

In der Rechtssache 61/81

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN, vertreten durch ihren Bevollmächtigten John Forman, Mitglied des Juristischen Dienstes, Zustellungsbevollmächtigter in Luxemburg: Oreste Montalto, Mitglied des Juristischen Dienstes der Kommission, Jean-Monnet-Gebäude, Kirchberg,

Klägerin,

gegen

VEREINIGTES KÖNIGREICH GROSSBRITANNIEN UND NORDIRLAND, vertreten durch ihre Bevollmächtigte G. Dagtoglou, Treasury Solicitor's Department, im Beistand von Peter Scott, Q.C., Zustellungsanschrift in Luxemburg: Britische Botschaft, 28, boulevard Royal,

beklagte Partei,

wegen Feststellung, daß das Vereinigte Königreich gegen seine Verpflichtungen aus der Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. L 45, S. 19) verstoßen hat,

erläßt

DER GERICHTSHOF

unter Mitwirkung des Präsidenten J. Mertens de Wilmars, der Kammerpräsidenten G. Bosco, A. Touffait und O. Due, der Richter P. Pescatore, Mackenzie Stuart, A. O'Keefe, T. Koopmans, U. Everling, A. Chloros und F. Grévisse,

Generalanwalt: P. VerLoren van Themaat
Kanzler: P. Heim

folgendes

URTEIL

Tatbestand

I — Sachverhalt und Verfahren

a) Das einschlägige Gemeinschaftsrecht

Artikel 119 Absatz 1 EWG-Vertrag lautet:

„Jeder Mitgliedstaat wird während der ersten Stufe den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden und in der Folge beibehalten.“

In Artikel 1 der Richtlinie 75/117 ist folgendes vorgesehen:

„Der in Artikel 119 des Vertrages genannte Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, im folgenden als ‚Grundsatz des gleichen Entgelts‘ bezeichnet, bedeutet bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, die Beseitigung jeder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in bezug auf sämtliche Entgeltsbestandteile und -bedingungen.“

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

b) Das einschlägige innerstaatliche Recht

Im Vereinigten Königreich ist der von der Richtlinie 75/117 erfaßte Bereich durch den Equal Pay Act 1970 in der Fassung des Sex Discrimination Act 1975 geregelt.

In Section 1 (1) dieses Gesetzes wird der Grundsatz aufgestellt, daß eine Klausel über gleiches Entgelt für Männer und Frauen als Bestandteil jedes Vertrags anzusehen ist, aufgrund dessen eine Frau in einem Unternehmen in Großbritannien beschäftigt wird. In Section 1 (2) wird unterschieden zwischen dem Fall, daß eine Frau die gleiche Arbeit (like work) wie ein Mann verrichtet, und dem Fall, daß eine Frau eine Arbeit verrichtet, die als der Arbeit eines Mannes in gleicher Stellung „gleichwertig angesehen wird“ (work rated as equivalent). In Section 1 (4) wird der Begriff „gleiche Arbeit“ als eine Arbeit definiert, die „gleich“ (of the same nature) oder „weitgehend gleichartig“ (of a broadly similar nature) ist, wenn eventuellen Unterschieden zwischen der vom weiblichen und vom männlichen Arbeitnehmer verrichteten Arbeit im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen keine praktische Bedeutung zukommt.

Zum Begriff der als gleichwertig angesehenen Arbeit heißt es in Section 1 (5):

„Eine von einer Frau verrichtete Arbeit ist dann und nur dann als einer von einem Mann verrichteten Arbeit gleichwertig anzusehen, wenn die Gleichwertigkeit der betreffenden Beschäftigungen im Hinblick auf die unter verschiedenen Gesichtspunkten an einen Arbeitnehmer gestellten Anforderungen (z. B. Leistungsanforderungen, Kenntnisse, Entscheidungsbefugnisse) auf der Grundlage einer Unternehmensstudie festgestellt worden ist, mit der nach Maßgabe dieser verschiedenen Gesichtspunkte die von der Gesamtheit oder von einem Teil der

Arbeitnehmer eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe zu erbringen, den Arbeitsleistungen bewertet werden sollen . . .“

c) Verfahren

Am 3. April 1979 richtete die Kommission ein das Verfahren nach Artikel 169 Absatz 1 EWG-Vertrag einleitendes Schreiben an die britische Regierung. Da die Kommission die am 19. Juni 1979 vorgelegten Erklärungen dieser Regierung nicht für zufriedenstellend hielt, richtete sie am 19. Mai 1980 auf der Grundlage der vorgenannten Vertragsbestimmung eine auf den 8. Mai 1980 datierte mit Gründen versehene Stellungnahme an das Vereinigte Königreich. Mit dieser stellte die Kommission fest, bei der britischen Regelung handele es sich nicht um eine ordnungsgemäße Durchführung von Artikel 1 der Richtlinie 75/117, und forderte das Vereinigte Königreich auf, die nötigen Maßnahmen zu treffen, um der mit Gründen versehenen Stellungnahme binnen zwei Monaten nachzukommen.

In Beantwortung dieser mit Gründen versehenen Stellungnahme erklärte das Vereinigte Königreich mit Schreiben vom 3. November 1980, seiner Ansicht nach stünden die britischen Rechtsvorschriften völlig im Einklang mit der einschlägigen gemeinschaftsrechtlichen Regelung; unter diesen Umständen erübrige sich der Erlaß irgendwelcher Maßnahmen, um Artikel 119 EWG-Vertrag und der Richtlinie 75/117 nachzukommen.

Da das Vereinigte Königreich nach ihrer Auffassung der mit Gründen versehenen Stellungnahme nicht nachgekommen ist, hat die Kommission die vorliegende Klage erhoben, die am 18. März 1981 bei der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist.

