

WICHTIGER RECHTLICHER HINWEIS: Für die Angaben auf dieser Website besteht [Haftungsausschluss und Urheberrechtsschutz](#).

URTEIL DES GERICHTSHOFES

14. September 1999⁽¹⁾

„Gleiches Entgelt für Männer und Frauen — Abfindung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses — Mittelbare Diskriminierung“

In der Rechtssache C-249/97

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 177 EG-Vertrag (jetzt Artikel 234 EG) vom Landesgericht Linz (Österreich) in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit

Gabriele Gruber

gegen

Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung von Artikel 119 EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden)

erläßt

DER GERICHTSHOF

unter Mitwirkung des Präsidenten G. C. Rodríguez Iglesias, der Kammerpräsidenten P. J. C. Kapteyn (Berichterstatter), J.-P. Puissechet, G. Hirsch und P. Jann sowie der Richter J. C. Moitinho de Almeida, C. Gulmann, J. L. Murray, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm, L. Sevón, M. Wathelet und R. Schintgen,

Generalanwalt: P. Léger

Kanzler: H. A. Rühl, Hauptverwaltungsrat

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen

— von Frau Gruber, vertreten durch Klaus Mayr, Sekretär der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Linz,

— der Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG, vertreten durch Rechtsanwalt Christoph Szep, Linz,

— der österreichischen Regierung, vertreten durch Sektionschef Wolf Okresek, Bundeskanzleramt, als Bevollmächtigten,

— der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch Lindsey Nicoll, Treasury Solicitor's Department, als Bevollmächtigte, im Beistand von Clive Lewis, Barrister,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch Marie Wolfcarius und Barbara Brandtner, Juristischer Dienst, als Bevollmächtigte, im Beistand der Rechtsanwälte Stefan Köck und Martin Oder, Brüssel,

aufgrund des Sitzungsberichts,

nach Anhörung der mündlichen Ausführungen von Frau Gruber, der Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG und der Kommission in der Sitzung vom 8. Dezember 1998,

nach Anhörung der Schlußanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 23. Februar 1999,

folgendes

.1.1 Urteil

1.

Das Landesgericht Linz hat mit Beschluß vom 24. Oktober 1996, beim Gerichtshof eingegangen am 8. Juli 1997, gemäß Artikel 177 EG-Vertrag (jetzt Artikel 234 EG) zwei Fragen nach der Auslegung von Artikel 119 EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2.

Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit von Frau Gruber (Klägerin) gegen die Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG (Beklagte).

Rechtlicher Rahmen
Österreichisches Recht

3.

§ 23 Absatz 1 des Angestelltengesetzes (AngG) sieht vor, daß dem Angestellten bei Auflösung eines Dienstverhältnisses, das ununterbrochen drei Jahre gedauert hat, eine Abfertigung gebührt.

4.

Nach § 23 Absatz 7 AngG besteht der Anspruch auf Abfertigung jedoch nicht, wenn der Angestellte kündigt, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft.

5.

Die wichtigen Gründe, die einen Angestellten zum Austritt und zum Empfang der gesamten Abfertigung im Sinne von § 23 Absatz 1 AngG berechtigen, sind gesetzlich geregelt. Sie sind in § 26 AngG und in § 82a der Gewerbeordnung 1859 (im folgenden: GewO 1859), die für Arbeiter gilt, aufgeführt.

6.

§ 26 AngG lautet wie folgt:

„Als ein wichtiger Grund, der den Angestellten zum vorzeitigen Austritte berechtigt, ist insbesondere anzusehen:

1. Wenn der Angestellte zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;

2. wenn der Dienstgeber das dem Angestellten zukommende Entgelt ungebührlich schmälert oder vorenthält, ihn bei Naturalbezügen durch Gewährung ungesunder oder unzureichender Kost oder ungesunder Wohnung benachteiligt oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt;
3. wenn der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Angestellten gesetzlich obliegenden Verpflichtungen nachzukommen verweigert;
4. wenn der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Angestellten oder dessen Angehörige zuschulden kommen läßt oder es verweigert, den Angestellten gegen solche Handlungen eines Mitbediensteten oder eines Angehörigen des Dienstgebers zu schützen.“

7.

