

Urteil

EuGH, Art. 119 EWGV

Gleichwertigkeit verschiedener Tätigkeiten („Enderby“)

1. *Wenn aussagekräftige Statistiken einen merklichen Unterschied im Entgelt zweier gleichwertiger Tätigkeiten erkennen lassen, von denen die eine fast ausschließlich von Frauen und die andere hauptsächlich von Männern ausgeübt wird, hat der Arbeitgeber kraft Art. 119 EWGV den Nachweis zu erbringen, daß dieser Unterschied durch Faktoren sachlich gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.*

2. *Der Unterschied im Entgelt zweier gleichwertiger Tätigkeiten, von denen die eine fast ausschließlich von Frauen und die andere hauptsächlich von Männern ausgeübt wird, ist nicht allein damit sachlich zu rechtfertigen, daß die jeweiligen Entgelte für diese beiden Tätigkeiten in Tarifverhandlungen festgelegt wurden, die zwar von denselben Parteien, aber unabhängig voneinander geführt wurden, und die, je für sich betrachtet, keine diskriminierende Wirkung haben.*

3. *Es ist Sache des nationalen Gerichts, nötigenfalls unter Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit festzustellen, ob und inwieweit der Mangel an Bewerbern für eine Tätigkeit und die Notwendigkeit, ihnen durch ein höheres Gehalt einen Anreiz zu bieten, einen sachlich gerechtfertigten wirtschaftlichen Grund für den Unterschied im Entgelt der fraglichen Tätigkeiten darstellen.*

Urteil des EuGH v. 27.10.1993 – Rs. C-127/92 (Dr. Pamela Mary Enderby / Frenchay Health Authority und Secretary of State for Health)

Aus dem Sachverhalt:

Der Court of Appeal of England und Wales hat dem Gerichtshof gem. Art. 117 EWGV Fragen nach der Auslegung des Art. 119 EWGV, in dem der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen niedergelegt ist, zur Vorabentscheidung vorgelegt. Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen Dr. Pamela Enderby (Kl.) und der Frenchay Health Authority (FHA) sowie dem Secretary of State for Health über die unterschiedliche Entlohnung von zwei im Rahmen des National Health Service (NHS) ausgeübten Tätigkeiten. Die Kl., die bei der FHA als Logopädin beschäftigt ist, ist der Auffassung, sie werde beim Entgelt aufgrund des Geschlechts dadurch diskriminiert, daß die Angehörigen ihres – hauptsächlich von Frauen ausgeübten – Berufs bei ihrem NHS-Dienstalter (Chief III) ein erheblich niedrigeres Entgelt erhielten als die Angehörigen vergleichbarer Berufe, in denen es auf einem gleichwertigen beruflichen Niveau mehr Männer als Frauen gebe. 1986 erhob die Kl. beim Industrial Tribunal Klage gegen ihren Arbeitgeber und machte geltend, ihr Jahresgehalt betrage nur 10106 Pfund, während die Jahresgehälter eines leitenden klinischen Psychologen oder eines leitenden Apothekers der Stufe III – Tätigkeiten, die der ihren gleichwertig seien – 12527 Pfund bzw. 14106 Pfund betrügen. Die Klage wurde zunächst vom Industrial Tribunal und anschließend vom Employment Appeal Tribunal abgewiesen. Das erstinstanzliche Gericht war der Auffassung, die Gehaltsun-

terschiede hingen mit den den einzelnen Berufen eigenen Strukturen und insbesondere der Durchführung von getrennten Tarifverhandlungen zusammen, die keinen diskriminierenden Charakter hätten. Auch das Rechtsmittelgericht war der Meinung, daß diese Unterschiede nicht auf Diskriminierung beruhten. Darüber hinaus sei bewiesen, daß die Lage auf dem Arbeitsmarkt zu einem gewissen Teil zum Gehaltsunterschied zwischen Logopäden und Apothekern beitrage, und daß dies genüge, um den gesamten festgestellten Unterschied zwischen diesen beiden Berufen zu rechtfertigen. Der daraufhin angerufene Court of Appeal ist der Meinung, die Entscheidung des Rechtsstreits hänge von der Auslegung des Art. 119 EWGV ab, und hat beschlossen, dem Gerichtshof Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen. In seinem Beschluß hat er für die Zwecke des Verfahrens angenommen, daß diese beiden Tätigkeiten gleichwertig seien.