Auf Bericht des Berichtstatters hat der Gerichtshof nach Anhörung des General-

anwalts beschlossen, die mündliche Verhandlung ohne vorherige Beweisaufnahme zu eröffnen. Er hat die Kommission jedoch aufgefordert, bis zum 31. Januar 1982 folgende Fragen schriftlich zu beantworten:

1. Wie sind die Mitgliedstaaten ihrer Verpflichtung aus der Richtlinie 75/117 bezüglich der als gleichwertig anerkannten Arbeit nachgekommen? Welche nationalen Vorschriften sind erlassen worden? Stellen diese Vorschriften nach Auffassung der Kommission eine ordnungsgemäße Durchführung der Richtlinie dar?
2. Verfügt die Kommission über Kenntnisse hinsichtlich der tatsächlichen Durchführung der Richtlinie, insbesondere durch die Gerichte?
3. Kann die Kommission dem Gerichtshof Einzelheiten bezüglich der neben der Einführung obligatorischer Bewertungssysteme bestehenden Methoden zur Feststellung der Gleichwertigkeit einer Arbeit nennen, auf die sie sich in Punkt 14 ihrer Erwiderung bezieht?

Die Antworten der Kommission auf diese Fragen werden am Ende des Tatbestands wiedergegeben.

II — Anträge der Parteien

Die *Kommission* beantragt,

- „1. festzustellen, daß das Vereinigte Königreich dadurch gegen seine Verpflichtungen aus der Richtlinie 75/117/EWG vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen verstoßen hat, daß es die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die erforderlich sind, um dieser

Richtlinie im Hinblick auf als gleichwertig anerkannte Arbeit nachzukommen, nicht erlassen hat;

2. der Regierung des Vereinigten Königreichs die Kosten aufzuerlegen.“

Die *Regierung des Vereinigten Königreichs* beantragt,

- „1. die Klage abzuweisen,
2. der Kommission die Kosten aufzuerlegen.“

III — Angriffs- und Verteidigungsmittel der Parteien

In ihrer Klageschrift weist die *Kommission* einleitend darauf hin, daß es in der vierten Begründungserwägung der Richtlinie 75/117 heiße: „Es ist zweckmäßig, die grundlegenden Rechtsvorschriften durch Bestimmungen zur Erleichterung der konkreten Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes zu verstärken, damit alle Arbeitnehmer in der Gemeinschaft eines Schutzes auf diesem Gebiet teilhaftig werden können.“ Der Gerichtshof habe in seinem Urteil vom 8. April 1976 in der Rechtssache 43/75 (Defrenne, Slg. 1976, 455) ausgeführt, daß „die auf diesem Gebiet ergangenen Rechtsakte der Gemeinschaft [das heißt unter anderem die Richtlinie 75/117] ... in Vollzug von Artikel 119 über das Merkmal ‚gleiche Arbeit‘ im strengen Sinne hinausgehen, womit sie namentlich den Bestimmungen der Konvention Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation von 1951 über die Gleichheit des Entgelts entsprechen, die in ihrem Artikel 2 die Gleichheit des Entgelts für ‚gleichwertige Arbeit‘ ins Auge faßt“ (Randnr. 20 der Entscheidungsgründe).

Nach Ansicht der Kommission ergibt sich aus dem in Section 1 (4) und (5) des britischen Gesetzes gemachten Unterschied, daß eine Arbeitnehmerin ein gleiches Entgelt für eine Arbeit, die zwar

nicht die gleiche wie die des zum Vergleich herangezogenen Arbeitnehmers, dieser jedoch gleichwertig sei, nur dann erhalten könne, wenn in dem sie beschäftigenden Unternehmen ein Stellenbewertungssystem oder eine entsprechende Untersuchung angewandt werde. Während nämlich in Section 1 (4) der Begriff der „gleichen Arbeit“ nicht auf den Begriff der „gleichwertigen“ Arbeit ausgedehnt werde, werde dieser Begriff der „gleichwertigen“ Arbeit in Section 1 (5) davon abhängig gemacht, daß in dem betroffenen Unternehmen ein Stellenbewertungssystem bestehe, zu dessen Einführung der Arbeitgeber keineswegs verpflichtet sei. Obwohl der Begriff der „gleichen Arbeit“ in Section 1 (4) in der Weise definiert werde, daß er eine „weitgehend gleichartige“ Arbeit einschließe, sei er nicht weit genug gefaßt, da es mehr als wahrscheinlich sei, daß eine Arbeit, die als gleichwertig angesehen werde, eben deshalb nicht „weitgehend gleichartig“ sei, weil sie als „gleichwertig“ anerkannt worden sei.

Zur Unterstützung ihres Vorbringens führt die Kommission das Urteil in der Sache Capper Pass (1977, ICR 83) an, in dem der Präsident des Employment Appeal Tribunal festgestellt habe, daß der britische Gesetzgeber für die Feststellung einer Diskriminierung einen Begriff als Kriterium gewählt habe, der zwischen den Begriffen „gleiche Arbeit“ und „Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird“, liege. Die durch den Sex Discrimination Act 1975 geschaffene Equal Opportunities Commission habe am 14. Januar 1981 erklärt, daß die gemeinschaftsrechtliche Definition des gleichen Entgelts den dahin gehenden Anspruch auf alle Arbeitnehmerinnen ausdehne, deren Arbeit als „gleichwertig“ anerkannt werde, daß jedoch das Fehlen eines offiziellen Stellenbewertungssystems eine Änderung der britischen Rechtsvorschriften durch die britische Regierung erforderlich mache.

In ihrer Klagebeantwortung weist die *Regierung des Vereinigten Königreichs* darauf hin, sie habe im Vorverfahren ständig die Ansicht vertreten, daß sie die Richtlinie 75/117 ordnungsgemäß angewandt habe. Diese Auffassung halte sie aufrecht; die von der Kommission vertretene Auslegung der Richtlinie 75/117 sei nicht nur mit den Erklärungen, die bei Erlaß der Richtlinie durch den Rat abgegeben worden seien, sondern auch mit dem Wortlaut der Richtlinie selbst unvereinbar. Auf dieses Vorbringen sei die Kommission nicht eingegangen, sondern habe sich auf die Erklärung beschränkt, sie sei von der These des Vereinigten Königreichs nicht überzeugt. Sie habe behauptet, die Mitgliedstaaten seien verpflichtet, dem Grundsatz des gleichen Entgelts auf nationaler Ebene volle Geltung zu verschaffen, ohne zu erläutern, wie der Wortlaut der Richtlinie mit der Wirkung, die ihr die Kommission zumesse, in Einklang gebracht werden könne.

