



Gefördert durch das Programm „Justiz“ (2014-2020) der Europäischen Union.

Der Inhalt dieser Veröffentlichung gibt lediglich die Meinung des Autors wieder und unterliegt seiner alleinigen Verantwortung. Die Europäische Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Fallstudie

Vorabentscheidungsersuchen

Prozessführung im Recht der Europäischen Union

FORTBILDUNG FÜR RECHTSANWÄLTE

Von

Fabrice Picod

Professor an der Universität Paris 2 Panthéon-Assas

Jean-Monnet-Lehrstuhl

Direktor des Zentrums für Europarecht

Frau X, eine Teilzeitbeschäftigte, arbeitet mehr als die vertraglich festgelegte Wochenstundenzahl. Der Arbeitgeber bezahlt sie nach dem gleichen Satz wie für die normale Arbeitszeit. Der Tarifvertrag sieht vor, dass für Überstunden, die über die normale Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte (d. h. 39 Stunden) hinaus geleistet werden, ein Zuschlag von 15-25 % des Stundenlohns gezahlt wird.

Frau X beanspruchte das Recht auf diesen Zuschlag für alle über die vertragliche Dauer hinaus geleisteten Stunden, ohne jedoch die normale Wochenarbeitszeit zu erreichen, und erhob angesichts der Weigerung ihres Arbeitgebers Klage gegen diese Entscheidung, die ihrer Ansicht nach gegen Artikel 157 AEUV und die Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen verstößt.

Frau X wählt Sie als ihren Anwalt, um sie bei ihrer Klage zu unterstützen. Sie möchte, dass Sie alle Möglichkeiten des Unionsrechts nutzen. Sie schlägt Ihnen insbesondere vor, eine Vertragsverletzungsklage gegen Frankreich zu erheben und ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof zu richten.

Frau X möchte in ihrer Sache schnell vor dem nationalen Gericht Erfolg haben. Sie möchte auch, dass ihr Arbeitgeber vom Gerichtshof verurteilt wird.

Die Beklagte spricht sich entschieden gegen ein Vorabentscheidungsersuchen aus. Sie macht insbesondere geltend, dass „das Vorabentscheidungsersuchen unzulässig wäre, weil die Nichtigerklärung von Bestimmungen des Tarifvertrags durch das Gericht ein Rechtsvakuum schaffen würde, das der Gerichtshof nicht ausfüllen könnte“. Sie weist auch darauf hin, dass Artikel 157 AEUV und erst recht die Richtlinie nicht gegen eine Privatperson geltend gemacht werden können. Außerdem bestreitet die Beklagte die Relevanz der Argumente des Unionsrechts mit der Begründung, dass die Auslegung des Tarifvertrags durch den Arbeitgeber keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts begründe. Aus all diesen Gründen vertrat die Beklagte die Auffassung, dass der Fall nicht wirksam an den Gerichtshof verwiesen werden könne.

Fragen:

1. Glauben Sie, dass Sie in einem solchen Fall ein Vorabentscheidungsersuchen einreichen und eine Vertragsverletzungsklage erheben können?
2. Was würden Sie Frau X raten, die eine „Verurteilung ihres Arbeitgebers durch den Gerichtshof“ wünscht?

3. Halten Sie das Vorabentscheidungsersuchen aus den vom Arbeitgeber von Frau X angeführten Gründen für unzulässig?
4. Falls ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof gerichtet wird, welche Rolle wird dann der Anwalt von Frau X in diesem Verfahren spielen?
5. Wie lange würde das Verfahren während des Vorabentscheidungsersuchens ausgesetzt werden?

Methode:

Ermitteln Sie die relevanten Rechtsfragen.

Ermitteln Sie die Texte, die auf die relevanten Rechtsfragen anwendbar sind.

Ermitteln sie die einschlägige Rechtsprechung des Gerichtshofs.

Schlagen Sie rechtssichere und realistische Lösungen vor.

Auszüge aus den anwendbaren Texten:

RICHTLINIE 2006/54/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES
vom 5. Juli 2006

zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von
Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 141 Absatz 3,

(3) Der Gerichtshof hat festgestellt, dass die Tragweite des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht auf das Verbot der Diskriminierung aufgrund des natürlichen Geschlechts einer Person beschränkt werden kann. Angesichts seiner Zielsetzung und der Art der Rechte, die damit geschützt werden sollen, gilt er auch für Diskriminierungen aufgrund einer Geschlechtsumwandlung.

