Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Dritte Kammer)

28. Februar 2013*

„Art. 141 EG — Richtlinie 75/117/EWG — Gleiches Entgelt für Männer und Frauen — Mittelbare Diskriminierung — Sachliche Rechtfertigung — Voraussetzungen“

In der Rechtssache C-427/11

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom High Court (Irland) mit Entscheidung vom 27. Juli 2011, beim Gerichtshof eingegangen am 16. August 2011, in dem Verfahren

**Margaret Kenny,**

**Patricia Quinn,**

**Nuala Condon,**

**Eileen Norton,**

**Ursula Ennis,**

**Loretta Barrett,**

**Joan Healy,**

**Kathleen Coyne,**

**Sharon Fitzpatrick,**

**Breda Fitzpatrick,**

**Sandra Hennelly,**

**Marian Troy,**

**Antoinette Fitzpatrick,**

**Helena Gatley**

gegen

**Minister for Justice, Equality and Law Reform,**

* Verfahrenssprache: Englisch.

**Minister for Finance,**

**Commissioner of An Garda Síochána**

erlässt

DER GERICHTSHOF (Dritte Kammer)

unter Mitwirkung der Richterin R. Silva de Lapuerta (Berichterstatterin) in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten der Dritten Kammer sowie der Richter K. Lenaerts, E. Juhász, T. von Danwitz und D. Šváby,

Generalanwalt: P. Cruz Villalón,

Kanzler: L. Hewlett, Hauptverwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 12. Juli 2012,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— von Frau Kenny u. a., vertreten durch G. Durkan, SC, A. Murphy, Solicitor, und M. Honan, BL,

— von Irland, vertreten durch D. O'Hagan als Bevollmächtigten im Beistand von M. Bolger, SC, und A. Kerr, Barrister,

— der spanischen Regierung, vertreten durch A. Rubio González als Bevollmächtigten,

— der Europäischen Kommission, vertreten durch J. Enegren und C. Gheorghiu als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 29. November 2012

folgendes

## Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 141 EG und 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).

2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits von Frau Kenny und 13 anderen Beamtinnen gegen den Minister for Justice, Equality and Law Reform (Minister für Justiz, Gleichberechtigung und Rechtsreform; im Folgenden: Minister), den Minister for Finance und den Commissioner of An Garda Síochána wegen des unterschiedlichen Entgelts für die Klägerinnen des Ausgangsverfahrens und eine andere Gruppe von Beamten.

## Rechtlicher Rahmen

*Unionsrecht*

3 Art. 1 der Richtlinie 75/117 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 auf Grund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile 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 auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen werden."

4 Art. 3 dieser Richtlinie bestimmt:

„Die Mitgliedstaaten beseitigen alle mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts unvereinbaren Diskriminierungen zwischen Männern und Frauen, die sich aus ihren Rechts- oder Verwaltungsvorschriften ergeben."

5 Art. 4 der genannten Richtlinie lautet:

„Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts unvereinbare Bestimmungen in Tarifverträgen, Lohn- und Gehaltstabellen oder -vereinbarungen oder Einzelarbeitsverträgen nichtig sind oder für nichtig erklärt werden können."

*Irisches Recht*

6 Das Gesetz von 1998 zur Regelung der Gleichheit am Arbeitsplatz (Employment Equality Act of 1998) hat die vorherige Regelung, mit der die Richtlinie 75/117 in irisches Recht umgesetzt wurde, aufgehoben und ersetzt.

7 Section 18 (1) (a) dieses Gesetzes in seiner auf den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens anwendbaren Fassung sieht vor:

„Vorbehaltlich des Buchst. b stehen in diesem Teil III ‚A' und ‚B' für zwei Personen verschiedenen Geschlechts, so dass, wenn A eine Frau ist, B ein Mann ist und umgekehrt."

8 Section 19 (1), (4) und (5) des Gesetzes in derselben Fassung bestimmt:

„(1) Ein Vertrag, aufgrund dessen A beschäftigt wird, hat vorbehaltlich der Bestimmungen dieses Gesetzes die Klausel zu enthalten, dass A für die Arbeit, für die A beschäftigt wird, jederzeit einen Anspruch auf dasselbe Entgelt hat, wie B, der bei demselben oder einem mit ihm verbundenen Arbeitgeber zu dieser oder einer anderen maßgebenden Zeit beschäftigt wird, um gleiche Arbeit [‚like work'] zu verrichten.