Bei der Verabschiedung der Richtlinie durch den Rat habe das Vereinigte Königreich ausdrücklich eine Erklärung zum Begriff der „Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird“, in das Protokoll aufnehmen lassen. Diese Erklärung habe folgenden Wortlaut:

„Das Vereinigte Königreich geht davon aus, daß eine Arbeit dann als gleichwertig anzuerkennen ist, wenn die Arbeit weitgehend gleichartig ist oder wenn die Bemessung des Entgelts auf den Ergebnissen einer Stellenbewertung beruht.“

Da diese Erklärung nicht auf Widerspruch gestoßen sei, sei die Regierung des Vereinigten Königreichs der Ansicht, daß die Kommission keine Einwände mehr erheben könne, soweit die Haltung der britischen Regierung im Einklang mit dieser Erklärung stehe.

Im übrigen habe sie der Kommission das betreffende Gesetz im Februar 1976 übermittelt. Erst 1979 habe die Kommission erstmals behauptet, daß dieses Gesetz mit der Richtlinie 75/117 unvereinbar sei.

Eine Analyse des Wortlauts und der Tragweite der Richtlinie 75/117 ergebe, daß das allgemeine Ziel der Richtlinie im Lichte von Artikel 119 EWG-Vertrag zu sehen sei, wie der Gerichtshof in der Rechtssache 43/75 (a.a.O.) betont habe. Im Urteil vom 31. März 1981 in der Rechtssache 96/80 (Jenkins, Slg. 1981, 911) habe der Gerichtshof in Randnummer 21 der Entscheidungsgründe zudem ausgeführt:

„Artikel 1 dieser Richtlinie beschränkt sich in Absatz 1 darauf, den in Artikel 119 des Vertrages genannten Grundsatz des gleichen Entgelts zu wiederholen und stellt in Absatz 2 die Voraussetzungen für die Anwendung dieses Grundsatzes für den Fall auf, daß zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird.“

Bedeutung und Tragweite der Richtlinie 75/117 müßten somit anhand einer Gesamtschau der Richtlinie festgestellt werden. In Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie seien jedoch ausdrücklich besondere Voraussetzungen für die Verwendung eines Systems beruflicher Einstufung zur Festlegung des Entgelts genannt. Da es an einem Stellenbewertungssystem fehle — und dem Vereinigten Königreich sei keine andere Methode für den Vergleich des Wertes verschiedener Tätigkeiten bekannt —, komme die mit dem britischen Gesetz gewählte Lösung, die weitgehende Gleichartigkeit einzelner Tätigkeiten zu berücksichtigen, einem Vergleich am nächsten.

Die Auffassung der Kommission bedeute, daß die Richtlinie 75/117 die Mitgliedstaaten zum Erlaß von Maßnahmen

verpflichte, die jedem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Vornahme einer Stellenbewertung verliehen, um feststellen zu lassen, ob seine Arbeit einer anderen Arbeit gleichwertig sei. Diese Ansicht stehe jedoch nicht im Einklang mit dem Wortlaut von Artikel 1, da sie die Worte „die als gleichwertig anerkannt wird“ übersehe, was offenkundig nicht dasselbe sei wie „gleichwertige Arbeit“. Wie eine Prüfung des Wortlauts von Artikel 1 ergebe, werde den Arbeitnehmern dort kein Anspruch auf Feststellung ihres Entgelts mittels eines Systems beruflicher Einstufung eingeräumt; ein derartiger Anspruch könne daher nicht angenommen werden, ohne dem Wortlaut der Bestimmung Gewalt anzutun. Wenn der Richtlinie die von der Kommission vertretene weite Bedeutung zukomme, müßten die Mitgliedstaaten zunächst zumindest die grundlegenden Fragen betreffend die Kriterien erörtern, anhand deren festgestellt werden solle, wann und in welchem Umfang ein Arbeitnehmer verlangen könne, daß sein Entgelt mittels eines Systems beruflicher Einstufung festgelegt werde; erst dann könne eine Harmonisierung der jeweiligen nationalen Bestimmungen angestrebt werden.

Die Kommission verkenne den Unterschied zwischen der Verpflichtung, Systeme beruflicher Einstufung in nichtdiskriminierender Weise anzuwenden, einerseits und einer Verpflichtung, den Arbeitnehmern einen Anspruch auf einen Vergleich ihrer Stelle mit anderen Stellen einzuräumen, andererseits.

Zur Frage des historischen Zusammenhangs zwischen der Richtlinie 75/117 und der Konvention Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation ist das Vereinigte Königreich der Ansicht, daß die Konvention entgegen der Meinung der Kommission — nicht vorschreibe, daß jede Tätigkeit zu Vergleichszwecken bewertet werden müsse; ebensowenig

verlange sie ausdrücklich oder stillschweigend irgendeine Form obligatorischer Stellenbewertung.

Die britische Regelung gebe somit die zuvor festgestellte Bedeutung und das Ziel der Richtlinie 75/117 getreulich wieder. Nach einer Darstellung der verschiedenen Bestimmungen, die zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen erlassen worden seien, räumt das Vereinigte Königreich ein, der Equal Pay Act gebe einem Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine Stellenbewertung, verleihe ihm jedoch in Section 1 (5) einen Anspruch auf Entlohnung ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Dieser Anspruch könne auch dann durchgesetzt werden, wenn der Arbeitgeber die Ergebnisse einer Stellenbewertungsstudie nicht angewandt habe. Hierfür beruft sich die britische Regierung auf das Urteil in der Sache O'Brien/Sim-Chem Limited (ICR 1980, S. 573). In dieser Rechtssache habe das House of Lords jedoch ausgeführt:

„Es ist darauf hinzuweisen, daß eine Stellenbewertungsstudie nicht ohne Zustimmung der Betroffenen — selbstverständlich einschließlich des Arbeitgebers — erstellt werden kann. Möglicherweise hat man eingesehen, daß eine solche Studie vernünftigerweise nicht zwingend vorgeschrieben werden kann.“

Abschließend betont die britische Regierung die praktischen Folgen, die sich aus der Auffassung der Kommission im Vergleich zu den Vorteilen ergeben würden, die die gegenwärtig im Vereinigten Königreich geltende Regelung garantiere. Diese praktischen Probleme — namentlich die beträchtlichen Kosten obligatorischer Stellenbewertungssysteme — würfen die Frage auf, ob die Bedeutung, die die Kommission der Richtlinie beimesse, noch mit dem übereinstimmen könne, auf was sich alle Ratsmitglieder geeinigt hätten.