(4) Artikel 141 Absatz 3 des Vertrags bietet nunmehr eine spezifische Rechtsgrundlage für den Erlass von Gemeinschaftsmaßnahmen zur Sicherstellung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

(5) Die Artikel 21 und 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verbieten ebenfalls jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und verankern das Recht auf Gleichbehandlung von Männern und Frauen in allen Bereichen, einschließlich Beschäftigung, Arbeit und Entgelt.

TITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Gegenstand

Ziel der vorliegenden Richtlinie ist es, die Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sicherzustellen.

Zu diesem Zweck enthält sie Bestimmungen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Bezug auf

- a) den Zugang zur Beschäftigung einschließlich des beruflichen Aufstiegs und zur Berufsbildung,
- b) Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts,
- c) betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit.

Weiter enthält sie Bestimmungen, mit denen sichergestellt werden soll, dass die Verwirklichung durch die Schaffung angemessener Verfahren wirksamer gestaltet wird.

Artikel 2

Begriffsbestimmungen

(1) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- a) „unmittelbare Diskriminierung“ eine Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

b) „mittelbare Diskriminierung“ eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich;

c) „Belästigung“ unerwünschte auf das Geschlecht einer Person bezogene Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;

d) „sexuelle Belästigung“ jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;

e) „Entgelt“ die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar als Geld- oder Sachleistung zahlt;

f) „betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit“ Systeme, die nicht durch die Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (16) geregelt werden und deren Zweck darin besteht, den abhängig Beschäftigten und den Selbständigen in einem Unternehmen oder einer Unternehmensgruppe, in einem Wirtschaftszweig oder den Angehörigen eines Berufes oder einer Berufsgruppe Leistungen zu gewähren, die als Zusatzleistungen oder Ersatzleistungen die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit ergänzen oder an ihre Stelle treten, unabhängig davon, ob der Beitritt zu diesen Systemen Pflicht ist oder nicht.

(2) Im Sinne dieser Richtlinie gelten als Diskriminierung

a) Belästigung und sexuelle Belästigung sowie jede nachteilige Behandlung aufgrund der Zurückweisung oder Duldung solcher Verhaltensweisen durch die betreffende Person;

b) die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechts;

c) jegliche ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG.

Artikel 3

Positive Maßnahmen

Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags beibehalten oder beschließen.

TITEL II

BESONDERE BESTIMMUNGEN

KAPITEL 1

Gleiches Entgelt

Artikel 4

Diskriminierungsverbot

Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt.

Insbesondere wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, muss dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

KAPITEL 2

Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit

Artikel 5

Diskriminierungsverbot

Unbeschadet des Artikels 4 darf es in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben, insbesondere hinsichtlich

a) des Anwendungsbereichs solcher Systeme und die Bedingungen für den Zugang zu ihnen,

b) der Beitragspflicht und der Berechnung der Beiträge,

c) der Berechnung der Leistungen, einschließlich der Zuschläge für den Ehegatten und für unterhaltsberechtigten Personen, sowie der Bedingungen betreffend die Geltungsdauer und die Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs.

Artikel 6

Persönlicher Anwendungsbereich

Dieses Kapitel findet entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten Anwendung auf die Erwerbsbevölkerung einschließlich der Selbständigen, der Arbeitnehmer, deren Erwerbstätigkeit durch Krankheit, Mutterschaft, Unfall oder unverschuldete Arbeitslosigkeit unterbrochen ist, und der Arbeitssuchenden sowie auf die sich im Ruhestand befindlichen oder arbeitsunfähigen Arbeitnehmer und auf ihre anspruchsberechtigten Angehörigen.

Artikel 7

Sachlicher Anwendungsbereich:

(1) Dieses Kapitel findet Anwendung

a) | auf betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit, die Schutz gegen folgende Risiken bieten:

i) Krankheit,

(ii) Invalidität,

(iii) Alter, einschließlich vorzeitige Versetzung in den Ruhestand,

(iv) Arbeitsunfall und Berufskrankheit,

(v) Arbeitslosigkeit;

b) auf betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit, die sonstige Sozialleistungen in Form von Geld- oder Sachleistungen vorsehen, insbesondere Leistungen an Hinterbliebene und Familienleistungen, wenn diese Leistungen als vom Arbeitgeber aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses an den Arbeitnehmer gezahlte Vergütungen gelten.