§ 82a GewO 1859 sieht vor:

„Vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Kündigung kann ein Hilfsarbeiter die Arbeit verlassen:

- a) wenn er ohne erweislichen Schaden für seine Gesundheit die Arbeit nicht fortsetzen kann;
- b) wenn der Gewerbeinhaber sich einer tätlichen Mißhandlung oder einer groben Ehrenbeleidigung gegen ihn oder dessen Angehörige schuldig macht;
- c) wenn der Gewerbeinhaber oder dessen Angehörige den Hilfsarbeiter oder dessen Angehörige zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten suchen;
- d) wenn der Gewerbeinhaber ihm die bedungenen Bezüge ungebührlich vorenthält oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt;
- e) wenn der Gewerbeinhaber außerstande ist oder sich weigert, dem Hilfsarbeiter Verdienst zu geben.“

8.

Nach § 23a Absatz 3 AngG, der 1971 eingeführt wurde, gebührt weiblichen Angestellten — sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat — die Hälfte der nach § 23 Absatz 1 zustehenden Abfertigung, wenn sie nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist des § 5 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes (MSchG) ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Nimmt eine Arbeitnehmerin einen Karenzurlaub nach dem Mutterschutzgesetz in Anspruch, so ist der Austritt bis spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubs zu erklären.

9.

Nach § 23a Absatz 4 AngG gebührt diese Abfertigung männlichen Angestellten, die ihren Anspruch auf einen Karenzurlaub nach dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG) oder gleichartigen Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen und ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis spätestens drei Monate vor Ende ihres Karenzurlaubs erklären.

10.

Das Mutterschutzgesetz wie das Eltern-Karenzurlaubsgesetz verschaffen Arbeitnehmern einen Karenzurlaub von zwei Jahren.

11.

§ 2 des Arbeiterabfertigungsgesetzes erklärt die §§ 23 und 23a AngG für auf Abfertigungsansprüche von Arbeitern anwendbar.

Der Rechtsstreit des Ausgangsverfahrens

12.

Die Klägerin war bei der Beklagten vom 23. Juni 1986 bis zum 13. Dezember 1995 als Arbeiterin beschäftigt.

