

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS

MARCO DARMON

vom 28. Januar 1992 *

*Herr Präsident,
meine Herren Richter!*

1. Mit der vorliegenden Vorabentscheidungsfrage fordert das Landesarbeitsgericht Berlin Sie auf, sich mit der Lage der Teilzeitbeschäftigten im Hinblick auf den gemeinschaftsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern in einem besonderen Bereich zu befassen, den man als „innerbetriebliche Sozialpolitik“ bezeichnen könnte.

2. Sie kennen den Sachverhalt. Frau Monika Bötzel ist seit Juli 1981 bei der Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin, einem Verein, der im Land Berlin Aufgaben der Wohlfahrtspflege wahrnimmt, als teilzeitbeschäftigte Hauspflegerin beschäftigt. Ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 29,25 Stunden. Seit 1985 ist Frau Bötzel Vorsitzende des Betriebsrats des Kreisverbands Neukölln der Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin. In der Zeit vom 6. September bis 8. Dezember 1989 nahm sie an sechs von der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr organisierten Schulungsveranstaltungen teil, die sich unter anderem auf das Arbeitsrecht, das Betriebsverfassungsrecht und die Organisation von Arbeitssitzungen der Betriebsräte bezogen. Für diese Schulungsveranstaltungen wurde sie von ihrem Arbeitgeber gemäß § 37 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes vom

15. Januar 1992¹ (im folgenden: BetrVG) von der Arbeit freigestellt; diese Bestimmung lautet: „Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.“ Da die Dauer der Veranstaltungen über die Arbeitszeit von Frau Bötzel hinausging, wendete diese auch einen Teil ihrer Freizeit für die Teilnahme an dieser Schulung auf, wurde aber von ihrem Arbeitgeber nur im Rahmen ihrer Arbeitszeit entschädigt. Da die Dauer der Veranstaltungen dagegen weniger als 40 Stunden pro Woche, der damals für Vollzeitbeschäftigte geltenden Arbeitszeit, betrug, erhielten diese normal ihren Lohn. Unstreitig hätte Frau Bötzel, wenn sie eine Vergütung im Rahmen der für Vollzeitbeschäftigte geltenden Arbeitszeit erhalten hätte, ihren Lohn auch für einen der mit der Teilnahme an der streitigen Schulung verbrachten Freizeit entsprechenden Zeitraum von 50,3 Stunden erhalten. Diese Vergütung forderte sie beim Arbeitsgericht Berlin, und zwar entweder in Form der nachträglichen bezahlten Arbeitsfreistellung oder in Form der Zahlung eines Betrags von 765,06 DM für Überstunden. Das Gericht gab ihr mit Urteil vom 18. Mai 1990 recht und gewährte ihr Ausgleich in Form von bezahlter Arbeitsfreistellung. Gegen diese Entscheidung wurde Berufung eingelegt.

3. Das mit dem Berufungsverfahren befaßte Landesarbeitsgericht Berlin hat Ihnen eine Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt, die

* Originalsprache: Deutsch.

1 — Bundesgesetzblatt I, S. 13.

im Kern dahin geht, ob Artikel 119 EWG-Vertrag und die Richtlinie 75/117/EWG des Rates² dem entgegenstehen, daß nationale Rechtsvorschriften teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern, die an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen müssen, deren Dauer über ihre Arbeitszeit hinausgeht, jeglichen Ausgleich in Form von Arbeitsfreistellung oder Lohn in den Grenzen der Vollarbeitszeit verwehren, sofern erheblich mehr Frauen als Männer diese Teilzeitarbeitsplätze innehaben.

4. Ein Problem ist vorab zu untersuchen. Zwar hat das vorliegende Gericht Artikel 119 EWG-Vertrag und die Richtlinie 75/117 angesprochen, sowohl die Kommission als auch die deutsche Regierung fragen sich aber, ob die streitige Vergütung zum Arbeitsentgelt oder zu den Arbeitsbedingungen gehört. Da die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung auf die Arbeitsbedingungen durch die Richtlinie 76/207/EWG des Rates³ geregelt ist, geht es also im wesentlichen darum, zu entscheiden, welche rechtliche Regelung anwendbar ist.

5. In Ihrer Rechtsprechung wird das Entgelt im Bereich der Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern herkömmlicherweise definiert als

„alle gegenwärtigen oder künftigen in bar oder in Sachleistungen gewährten Vergü-

tungen, vorausgesetzt, daß sie der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer wenigstens mittelbar aufgrund des Dienstverhältnisses gewährt“⁴.

