



Sammlung der Rechtsprechung

Rechtssache C-624/19

**K u. a.
gegen
Tesco Stores Ltd**

(Vorabentscheidungsersuchen des Watford Employment Tribunal)

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 3. Juni 2021

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Gleiches Entgelt für Männer und Frauen – Art. 157 AEUV – Unmittelbare Wirkung – Begriff ‚gleichwertige Arbeit‘ – Klagen auf gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit – Einheitliche Quelle – Arbeitnehmer verschiedenen Geschlechts, die denselben Arbeitgeber haben – Verschiedene Betriebe – Vergleich“

1. *Vorlagefragen – Zuständigkeit des Gerichtshofs – Von einem aus der Europäischen Union ausgetretenen Mitgliedstaat gestellte Frage – Abkommen über den Austritt des Vereinigten Königreichs – Art. 86 AEUV – Zuständigkeit des Gerichtshofs für Vorabentscheidungsersuchen der Gerichte des Vereinigten Königreichs, die vor Ende des Übergangszeitraums vorgelegt werden
(Abkommen über den Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft, Art. 86)*

(vgl. Rn. 17)

2. *Sozialpolitik – Männliche und weibliche Arbeitnehmer – Gleiches Entgelt – Art. 157 AEUV – Rechtsstreitigkeiten zwischen Privatpersonen – Berufung auf die Nichtbeachtung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei „gleichwertiger Arbeit“ – Unmittelbare Wirkung – Voraussetzungen – Gleichwertige Arbeit, die von Arbeitnehmern verschiedenen Geschlechts, die denselben Arbeitgeber haben, verrichtet wird – Arbeit, die in verschiedenen Betrieben verrichtet wird – Keine Auswirkung
(Art. 157 AEUV)*

(vgl. Rn. 20, 22-24, 26, 29, 30, 36, 37, 39 und Tenor)

Zusammenfassung

Arbeitnehmer können sich in Rechtsstreitigkeiten zwischen Privaten sowohl bei „gleicher“ als auch bei „gleichwertiger Arbeit“ unmittelbar auf den unionsrechtlich verankerten Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen berufen.

Tesco Stores ist ein Einzelhändler, der seine Waren sowohl online als auch in Ladengeschäften im Vereinigten Königreich vertreibt. In diesen Ladengeschäften, die unterschiedlich groß sind, sind insgesamt rund 250 000 Arbeitnehmer beschäftigt. Sie üben verschiedene Arten von Tätigkeiten aus. Tesco Stores verfügt auch über ein Vertriebsnetz mit rund 11 000 Arbeitnehmern, die ebenfalls verschiedene Arten von Tätigkeiten ausüben. Rund 6 000 Arbeitnehmer oder ehemalige Arbeitnehmer von Tesco Stores, die in deren Ladengeschäften beschäftigt sind oder waren und bei denen es sich sowohl um Frauen als auch um Männer handelt, erhoben gegen Tesco Stores beim Watford Employment Tribunal (Arbeitsgericht Watford, Vereinigtes Königreich) ab Februar 2018 Klagen. Sie machen geltend, dass Männer und Frauen für die gleiche Arbeit nicht das gleiche Entgelt erhalten hätten. Dies verstoße gegen die nationalen Rechtsvorschriften und gegen Art. 157 AEUV¹. Die Verfahren betreffend die Klagen der männlichen Kläger der Ausgangsverfahren hat das vorlegende Gericht ausgesetzt, weil die Entscheidung über diese Klagen von der Entscheidung über die Klagen der Klägerinnen der Ausgangsverfahren abhängt.

Letztere machen geltend, dass ihre Arbeit und die der Männer, die in den Vertriebszentren des Vertriebsnetzes von Tesco Stores beschäftigt seien, gleichwertig seien und dass es, obwohl die Arbeit in unterschiedlichen Betrieben verrichtet werde, nach Art. 157 AEUV zulässig sei, ihre Arbeit mit der dieser Männer zu vergleichen. Nach Art. 157 AEUV ließen sich ihre Arbeitsbedingungen und die der in den Vertriebszentren beschäftigten Männer auf eine einheitliche Quelle zurückführen, nämlich Tesco Stores. Tesco Stores hält dem entgegen, dass Art. 157 AEUV bei Klagen, die auf eine gleichwertige Arbeit gestützt würden, keine unmittelbare Wirkung habe. Die Klägerinnen der Ausgangsverfahren könnten sich vor dem vorlegenden Gericht daher nicht auf Art. 157 AEUV berufen. Im Übrigen könne Tesco Stores nicht als „einheitliche Quelle“ angesehen werden.

Zu Art. 157 AEUV führt das vorlegende Gericht aus, dass bei den Gerichten des Vereinigten Königreichs Unsicherheit hinsichtlich der unmittelbaren Wirkung dieses Artikels bestehe. Dies hänge insbesondere mit der Unterscheidung zusammen, die der Gerichtshof zwischen den Diskriminierungen, die sich schon anhand der Merkmale „gleiche Arbeit“ und „gleiches Entgelt“ allein feststellen ließen, und denjenigen, die nur nach Maßgabe eingehenderer Durchführungsvorschriften festgestellt werden könnten, vorgenommen habe². Die Klagen, die Gegenstand der Ausgangsverfahren seien, könnten unter diese zweite Kategorie von Diskriminierungen fallen, bei denen Art. 157 AEUV keine unmittelbare Wirkung habe.