(2) Dieses Kapitel findet auch Anwendung auf Rentensysteme für eine besondere Gruppe von Arbeitnehmern wie beispielsweise Beamte, wenn die aus dem System zu zahlenden Leistungen aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses mit dem öffentlichen Arbeitgeber gezahlt werden. Die Tatsache, dass ein solches System Teil eines allgemeinen durch Gesetz geregelten Systems ist, steht dem nicht entgegen.

Musterantworten:

1. Ihre Aufgabe als Rechtsanwalt bzw. Rechtsanwältin sollte es sein, ihre Mandantin bzw. Ihren Mandanten zu unterstützen und sie/ihn vor den zuständigen Gerichten zu vertreten.

In der vorliegenden Sache stellt sich die Frage, welche Gerichte für die Prüfung eines Vorabentscheidungsersuchens und einer Vertragsverletzungsklage zuständig sind, um ihnen die oben beschriebenen mutmaßlichen Verstöße gegen das Unionsrecht, die in einem Verstoß gegen Artikel 157 AEUV und die Richtlinie 2006/54/EG bestehen, vorzulegen.

Es ist daher erforderlich, nacheinander die These einer Vertragsverletzungsklage und die These eines Vorabentscheidungsersuchens zu prüfen.

These einer Vertragsverletzungsklage. Nach den Artikeln 258 und 259 AEUV kann beim Gerichtshof eine Klage auf Feststellung erhoben werden, dass ein Mitgliedstaat „gegen eine Verpflichtung aus den Verträgen verstoßen hat“. Diese Bezugnahme auf eine Vertragsverletzung ist in weitem Sinne zu verstehen, da sie sich auf Verstöße gegen alle Quellen des Unionsrechts bezieht, die bindende Wirkung haben.

Wird davon ausgegangen, dass ein Tarifvertrag aufgrund seines verbindlichen Charakters, der Art und Weise seines Inkrafttretens und der von den Behörden ausgeübten Kontrolle als ein in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fallender Text anzusehen ist, könnte am Ende eines vorgerichtlichen Verfahrens eine Vertragsverletzungsklage beim Gerichtshof erhoben werden, mit der die Feststellung begehrt wird, dass der betreffende Mitgliedstaat gegen Artikel 157 AEUV und Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG verstoßen hat, die beide eine mittelbare Diskriminierung zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmer/innen untersagen.

Eine Vertragsverletzungsklage kann jedoch nur von der Europäischen Kommission auf der Grundlage von Artikel 258 AEUV oder von einem Mitgliedstaat auf der Grundlage von Artikel 259 AEUV erhoben werden. Natürliche oder juristische Personen haben keine Möglichkeit, den Gerichtshof anzurufen.

Es könnte lediglich eine Beschwerde bei der Europäischen Kommission eingereicht werden, um sie zu veranlassen, ein Verfahren nach Artikel 258 AEUV einzuleiten.

These eines Vorabentscheidungsersuchens. Nach Artikel 267 AEUV ist der Gerichtshof für Vorabentscheidungen zuständig, insbesondere über die Auslegung der Verträge und der von den Organen der Europäischen Union erlassenen Rechtsakte. In diesem Zusammenhang wäre der Gerichtshof für Entscheidungen über die Auslegung von Artikel 157 AEUV und der Richtlinie 2006/54/EG, insbesondere von deren Artikel 4, zuständig, um den es in der vorliegenden Rechtssache geht. Auch der Gerichtshof hat sich bereits mehrfach zu diesen Bestimmungen geäußert.

Bei der Auslegung durch den Gerichtshof geht es um die Frage, ob das anwendbare nationale Recht mit dem Unionsrecht in seiner Auslegung durch den Gerichtshof vereinbar ist oder nicht.

Das Vorabentscheidungsverfahren ist ein indirekter Weg für die Prüfung von Verstößen gegen das Unionsrecht. Es kann jedoch nicht von Einzelpersonen eingeleitet werden, da das Vorabentscheidungsverfahren nur von einem Gericht in einem der Mitgliedstaaten eingeleitet werden kann.

Die Anrufung des Gerichtshofs ist dem nationalen Gericht vorbehalten, da die Parteien des Verfahrens vor dem nationalen Gericht einen solchen Antrag weder unmittelbar beim Gerichtshof stellen noch das nationale Gericht zur Aussetzung des Verfahrens verpflichten können (EuGH, 14.12.1962, *Milchwerke Wöhrmann gegen Kommission*, verbundene Rechtssachen 31/62 und 33/62, Slg 1962, S. 1029, 1042).

