

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)  
den 6 december 2007\*

I mål C-300/06,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Bundesverwaltungsgericht (Tyskland) genom beslut av den 11 maj 2006, som inkom till domstolen den 6 juli 2006, i målet

**Ursula Voß**

mot

**Land Berlin,**

ytterligare deltagare i rättegången:

**Vertreterin des Bundesinteresses beim Bundesverwaltungsgericht,**

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden P. Jann samt domarna A Tizzano, A. Borg Barthet (referent), M. Ilesič och E. Levits,

\* Rättegångsspråk: tyska.

generaladvokat: D. Ruiz-Jarabo Colomer,  
justitiesekreterare: R. Grass,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Ursula Voß, genom E. Ribet Buse, Rechtsanwalt,
- Tysklands regering, genom M. Lumma och C. Blaschke, båda i egenskap av ombud,
- Europeiska gemenskapernas kommission, genom V. Kreuzschitz och M. van Beek, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 10 juli 2007 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

### **Dom**

<sup>1</sup> Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 141 EG.

- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Ursula Voß och Land Berlin. Tvisten gäller ersättning för mertid som fullgjorts av Ursula Voß, som är anställd på deltid.

### **Tillämpliga bestämmelser**

#### *De gemenskapsrättsliga bestämmelserna*

- 3 I artikel 141.1 och 141.2 EG föreskrivs följande:

”1. Varje medlemsstat skall säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas.

2. I denna artikel skall med ’lön’ förstås den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen.

Lika lön utan könsdiskriminering innebär att

- a) ackordslön för lika arbete skall fastställas enligt samma beräkningsgrunder,

b) tidlön skall vara lika för lika arbete.”

*Den nationella lagstiftningen*

- 4 35 § andra stycket i delstatslag om offentliganställda tjänstemän (Landesbeamten-gesetz), i dess ändrade lydelse av den 20 februari 1979 (GVBl. BE, s. 368), har följande lydelse:

”En tjänsteman är skyldig att utan ersättning arbeta flera timmar per vecka än den ordinarie arbetstiden när detta är nödvändigt av tvingande omständigheter hänförliga till tjänsten och när denna övertid begränsas till undantagsfall. Om tjänstemannen, på grund av i tjänsten förordnad eller beviljad övertid, anmodats att arbeta mer än fem timmar i månaden, skall tjänstemannen inom tre månader beviljas en motsvarande kompensationsledighet. När denna kompensationsledighet inte kan beviljas på grund av omständigheter hänförliga till tjänsten, har tjänstemän i lönegrader med stigande löneskala rätt till ersättning för en tidsperiod på upp till 480 timmar per år.”

- 5 I 6 § första stycket i den federala lagen om offentliganställda tjänstemäns löner (Bundesbesoldungsgesetz) (nedan kallad BBesG), som enligt vad som föreskrivs i 1 § första stycket första punkten även är tillämplig på tjänstemän på delstatsnivå, föreskrivs följande:

”Vid deltidsarbete skall lön och arbetstid minskas i proportionellt lika stor utsträckning.”

- 6 Enligt 48 § i BBesG får delstatsregeringen anta föreskrifter för hur mer- och övertid skall ersättas om den inte kompenseras genom kompensationsledighet.
- 7 2 § första stycket i föreskrifterna av den 13 mars 1992 om övertidsersättning för offentliganställda tjänstemän (Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte) (BGBl. 1992 I, s. 528), i dess lydelse av den 3 december 1998 (BGBl. 1998 I, s. 3494) (nedan kallad MVergV), som antogs med stöd av 48 § första stycket i BBesG, har följande lydelse:

”Tjänstemän i lönegrader med stigande löneskala kan få ersättning för övertid inom följande områden:

...

— skolväsendet (lärare).”