…

(4)

(a) Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine dem Anschein nach neutrale Vorschrift Personen des einen Geschlechts (sei es A oder B) gegenüber anderen Beschäftigten ihres Arbeitgebers hinsichtlich des Entgelts in besonderer Weise benachteiligt.

(b) Soweit der Tatbestand des Buchst. a gegeben ist, wird bei den dort genannten Personen für die Zwecke des Abs. 1 davon ausgegangen, dass sie unter die fragliche Vorschrift fallen oder nicht fallen, je nachdem, woraus sich ein höherer Entgeltanspruch ergibt, es sei denn, die Vorschrift ist sachlich durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich.

(c) In jedem Verfahren sind statistische Unterlagen zulässig, um zu bestimmen, ob der vorliegende Absatz auf A oder B Anwendung findet.

(5) Vorbehaltlich des Abs. 4 enthält Teil III keine Bestimmung, die es einem Arbeitgeber untersagt, Arbeitnehmern unterschiedliche Entgelte aus anderen als auf das Geschlecht bezogenen Gründen zu zahlen."

## Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

9 Die Klägerinnen des Ausgangsverfahrens sind Beamtinnen, die beim Minister beschäftigt und als Verwaltungssekretärinnen mit Verwaltungstätigkeiten in An Garda Síochána (Landespolizei) betraut sind. Nach ihrem Vorbringen leisten sie die gleiche Arbeit wie männliche Beschäftigte von An Garda Síochána, die auf speziellen Stellen, die den Mitgliedern dieser Polizei vorbehalten sind und die als „bezeichnete" oder „vorbehaltene" Stellen bezeichnet werden, ebenfalls mit Verwaltungsaufgaben betraut sind.

10 Von 2000 bis 2005 erhoben die Klägerinnen des Ausgangsverfahrens über ihre Gewerkschaft Klagen beim Equality Tribunal. Dieses Gericht gab den Klagen von sieben der Klägerinnen mit Entscheidung vom 22. November 2005 statt und wies die Klagen der sieben anderen Klägerinnen ab. Sämtliche Parteien legten gegen die Entscheidung des Equality Tribunal Rechtsmittel beim Labour Court ein.

11 Der Labour Court stellte fest, dass das Verhältnis zwischen Männern und Frauen in den betreffenden Gruppen auf den ersten Anschein auf eine mittelbare Entgeltdiskriminierung hindeute, da es bei der Einreichung der ersten acht Klagen im Juli 2000 einerseits 353 bezeichnete Stellen, die mit Polizeibeamten, davon 279 männlichen Geschlechts und 74 weiblichen Geschlechts, besetzt gewesen seien, und andererseits 761 hauptsächlich weibliche Verwaltungssekretäre gegeben habe. Der Labour Court stellte außerdem fest, dass es zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung im Mai 2007 insgesamt 298 bezeichnete Stellen gegeben habe und dass die Beklagten beabsichtigten, diese Zahl bis auf 219 abzubauen.

12 Im Einvernehmen mit den Parteien des Ausgangsverfahrens beschloss der Labour Court, vorab die Frage der sachlichen Rechtfertigung der festgestellten offensichtlichen mittelbaren Entgeltdiskriminierung zu prüfen, und ging dabei von der Annahme aus, dass die Klägerinnen des Ausgangsverfahrens und die ausgewählten Vergleichspersonen gleiche Arbeit („like work") im Sinne von Section 7 (1) des Gesetzes von 1998 zur Regelung der Gleichheit am Arbeitsplatz in seiner auf den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens anwendbaren Fassung verrichteten. Das Gericht forderte daraufhin den Minister auf, das Vorliegen einer solchen sachlichen Rechtfertigung darzutun.

13 Nach den Ausführungen des Ministers ist die Verwendung der Mitglieder von An Garda Síochána auf vorbehaltenen Verwaltungsstellen, nämlich den bezeichneten Stellen, zur Erfüllung des operativen Bedarfs gerechtfertigt. Zur Befriedigung dieses Bedarfs sei es angemessen und erforderlich, den auf diesen Stellen verwendeten Polizeibeamten Dienstbezüge in der ihrem Dienstgrad als Mitglieder von An Garda Síochána entsprechenden Höhe zu gewähren.