Aus den Gründen:

Die erste Frage des Court of Appeal geht dahin, ob der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen den Arbeitgeber zu dem Nachweis verpflichtet, daß ein unterschiedliches Entgelt für zwei als gleichwertig angenommene Tätigkeiten, von denen die eine fast ausschließlich von Frauen und die andere hauptsächlich von Männern ausgeübt wird, keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, in dem er diesen Unterschied sachlich rechtfertigt.

Die deutsche Regierung vertritt die Auffassung, der Gerichtshof könne über diese Frage nicht entscheiden, ohne vorher festzustellen, ob die in Frage stehenden Tätigkeiten gleichwertig seien. Da die Logopädentätigkeit und die Apothekertätigkeit nicht vergleichbar seien, könne kein Verstoß gegen Art. 119 EWGV vorliegen und die Entgeltunterschiede brauchten daher nicht sachlich gerechtfertigt zu werden.

Diesem Vorbringen ist nicht zu folgen.

Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofes schafft Art. 177 EWGV den Rahmen für eine enge Zusammenarbeit zwischen den nationalen Gerichten und dem Gerichtshof, die von einer Zuständigkeitsverteilung zwischen ihnen ausgeht. In diesem Rahmen ist es ausschließlich Sache des mit dem Rechtsstreit befaßten nationalen Gerichts, das die Verantwortung für die abschließende richterliche Entscheidung trägt, unter Berücksichtigung der Einzelheiten des Rechtsstreits sowohl die Notwendigkeit einer Vorabentscheidung für die abschließende Entscheidung als auch die Erheblichkeit der dem Gerichtshof vorzulegenden Fragen zu beurteilen.¹ Wenn das Ersuchen des vorlegenden Gerichts die Auslegung einer Bestimmung des Gemeinschaftsrechts betrifft, ist der Gerichtshof gehalten, darauf zu antworten, sofern es sich nicht um eine allgemeine Frage rein hypothetischer Natur handelt und er nicht über die tatsächlichen

1 S. insb. EuGH, Slg. I 1992, 4785 = EuZW 1992, 671 Tz. 25 – Asociación Española de Banca Privada.

chen und rechtlichen Angaben verfügt, deren er für eine sachgerechte Beantwortung der ihm gestellten Fragen bedarf.²

Im vorliegenden Fall hat der Court of Appeal wie die zuvor mit dem Rechtsstreit befaßten Gerichte im Einklang mit dem englischen Recht und mit Zustimmung der Parteien beschlossen, die Frage der sachlichen Rechtfertigung des Entgeltunterschiedes vor derjenigen der Gleichwertigkeit der betroffenen Tätigkeiten zu prüfen, die kompliziertere Nachforschungen erfordern kann. Aus diesem Grunde sind die Vorabentscheidungsfragen unter der Annahme gestellt worden, daß diese Tätigkeiten gleichwertig seien.

Da der Gerichtshof somit mit einem Ersuchen um Auslegung des Gemeinschaftsrechts befaßt ist, das nicht offensichtlich ohne Bezug zur Wirklichkeit oder zum Gegenstand des Ausgangsverfahrens ist, hat er darauf zu antworten; er braucht sich nicht selbst die Frage zu stellen, ob eine Annahme begründet ist, die vom vorliegenden Gericht später nachzuprüfen sein wird, falls sich dies als erforderlich erweisen sollte.

Grundsätzlich hat derjenige, der sich zur Stützung eines Anspruchs auf Tatsachen beruft, diese zu beweisen. Die Beweislast für das Vorliegen einer Diskriminierung beim Entgelt aufgrund des Geschlechts obliegt daher grundsätzlich dem Arbeitnehmer, der sich diskriminiert glaubt, und deshalb gegen seinen Arbeitgeber Klage auf Beseitigung dieser Diskriminierung erhebt.

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes kehrt sich die Beweislast jedoch um, wenn Arbeitnehmer, die dem ersten Anschein nach diskriminiert sind, sonst kein wirksames Mittel hätten, um die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts durchzusetzen. Wenn eine Maßnahme, die zwischen den Beschäftigten nach ihrer Arbeitszeit unterscheidet, tatsächlich mehr Personen des einen oder anderen Geschlechts benachteiligt, ist diese Maßnahme daher als ein Verstoß gegen das von Art. 119 EWGV verfolgte Ziel anzusehen, sofern der Arbeitgeber sie nicht durch objektive Faktoren rechtfertigen kann, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.³ Ebenso obliegt dem Arbeitgeber dann, wenn in einem Unternehmen ein Entlohnungssystem angewandt wird, dem jede Durchschaubarkeit fehlt, der Nachweis, daß seine Lohnpolitik nicht diskriminierend ist, sofern ein

weiblicher Arbeitnehmer auf der Grundlage einer relativ großen Zahl von Arbeitnehmern belegt, daß das durchschnittliche Entgelt der weiblichen Arbeitnehmer niedriger ist als das der männlichen Arbeitnehmer.⁴