- 8 I 3 § första stycket MVergV föreskrivs följande:

”Övertidsersättning utgår endast om den tjänsteman som arbetat övertid omfattas av tjänstemännens arbetstidsbestämmelser och om övertiden

1) beordrats eller beviljats skriftligen,

- 2) med mer än 5 timmar per kalendermånad överstiger den ordinarie månadsarbetstiden eller, om tjänstemannen endast arbetat en del av en kalendermånad, den andelen av månadsarbetstiden, och
  
  - 3) inte kan kompenseras genom kompensationsledighet inom tre månader på grund av omständigheter hänförliga till tjänsten”.
- 9 Enligt 4 § MVergV varierar ersättningen per arbetad övertidstimma beroende på vilken lönegrad som tjänstemannen hör till.
- 10 5 § andra stycket i MVergV har följande lydelse:

”När det gäller övertidsarbete för lärare,

- 1) skall tre undervisningstimmar motsvara fem timmar vid tillämpning av 3 § första stycket andra punkten [i MVergV],

... ”

- 11 Det framgår av beslutet om hänskjutande att ersättningen för övertid enligt MVerG är lägre än den ersättning som utgår för arbete som utförs inom ramen för den individuella arbetstiden.

### **Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan**

- 12 Ursula Voß är tjänsteman och anställd som lärare av Land Berlin. Mellan den 15 juli 1999 och den 29 maj 2000 arbetade hon deltid och undervisade 23 timmar per vecka. En heltidsanställd lärare var vid denna tidpunkt skyldig att undervis. 26,5 timmar per vecka.
- 13 Mellan den 11 januari och den 23 maj 2000 undervisade Ursula Voß mellan 4 och 6 timmar extra per vecka utöver sin individuella ordinarie arbetstid.
- 14 Ursula Voß uppbar under denna period lön med 1075,14 DEM. Enligt den hänskjutande domstolen uppgick den lön som en heltidsanställd lärare erhöll under samma period för samma antal arbetstimmar till 1616,15 DEM.
- 15 Den hänskjutande domstolen har förklarat detta faktum med att ersättningen för de arbetstimmar som Ursula Voß fullgjorde utöver sin individuella ordinarie arbetstid upp till ordinarie heltidsarbetstid, vilka räknas som mertid, var lägre än ersättningen för motsvarande antal arbetstimmar som fullgjordes av en heltidsanställd lärare, vilka ingår i dennes individuella ordinarie arbetstid.

- 16 Den hänskjutande domstolen fann att Ursula Voß, under perioden från januari till maj 2000, hade erhållit lägre lön än en heltidsanställd lärare för samma antal arbetstimmar.
- 17 Ursula Voß yrkade att hon för den mertid som hon hade arbetat upp till 26,5 undervisningstimmar per vecka skulle erhålla samma timlön som en heltidsanställd lärare erhöll inom ramen för sin ordinarie arbetstid, i stället för den timlön för övertid som följer av bestämmelserna i MVergV.
- 18 Land Berlin avslag hennes begäran. Ursula Voß överklagade avslagsbeslutet till Verwaltungsgericht, som biföll hennes talan. Land Berlin överklagade Verwaltungsgerichts avgörande till Bundesverwaltungsgericht.
- 19 Enligt Bundesverwaltungsgericht gäller frågan i målet huruvida det förhållandet, att den lön som deltidsarbetande lärare erhåller för undervisningstimmar som de fullgör i form av mertid är proportionellt sett lägre än den lön som heltidsarbetande lärare erhåller för samma antal timmar inom ramen för sin ordinarie arbetstid, utgör en otillåten diskriminering av kvinnliga lärare enligt gemenskapsrätten. Bundesverwaltungsgericht anser att svaret på frågan beror på om det enligt artikel 141.2 andra stycket EG krävs att den lön som en deltidsanställd lärare erhåller för mertidsarbete upp till det antal timmar som en heltidsanställd lärare är skyldig att fullgöra inte får vara lägre än den lön som en heltidsanställd lärare erhåller för samma antal arbetstimmar inom ramen för sin ordinarie arbetstid.



- 20 Under dessa förhållanden beslutade Bundesverwaltungsgericht att vilandeförklara målet och att ställa följande tolkningsfråga till domstolen:

”Utgör artikel 141 EG hinder för en nationell lagstiftning, enligt vilken ersättningen för arbete utöver den ordinarie arbetstiden är lika hög för både deltidsanställda och heltidsanställda arbetstagare, men lägre proportionellt sett än den lön som heltidsanställda arbetstagare erhåller för en lika stor del av deras ordinarie arbetstid, när den övervägande delen deltidsanställda är kvinnor?”