14 Ferner sei die Zahl der bezeichneten Stellen durch eine Vereinbarung zwischen der Führung und den Personalvertretungsgremien von An Garda Síochána im Rahmen eines Verfahrens zum Abbau dieser Stellen unter der Bezeichnung „civilianisation“ (Umwandlung in Zivilbeamtenstellen) festgelegt worden. Zwar räumte der Minister ein, dass es eine beschränkte Zahl bezeichneter Stellen gebe, für die kein echter operativer Bedarf vorliege, doch machte er geltend, dass diese Stellen nicht repräsentativ für die bezeichneten Stellen im Allgemeinen seien, für die es polizeilicher Kenntnisse und Erfahrungen bedürfe.

15 Mit Entscheidung vom 27. Juli 2007 gab der Labour Court dem Rechtsmittel des Ministers statt und wies das Rechtsmittel der anderen Parteien zurück. Nach dieser Entscheidung entspricht die Verwendung der Mitglieder von An Garda Síochána auf Verwaltungsstellen entweder deren operativem Bedarf oder der Notwendigkeit, das Verfahren der „civilianisation“ in einer Weise und nach einem Zeitplan durchzuführen, die die Zustimmung der Personalvertreter von An Garda Síochána erhielten. Ferner stellte der Labour Court in dieser Entscheidung fest, dass die Gewährung der Dienstbezüge in der Höhe der Bezüge der Mitglieder von An Garda Síochána dem verfolgten Zweck entspreche, da es offensichtlich ungerecht und nicht praktikabel wäre, die Besoldung der auf diesen Stellen verwendeten Mitglieder von An Garda Síochána zu kürzen. Außerdem ergebe sich aus der begrenzten Zahl bezeichneter Stellen, dass die Aufrechterhaltung der gegenwärtigen Vereinbarungen während der Vollendung des Verfahrens der „civilianisation“ dem operativen Bedarf angemessen sei.

16 Gegen die Entscheidung des Labour Court legten die Klägerinnen des Ausgangsverfahrens Rechtsmittel beim vorlegenden Gericht ein.

17 Vor diesem Hintergrund hat der High Court das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Hat der Arbeitgeber, wenn der Anschein mittelbarer Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts unter Verstoß gegen Art. 141 EG und gegen die Richtlinie 75/117 vorliegt, zum Nachweis der sachlichen Rechtfertigung

   a) die Verwendung der Vergleichspersonen auf den mit ihnen besetzten Stellen,

   b) das höhere Entgelt für die Vergleichspersonen oder

   c) das niedrigere Entgelt für die Klägerinnen des Ausgangsverfahrens zu rechtfertigen?

2. Hat der Arbeitgeber, wenn der Anschein mittelbarer Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt, zum Nachweis der sachlichen Rechtfertigung Rechtfertigungsgründe hinsichtlich

   a) der von den Anspruchstellern ausgewählten Vergleichspersonen und/oder

   b) der Dienststellen von Vergleichspersonen im Allgemeinen anzuführen?

3. Ist, falls Frage 2 Buchst. b zu bejahen ist, die sachliche Rechtfertigung nachgewiesen, auch wenn sie für die ausgewählten Vergleichspersonen keine Geltung besitzt?

4. Hat der Labour Court gemeinschaftsrechtlich fehlerhaft angenommen, dass das „Interesse an guten Arbeitsbeziehungen“ bei der Prüfung der Frage, ob der Arbeitgeber den Entgeltunterschied sachlich rechtfertigen kann, zu berücksichtigen sei?

5. Kann, wenn der Anschein mittelbarer Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt, die sachliche Rechtfertigung unter Berufung auf das Anliegen des Beklagten hinsichtlich der Arbeitsbeziehungen nachgewiesen werden? Ist ein derartiges Anliegen von irgendeiner Bedeutung bei der Prüfung der sachlichen Rechtfertigung?

## Zu den Vorlagefragen

*Vorbemerkungen zur Beweislast und zum Begriff gleiche oder gleichwertige Arbeit*

18 Vorab ist darauf hinzuweisen, dass es nach den üblichen Beweisführungsregeln grundsätzlich dem Arbeitnehmer, der sich aufgrund seines Geschlechts hinsichtlich des Arbeitsentgelts für diskriminiert hält, obliegt, vor dem nationalen Gericht nachzuweisen, dass die Voraussetzungen, unter denen das Vorliegen einer nach Art. 141 EG und der Richtlinie 75/117 verbotenen das Entgelt betreffenden Ungleichbehandlung vermutet werden kann, erfüllt sind (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 26. Juni 2001, Brunnhofer, C-381/99, Slg. 2001, I-4961, Randnrn. 52, 53 und 57).