In ihrer Gegenerwiderung prüft die *Kommission* zunächst die Frage, welchen Wert und welchen Inhalt die Erklärung habe, die das Vereinigte Königreich bei der Verabschiedung der Richtlinie 75/117 abgegeben habe.

Wenn das Vereinigte Königreich die Bedeutung dieser Erklärung — die ein einseitiges Vorgehen darstelle, das vom Rat weder gebilligt noch unterstützt und im Rat auch nicht erörtert worden sei — hervorhebe, stärke es seine Position nicht, sondern schwäche sie im Gegenteil. Durch eine solche erläuternde Erklärung bemühe sich der betreffende Mitgliedstaat nämlich, eine Unzulänglichkeit des Textes soweit wie möglich zumindest auf politischer Ebene auszugleichen. Eine einseitige Erklärung eines Mitgliedstaats sei für die Auslegung eines gemeinschaftsrechtlichen Begriffs bedeutungslos. Wie sich zudem aus dem Wortlaut der Erklärung ergebe, habe mit ihr nicht zum Ausdruck gebracht werden sollen, daß der Anspruch auf gleiches Entgelt im Vereinigten Königreich von der Durchführung einer nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zu erstellenden Stellenbewertungsstudie abhängig sei. Es werde lediglich gesagt, daß eine Bewertung der Stellung erfolgt sein müsse, um sie als gleichwertig anerkennen zu können, dem stimme die Kommission uneingeschränkt zu.

Was zweitens die Auslegung der Richtlinie anlange, gehe es zwischen den Parteien um folgende grundlegende Streitfrage: Sei die Schaffung eines Stellenbewertungssystems im Wege der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern sowie deren Vertretern eine Voraussetzung für die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts (Standpunkt des Vereinigten Königreichs), oder könne eine Arbeitnehmerin auf jeden Fall selbst dann gleiches Entgelt für eine andere, aber gleichwertige

Arbeit verlangen, wenn ein derartiges Stellenbewertungssystem nicht bestehe (Standpunkt der Kommission)?

Der Prüfung dieser Fragen stellt die Kommission zwei Vorbemerkungen voran:

1. Ein solches Stellenbewertungssystem werde außerhalb des Vereinigten Königreichs wenig angewandt, so daß nur ein begrenzter Prozentsatz der Arbeitskräfte in der gesamten Gemeinschaft betroffen sei. Unter diesen Umständen könnten sich Arbeitnehmer — und zwar auch solche im Vereinigten Königreich —, die nicht die gleiche oder eine im wesentlichen gleichartige Arbeit verrichteten und nicht von einem Stellenbewertungssystem erfaßt würden, nicht auf die Bestimmung der Richtlinie über eine „Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird“, berufen.
2. Das Vereinigte Königreich habe den Schwerpunkt seines Vorbringens in seiner Klagebeantwortung erheblich gegenüber seinem Vorbringen im Vorverfahren geändert. Im Vorverfahren habe das Vereinigte Königreich vor allem das Zusammenwirken der einzelnen Vorschriften des Equal Pay Act betont, die nach seiner Ansicht mit einer annehmbaren Auslegung der Richtlinie im Einklang stünden; in seiner Klagebeantwortung hingegen lege das Vereinigte Königreich mehr Gewicht auf eine kritischere Würdigung des Wortlauts der Richtlinie selbst, wodurch es um so leichter werde, die betreffenden nationalen Vorschriften zu rechtfertigen.

Nach Ansicht der Kommission ist die Richtlinie 75/117 unter allen Umständen im Lichte der vom Gerichtshof im Urteil in der Rechtssache Defrenne (a.a.O.) herausgearbeiteten Zielsetzungen auszu-legen. Das bedeute positiv, daß die Mit-

gliedstaaten nach Artikel 1 der Richtlinie zum Erlaß der geeigneten Maßnahmen verpflichtet seien, um jede Arbeitnehmerin in die Lage zu versetzen, zur Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts geltend zu machen, daß zwei, und seien es unterschiedliche, Tätigkeiten gleichwertig sein könnten; negativ bedeute es, daß die Auffassung des Vereinigten Königreichs, durch die die Tragweite von Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie 75/117 eingeschränkt werde, indem das Gewicht auf die Worte „anerkannt wird“ gelegt und diese Worte mit Absatz 2 in Verbindung gesetzt würden, eine Verdrehung darstelle und im Widerspruch zum Gleichheitsgrundsatz des Artikels 119 EWG-Vertrag stehe. Hierfür spreche zum einen der in der Konvention Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation verwendete Begriff „gleichwertige Arbeit“ und zum anderen das mit der Richtlinie 75/117 verfolgte Ziel, die nationalen Bestimmungen über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts einander anzunähern. Dieses Ziel werde verkannt, wenn die Verwirklichung dieses Grundsatzes von der Zustimmung des Arbeitgebers zur Einführung eines Systems beruflicher Einstufung abhängt, zumal in Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie betont werde, daß dann, aber nur dann, wenn ein solches System beruflicher Einstufung verwendet werde, bestimmte Bedingungen, nämlich die Anwendung gemeinsamer Kriterien auf männliche und weibliche Arbeitnehmer und der Ausschluß von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, erfüllt sein müßten. Diese Auffassung habe der Gerichtshof zudem im Urteil in der Rechtssache Jenkins (a.a.O.) bestätigt, wo er in Randnummer 21 der Entscheidungsgründe ausgeführt habe, daß Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 75/117 die Voraussetzungen für die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für

den Fall enthalte, daß zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet werde.

Von legislatorischen Problemen im Zusammenhang mit dem Erlaß einer Bestimmung, die lediglich das Ziel der Richtlinie wiedergebe, könne keine Rede sein, zumal die anderen Mitgliedstaaten dieser Verpflichtung ohne Schwierigkeit nachgekommen seien.