6. Sie haben bereits entschieden, daß die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle unter den Entgeltbegriff fällt⁵, auch wenn ein Teil dieses Lohnes in bestimmten Fällen von den Krankenkassen erstattet wird. In der vorliegenden Rechtssache begehrt Frau Bötel aber nicht die Genehmigung für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, und es handelt sich auch keineswegs darum, zu prüfen, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte in bezug auf die Arbeitsfreistellung zur Teilnahme an solchen Veranstaltungen unterschiedlich behandeln könnte. Derartige Probleme hätten sicherlich unter dem Blickwinkel der Arbeitsbedingungen beurteilt werden müssen. Hier dagegen geht es nur um die Vergütung der mit der Teilnahme an diesen Fortbildungsveranstaltungen verbrachten Stunden, entweder in Form der Zahlung eines Zuschlags zum Lohn für Überstunden oder in der Form von durch den Arbeitgeber bezahlten Arbeitsfreistellungen. Es erscheint mir in diesem Punkt nicht zweckmäßig, dem Umstand zuviel Bedeutung beizumessen, daß es diese beiden Formen der Vergütung gibt. Wenn die Zahlung eines Lohnzuschlags naturgemäß unter den Entgeltbegriff fällt, so gilt meines Erachtens das gleiche für die bezahlte Arbeitsfreistellung. Im letzten Fall handelt es sich sehr wohl um Beträge, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses zahlt, ohne daß es als Gegenleistung eine Arbeitsleistung des Arbeitnehmers gibt. Es handelt sich hier um eine Fallgestaltung, die der Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle — die

2 — 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).

3 — Vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. L 39, S. 40).

4 — Zum Beispiel Urteil vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache C-262/88 (Barber, Slg. 1990, I-1889, Randnr. 12).

5 — Urteil vom 13. Juli 1989 in der Rechtssache 171/88 (Rinner-Kühn, Slg. 1989, 2743, Randnr. 7, und meine Schlussanträge, S. 2751, Randnr. 15).

Ihrem Urteil Rinner-Kühn⁶ zugrunde lag — oder derjenigen der Zahlung von Kündigungsabfindungen sehr nahe kommt. Im Urteil Barber⁷ haben Sie entschieden, daß

„der Umstand, daß bestimmte Leistungen nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden, nicht aus[schließt], daß sie den Charakter eines Entgelts im Sinne von Artikel 119 EWG-Vertrag haben“⁸,

und insbesondere in bezug auf Kündigungsentschädigungen ausgeführt, daß diese

„eine Form von Entgelt dar[stellen], auf das der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsverhältnisses Anspruch hat ... und das ihm für die Zeit der Suche nach einer neuen Arbeit eine Einkommensquelle sichert“⁹.

7. Die Vergütung der Fortbildungsstunden soll dem Arbeitnehmer, der Mitglied eines Betriebsrats ist, eine Einkommensquelle sichern, auch wenn er während dieser Stunden keine Arbeitsleistung erbringt. Die Grundsätze, von denen sich Ihre Rechtsprechung somit hat leiten lassen, führen meines Erachtens zu der Schlußfolgerung, daß auch die Vergütung der Fortbildungsstunden unter den Entgeltbegriff fällt.

8. Kommen wir nun zur Vorabentscheidungsfrage selbst, wobei festzuhalten ist, daß die folgenden Überlegungen dazu, ob

eine Diskriminierung vorliegt oder nicht, gleich ausfallen würden, wenn Sie sich dafür entscheiden sollten, die Frage unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung in bezug auf Arbeitsbedingungen zu prüfen.

9. Klammern wir aus der Diskussion so gleich § 37 Absatz 3 BetrVG aus, der in einigen schriftlichen Erklärungen angesprochen worden ist und zu dessen analoger Anwendung auf den Fall von Frau Bötzel das vorlegende Gericht bereit zu sein scheint. Diese Vorschrift bestimmt: „Zum Ausgleich für Betriebsratsstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts.“¹⁰

10. Anscheinend darf § 37 Absatz 3 BetrVG nach der in der deutschen Rechtsprechung vorherrschenden Auffassung auf Schulungsveranstaltungen nicht analog angewendet werden¹¹. Es ist nicht Ihre Sache, zu entscheiden, ob eine solche analoge Anwendung stattzufinden hat; dabei handelt es sich nämlich um die Aufgabe des vorlegenden Gerichts. Die Vorabentscheidungsfrage bezieht sich im übrigen nicht auf diese Vorschrift und beschränkt sich ganz naturgemäß darauf, Sie nach der Auslegung der gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften und — noch genauer — danach zu fragen, was Sie erlauben oder was Sie verbieten. Man muß sich daher darauf beschränken, die Regelung in § 37 Absatz 2 BetrVG zu prüfen.