Vor diesem Hintergrund hat das vorlegende Gericht den Gerichtshof angerufen. Der Gerichtshof hat entschieden, dass Art. 157 AEUV in Rechtsstreitigkeiten zwischen Privaten, in denen ein Verstoß gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei „gleichwertiger Arbeit“ im Sinne der Vorschrift geltend gemacht wird, unmittelbare Wirkung entfaltet.

¹ Diese Vorschrift bestimmt: „Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.“

² Das vorlegende Gericht verweist insoweit auf Rn. 18 des Urteils vom 8. April 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56).

Würdigung durch den Gerichtshof

Vorab stellt der Gerichtshof fest, dass er nach Art. 86 des Austrittsabkommens³ trotz des Austritts des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union für das Vorabentscheidungsersuchen zuständig ist.

Im Hinblick auf die Beantwortung der Vorlagefragen führt der Gerichtshof zunächst zum Wortlaut von Art. 157 AEUV aus, dass diese Vorschrift eindeutig und bestimmt eine Ergebnisspflicht auferlegt und zwingenden Charakter hat. Dies gilt sowohl in Bezug auf eine „gleiche“ als auch in Bezug auf eine „gleichwertige Arbeit“. Sodann stellt der Gerichtshof fest, dass Art. 157 AEUV nach ständiger Rechtsprechung unmittelbare Wirkung entfaltet, indem er für Einzelne Rechte begründet, die die nationalen Gerichte zu gewährleisten haben, u. a. im Fall von Diskriminierungen, die ihren Ursprung unmittelbar in Rechtsvorschriften oder in Kollektivverträgen haben, sowie in dem Fall, dass die Arbeit in ein und demselben privaten oder öffentlichen Betrieb oder Dienst verrichtet wird. Der Gerichtshof weist darauf hin, dass er festgestellt hat, dass solche Diskriminierungen zu denen zählen, die sich schon anhand der in Art. 119 EWG-Vertrag verwendeten Merkmale „gleiche Arbeit“ und „gleiches Entgelt“ allein feststellen lassen und dass der Richter in diesen Fällen in der Lage ist, alle die Tatsachenfeststellungen zu treffen, die es ihm ermöglichen, zu beurteilen, ob eine Arbeitnehmerin ein geringeres Entgelt bezieht als ein Arbeitnehmer, der die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit leistet⁴. Somit ergibt sich aus einer ständigen Rechtsprechung, dass die unmittelbare Wirkung von Art. 157 AEUV entgegen dem Vorbringen von Tesco Stores nicht auf Fälle beschränkt ist, in denen die miteinander verglichenen Arbeitnehmer unterschiedlichen Geschlechts die „gleiche Arbeit“ verrichten, sondern sich auch auf die Fälle erstreckt, in denen diese eine „gleichwertige Arbeit“ verrichten. In diesem Zusammenhang stellt der Gerichtshof klar, dass die Frage, ob die betreffenden Arbeitnehmer die „gleiche Arbeit“ oder „gleichwertige Arbeit“ im Sinne von Art. 157 AEUV verrichten, eine Frage der Tatsachenwürdigung durch das Gericht ist.

Ferner weist der Gerichtshof darauf hin, dass die vorstehende Auslegung durch das mit Art. 157 AEUV verfolgte Ziel, bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in Bezug auf sämtliche Entgeltsbestandteile und -bedingungen jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu beseitigen, bestätigt wird. Der Gerichtshof stellt insoweit fest, dass der in Art. 157 AEUV aufgestellte Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu den Grundlagen der Union gehört.

Schließlich stellt der Gerichtshof fest, dass, wenn sich die bei den Entgeltbedingungen für Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, festgestellten Unterschiede nicht auf ein und dieselbe Quelle zurückführen lassen, eine Einheit fehlt, die für die Ungleichbehandlung verantwortlich ist, so dass eine solche Situation nicht unter Art. 157 AEUV fällt. Lassen sich die Entgeltbedingungen hingegen auf ein und dieselbe Quelle zurückführen, können die Arbeit und das Entgelt dieser Arbeitnehmer verglichen werden, selbst wenn diese

³ Vgl. Beschluss (EU) 2020/135 vom 30. Januar 2020 über den Abschluss des Abkommens über den Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft (ABl. 2020, L 29, S. 1), mit dem der Rat der Europäischen Union dieses Abkommen im Namen der Union und der Europäischen Atomgemeinschaft (EAG) genehmigt hat. Das Abkommen ist dem Beschluss beigelegt (ABl. 2020, L 29, S. 7). Der Gerichtshof stellt fest, dass er nach Art. 86 des Austrittsabkommens für Vorabentscheidungsersuchen der Gerichte des Vereinigten Königreichs, die – wie hier – vor Ende des Übergangszeitraums (31. Dezember 2020) vorgelegt werden, weiterhin zuständig ist.

⁴ Vgl. in diesem Sinne Urteile vom 8. April 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56, Rn. 18 und 21 bis 23), und vom 11. März 1981, Worrington und Humphreys/Lloyds Bank (69/80, EU:C:1981:63, Rn. 23), die zu Art. 119 EWG-Vertrag (nach Änderung Art. 141 EG, jetzt Art. 157 AEUV) ergangen sind.

ihre Arbeit in verschiedenen Betrieben verrichten. In einem Rechtsstreit, in dem es um eine gleichwertige Arbeit geht, die von Arbeitnehmern verschiedenen Geschlechts, die denselben Arbeitgeber haben, in verschiedenen Betrieben dieses Arbeitgebers verrichtet wird, kann Art. 157 AEUV daher vor den nationalen Gerichten geltend gemacht werden, sofern der Arbeitgeber eine solche einheitliche Quelle darstellt.