Wie die FHA und die britische Regierung vortragen, stimmt die Sachlage in der vorliegenden Rechtssache nicht gänzlich mit den Fällen überein, die Gegenstand der zitierten Rechtsprechung sind. Zum einen handelt es sich nicht um eine faktische Diskriminierung, die sich aus besonderen Bestimmungen ergibt, wie sie z.B. für Teilzeitarbeitnehmer gelten können. Zum anderen kann dem Arbeitgeber nicht vorgeworfen werden, daß er ein Entlohnungssystem anwendet, dem jede Durchschaubarkeit fehlt, da die Festlegung der Gehälter der Logopäden und der Apotheker des NHS auf ordnungsgemäßen Tarifverhandlungen beruht, bei denen – beide Berufe je für sich genommen – keine Diskriminierung festzustellen ist.

Wenn das Entgelt für die Logopädenstellen jedoch erheblich niedriger ist als das für Apothekerstellen und wenn die erstgenannten fast ausschließlich mit Frauen, die letztgenannten aber hauptsächlich mit Männern besetzt sind, so liegt dem ersten Anschein nach eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts jedenfalls dann vor, wenn die beiden Tätigkeiten gleichwertig sind und die statistischen Angaben über diese Lage aussagekräftig sind.

Es ist Sache des nationalen Gerichts, zu beurteilen, ob es diese statistischen Angaben berücksichtigen kann, d.h., ob sie sich auf eine ausreichende Zahl von Personen beziehen, ob sie nicht rein zufällige oder konjunkturelle Erscheinungen widerspiegeln und ob sie generell gesehen als aussagekräftig erscheinen.

Wenn der erste Anschein für eine Diskriminierung spricht, hat der Arbeitgeber nachzuweisen, daß es sachliche Gründe für den festgestellten Unterschied beim Entgelt gibt. Den Arbeitnehmern stünden nämlich keine Mittel zur Verfügung, um die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts vor den nationalen Gerichten durchzusetzen, wenn das Vorbringen von Tatsachen, die den ersten Anschein einer Diskriminierung begründen, nicht dazu führen würde, daß dem Arbeitgeber der Nachweis auferlegt wird, daß der Unterschied im Entgelt in Wirklichkeit nicht diskriminierend ist.⁵

Die erste Frage ist somit wie folgt zu beantworten: Wenn aussagekräftige Statistiken einen merklichen Unterschied im Entgelt zweier gleichwertiger Tätigkeiten erkennen lassen, von denen die eine fast ausschließlich von Frauen und die andere hauptsächlich von Männern ausgeübt wird, hat der Arbeitgeber kraft Art. 119 EWGV den Nachweis zu erbringen,

2 EuGH, Slg. I 1992, 4871 – Meilicke.

3 EuGH, Slg. 1986, 1607 = STREIT 1986, S. 126 ff. – Bilka; EuGH, Slg. I 1990, 2591 = NZA 1990, S. 771 f. – Kowalska; EuGH, Slg. I 1991, 297 = STREIT 1991, S. 170 ff. – Nimz.

4 EuGH, Slg. 1989, 3199 = NZA 1990, S. 772 ff. – Danfoss.

5 Siehe FN 4.

daß dieser Unterschied durch Faktoren sachlich gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

Die zweite Frage des Court of Appeal geht dahin, ob der Arbeitgeber einen solchen Unterschied im Entgelt damit rechtfertigen kann, daß die jeweiligen Entgelte für die fraglichen Tätigkeiten in Tarifverhandlungen festgelegt wurden, die zwar von denselben Parteien, aber unabhängig voneinander geführt wurden, und die, je für sich betrachtet, keine diskriminierende Wirkung haben.

Nach Art. 4 Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10.2.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABIEG Nr. L 45, S. 19) ist der in Art. 119 EWGV niedergelegte Grundsatz bei Tarifverträgen ebenso wie bei Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu beachten.