Das nationale Gericht kann den Gerichtshof von Amts wegen anrufen (EuGH, 16. Juni 1981, *Salonia gegen Poidomani und Giglio*, Rechtssache 126/80, Slg. S. 1563, Randnr. 7; EuGH, 6. Oktober 1982, *CILFIT gegen Ministero della Sanità*, Rechtssache C-283/81, Slg. S. 3415, Randnr. 9). Diese Befugnis, von Amts wegen eine unionsrechtliche Frage aufzuwerfen, setzt voraus, dass nach Ansicht des nationalen Gerichts entweder das Unionsrecht anzuwenden ist – wobei das nationale Recht, wenn nötig, unangewendet bleibt – oder das nationale Recht im Einklang mit dem Unionsrecht auszulegen ist (EuGH, 14. Dezember 2000, *Fazenda Pública*, Rechtssache C-446/98, Slg. S. I-11435, Randnr. 48).

In den meisten Fällen legt das nationale Gericht die Sache auf Antrag der Parteien dem Gerichtshof vor; die Parteien können es jedoch nicht dazu zwingen, dies zu tun. Im vorliegenden Fall geht es also darum, das zuständige nationale Gericht anzurufen und es

darin zu bestärken, dem Gerichtshof Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen, um die Feststellung zu erwirken, dass Artikel 157 AEUV und die Richtlinie 2006/54/EG so auszulegen sind, dass die festgestellte Diskriminierung verboten ist.

2. Die Frage der Verurteilung des Arbeitgebers durch den Gerichtshof ist unerheblich, da dem Gerichtshof der Europäischen Union in den Gründungsverträgen keine Zuständigkeit für die Verurteilung natürlicher oder juristischer Personen aus Mitgliedstaaten oder Drittstaaten übertragen wurde. Der Gerichtshof der Europäischen Union ist kein internationales Strafgericht.

Einige Arbeitnehmer haben sich über Verstöße ihres Arbeitgebers gegen das Unionsrecht beschwert und vorgeschlagen, dass das betreffende nationale Gericht ein Vorabentscheidungsersuchen stellen sollte, um ihren Problemen mehr Gewicht zu verleihen. Dies hat zuweilen zur Anwendung des Vorabentscheidungsverfahrens geführt.

Es ist jedoch nicht ratsam, das Vorabentscheidungsverfahren zu nutzen, um ein Problem vor dem Gerichtshof bekannt zu machen. Ein Vorabentscheidungsersuchen darf nur den Interessen von Recht und Gerechtigkeit dienen.

3. Die vom Arbeitgeber von Frau X geltend gemachte „Unzulässigkeit“ des Vorabentscheidungsersuchens wird auf drei Gründe gestützt: Erstens wäre das als „Vorabentscheidungsersuchen“ qualifizierte Ersuchen unzulässig, weil die gerichtliche Aufhebung der Bestimmungen des Tarifvertrags ein Rechtsvakuum schaffen würde, das der Gerichtshof nicht ausfüllen könnte. Zweitens könnten Artikel 157 AEUV und insbesondere die Richtlinie 2006/54/EG nicht gegenüber einer Privatperson geltend gemacht werden. Drittens wäre die Relevanz der Argumente des Unionsrechts fraglich, da die Auslegung des Tarifvertrags durch den Arbeitgeber keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts begründet.

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass das Vorabentscheidungsverfahren ein Verfahren zwischen Richtern ist und keinen Rechtsbehelf mit streitigem Charakter darstellt (vgl. eine ausdrückliche Erinnerung des Gerichtshofs in diesem Sinne in EuGH, 19.1.1994, *SAT Fluggesellschaft*, Rechtssache C-364/92, Slg. S. I-43, Randnr. 9; EuGH, 26. Februar 1996, *Biogen*, Rechtssache C-181/95, Slg. S. I-717, Randnr. 5). Man kann also bei einem Vorabentscheidungsverfahren nicht von einem „Urteil“ sprechen, da dieser Ausdruck nur von einigen weniger exakt formulierenden Autoren verwendet wird. Obwohl es sich nicht um eine Klage im prozessualen Sinne handelt, kann der Gerichtshof die Zulässigkeit eines

Vorabentscheidungsersuchens von Amts wegen oder auf Antrag einer Partei des Ausgangsverfahrens oder einer Person, die beim Gerichtshof Erklärungen eingereicht hat, prüfen.