19 Es ist folglich Sache dieses Arbeitnehmers, mit allen rechtlich vorgesehenen Mitteln zu beweisen, dass sein Arbeitgeber ihm ein niedrigeres Entgelt zahlt als seinen zum Vergleich herangezogenen Kollegen und dass er tatsächlich die gleiche oder eine gleichwertige, mit deren Arbeit vergleichbare Arbeit verrichtet, so dass er dem ersten Anschein nach Opfer einer nur mit dem unterschiedlichen Geschlecht erklärbaren Diskriminierung ist (vgl. Urteil Brunnhofer, Randnr. 58).

20 Falls der Arbeitnehmer den Beweis erbringt, dass die Kriterien für das Vorliegen einer unterschiedlichen Entlohnung eines Mannes und einer Frau sowie einer vergleichbaren Arbeit im konkreten Fall erfüllt sind, so spräche ein erster Anschein für eine Diskriminierung. Es obläge dann dem Arbeitgeber, zu beweisen, dass nicht gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen verstoßen wurde, indem er mit allen rechtlich vorgesehenen Mitteln insbesondere nachweist, dass die von den beiden betroffenen Arbeitnehmern tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten in Wirklichkeit nicht vergleichbar sind oder dass die festgestellte unterschiedliche Entlohnung durch objektive Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt ist (vgl. in diesem Sinne Urteil Brunnhofer, Randnrn. 59 bis 62).

21 Im vorliegenden Fall gehen die vom vorlegenden Gericht gestellten Fragen von der Annahme aus, dass im Rahmen des Ausgangsverfahrens auf den ersten Anschein eine mittelbare Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt.

22 Aus den dem Gerichtshof vorliegenden Akten geht hervor, dass von den Voraussetzungen für die Vermutung einer mittelbaren Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts im Ausgangsverfahren nur der Unterschied beim Entgelt nachgewiesen zu sein scheint. In Bezug auf die Voraussetzung einer vergleichbaren Arbeit, wie sie sich aus Randnr. 12 dieses Urteils ergibt, beschloss der Labour Court im Einvernehmen mit den Parteien des Ausgangsverfahrens, vorab die Frage der möglichen sachlichen Rechtfertigung für diesen Entgeltunterschied zu prüfen. Zu diesem Zweck unterstellte er, dass die Klägerinnen des Ausgangsverfahrens und die ausgewählten Vergleichspersonen gleiche Arbeit verrichteten.

23 Hierzu hat der Gerichtshof zwar bereits entschieden, dass er in einem solchen Fall über die Vorabentscheidungsfragen nach der Rechtfertigung eines unterschiedlichen Entgelts entscheiden kann, ohne zuvor die Gleichwertigkeit der betreffenden Tätigkeiten geprüft zu haben (vgl. in diesem Sinne zum britischen Recht Urteil vom 27. Oktober 1993, Enderby, C-127/92, Slg. 1993, I-5535, Randnr. 11).

24 Da jedoch der Grundsatz des gleichen Entgelts im Sinne von Art. 141 EG und Art. 1 der Richtlinie 75/117 voraussetzt, dass die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sich in gleichen oder vergleichbaren Situationen befinden, ist zu prüfen, ob die betroffenen Arbeitnehmer gleiche oder zumindest als gleichwertig anerkannte Arbeit verrichten (vgl. Urteil Brunnhofer, Randnr. 39).

25 Wie in der mündlichen Verhandlung ausgeführt worden ist, wäre eine solche Prüfung im Ausgangsverfahren erforderlich, falls das vorlegende Gericht der Ansicht ist, dass der Labour Court rechtsfehlerhaft angenommen habe, dass das unterschiedliche Entgelt sachlich gerechtfertigt sei.

26 Unter solchen Umständen obliegt die notwendige Prüfung, ob die betreffenden Arbeitnehmer gleiche oder zumindest als gleichwertig anerkannte Arbeit verrichteten, dem nationalen Gericht, das allein für die Ermittlung und Würdigung des Sachverhalts im Hinblick auf die konkrete Natur der von den Betroffenen ausgeübten Tätigkeiten zuständig ist (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 30. März 2000, JämO, C-236/98, Slg. 2000, I-2189, Randnr. 48, und Brunnhofer, Randnr. 49). In einem Vorabentscheidungsverfahren ist jedoch der Gerichtshof, der die Fragen des vorlegenden Gerichts sachdienlich zu beantworten hat, dafür zuständig, auf der Grundlage der Akten des Ausgangsverfahrens und der vor ihm abgegebenen schriftlichen und mündlichen Erklärungen dem vorlegenden Gericht Hinweise zu geben, die ihm die Entscheidung ermöglichen (vgl. Urteil vom 9. Februar 1999, Seymour-Smith und Perez, C-167/97, Slg. 1999, I-623, Randnrn. 67 und 68).