Daß die fraglichen Entgelte in je eigenen Tarifverhandlungen für die beiden betroffenen Berufsgruppen festgelegt wurden, die jeweils getrennt durchgeführt wurden und die jeweils innerhalb dieser beiden Gruppen keine diskriminierende Wirkung hatten, steht der Feststellung, daß dem ersten Anschein nach eine Diskriminierung vorliegt, dann nicht entgegen, wenn diese Verhandlungen im Ergebnis zu einer unterschiedlichen Behandlung von zwei Gruppen geführt haben, die denselben Arbeitgeber haben und derselben Gewerkschaft angehören. Wenn der Arbeitgeber einen Unterschied im Entgelt damit rechtfertigen könnte, daß bei jeder dieser Verhandlungen für sich genommen keine Diskriminierung vorliege, könnte er sich der Beachtung des Grundsatzes des gleichen Entgelts leicht durch getrennte Verhandlungen entziehen; darauf hat die deutsche Regierung hingewiesen.

Auf die zweite Frage ist daher zu antworten, daß der Unterschied im Entgelt zweier gleichwertiger Tätigkeiten, von denen die eine fast ausschließlich von Frauen und die andere hauptsächlich von Männern ausgeübt wird, nicht allein damit sachlich zu rechtfertigen ist, daß die jeweiligen Entgelte für diese beiden Tätigkeiten in Tarifverhandlungen festgelegt wurden, die zwar von denselben Parteien, aber unabhängig voneinander geführt wurden und die, je für sich betrachtet, keine diskriminierende Wirkung haben.

Die dritte Frage des Court of Appeal geht dahin, ob es einen Unterschied im Entgelt völlig, teilweise oder gar nicht sachlich dadurch rechtfertigen kann, daß ein Teil dieses Unterschieds auf den Mangel an Bewerbern für die eine Tätigkeit und darauf zurückzuführen ist, daß ihnen durch ein höheres Gehalt ein Anreiz geboten werden muß.

Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofes ist es Sache des für die Beurteilung des Sachverhalts allein zuständigen Gerichts, festzustellen, ob und inwieweit die Gründe, die ein Arbeitgeber zur Rechtfertigung einer Lohnpolitik anführt, die zwar unabhängig vom Geschlecht der Arbeitnehmer angewandt wird, im Ergebnis die Frauen jedoch stärker trifft als die Männer, als sachlich gerechtfertigte wirtschaftliche Gründe angesehen werden können.⁶ Zu diesen Gründen können verschiedene Kriterien wie die Flexibilität oder die Anpassungsfähigkeit an Arbeitszeiten und -orte, die Berufsausbildung oder die Anzahl der Berufsjahre des Arbeitnehmers gehören, wenn sie zu den Bedürfnissen und Zielen des Unternehmens in Beziehung gesetzt werden.⁷

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt, die einen Arbeitgeber veranlassen kann, das Entgelt für eine bestimmte Tätigkeit zu erhöhen, um Bewerbern einen Anreiz zu bieten, kann einen sachlich gerechtfertigten wirtschaftlichen Grund im Sinne dieser Rechtsprechung darstellen. Wie ein solcher Gesichtspunkt unter den Umständen jedes Einzelfalls anzuwenden ist, hängt von den Tatsachen ab und fällt daher in die Zuständigkeit des nationalen Gerichts.

Wenn das nationale Gericht – wie aus der Fragestellung hervorzugehen scheint – den Teil der Gehaltserhöhung, der auf die Marktlage zurückzuführen ist, genau hat bestimmen können, kann es nicht umhin, festzustellen, daß der Unterschied im Entgelt in Höhe dieses Teils sachlich gerechtfertigt ist. Soweit nationale Stellen das Gemeinschaftsrecht anzuwenden haben, gilt für sie der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

Ist eine solche Bestimmung nicht möglich, so ist es Sache des nationalen Gerichts, zu beurteilen, ob die Marktlage für die Festlegung der Höhe des Entgelts so bedeutsam war, daß sie den Unterschied teilweise oder in vollem Umfang sachlich rechtfertigen kann.

Auf die dritte Frage ist daher zu antworten, daß es Sache des nationalen Gerichts ist, nötigenfalls unter Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit festzustellen, ob und inwieweit der Mangel an Bewerbern für eine Tätigkeit und die Notwendigkeit, ihnen durch ein höheres Gehalt einen Anreiz zu bieten, einen sachlich gerechtfertigten wirtschaftlichen Grund für den Unterschied im Entgelt der fraglichen Tätigkeiten darstellen.

Mitgeteilt von Heike Dieball, Diekholzen/Hildesheim

6 EuGH, Slg. 1986, 1607 = STREIT 1986, S. 126 ff. – Bilka; EuGH, Slg. I 1991, 297 = STREIT 1991, S. 170 ff. – Nimz.

7 EuGH, Slg. 1989, 3199 = NZA 1990, S. 772 ff. – Danfoss.