Was die von der Regierung des Vereinigten Königreichs vorgebrachten praktischen Argumente angehe, sei nicht ersichtlich, warum die Nachteile (die darin bestünden, daß einer Arbeitnehmerin ein Anspruch — der nicht unbedingt die Einführung eines obligatorischen Bewertungssystems voraussetze — darauf eingeräumt werde, daß es nicht zu einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts komme) die Vorteile (die darin bestünden, daß der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen auf die — begrenzte — Zahl der Fälle beschränkt werde, in denen eine Stellenbewertung vorliege) überwiegen sollten.

In ihrer Gegenerwiderung geht die *Regierung des Vereinigten Königreichs* zunächst noch einmal auf Inhalt und Bedeutung ihrer bei Verabschiedung der Richtlinie 75/117 abgegebenen Erklärung ein. Ziel dieser Erklärung sei nicht gewesen, die zu der fraglichen Zeit in Großbritannien bestehende Lage zu beschreiben, sondern die Haltung festzuschreiben, die die britische Regierung nach dem Inkrafttreten der Richtlinie einnehmen werde. Aus diesem Grund habe sie dem Inkrafttreten der Richtlinie zustimmen können, denn wenn irgendein Mitgliedstaat oder Organ seine Absicht zu erkennen gegeben hätte, der Haltung des Vereinigten Königreichs zu widersprechen, hätte die Zustimmung zum Entwurf der Richtlinie möglicherweise überprüft werden müssen. Da sich jedoch ein solcher Widerspruch nicht er-

hoben habe, könne ihn jetzt auch die Kommission nicht mehr erheben.

Im Bereich der Richtlinien stehe es den Mitgliedstaaten völlig frei, ihre Rechtsvorschriften unter Verwendung der Mittel anzupassen, die ihnen im Hinblick auf ihr eigenes Rechtssystem am geeignetsten erschienen. Die Erklärung eines Mitgliedstaats über die Art und Weise, in der er ein Ziel erreichen wolle, verlange von einem anderen Mitgliedstaat nicht die Bereitschaft, ebenfalls diese Methode anzuwenden; das Vorliegen einer solchen Bereitschaft habe das Vereinigte Königreich im übrigen auch nicht behauptet. Demgegenüber führe die Auffassung der Kommission zum Verlust eines wertvollen Mittels, um eine Einigung bei den Verhandlungen des Rates zu erleichtern.

Entgegen den Behauptungen der Kommission heiße es in der Erklärung, daß eine Arbeit dann (und nur dann) als gleichwertig anzuerkennen sei, wenn die Arbeit weitgehend gleichartig sei oder wenn die Bemessung des Entgelts auf den Ergebnissen einer Stellenbewertung beruhe. Der letztgenannte Fall könne nur vorliegen, wenn der Arbeitgeber der Durchführung einer Stellenbewertung zustimme.

Die britische Regierung geht sodann Punkt für Punkt auf das Vorbringen der Kommission zu Wortlaut und Bedeutung der Richtlinie 75/117 ein. Zunächst sei festzustellen, daß alle im Vereinigten Königreich bestehenden Stellenbewertungssysteme von den Vorschriften über das Diskriminierungsverbot erfaßt würden.

Des weiteren habe das Vereinigte Königreich das Schwergewicht seines Vorbringens nicht verlagert; vielmehr habe sich die Kommission dafür entschieden, das Vorbringen des Vereinigten Königreichs zu der Erklärung als vorrangig zu be-

handeln, was nicht zutreffend sei, da sich die entsprechende Bemerkung unter der Überschrift „Hintergrund“ in der Klageschrift finde.

Was die Richtlinie selbst angehe, sei zu bedauern, daß die Kommission ihren Wortlaut noch immer nicht in Einklang mit dem gebracht habe, was sie als die Absicht des Rates bezeichne. Auch in ihrer Erwiderung habe die Kommission die vom Vereinigten Königreich gestellte Frage nicht beantwortet, da die bloße Wiederholung bestimmter Auszüge aus der Rechtsprechung des Gerichtshofes mit der Hervorhebung einzelner Passagen nicht zu einer Beantwortung dieser Frage beitrage. Es treffe zwar zu, daß die Richtlinie das allgemeine Ziel habe, das enge Merkmal der „gleichen Arbeit“ auszuweiten und die sachgerechte Anwendung von Artikel 119 zu fördern, doch stelle sich die Frage, inwieweit dies auf der Grundlage einer richtigen Auslegung der Richtlinie im Hinblick auf eine „Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird“, geschehe.

Die insoweit von der Kommission vertretene Ansicht, die Arbeitnehmer müßten einen Anspruch darauf haben, daß der Wert einer bestimmten Stelle mit dem anderer Stellen verglichen werde, würde nach Ansicht des Vereinigten Königreichs zu beträchtlichen praktischen Schwierigkeiten insbesondere im Hinblick auf den Begriff der „angemessenen Grundlage“ führen, deren Verwendung die Kommission in ihrem Bericht über den Stand der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen am 12. Februar 1978, Seite 140, vorgeschlagen habe. Dieses Kriterium stamme aus einem niederländischen Gesetz vom 20. März 1975; die Kommission habe erklärt, die Bewertung auf einer angemessenen Grundlage könne ohne größere Schwierigkeit mit Hilfe eines — vielleicht stark vereinfachenden,

aber mitunter wirksamen — Kriteriums vorgenommen werden, das in der Überlegung bestehe, ob ein Mann, dem man einen von einer Frau eingenommenen Arbeitsplatz übertrüge, dasselbe Arbeitsentgelt erhalten oder seinen Verbleib auf dieser Stelle von einer Erhöhung abhängig machen würde.

Das Vereinigte Königreich hält dieses Kriterium für ungeeignet, da es um die Frage der Bewertung zweier unterschiedlicher Stellen gehe.

Zum Vorbringen der Kommission zu Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 75/117 führt das Vereinigte Königreich aus, wenn die Kommission mit ihrer weiten Auslegung von Absatz 1 Recht habe, sei kaum ersichtlich, wozu Absatz 2 noch benötigt werde. Auch sei merkwürdig, daß der Rat sich besonders mit dem Kriterium der beruflichen Einstufung befaßt haben sollte, um eine Form mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auszuschließen, während er nichts über die von der Kommission vertretene weit gefaßte Auslegung gesagt habe. Der Ausdruck „wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird“ passe zu der Wendung „die als gleichwertig anerkannt wird“ und spiegele diese wider.