### Prövning av tolkningsfrågan

- 21 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida artikel 141 EG skall tolkas så, att den utgör hinder för sådana nationella bestämmelser om offentliganställda tjänstemäns löner som de som är aktuella i målet vid den nationella domstolen, enligt vilka övertid — såväl för heltidsanställda som för deltidsanställda tjänstemän — definieras som arbetstid som fullgörs utöver den individuella ordinarie arbetstiden och enligt vilka timlönen vid övertidsarbete är lägre än timlönen vid arbete inom ramen för den individuella ordinarie arbetstiden, vilket innebär att deltidsarbetande tjänstemän, vilka till övervägande del är kvinnor, har lägre lön än heltidsarbetande tjänstemän för den tid de arbetar utöver sin individuella ordinarie arbetstid upp till det antal timmar en heltidsarbetande tjänsteman är skyldig att fullgöra inom ramen för sin ordinarie arbetstid.
- 22 Ursula Voß och Europeiska gemenskapernas kommission anser att då ersättningen för denna typ av övertid är lägre än ersättningen för den tid som fullgörs inom ramen för den ordinarie arbetstiden innebär den en indirekt diskriminering.

Deltidsanställda lärare, vilka till största delen är kvinnor, får nämligen en lön för de timmar de fullgör utöver sin ordinarie arbetstid upp till det antal timmar som en heltidsanställd är skyldig att fullgöra som är lägre än heltidsanställda lärares lön för samma antal arbetade timmar.

- 23 Den tyska regeringen anser inte att det föreligger någon skillnad i behandlingen av övertid i målet vid den nationella domstolen, eftersom både heltidsanställda och deltidanställda lärare ges samma timlön enligt 4 § tredje stycket i MVergV för det antal övertidstimmar de fullgör.
- 24 Domstolen erinrar härvid om att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete fastställs i artikel 141 EG. Denna princip utgör en av Europeiska gemenskapens grundvalar (se dom av den 8 april 1976 i mål 43/75, Defrenne, REG 1976, s. 455, punkt 12; svensk specialutgåva, volym 3, s. 59).
- 25 Principen om lika lön för kvinnor och män utgör inte enbart hinder mot tillämpning av bestämmelser som innebär direkt könsdiskriminering, utan även mot tillämpning av bestämmelser som upprätthåller skillnader i behandling av manliga och kvinnliga arbetstagare med tillämpning av kriterier som är grundade på kön, när dessa skillnader inte kan förklaras av sakliga skäl som helt saknar samband med könsdiskriminering (dom av den 13 maj 1986 i mål 170/84, Bilka-Kaufhaus, REG 1986, s. 1607, punkterna 29 och 30, svensk specialutgåva, volym 8, s. 583, av den 15 december 1994 i de förenade målen C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 och C-78/93, Helmig m.fl., REG 1994, s. I-5727, punkt 20, samt av den 27 maj 2004 i mål C-285/02, Elsner-Lakeberg, REG 2004, s. I-5861, punkt 12).

- 26 Det står klart att de bestämmelser som är aktuella i målet vid den nationella domstolen inte innebär någon direkt könsdiskriminering. Domstolen skall därför undersöka om dessa bestämmelser innebär en indirekt diskriminering som strider mot artikel 141 EG.
- 27 För att utföra denna prövning måste det inledningsvis avgöras dels huruvida bestämmelserna medför en skillnad i behandlingen av heltidsarbetande och deltidsarbetande, dels om denna skillnad i behandling påverkar fler kvinnor än män.
- 28 Om frågorna skulle besvaras jakande uppstår därefter frågan om det föreligger sakliga skäl som saknar samband med all diskriminering på grund av kön som kan motivera en sådan skillnad i behandling.
- 29 I detta avseende skall det anses föreligga en ojämlig behandling när lönen för en heltidsanställd arbetstagare är högre än lönen för en deltidsanställd arbetstagare vid samma antal arbetade timmar på grundval av ett anställningsförhållande (domen i det ovannämnda målet Helmig m.fl., punkt 26).
- 30 Domstolen har redan vid två tillfällen uttalat sig i frågan huruvida det föreligger en skillnad i behandling av deltidsarbetande och heltidsarbetande när det gäller övertidsersättning.
- 31 I punkterna 26–30 i domen i de ovannämnda förenade målen Helmig m.fl., fann domstolen att det inte föreligger någon skillnad i behandling mellan deltids-

arbetande och heltidsarbetande arbetstagare när det i de tillämpliga nationella bestämmelserna föreskrivs att mertids- eller övertidsersättning endast utgår om ordinarie arbetstid enligt kollektivavtal överskrids och inte då den individuella arbetstiden överskrids. Domstolen fann att deltidsarbetande arbetstagare under dessa omständigheter, vid samma antal arbetade timmar, ges samma lön som heltidsarbetande arbetstagare. Detta gällde enligt domstolen såväl när ordinarie arbetstid enligt kollektivavtal inte har överskridits som när arbetstid har fullgjorts utöver ordinarie arbetstid, eftersom mertids- och övertidsersättning i det andra fallet utgår till båda kategorierna av arbetstagare.