27 Hierzu hat der Gerichtshof wiederholt entschieden, dass zur Feststellung, ob Arbeitnehmer gleiche oder als gleichwertig anerkannte Arbeit verrichten, zu prüfen ist, ob diese Arbeitnehmer unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren, wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen, als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können (vgl. Urteile vom 11. Mai 1999, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, C-309/97, Slg. 1999, I-2865, Randnr. 17, und Brunnhofer, Randnr. 43).

28 Wenn verschiedene Arbeitnehmergruppen, die nicht dieselbe Berufsberechtigung oder -qualifikation für die Ausübung ihres Berufs besitzen, eine anscheinend identische Tätigkeit ausüben, ist also zu prüfen, ob sie – unter Berücksichtigung der Art der Aufgaben, die den einzelnen Arbeitnehmergruppen jeweils übertragen werden können, der an die Ausübung dieser Tätigkeiten geknüpften Ausbildungserfordernisse und der Arbeitsbedingungen, unter denen die Tätigkeiten ausgeübt werden – eine gleiche Arbeit im Sinne von Art. 141 EG ausüben (Urteil Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, Randnr. 18).

29 Die Berufsausbildung stellt nämlich nicht nur einen Faktor dar, der eine unterschiedliche Vergütung für Arbeitnehmer, die die gleiche Arbeit verrichten, objektiv rechtfertigen kann. Sie gehört vielmehr auch zu den Kriterien, anhand deren sich feststellen lässt, ob die Arbeitnehmer die gleiche Arbeit verrichten (Urteil Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, Randnr. 19).

30 Im Ausgangsverfahren geht aus den dem Gerichtshof vorliegenden Akten hervor, dass die Berufsberechtigung oder -qualifikation der Verwaltungssekretäre einerseits und der auf den bezeichneten Stellen verwendeten Mitglieder von An Garda Síochána andererseits Unterschiede aufweist.

31 Unter diesen Umständen müsste, falls das vorlegende Gericht feststellt, dass es keine sachliche Rechtfertigung für den fraglichen Entgeltunterschied gibt, dieses Gericht oder der Labour Court prüfen, ob unter Berücksichtigung der Art der Aufgaben, die den einzelnen Arbeitnehmergruppen jeweils übertragen werden können, der an die Ausübung dieser Tätigkeiten geknüpften Ausbildungserfordernisse und der Arbeitsbedingungen, unter denen die Tätigkeiten ausgeübt werden, diese verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern die gleiche Arbeit im Sinne von Art. 141 EG und der Richtlinie 75/117 verrichten.

32 Wie hierzu aus den Akten, über die der Gerichtshof verfügt, und den Erklärungen der Parteien des Ausgangsverfahrens hervorgeht, herrscht zwischen den Parteien Uneinigkeit über die Zahl der auf den bezeichneten Stellen verwendeten Mitglieder von An Garda Síochána, die nur Verwaltungsaufgaben erfüllen, und der Zahl derjenigen, die daneben operative Aufgaben wie die Kommunikation mit dem Europäischen Polizeiamt (Europol) oder Interpol wahrnehmen sollen, die sich von den Aufgaben unterscheiden, die von den Verwaltungssekretären wahrgenommen werden.

33 Irland hat jedoch in seinen schriftlichen Erklärungen und in der Sitzung geltend gemacht, dass alle auf den bezeichneten Stellen verwendeten Mitglieder von An Garda Síochána unter außergewöhnlichen Umständen für den operativen Bedarf zum Außendienst herangezogen werden könnten.

34 Es ist daher Sache des vorlegenden Gerichts, gegebenenfalls zu prüfen, ob unter Berücksichtigung der Art der Aufgaben, die einzelnen auf den bezeichneten Stellen verwendeten Mitgliedern von An Garda Síochána übertragen werden können, sowie der Arbeitsbedingungen dieser Mitglieder und der für die verschiedenen Gruppen der betreffenden Arbeitnehmer verlangten Ausbildung die dem Anschein nach gleiche Tätigkeit, die von den auf den bezeichneten Stellen verwendeten Mitgliedern von An Garda Síochána und von den Verwaltungssekretären verrichtet wird, als „gleiche Arbeit“ im Sinne von Art. 141 EG eingestuft werden kann.