6 — In der Rechtssache 171/88, a. a. O.

7 — Rechtssache C-262/88, a. a. O.

8 — A. a. O., Randnr. 12.

9 — A. a. O., Randnr. 13.

10 — Hervorhebung durch mich.

11 — Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Juli 1977, 1 AZR 302/74, AP Nr. 31 zu § 37 BetrVG 1972.

11. Was die Stellung der Teilzeitbeschäftigten angeht, ist Ihre Rechtsprechung sehr klar. Seit Ihren Urteilen Jenkins¹² und Bilka¹³ steht folgendes fest:

„Falls sich herausstellen sollte, daß ein erheblich geringerer Prozentsatz Frauen als Männer vollzeitbeschäftigt ist, steht der Ausschuß der Teilzeitbeschäftigten von der betrieblichen Altersversorgung folglich dann im Widerspruch zu Artikel 119 EWG-Vertrag, wenn — unter Berücksichtigung der für weibliche Arbeitnehmer bestehenden Schwierigkeiten, als Vollzeitbeschäftigte zu arbeiten — diese Maßnahme nicht durch Umstände zu erklären ist, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausschließen.“¹⁴

12. Diese Rechtsprechung ist durch Ihr Urteil Rinner-Kühn¹⁵ auf die Fälle ausgedehnt worden, in denen die unterschiedliche Behandlung der Teilzeitbeschäftigten auf einer gesetzlichen Regelung beruht.

13. Der Arbeitgeber oder der Gesetzgeber kann nachweisen, daß die unterschiedliche Behandlung, unter der die Teilzeitbeschäftigten zu leiden haben, auf Faktoren beruht, die objektiv gerechtfertigt sind und nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben¹⁶.

14. Im Beschluß des vorliegenden Gerichts wird festgestellt, daß 1987 89,2 % und 1989 86 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen gewesen seien. Dies wird von den am vorliegenden Verfahren Beteiligten nicht bestritten.

12 — Urteil vom 31. März 1981 in der Rechtssache 96/80 (Slg. 1981, 911).

13 — Urteil vom 13. Mai 1986 in der Rechtssache 170/84 (Slg. 1986, 1607).

14 — A. a. O., Randnr. 29.

15 — Rechtssache 171/88, a. a. O.

16 — Zum Beispiel Urteil vom 13. Mai 1986, a. a. O., Randnr. 30.

15. Um erkennen zu können, ob eine Diskriminierung vorliegt, unter der die Teilzeitbeschäftigten zu leiden hätten, ist zunächst festzustellen, ob sie im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigten unterschiedlich behandelt werden.

16. Unabhängig von seiner Arbeitszeit erhält ein Arbeitnehmer, der Mitglied eines Betriebsrats ist, den Lohn, den er erhalten hätte, wenn er nicht an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen hätte. Der einzige Unterschied besteht darin, daß ein Teilzeitbeschäftigter dann, wenn die Dauer der Veranstaltungen über seine Arbeitszeit hinausgeht, seine Freizeit aufwenden muß, um die gleiche Schulungsveranstaltung zu besuchen wie ein Vollzeitbeschäftigter, dessen Freizeit durch die Notwendigkeit, an diesen Veranstaltungen teilzunehmen, nicht beeinträchtigt werden wird. Ich merke jedoch an, daß die gleiche Situation auch für einen Vollzeitbeschäftigten entstünde, wenn die Dauer der Veranstaltungen über seine Arbeitszeit hinausginge. Dieser Fall darf meines Erachtens nicht berücksichtigt werden, da zur Feststellung, ob eine Diskriminierung vorliegt, die Lage der Vollzeitbeschäftigten und die der Teilzeitbeschäftigten *nach denselben Maßstäben* zu vergleichen ist und der Streitgegenstand darauf zu beschränken ist, ob ein Teilzeitbeschäftigter im Rahmen der Gleichbehandlung eine Vergütung für die Freizeit verlangen kann, die er für die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung *im Rahmen der für Vollzeitbeschäftigte geltenden betrieblichen Arbeitszeit* aufgewendet hat, da die Vollzeitbeschäftigten im gleichen Rahmen eine Vergütung erhalten, selbst wenn die besuchten Veranstaltungen länger dauern.

17. Die unterschiedliche Behandlung besteht also darin, daß die Teilzeitbeschäftig-

ten gezwungen sind, einen Teil ihrer Freizeit für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu opfern, wozu die Vollzeitbeschäftigten nicht in gleichem Ausmaß gezwungen sind. Dieser Unterschied ist nicht ohne praktische Bedeutung, da es sich bei den Teilzeitbeschäftigten mehrheitlich um Frauen handelt, deren Freizeit bis jetzt häufig noch durch die Erziehung der Kinder und die Führung des Haushalts in Anspruch genommen wird. Ist eine solche unterschiedliche Behandlung objektiv gerechtfertigt?