Zur Behauptung der Kommission, andere Mitgliedstaaten hätten das Ziel der Richtlinie ohne Schwierigkeiten erreicht, weist das Vereinigte Königreich auf einen Beitrag in der *European Industrial Relations Review* Nr. 90 von Juli 1981 hin, in dem von der „bescheidenen Wirkung“ des niederländischen Gesetzes auf die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts die Rede sei.

Man müsse sich auch fragen, wie die Kommission ihre Auffassung, daß es obligatorischer Stellenbewertungssysteme nicht bedürfe, um ihrer Auslegung der Richtlinie Wirkung zu verschaffen, mit

der Feststellung vereinbaren könne, daß die Stellen bewertet werden müßten, um als gleichwertig anerkannt zu werden.

Wenn die Kommission schließlich andeute, daß der Gerichtshof etwaige Lücken der Vorschriften der Richtlinie 75/117 durch auslegende Urteile füllen solle, so müsse eine solche Methode, die Mitgliedstaaten und die Organe von ihrer Verantwortung im Zusammenhang mit der Durchführung der betreffenden Bestimmungen zu entbinden, zurückgewiesen werden; das von der Kommission angeregte Vorgehen würde nach Ansicht des Vereinigten Königreichs die Rechtsunsicherheit im Gemeinschaftsrecht fördern.

IV — Schriftliche Antworten der Kommission auf die Fragen des Gerichtshofes

1. Beantwortung der ersten Frage

Wegen der wichtigsten nationalen Vorschriften, die in den einzelnen Mitgliedstaaten in diesem Bereich erlassen worden sind, verweist die Kommission im wesentlichen auf ihren Bericht an den Rat vom 16. Januar 1979 über den Stand der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen am 12. Februar 1978. Zusätzlich führt sie noch folgendes aus:

Belgien: In Artikel 128 der belgischen *Loi de réorientation* (Gesetz über die berufliche Umschulung) vom 4. August 1978 (*Moniteur belge* vom 17. August 1978, S. 8, 411), deren Titel V den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen betreffe, heiße es, daß unter Arbeitsbedingungen die Bestimmungen und Praktiken zu verstehen seien, die sich insbesondere „auf das Arbeitsentgelt und seinen Schutz“ bezögen.

Dänemark: Dort gebe es keine Bestimmung über die gleichwertige Arbeit; die Kommission habe Dänemark daher am 30. März 1979 ein förmliches Beschwerdeschreiben übersandt. In seiner Antwort vom 22. Juni 1979 habe Dänemark ausgeführt, daß der in seinen Rechtsvorschriften gebrauchte Begriff „samme arbejde“ eine viel weitere Bedeutung als die Worte „gleiche Arbeit“ habe und sich auch auf „gleichwertige Arbeit“ erstrecke.

Dennoch habe die Kommission die Abgabe einer mit Gründen versehenen Stellungnahme beschlossen, deren Übermittlung jedoch aufgeschoben bis zur Erstellung eines Rechtsgutachtens durch einen Sachverständigen zu der Frage, ob es sich hierbei um ein inhaltliches oder lediglich um ein sprachliches Problem handle. Ungeachtet dieses Gutachtens seien einige Punkte unklar geblieben, so daß die Kommission am 10. Dezember 1980 beschlossen habe, die Angelegenheit „auf Eis zu legen“.

Bundesrepublik Deutschland: Ein Gesetz unter anderem über gleiches Entgelt für männliche und weibliche Arbeitnehmer sei am 13. August 1980 erlassen worden (BGBl. I, 1308 ff.). Mit Artikel 1 dieses Gesetzes sei der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit in das Bürgerliche Gesetzbuch eingefügt worden.

Griechenland: Nach Artikel 22 der Verfassung von 1975 hätten „alle Arbeitnehmer ... ungeachtet ihres Geschlechts oder anderer Unterschiede Anspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“. Ein Gesetz zur Durchführung der Richtlinie über gleiches Entgelt sei in Vorbereitung.

Acht Mitgliedstaaten hätten also den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit ordnungsgemäß

durchgeführt. In keinem dieser Länder sei die Geltung dieses Grundsatzes so beschränkt wie im Vereinigten Königreich. Die Lage in Dänemark werde von der Kommission weiter ständig beobachtet, um festzustellen, ob die Richtlinie dort ordnungsgemäß durchgeführt werde.

2. Beantwortung der zweiten Frage

Wegen der tatsächlichen Anwendung der Richtlinie durch die innerstaatlichen Gerichte verweist die Kommission im wesentlichen wiederum auf ihren Bericht. Die — im übrigen nicht sehr zahlreichen — Rechtsstreitigkeiten bezögen sich nicht auf die Richtlinie selbst, sondern auf die nationalen Durchführungsvorschriften.

3. Beantwortung der dritten Frage

Die Kommission weist zunächst darauf hin, daß die Feststellung, ob zwei unterschiedliche Tätigkeiten gleichwertig seien, einen Vergleich der beiden Tätigkeiten oder ihre Bewertung anhand eines gemeinsamen Kriteriums voraussetze. Unter diesen Umständen sei es Sache der Mitgliedstaaten, ein System zu schaffen, das es den Arbeitnehmern, gegebenenfalls auf eine Gerichtsentscheidung hin, ermögliche, ein gleiches Entgelt für eine gleichwertige Arbeit zu erhalten. Das bedeute, daß es nicht erforderlich sei, alle Arbeitgeber zur Erstellung von Stellenbewertungssystemen zu verpflichten; es genüge jedoch nicht, daß es den Arbeitgebern freigestellt sei, ein solches System einzuführen oder nicht, wenn es für den Fall des Fehlens eines solchen Systems keine Bestimmungen für die Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeiten gebe.

So würden gleichwertige Tätigkeiten häufig im Rahmen eines Tarifvertrags, im Rahmen eines Stellenbewertungsprogramms oder sogar auf formlose Weise miteinander verglichen, ohne daß eine

eingehende Studie erstellt worden sei. Es komme auch vor, daß der Staat ein offizielles Kontrollsystem oder ein weniger förmliches Schlichtungssystem schaffe.