Erstens kann die Aussicht auf ein rechtliches Vakuum kein Hindernis für die Einreichung eines Vorabentscheidungsersuchens sein. Sollte der Gerichtshof feststellen, dass das Unionsrecht in seiner Auslegung der Anwendung eines Tarifvertrags entgegensteht, der zu einer Diskriminierung zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmer/innen zum Nachteil der letztgenannten führt, wäre es Sache des nationalen Gerichts, die Bestimmungen dieses Tarifvertrags aufzuheben, um diese Diskriminierung zu beseitigen.

Zweitens ist das Argument, dass die angeführten Bestimmungen keine Verpflichtungen für Privatpersonen begründen, teilweise unzutreffend und jedenfalls nicht ausreichend, um ein Vorabentscheidungsersuchen für unzulässig zu erklären. Es ist in der Rechtsprechung seit langem anerkannt, dass Artikel 157 AEUV Verpflichtungen für öffentliche und private Personen schaffen kann (EuGH, 8. April 1976, *Defrenne*, Rechtssache 43/75, Slg. S. 476). Richtlinien begründen an sich keine Verpflichtungen für Einzelpersonen und Unternehmen, doch sind die nationalen Gerichte gehalten, das anwendbare nationale Recht so weit wie möglich im Lichte des Zwecks der Richtlinie auszulegen (EuGH, 14. Juli 1994, *Faccini Dori*, Rechtssache C-91/92, Slg. S. I-3325). Daraus folgt, dass sowohl Artikel 157 AEUV als auch die Richtlinie 2006/54/EG Quellen sind, die das Gericht gegebenenfalls anzuwenden hat und in Bezug auf die es die Frage stellen kann, welche Bedeutung ihnen beizumessen ist. Eine solche Frage kann logischerweise mit einem Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof verbunden sein.

Drittens ist darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof die Entscheidung über die vom Arbeitgeber von Frau X geltend gemachten Gründe nicht verweigern kann. Der Gerichtshof erinnert daher in einer synthetischen Formel daran, dass der Gerichtshof „die Entscheidung über die Vorlagefrage eines nationalen Gerichts nur ablehnen [kann], wenn die erbetene Auslegung des Gemeinschaftsrechts offensichtlich in keinem Zusammenhang mit der Realität oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder er nicht über die tatsächlichen oder rechtlichen Angaben verfügt, die für eine sachdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind“ (EuGH, 13. März 2001, *PreussenElektra*, Rechtssache C-379/98, Slg. 2001, I-2099, Randnr. 39; EuGH, 5. Februar 2004, *Schneider*, Rechtssache C-380/01, Slg. S. I-1389, Randnr. 22). Der Gerichtshof wird seine Zuständigkeit dafür geltend machen, dem nationalen Gericht Hinweise zur Auslegung des Unionsrechts zu geben, die

es diesem ermöglichen, diese Vereinbarkeit zu beurteilen und die ihm vorliegende Rechtsfrage zu beantworten (vgl. z. B. EuGH, 18. Mai 1977, *Officier van Justitie gegen Van den Hazel*, Rechtssache 111/76, Slg. S. 901, Randnr. 4; EuGH, 23. Januar 2003, *Makedoniko Metro und Michaniki*, Rechtssache C-57/01, Slg. S. I-1091, Randnr. 55). Im vorliegenden Fall ist die Berufung auf das Unionsrecht in keiner Weise künstlich und kann nicht als für den Rechtsstreit unerheblich erklärt werden. Es sei daran erinnert, dass der Gerichtshof bereits 1990 entschieden hat, dass die unterschiedliche Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitverträgen insofern zu einer Diskriminierung von Frauen führen kann, als letztere häufiger als Männer eine Teilzeitbeschäftigung ausüben.

4. Die Rolle des Rechtsanwalts im Vorabentscheidungsverfahren ist von grundlegender Bedeutung. Sie beschränkt sich nicht darauf, ein Vorabentscheidungsersuchen vorzuschlagen und Fragen an das zuständige nationale Gericht zu stellen. Sobald das nationale Gericht ein Vorabentscheidungsersuchen gestellt hat, muss der Anwalt der am Ausgangsverfahren beteiligten Partei das gesamte Vorabentscheidungsverfahren vor dem Gerichtshof durchlaufen.

Nach Artikel 23 der Satzung des Gerichtshofs der Europäischen Union wird die Entscheidung des nationalen Gerichts, mit der das Verfahren ausgesetzt und die Sache an den Gerichtshof verwiesen wird, den betroffenen Parteien vom Kanzler des Gerichtshofs zugestellt. Diese Zustellung bewirkt die Bekanntgabe des Vorabentscheidungsersuchens und gibt den Parteien des Ausgangsverfahrens Gelegenheit, innerhalb einer Frist von zwei Monaten beim Gerichtshof Erklärungen abgeben. Erklärungen können auch von den Mitgliedstaaten, der Europäischen Kommission und den Organen der Union, die Urheber des betreffenden Rechtsakts sind, abgegeben werden, im Fall der Richtlinie 2006/54/EG also vom Parlament und vom Rat. Dies zeigt, wie wichtig solche schriftlichen Erklärungen sind.