18. Zwar ist es nach Ihrer Rechtsprechung im allgemeinen Sache des vorlegenden Gerichts, zu beurteilen, ob die streitige Regelung, die zwar unabhängig vom Geschlecht der Arbeitnehmer angewandt wird, im Ergebnis die Frauen jedoch stärker trifft als die Männer, aus objektiven Gründen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt ist¹⁷.

19. Es scheint jedoch, daß Sie selbst in einer Reihe Ihrer Urteile verneint haben, daß die von den am Vorabentscheidungsverfahren Beteiligten vorgebrachten Begründungen „objektive Gründe, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben“, darstellen können. So haben Sie im Urteil Rinner-Kühn das Vorbringen der deutschen Regierung zurückgewiesen, daß Teilzeitbeschäftigte nicht in einem anderen Arbeitnehmern vergleichbaren Maße in den Betrieb eingegliedert und ihm verbunden seien, und wie folgt entschieden:

„Diese Erwägungen stellen jedoch lediglich verallgemeinernde Aussagen zu bestimmten Kategorien von Arbeitnehmern dar. Ihnen lassen sich keine objektiven Kriterien entnehmen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.“¹⁸

20. Ebenso haben Sie im Urteil Ruzius-Wilbrink die Begründung zurückgewiesen, die zur Erklärung der unterschiedlichen Behandlung von Personen, die vor Eintritt ihrer Arbeitsunfähigkeit teilzeitbeschäftigt waren, und den anderen Leistungsberechtigten angeführt wurde und die darin bestand, daß es angeblich unbillig wäre, den Teilzeitbeschäftigten ihr früheres Einkommen übersteigende Leistungen zu gewähren¹⁹.

21. Auch haben Sie im Urteil Nimz entschieden, daß sich der Begründung, daß die Arbeitnehmer, die vollzeitbeschäftigt oder mit drei Viertel der Arbeitszeit beschäftigt seien, schneller Fähigkeiten und Fertigkeiten für ihre Tätigkeit hinzugewannen als die übrigen Arbeitnehmer, keine objektiven Kriterien entnehmen lassen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben²⁰.

22. Zwar ist es daher Sache des vorlegenden Gerichts, zu ermitteln, ob es im vorliegenden Fall objektive Faktoren gibt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund

18 — Urteil in der Rechtssache 171/88, a. a. O., Randnr. 14.

19 — Urteil vom 13. Dezember 1989 in der Rechtssache C-102/88 (Slg. 1989, 4311, Randnr. 16).

20 — Urteil vom 7. Februar 1991 in der Rechtssache C-184/89 (Nimz, Slg. 1991, I-297, Randnrn. 13 und 14).

17 — Zum Beispiel Urteil in der Rechtssache 171/88, a. a. O., Randnr. 15.

des Geschlechts zu tun haben, Sie können ihm jedoch angeben, welche Begründungen auf keinen Fall derartige Faktoren darstellen können. Dazu fordere ich Sie in der vorliegenden Rechtssache auf, damit das vorliegende Gericht eine sachdienliche Antwort erhält, die sich nicht auf die Frage beschränkt, ob eine unterschiedliche Behandlung vorliegt; eine solche Behandlung ist meines Erachtens im vorliegenden Fall nicht sehr schwer festzustellen.

23. Die deutsche Regierung ist der Auffassung, die in Frage stehende unterschiedliche Behandlung sei die Folge des Unterschieds zwischen den Arbeitszeiten und eine Diskriminierung könne nur unter der Voraussetzung als nachgewiesen angesehen werden, daß man annehme, daß die Betriebsrätstätigkeit eine Sonderform der nach dem Arbeitsvertrag zu erbringenden Arbeitsleistung darstelle.