Wesentlich sei, daß die betroffenen Personen letztlich geltend machen könnten, daß die beiden in Frage stehenden Arbeiten gleichwertig seien.

Die Kommission geht sodann auf die verschiedenen von den Mitgliedstaaten geschaffenen Systeme ein und nimmt hierzu im wesentlichen Bezug auf ihren Bericht. In Belgien, Frankreich, Italien, Luxemburg und in der Bundesrepublik Deutschland würden zahlreiche Probleme auf der Ebene der Arbeitsaufsicht geregelt; die zur Entscheidung einer Frage im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts angerufenen Gerichte seien nicht notwendig an die Systeme beruflicher Einstufung gebunden. In den Niederlanden werde die Frage der Gleichwertigkeit von Stellen nach einem zuverlässigen System beruflicher Einstufung beurteilt. Nach dem irischen Recht — dessen Beispiel das Vereinigte Königreich folgen könne, um seiner Verpflichtung aus der Richtlinie 75/117 nachzukommen — könne jeder Streit in diesem Bereich vor einen der drei „Equality officers“ gebracht wer-

den, der nach einer Untersuchung eine Empfehlung abgebe. Da diese Empfehlungen rechtlich nicht bindend seien, sei es letztlich Sache der Gerichte, die Streitigkeiten zu entscheiden.

In technischer Hinsicht gebe es somit mehrere Möglichkeiten, den Equal Pay Act in Einklang mit dem Gemeinschaftsrecht zu bringen. Im Vereinigten Königreich selbst hätten die Equal Opportunities Commission und der Trade Union Congress dahin gehende Vorschläge gemacht. Wegen des oder der am besten geeigneten Systeme verweist die Kommission auf ihren Bericht, insbesondere Seite 139.

V — Mündliche Verhandlung

Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch ihren Bevollmächtigten J. Forman, und das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland, vertreten durch seinen Bevollmächtigten P. Scott, Q. C. (Middle Temple), haben in der Sitzung vom 23. März 1982 mündlich verhandelt und Fragen des Gerichtshofes beantwortet.

Der Generalanwalt hat seine Schlußanträge in der Sitzung vom 25. Mai 1982 vorgetragen.

Entscheidungsgründe

1 Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften hat mit Klageschrift, die am 18. März 1981 bei der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, gemäß Artikel 169 EWG-Vertrag Klage auf Feststellung erhoben, daß das Vereinigte Königreich dadurch gegen seine Verpflichtungen aus dem Vertrag verstoßen hat, daß die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die erforderlich sind, um der Richtlinie 75/117 des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des

Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. L 45, S. 19) im Hinblick auf die Beseitigung von Diskriminierungen für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt ist, nachzukommen, nicht erlassen hat.

- 2 Artikel 1 der Richtlinie, die das Vereinigte Königreich nach Auffassung der Kommission nicht durchgeführt hat, lautet:

„Der in Artikel 119 des Vertrages genannte Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, im folgenden als ‚Grundsatz des gleichen Entgelts‘ bezeichnet, bedeutet bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, die Beseitigung jeder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in bezug auf sämtliche Entgeltsbestandteile und -bedingungen.

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

- 3 Die Bezugnahme auf den Begriff der „Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird“, findet sich im Vereinigten Königreich im Equal Pay Act 1970 in der Fassung des Sex Discrimination Act 1975. In Section 1 (5) dieses Gesetzes heißt es:

„Eine von einer Frau verrichtete Arbeit ist dann und nur dann als einer von einem Mann verrichteten Arbeit gleichwertig anzusehen, wenn die Gleichwertigkeit der betreffenden Beschäftigungen im Hinblick auf die unter verschiedenen Gesichtspunkten an einen Arbeitnehmer gestellten Anforderungen (z. B. Leistungsanforderungen, Kenntnisse, Entscheidungsbefugnisse) auf der Grundlage einer Unternehmensstudie festgestellt worden ist, mit der nach Maßgabe dieser verschiedenen Gesichtspunkte die von der Gesamtheit oder von einem Teil der Arbeitnehmer eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe zu erbringenden Arbeitsleistungen bewertet werden sollen oder wenn die Gleichwertigkeit nur deshalb nicht festgestellt worden ist, weil die Bewertung nach einem System erfolgt ist, das für Männer und Frauen für die gleichen Anforderungen hinsichtlich eines jeden dieser Gesichtspunkte verschiedene Werte festlegt.“

- 4 Wie ein Vergleich dieser Bestimmungen zeigt, ist das System beruflicher Einstufung nach der Richtlinie nur eines von mehreren Mitteln, um das Entgelt für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, festzulegen; demgegenüber ist die Schaffung eines solchen Systems nach der angeführten Bestimmung des Equal Pay Act das einzige Mittel zur Erreichung dieses Ergebnisses.
- 5 Ferner ist hervorzuheben, daß es — wie die Regierung des Vereinigten Königreichs einräumt — nach den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats nicht möglich ist, ein System beruflicher Einstufung ohne das Einverständnis des Arbeitgebers einzuführen. Ein Arbeitnehmer im Vereinigten Königreich kann somit seine Arbeit nicht als einer vergleichbaren Arbeit gleichwertig anerkennen lassen, wenn sich sein Arbeitgeber der Einführung eines Einstufungssystems widersetzt.
- 6 Die britische Regierung versucht diesen Zustand mit dem Vorbringen zu rechtfertigen, daß Artikel 1 der Richtlinie keinen Hinweis auf einen Anspruch des Arbeitnehmers darauf enthalte, daß das Arbeitsentgelt anhand eines Systems beruflicher Einstufung festgelegt werde. Aus dieser Feststellung zieht sie den Schluß, daß der Arbeitnehmer keine vergleichende Bewertung unterschiedlicher Tätigkeiten anhand eines Systems beruflicher Einstufung verlangen könne, dessen Einführung im Ermessen des Arbeitgebers stehe.
- 7 Die vom Vereinigten Königreich vertretene Auslegung läuft darauf hinaus, das Bestehen eines Anspruchs auf gleiches Entgelt für eine gleichwertige Arbeit in Abrede zu stellen, solange eine Einstufung nicht stattgefunden hat. Das steht nicht im Einklang mit dem Sinn und Zweck der Richtlinie 75/117. Aus den Begründungserwägungen dieser Richtlinie ergibt sich nämlich, daß deren Hauptziel die Verwirklichung des in Artikel 119 EWG-Vertrag genannten Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen ist und daß es in erster Linie den Mitgliedstaaten obliegt, durch entsprechende Rechts- und Verwaltungsvorschriften die Anwendung dieses Grundsatzes zu gewährleisten, damit alle Arbeitnehmer in der Gemeinschaft auf diesem Gebiet Schutz genießen können.