13. Sie ist Mutter von zwei Kindern, die am 1. Oktober 1993 und am 19. Mai 1995 geboren wurden. Für das erste wie für das zweite Kind nahm sie einen zweijährigen Karenzurlaub in Anspruch, so daß sie sich ab Herbst 1993 im Mutterschaftsurlaub und dann im Karenzurlaub befand. Am 16. November 1995 beendete sie ihr Arbeitsverhältnis, um ihre Kinder zu betreuen, wobei sie darauf hinwies, daß es keine anderweitigen Betreuungsmöglichkeiten gebe und daß sie ihre Beschäftigung gern fortgesetzt hätte.
14. Nach der so begründeten Kündigung zahlte die Beklagte der Klägerin die Abfertigung gemäß § 23a Absatz 3 AngG.
15. Die Klägerin erhob gegen die Kürzung der Abfertigung Klage beim Landesgericht Linz mit der Begründung, ihre Kündigung beruhe auf wichtigen Gründen im Zusammenhang mit dem Fehlen von Betreuungseinrichtungen für Kinder von weniger als 3 Jahren in ihrer Wohnregion, dem Bundesland Oberösterreich. Im Ausgangsverfahren machte sie geltend, sie habe Anspruch auf Zahlung der Abfertigung gemäß § 23 Absatz 1 AngG in voller Höhe; die nationale Regelung, die ihre Ansprüche begrenze, stelle eine durch Artikel 119 des Vertrages untersagte mittelbare Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen dar.
16. Das Landesgericht Linz ist der Ansicht, daß die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits von der Auslegung des letztgenannten Artikels abhängige; es hat daher das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof die folgenden Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:
1. Ist es mit Artikel 119 EG-Vertrag vereinbar, daß überwiegend Frauen aufgrund mangelnder Kinderbetreuungseinrichtungen ihr Arbeitsverhältnis beenden müssen, um ihre Kinder zu betreuen, und diese Frauen trotz Erfüllung zusätzlicher Voraussetzungen (längere Betriebszugehörigkeit) nur maximal die Hälfte der ihnen für die tatsächliche Dauer ihrer Beschäftigung gebührenden Abfertigungszahlungen erhalten (§ 23a Absatz 3 AngG), während Männern die volle Abfertigungszeit erhalten bleibt?
 2. Spielt es dabei eine Rolle, daß in Österreich Kindergärten großteils von staatlichen Stellen oder mit deren finanzieller Unterstützung betrieben werden?
- Zur Zulässigkeit der Vorlagefragen**
17. Die Beklagte vertritt die Ansicht, daß die Fragen für unzulässig zu erklären seien. Sie seien hypothetisch, denn entgegen den Ausführungen des vorlegenden Gerichts und dem Vorbringen der Klägerin sei diese nicht wegen fehlender Betreuungsmöglichkeiten für ihr Kind zum Austritt aus dem Arbeitsverhältnis gezwungen gewesen, da sie noch mehr als ein Jahr lang Karenzurlaub hätte in Anspruch nehmen können. Daher könne sie sich nicht auf § 23 Absatz 1 AngG berufen. Die Kommission hat sich diesem Standpunkt in der mündlichen Verhandlung teilweise angeschlossen, da das Recht, weiterhin Karenzurlaub in Anspruch nehmen zu können, im Rahmen der Prüfung der Frage maßgebend sein könne, ob der Arbeitnehmer gezwungen sei, aus dem Arbeitsmarkt auszuschneiden.
18. Die Klägerin hat in der mündlichen Verhandlung eingeräumt, daß sie tatsächlich noch ein Jahr lang Karenzurlaub hätte in Anspruch nehmen können. Gleichzeitig hat sie ausgeführt, daß sich das vom vorlegenden Gericht beschriebene Problem auf alle Fälle am Ende dieses Urlaubs gestellt hätte, da Kinder erst ab einem Alter von drei Jahren in

die Kindergärten aufgenommen werden könnten, so daß sich die Lage für das Kind im Alter zwischen zwei und drei Jahren nicht geändert hätte.

19.

Wie der Generalanwalt in Nummer 23 seiner Schlußanträge ausgeführt hat, beanstandet die Beklagte letztlich die Beurteilung des Sachverhalts und die Anwendung des nationalen Rechts durch das vorlegende Gericht. Nach ständiger Rechtsprechung ist es jedoch Sache der nationalen Gerichte, dem Gerichtshof die tatsächlichen oder rechtlichen Angaben zu liefern, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind. Es ist danach Sache des nationalen Gerichts, die in Rede stehenden nationalen Rechtsvorschriften auszulegen. Der Gerichtshof darf daher seine Beurteilung der Frage, ob diese Bestimmungen im Rahmen des Rechtsstreits Anwendung finden, der bei dem nationalen Gericht anhängig ist, nicht an die Stelle derjenigen des vorlegenden Gerichts setzen.

20.

Somit sind die Vorlagefragen zulässig.

Zur ersten Frage

21.

Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Artikel 119 des Vertrages einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der Arbeitnehmern, die wegen fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen vorzeitig aus ihrem Arbeitsverhältnis ausscheiden, um ihre Kinder zu betreuen, eine geringere Abfindung zusteht, als sie Arbeitnehmer, die wegen eines wichtigen Grundes aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, für die gleiche tatsächliche Dauer ihrer Beschäftigung erhalten, wenn die Arbeitnehmer, die die geringere Abfindung erhalten, überwiegend Frauen sind.

22.