24. Meines Erachtens ist es nicht unzutreffend, wenn man diese Voraussetzung aufstellt. Im vorliegenden Fall ist der Arbeitnehmer nämlich Mitglied des Betriebsrats, d. h., wenn man die von der deutschen Regierung in ihren schriftlichen Erklärungen verwendete Formulierung übernimmt, daß er einen „in der Wahl durch die Arbeitnehmer des Betriebes liegenden Auftrag zur kollektiven und unabhängigen Wahrnehmung von Belegschaftsinteressen“ hat. Im übrigen betreffen die streitigen Schulungsveranstaltungen den Unterricht in Materien, in denen die Betriebsratsmitglieder Kenntnisse benötigen, um ihre Aufgabe ordnungsgemäß wahrnehmen zu können. Meines Erachtens führt jede unterschiedliche Behandlung von Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten deshalb zur Diskriminierung der Letztgenannten, die entweder dazu veranlaßt werden, eine Tätigkeit zur Wahrnehmung von Belegschaftsinteressen abzulehnen

oder darauf zu verzichten, die dafür erforderlichen Kenntnisse zu erwerben. Es ist aber festzustellen, daß eine Veranstaltung zur Fortbildung im Arbeitsrecht oder im Betriebsverfassungsrecht, wenn sie ernst zu nehmen und wirkungsvoll sein soll, unabhängig davon, ob Teilzeitbeschäftigte oder Vollzeitbeschäftigte an ihr teilnehmen, dieselbe Dauer und denselben Einsatz erfordert.

25. Zwar gehören solche Fortbildungsveranstaltungen streng genommen nicht zu den nach dem Arbeitsvertrag geforderten Leistungen; die Tätigkeit eines Betriebsratsmitglieds liegt jedoch nicht völlig außerhalb des Beschäftigungsverhältnisses, da durch sie die Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer und — als Folge davon — der soziale Dialog innerhalb des Unternehmens gefördert wird, wobei der Arbeitgeber selbst ein Interesse daran hat, daß dieser Dialog mit kompetenten und gutunterrichteten Personalvertretern geführt wird.

26. Es läßt sich schließlich nicht ausschließen, daß die Diskriminierung, unter der die teilzeitbeschäftigten Personalratsmitglieder somit zu leiden haben, tatsächlich alle Teilzeitbeschäftigten des Betriebs betrifft, die nicht nur — wie ich bereits ausgeführt habe — veranlaßt werden, die Wahrnehmung derartiger Aufgaben abzulehnen, sondern die auch gewisse Schwierigkeiten haben werden, in ihrer Mitte einen Vertreter ihrer besonderen Arbeitnehmergruppe zu finden. Da diese Arbeitnehmer, wie die deutsche Regierung im übrigen in der Rechtssache Rinner-Kühn²¹ vorgetragen hatte, weniger in den Betrieb eingegliedert sind als die Vollzeitbeschäftigten, ist meines Erachtens dafür zu sorgen, daß sie ihre Interessen insbesondere durch Vertreter im Betriebsrat geltend machen können. Die unterschiedli-

21 — Rechtssache 171/88, a. a. O.

che Behandlung, die ich aufgezeigt habe, scheint mir — im Sinne Ihrer Rechtsprechung — nicht außerhalb jeder auf das Geschlecht gestützten Erwägung zu stehen.

27. Dem betroffenen Mitgliedstaat steht es jedoch frei, vor dem vorlegenden Gericht nachzuweisen, daß es andere Faktoren gibt, bei denen gegebenenfalls angenommen werden kann, daß sie objektiv sind und mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nichts zu tun haben.

28. Noch zwei Bemerkungen. Bei der Gewährung einer Vergütung an die Teilzeitbe-

schäftigten im Rahmen der im Betrieb geltenden Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte ist es wohl sinnvoller, in Anbetracht der extremen Schwankungen der Arbeitszeiten von einem Tag zum anderen eher die wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeiten als die täglichen Arbeitszeiten zu berücksichtigen. Es ist jedoch Sache des vorlegenden Gerichts, diese Wahl zu treffen und die Lösung zu bestimmen, die am ehesten geeignet ist, die praktische Wirksamkeit des gemeinschaftsrechtlichen Grundsatzes der Gleichbehandlung zu gewährleisten. Das gleiche gilt, was die Form der Vergütung angeht, d. h. entweder die nachträgliche bezahlte Arbeitsfreistellung oder die Zahlung von zusätzlichem Lohn für Überstunden.

29. Ich schlage daher vor, für Recht zu erkennen:

Artikel 119 EWG-Vertrag und die 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 stehen der Anwendung einer nationalen gesetzlichen Regelung entgegen, die teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern, die an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, deren Dauer über ihre Arbeitszeit hinausgeht und die dazu beitragen, ihnen die wirksame Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu ermöglichen, jegliche Vergütung in Form von bezahlter Arbeitsfreistellung oder zusätzlichem Lohn im Rahmen der in demselben Betrieb für Vollzeitbeschäftigte geltenden Arbeitszeit verweigert, sofern erheblich mehr Frauen als Männer diese Teilzeitarbeitsplätze innehaben, es sei denn, der Mitgliedstaat weist nach, daß diese gesetzliche Regelung durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.