Findet anschließend eine mündliche Verhandlung statt, insbesondere weil der Anwalt dies beantragt hat und sein Antrag für sachdienlich erachtet wurde, erfolgt die Beteiligung des Anwalts in Form einer Teilnahme an der mündlichen Verhandlung in Form von mündlichen Ausführungen und Antworten auf Fragen der Mitglieder des Gerichtshofs.

Die Nichtteilnahme am schriftlichen Verfahren hindert nicht an der Teilnahme am mündlichen Verfahren (Verfahrensordnung, Art. 96, § 2). Die Modalitäten des Antrags auf Teilnahme haben sich in den letzten 25 Jahren erheblich geändert. Die frühere Fassung der Verfahrensordnung besagte, dass der Gerichtshof nach dem früheren Art. 104 § 4 der

Verfahrensordnung beschließen konnte, ohne mündliche Verhandlung zu entscheiden, wenn keine dieser Personen nach ihrer Unterrichtung innerhalb eines Monats einen Antrag stellte, in dem sie die Gründe darlegte, warum sie gehört werden wollte. Nach dem neuen Artikel 76 der Verfahrensordnung sind begründete Anträge auf mündliche Verhandlung innerhalb von drei Wochen nach Zustellung des Abschlusses des schriftlichen Verfahrens einzureichen, und der Gerichtshof entscheidet auf Vorschlag des Berichterstatters und nach Anhörung des Generalanwalts, ob dem Antrag stattgegeben wird oder ob nur das schriftliche Verfahren fortgesetzt wird, wenn er durch die schriftlichen Erklärungen ausreichend unterrichtet ist; dieses Ermessen entfällt, wenn der Antrag auf mündliche Verhandlung von einer Person gestellt wird, die nicht am schriftlichen Verfahren teilgenommen hat.

5. Ein Vorabentscheidungsersuchen hat die Wirkung, dass das Verfahren vor dem nationalen Gericht für die Dauer der Bearbeitung des Vorabentscheidungsersuchens ausgesetzt wird. Diese Aussetzung beginnt mit der Zustellung des Vorabentscheidungsersuchens an den Gerichtshof und endet mit dem Eingang des Urteils des Gerichtshofs beim nationalen Gericht.

Die Dauer der Aussetzung hängt notwendigerweise von einer Reihe von Parametern ab: der Bedeutung der aufgeworfenen Fragen, der Sensibilität des Problems, dem gewählten Spruchkörper, den Schlussanträgen des Generalanwalts, den verfahrensorganisatorischen Maßnahmen, der Verlangsamung des Verfahrens aufgrund eines Pilotverfahrens oder anderer Umstände usw.

Es kann auch vorkommen, dass die Entscheidung, eine Sache zur Vorabentscheidung vorzulegen, vor einem höheren nationalen Gericht angefochten wird. Wird der Gerichtshof nicht über ein Rechtsmittel mit aufschiebender Wirkung unterrichtet, geht er davon aus, dass er noch rechtsgültig mit der Sache befasst ist. Teilt ihm das nationale Gericht hingegen mit, dass gegen seine Entscheidung ein solches Rechtsmittel eingelegt wurde, so beschließt der Gerichtshof, das Verfahren auszusetzen (Beschluss vom 3. Juni 1969, *Chanel gegen Cepeha*, Rechtssache 31/68, Slg. 1970, S. 403). Er übernimmt das Vorabentscheidungsersuchen, wenn die Vorlageentscheidung von der höheren Instanz bestätigt wird. Wird die Vorlageentscheidung hingegen für nichtig erklärt, streicht er das Vorabentscheidungsersuchen.

Nachdem die Dauer der Vorabentscheidungsverfahren vor dem Gerichtshof bis in die 1990er Jahre stetig stieg, hat sie sich in den letzten Jahren verkürzt. Die durchschnittliche

Bearbeitungszeit liegt zwischen 15 und 16 Monaten und ist in den letzten fünf Jahren relativ stabil geblieben (siehe Rechtsprechungsstatistiken des EuGH 2020, Randnr. 228).