Vorab ist darauf hinzuweisen, daß die Abfindung unstrittig unter den Begriff des Entgelts im Sinne von Artikel 119 des Vertrages fällt. Gestritten wird im Ausgangsverfahren über die Berechnung der Höhe der Abfindung, auf die die Betroffene Anspruch erheben kann.

23.

Unstrittig ist auch, daß im vorliegenden Fall keine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegen kann. Denn die geringere Abfertigung gemäß § 23a AngG wird weiblichen und männlichen Arbeitnehmern, die nach der Geburt eines Kindes aus ihrem Arbeitsverhältnis ausscheiden, unter den gleichen Voraussetzungen gezahlt.

24.

Daher ist zu prüfen, ob die Anwendung einer Bestimmung wie die des § 23a AngG unter den vom vorlegenden Gericht beschriebenen Umständen eine Arbeitnehmerinnen mittelbar diskriminierende Maßnahme darstellt.

25.

Nach ständiger Rechtsprechung liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn die Anwendung einer nationalen Maßnahme trotz deren neutraler Formulierung tatsächlich wesentlich mehr Frauen als Männer benachteiligt (vgl. insbes. Urteil vom 2. Oktober 1997 in der Rechtssache C-1/95, Gerster, Slg. 1997, I-5253, Randnr. 30).

26.

Ferner steht ebenfalls nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes Artikel 119 des Vertrages der Anwendung von Vorschriften entgegen, die Ungleichbehandlungen von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern aufgrund von Kriterien aufrechterhalten, die nicht auf dem Geschlecht beruhen, sofern sich diese Ungleichbehandlungen nicht mit objektiv gerechtfertigten Faktoren erklären lassen, die nichts mit einer

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. insbes. Urteil vom 9. Februar 1999 in der Rechtssache C-167/97, Seymour-Smith und Perez, noch nicht in der amtlichen Sammlung veröffentlicht, Randnr. 52).

27.

Daher ist als erstes zu prüfen, ob eine Arbeitnehmerin wie die Klägerin durch die Anwendung von § 23a Absatz 3 gegenüber anderen Arbeitnehmern benachteiligt wird, die sich in der gleichen oder einer ähnlichen Situation befinden wie sie.

28.

Hierzu werden zwei unterschiedliche Ansichten vertreten.

29.

Nach der ersten Ansicht, die die Klägerin und die Kommission vortragen, sind die zu vergleichenden Gruppen zum einen diejenige der Arbeitnehmerinnen, die aus Gründen der Mutterschaft kündigen, und zum anderen die Gruppe der Arbeitnehmer, die aus wichtigen Gründen kündigen. Nach dieser Betrachtungsweise besteht ein Nachteil, da die erste Gruppe nur die Hälfte der der zweiten zustehenden Kündigungsabfindung erhält. Diese Überlegung läuft demnach darauf hinaus, die Kündigung wegen Mutterschaft als Grund zu betrachten, der dem wichtigen Grund im Sinne von § 26 AngG gleichsteht und einen Anspruch auf die volle Abfertigung nach § 23 Absatz 1 AngG eröffnet.

30.

Die Beklagte und die österreichische Regierung machen hingegen geltend, die Vergleichsgruppen seien zum einen die Gruppe der Arbeitnehmerinnen, die wegen Mutterschaft kündigten, und zum anderen diejenige der Arbeitnehmer, die ohne wichtigen Grund kündigten oder ihr Arbeitsverhältnis aus persönlichen Gründen freiwillig beendeten. Nach dieser Betrachtungsweise läge kein Nachteil vor, da die erste Gruppe Anspruch auf eine Abfindung hätte, während die zweite keine Abfindung erhielt. Somit wäre § 23a Absatz 3 AngG, der den Anspruch auf eine begrenzte Abfertigung eröffnet, eine Ausnahmebestimmung, die die betroffenen Arbeitnehmer begünstigte.

31.

Welche dieser beiden Ansichten richtig ist, hängt davon ab, ob die Situation von Arbeitnehmern, die kündigen, um ihre Kinder zu betreuen, ihrem Inhalt und ihrer Ursache nach derjenigen von Arbeitnehmern ähnelt, die aus wichtigen Gründen im Sinne der § 26 AngG und § 82a GewO 1859 kündigen.