32 I punkt 17 i domen i det ovannämnda målet *Elsner-Lakeberg*, fann domstolen däremot att det föreligger en skillnad i behandlingen av deltidsarbetande arbetstagare och heltidsarbetande arbetstagare när det enligt de tillämpliga nationella bestämmelserna krävs att samtliga arbetstagare fullgör minst tre undervisningsstimmar per månad utöver den individuella arbetstiden för att övertidsersättning skall beviljas.

33 I det målet undervisade *Edeltraud Elsner-Lakeberg*, som var lärare, 15 timmar i veckan medan de heltidsanställda lärarna undervisade 24,5 timmar i veckan. *Edeltraud Elsner-Lakeberg* arbetade under en månad 2,5 timmar utöver ordinarie arbetstid. Hon kunde därför inte kräva ersättning för de timmar som hon arbetat mertid. Hon ersattes följaktligen för 15 timmars undervisning trots att hon fullgjort 17,5 timmar. En heltidsarbetande lärare som fullgjort 17,5 timmars undervisning skulle ha avlönats för 17,5 timmars undervisning då vederbörande inte överskridit sin individuella veckoarbetstid. Domstolen ansåg därför att detta ledde till en skillnad i behandling i lönehänseende då deltidsarbetande arbetstagare, vid samma antal arbetade undervisningstimmar, fick lägre lön än heltidsarbetande lärare.

- 34 Vad gäller det nu aktuella nationella målet framgår det av begäran om förhandsavgörande att Ursula Voß, som arbetar deltid, erhåller en lön som vid samma antal arbetade timmar är lägre än den lön som utbetalas till en heltidsarbetande lärare, när det gäller arbetstid som hon fullgjort utöver sin individuella arbetstid upp till ordinarie heltidsarbetstid.
- 35 En deltidarbetande lärare vars individuella ordinarie arbetstid är 23 undervisningstimmar i veckan erhåller, om han eller hon fullgör 3,5 timmars undervisning utöver denna arbetstid, en lägre lön än den som en heltidsarbetande lärare erhåller för 26,5 timmars undervisning.
- 36 Vid en närmare granskning av lönenas olika delar framgår att denna situation beror på att övertid (för vilken ersättningen är lägre än för "ordinarie" arbetstid) definieras som arbetstid som fullgörs utöver den ordinarie arbetstiden, som bestäms av lärarens individuella arbetstid. Den individuella arbetstiden varierar beroende på om arbetstagaren arbetar deltid eller heltid. Detta medför att den lägre ersättningen för övertid tillämpas för heltidsarbetande lärare endast för den arbetstid som överstiger 26,5 undervisningstimmar i veckan. För deltidarbetande arbetstagare tillämpas denna lägre ersättning däremot så snart de överskrider sin individuella arbetstid, vilken per definition är kortare än 26,5 timmar. I Ursula Voß fall tillämpas den lägre ersättningen för arbetstid som fullgörs utöver 23 undervisningstimmar per vecka.
- 37 Enligt den aktuella nationella lagstiftningen är ersättningen för övertid som deltidarbetande tjänstemän fullgör utöver sin individuella arbetstid upp till ordinarie heltidsarbetstid lägre än den som gäller för arbetstid som fullgörs av heltidsarbetande tjänstemän. Domstolen anser därför att denna lagstiftning medför en skillnad i behandlingen av dessa två kategorier av tjänstemän till nackdel för dem som arbetar deltid.

