön som förekommer i artikel 119 och i direktivet ett

hinder för nationell lagstiftning som, utan att vara ägnad att säkerställa ett berättigat socialpolitiskt mål och nödvändig för att uppnå detta, innebär en begränsning av den kompensation som deltidsanställda ledamöter av företagsnämnder erhåller av sina arbetsgivare, i förhållande till sin arbetstid, för deltagande i utbildning som ger erforderliga kunskaper för verksamhet i företagsnämnder och som äger rum under vad som motsvarar ordinarie arbetstid i företaget för heltidsarbetande, men utanför individuell arbetstid för deltidsarbetande, då kompensation utgår till heltidsarbetande ledamöter av företagsnämnder i förhållande till dessa personers arbetstid.

Rättegångskostnader

40 De kostnader som har förorsakats den tyska regeringen och Europeiska gemenskapernas kommission, som har inkommit med yttrande till domstolen, är inte ersättningsgilla. Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN

— angående den fråga som genom beslut av den 20 oktober 1993 förts vidare av Bundesarbeitsgericht — följande dom:

För det fall att kategorin deltidsarbetande omfattar ett väsentligt större antal kvinnor än män utgör det förbud mot indirekt diskriminering i fråga om lön

som förekommer i artikel 119 i EEG-fördraget och i rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män ett hinder för nationell lagstiftning som, utan att vara ägnad att säkerställa ett berättigat socialpolitiskt mål och nödvändig för att uppnå detta, innebär en begränsning av den kompensation som deltidsanställda ledamöter av företagsnämnder erhåller av sina arbetsgivare, i förhållande till sin arbetstid, för deltagande i utbildning som ger erforderliga kunskaper för verksamhet i företagsnämnder och som äger rum under vad som motsvarar ordinarie arbetstid i företaget för heltidsarbetande, men utanför individuell arbetstid för deltidsarbetande, då kompensation utgår till heltidsarbetande ledamöter av företagsnämnder i förhållande till dessa personers arbetstid.

Rodríguez Iglesias Kakouris Edward

Puissochet Hirsch

Mancini Schockweiler Moitinho de Almeida

Kapteyn Gulmann

Murray Jann Ragnemalm

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 6 februari 1996.

R. Grass G.C. Rodríguez Iglesias

Justitiesekreterare Ordförande