32.

Aus den in den § 26 AngG und § 82a GewO 1859 angeführten Beispielen scheint jedoch hervorzugehen, daß den dort angesprochenen Situationen das Merkmal gemeinsam ist, daß sie einen Bezug zu den Arbeitsbedingungen in dem Unternehmen oder dem Verhalten des Arbeitgebers aufweisen und daß in ihnen jede Weiterarbeit unmöglich geworden ist, so daß vom Arbeitnehmer nicht verlangt werden kann, daß er sein Arbeitsverhältnis auch nur während der gewöhnlichen Kündigungsfrist aufrechterhält.

33.

Daher haben die beschriebenen Situationen einen anderen Inhalt und eine andere Ursache als diejenige, in der sich eine Arbeitnehmerin wie die Klägerin befindet.

34.

Folglich stellt der Ausschluß einer Arbeitnehmerin wie der Klägerin von der Inanspruchnahme von § 23 Absatz 1 AngG keine mittelbare Diskriminierung dar.

35.

Auf die erste Frage ist daher zu antworten, daß Artikel 119 des Vertrages einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, nach der Arbeitnehmern, die wegen

fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen vorzeitig aus ihrem Arbeitsverhältnis ausscheiden, um ihre Kinder zu betreuen, eine geringere Abfindung zusteht, als sie Arbeitnehmern, die wegen eines wichtigen Grundes im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen im Unternehmen oder mit dem Verhalten des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, für die gleiche tatsächliche Dauer ihrer Beschäftigung erhalten.

Zur zweiten Frage

36.

Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob es für die Antwort auf die erste Frage von Bedeutung ist, daß im betroffenen Mitgliedstaat Kindergärten großteils von staatlichen Stellen oder mit deren finanzieller Unterstützung betrieben werden.

37.

Hierzu genügt die Feststellung, daß die Frage, ob die Zahlung einer geringeren Abfindung an Arbeitnehmer, die aufgrund fehlender Betreuungseinrichtungen vorzeitig aus ihrem Arbeitsverhältnis ausscheiden, um ihre Kinder zu betreuen, eine Diskriminierung im Sinne von Artikel 119 des Vertrages darstellt, nicht davon abhängen kann, ob es sich um öffentliche oder private Kinderbetreuungseinrichtungen handelt.

38.

Daher ist auf die zweite Frage zu antworten, daß es für die Antwort auf die erste Frage ohne Bedeutung ist, daß in dem betreffenden Mitgliedstaat Kindergärten großteils von staatlichen Stellen oder mit deren finanzieller Unterstützung betrieben werden.

Kosten

39.

Die Auslagen der österreichischen Regierung und des Vereinigten Königreichs sowie 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 Landesgericht Linz mit Beschluß vom 24. Oktober 1996 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

1. Artikel 119 EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden) steht einer nationalen Regelung nicht entgegen, nach der Arbeitnehmern, die wegen fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen vorzeitig aus ihrem Arbeitsverhältnis ausscheiden, um ihre Kinder zu betreuen, eine geringere Abfindung zusteht, als sie Arbeitnehmern, die wegen eines wichtigen Grundes im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen im Unternehmen oder mit dem Verhalten des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, für die gleiche tatsächliche Dauer ihrer Beschäftigung erhalten.

2. Der Umstand, daß in dem betreffenden Mitgliedstaat Kindergärten großteils von staatlichen Stellen oder mit deren finanzieller Unterstützung betrieben werden, ist ohne Bedeutung für die Antwort auf die erste Frage.

Rodríguez Iglesias Kapteyn Puissochet Hirsch

Jann Moitinho de Almeida Gulmann Murray Edward

Ragnemalm Sevón Wathelet Schintgen

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 14. September 1999.

Der Kanzler

R. Grass

Der Präsident

G. C. Rodríguez Iglesias

[1:](#) Verfahrenssprache: Deutsch.