- 38 För det fall denna särbehandling påverkar en betydligt större andel kvinnor än män och om en sådan skillnad i behandling inte kan motiveras av sakliga skäl som helt saknar samband med könsdiskriminering, utgör artikel 141 EG hinder för nämnda nationella lagstiftning.
- 39 Enligt den hänskjutande domstolen var ungefär 88 procent av de lärare som våren 2000 var anställda på deltid av Land Berlin kvinnor.
- 40 För att pröva huruvida den konstaterade skillnaden i behandling av deltidsarbetande och heltidsarbetande arbetstagare påverkar en betydligt större andel kvinnor än män, ankommer det emellertid på den hänskjutande domstolen att beakta samtliga arbetstagare som omfattas av de nationella bestämmelser som ger upphov till den särbehandling som konstaterats i punkt 37 i denna dom. Den hänskjutande domstolen skall då fastställa om särbehandlingen har sin upprinnelse i BBesG och/eller MVergV. Det är nämligen i princip dessa bestämmelsers tillämpningsområde som avgör vilken personkrets jämförelsen kan omfatta (dom av den 13 januari 2004 i mål C-256/01, Allonby, REG 2004, s. I-873, punkt 73).
- 41 Såsom domstolen redan fastställt i dom av den 9 februari 1999 i mål C-167/97, Seymour Smith och Perez (REG 1999, s. I-623), punkt 59, bör det vidare påpekas att den bästa metoden för jämförelse av statistik är att jämföra den andel av den manliga arbetskraften som påverkas av särbehandlingen med motsvarande andel inom den kvinnliga arbetskraften.
- 42 Om den statistik som finns tillgänglig visar att procentandelen deltidsanställda inom gruppen kvinnliga arbetstagare är betydligt större än procentandelen deltidsanställda inom gruppen manliga arbetstagare, skall ett sådant förhållande anses utgöra

könsdiskriminering, såvida inte den omtvistade bestämmelsen motiveras av sakliga skäl som helt saknar samband med könsdiskriminering (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Seymour-Smith och Perez, punkterna 60–63).

43 Det framgår inte av beslutet om hänskjutande att den lägre ersättningen för mertid som fullgörs av deltidsarbetande arbetstagare, i förevarande fall, motiveras av sakliga skäl som helt saknar samband med könsdiskriminering. Det ankommer dock på den hänskjutande domstolen att kontrollera detta.

44 Den ställda frågan skall följaktligen besvaras enligt följande. Artikel 141 EG skall tolkas så, att den utgör hinder för sådana nationella bestämmelser om offentliganställda tjänstemäns löner som de som är aktuella i målet vid den nationella domstolen, enligt vilka övertid — såväl för heltidsanställda som för deltidsanställda tjänstemän — definieras som arbetstid som fullgörs utöver den individuella ordinarie arbetstiden och enligt vilka timlönen vid övertidsarbete är lägre än timlönen vid arbete inom ramen för den individuella ordinarie arbetstiden, vilket innebär att deltidsarbetande tjänstemän har lägre lön än heltidsarbetande tjänstemän för den tid de arbetar utöver sin individuella ordinarie arbetstid upp till det antal timmar en heltidsarbetande tjänsteman är skyldig att fullgöra inom ramen för sin ordinarie arbetstid. Detta gäller under förutsättning att

- det bland samtliga arbetstagare som omfattas av de aktuella bestämmelserna är en betydligt större andel kvinnliga än manliga arbetstagare som påverkas,

och

- särbehandlingen inte motiveras av sakliga skäl som helt saknar samband med könsdiskriminering.

## Rättegångskostnader

- 45 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. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (första avdelningen) följande:

**Artikel 141 EG skall tolkas så att den utgör hinder för sådana nationella bestämmelser om offentliganställda tjänstemäns löner som de som är aktuella i målet vid den nationella domstolen, enligt vilka övertid — såväl för heltidsanställda som för deltidsanställda tjänstemän — definieras som arbetstid som fullgörs utöver den individuella ordinarie arbetstiden och enligt vilka timlönen vid övertidsarbete är lägre än timlönen vid arbete inom ramen för den individuella ordinarie arbetstiden, vilket innebär att deltidsarbetande tjänstemän har lägre lön än heltidsarbetande tjänstemän för den tid de arbetar utöver sin ordinarie individuella arbetstid upp till det antal timmar en heltids-**



**arbetande tjänsteman är skyldig att fullgöra inom ramen för sin ordinarie arbetstid. Detta gäller under förutsättning att**

- **det bland samtliga arbetstagare som omfattas av de aktuella bestämmelserna är en betydligt större andel kvinnliga än manliga arbetstagare som påverkas,**

**och**

- **särbehandlingen inte motiveras av sakliga skäl som helt saknar samband med diskriminering på grund av kön.**

Underskrifter