- 8 Zur Erreichung dieses Ziels wird der Grundsatz in Artikel 1 Absatz 1 in dem Sinne definiert, daß der Begriff der „gleichen Arbeit“ den Fall einer „Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird“, einschließt; in Absatz 2 wird lediglich betont, daß dann, wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, darauf zu achten ist, daß dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruht und so beschaffen ist, daß Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.
- 9 Daraus ergibt sich, daß der Arbeitnehmer im Falle eines Streits über die Anwendung dieses Begriffs das Recht haben muß, vor einer hierfür zuständigen Stelle geltend zu machen, daß seine Arbeit einer anderen Arbeit gleichwertig ist, und — falls dies festgestellt wird — seine sich aus dem Vertrag und der Richtlinie ergebenden Rechte durch eine bindende Entscheidung feststellen zu lassen. Mit einer Regelung, die diese Möglichkeit ausschließt, läßt sich der Zweck der Richtlinie nicht erreichen.
- 10 Dies wird durch Artikel 6 der Richtlinie bestätigt, nach dem die Mitgliedstaaten nach Maßgabe ihrer innerstaatlichen Verhältnisse und ihrer Rechtssysteme die Maßnahmen treffen, die erforderlich sind, um die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu gewähren. Sie haben sich zu vergewissern, daß wirksame Mittel vorhanden sind, um für die Einhaltung dieses Grundsatzes Sorge zu tragen.
- 11 Im vorliegenden Fall hat das Vereinigte Königreich jedoch die erforderlichen Maßnahmen nicht getroffen. Gegenwärtig gibt es für einen Arbeitnehmer, der die von ihm verrichtete Arbeit für einer anderen Arbeit gleichwertig hält, kein Mittel zur Geltendmachung seiner Rechte, wenn sich der Arbeitgeber der Einführung eines Systems beruflicher Einstufung widersetzt.
- 12 Das Vereinigte Königreich hat (unter anderem in seinem Schreiben an die Kommission vom 19. Juni 1979) die praktischen Schwierigkeiten hervorgehoben, die der Anwendung des Begriffs der als gleichwertig anerkannten Arbeit gegenüberstünden, wenn man auf das Erfordernis eines einvernehmlich aufgestellten Systems verzichte. Das Kriterium der gleichwertigen Arbeit sei zu ungenau, als daß es die Gerichte anwenden könnten.

- 13 Der Gerichtshof vermag dieser Auffassung nicht zu folgen. Die Durchführung der Richtlinie macht es nämlich erforderlich, daß die Prüfung der Frage, ob eine Arbeit „als gleichwertig anerkannt“ werden muß, gegen den Willen des Arbeitgebers nötigenfalls im Rahmen eines streitigen Verfahrens stattfinden kann. Dem Mitgliedstaat obliegt es, eine Behörde mit der erforderlichen Zuständigkeit dafür auszustatten, gegebenenfalls nach Einholung aller sachdienlichen Auskünfte zu entscheiden, ob eine Arbeit einer anderen gleichwertig ist.
- 14 Somit hat das Vereinigte Königreich dadurch gegen seine Verpflichtungen aus dem Vertrag verstoßen, daß es unterlassen hat, in Durchführung der Bestimmungen der Richtlinie 75/117 des Rates vom 10. Februar 1975 in seiner innerstaatlichen Rechtsordnung die notwendigen Maßnahmen zu treffen, um es einem Arbeitnehmer, der sich durch die Nichtanwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird und für die ein System der beruflichen Einstufung nicht besteht, in seinen Rechten verletzt fühlt, zu ermöglichen, die Anerkennung dieser Gleichwertigkeit zu erreichen.

Kosten

- 15 Nach Artikel 69 § 2 der Verfahrensordnung ist die unterliegende Partei zur Tragung der Kosten zu verurteilen. Da die beklagte Partei unterlegen ist, sind ihr die Kosten aufzuerlegen.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF

für Recht erkannt und entschieden:

1. Das Vereinigte Königreich hat dadurch gegen seine Verpflichtungen aus dem Vertrag verstoßen, daß es unterlassen hat, in Durchführung der Bestimmungen der Richtlinie 75/117 des Rates vom 10. Februar 1975 in seiner innerstaatlichen Rechtsordnung die notwendigen Maßnahmen zu treffen, um es einem Arbeitnehmer, der sich durch die

Nichtanwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird und für die ein System der beruflichen Einstufung nicht besteht, in seinen Rechten verletzt fühlt, zu ermöglichen, die Anerkennung dieser Gleichwertigkeit zu erreichen.

2. Das Vereinigte Königreich hat die Kosten zu tragen.

	Mertens de Wilmars	Bosco	Touffait
Due	Pescatore	Mackenzie Stuart	O'Keeffe
Koopmans	Everling	Chloros	Grévisse

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 6. Juli 1982.

Der Kanzler
P. Heim

Der Präsident
J. Mertens de Wilmars

**SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS
PIETER VERLOREN VAN THEMAAT
VOM 25. MAI 1982¹**

*Herr Präsident,
meine Herren Richter!*

1. Der Gegenstand des Rechtsstreits

Die Kommission beantragt festzustellen, daß das Vereinigte Königreich dadurch gegen seine Verpflichtungen aus der Richtlinie 75/117 des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des glei-

chen Entgelts für Männer und Frauen verstoßen hat, daß es die Rechts- und Verwaltungsvorschriften nicht erlassen hat, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie im Hinblick auf eine „Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird“, nachzukommen.

Dies ist der zweite Rechtsstreit, den die Kommission wegen nicht ordnungsgemäßer Durchführung dieser Richtlinie durch einen Mitgliedstaat in Form eines Verfahrens nach Artikel 169 EWG-Ver-

¹ — Aus dem Niederländischen übersetzt.