*Zu den Vorlagefragen*

35 Mit seinen Fragen, die gemeinsam zu behandeln sind, ersucht das vorlegende Gericht um eine Klärung im Licht von Art. 141 EG und der Richtlinie 75/117, worin die Rechtfertigung des Arbeitgebers bei einer dem Anschein nach vorliegenden mittelbaren Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts bestehen muss, auf welche Arbeitnehmer sich eine solche Rechtfertigung beziehen muss und ob das Interesse an guten Arbeitsbeziehungen bei der Prüfung dieser Rechtfertigung berücksichtigt werden kann.

36 Was erstens die Frage angeht, worin diese Rechtfertigung bestehen muss, ist darauf hinzuweisen, dass eine das Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit betreffende Ungleichbehandlung von Männern und Frauen grundsätzlich im Widerspruch zu Art. 141 EG und damit im Widerspruch zur Richtlinie 75/117 steht. Anders verhielte es sich nur, wenn die Ungleichbehandlung durch objektive Faktoren gerechtfertigt wäre, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. Urteil Brunnhofer, Randnr. 66 und die dort angeführte Rechtsprechung).

37 Die vorgebrachte Rechtfertigung muss auf einem legitimen Ziel beruhen. Die zu dessen Erreichung gewählten Mittel müssen hierzu geeignet und erforderlich sein (Urteil vom 3. Oktober 2006, Cadman, C-17/05, Slg. 2006, I-9583, Randnr. 32 und die dort angeführte Rechtsprechung).

38 Entgegen der offensichtlichen Annahme des vorlegenden Gerichts geht es daher nicht darum, die Höhe des den jeweiligen Vergleichsgruppen gezahlten Entgelts oder die Verwendung der Arbeitnehmer in der einen oder der anderen Gruppe zu rechtfertigen, sondern vielmehr um die Rechtfertigung des unterschiedlichen Entgelts selbst.

39 Nach ständiger Rechtsprechung ist es nämlich das unterschiedliche Entgelt, das durch objektive Faktoren gerechtfertigt sein muss, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. u. a. Urteil Brunnhofer, Randnr. 30 und die dort angeführte Rechtsprechung).

40 Handelt es sich jedoch um eine mittelbare Diskriminierung, kann das unterschiedliche Entgelt einen anderen Grund haben, und seine Rechtfertigung kann daher ebenfalls anders ausfallen und auf einer nationalen Bestimmung, einem Tarifvertrag oder sogar einer Praxis oder einseitigen Handlung eines Arbeitgebers gegenüber seinen Beschäftigten beruhen.

41 Somit hat der Arbeitgeber im Rahmen einer mittelbaren Entgeltdiskriminierung eine sachliche Rechtfertigung des festgestellten Entgeltunterschieds zwischen den Arbeitnehmern, die sich diskriminiert glauben, und den Vergleichspersonen zu beweisen.

42 Was zweitens die Gruppe der Arbeitnehmer angeht, auf die sich eine solche Rechtfertigung beziehen muss, so liegt, wenn für die Stellen einer Gruppe von Arbeitnehmern ein erheblich niedrigeres Entgelt vorgesehen ist als für die Stellen einer anderen Gruppe und wenn die erstgenannten Stellen fast ausschließlich mit Frauen, die letztgenannten aber hauptsächlich mit Männern besetzt sind, dem ersten Anschein nach eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts jedenfalls dann vor, wenn die Tätigkeiten der beiden Gruppen gleichwertig sind und die statistischen Angaben über diese Lage aussagekräftig sind (vgl. in diesem Sinne Urteil Enderby, Randnr. 16).

43 In diesem Zusammenhang ist es 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 (vgl. in diesem Sinne Urteile Enderby, Randnr. 17, sowie Seymour-Smith und Perez, Randnr. 62).

44 Ein Vergleich ist nicht aussagekräftig, wenn er sich auf Gruppen bezieht, die willkürlich so zusammengestellt sind, dass die eine überwiegend Frauen und die andere überwiegend Männer umfasst, um dann durch weitere Vergleiche zu erreichen, dass das Entgelt der überwiegend aus Frauen bestehenden Gruppe dem einer anderen Gruppe angeglichen wird, die ebenfalls willkürlich so zusammengesetzt ist, dass sie überwiegend Männer umfasst (vgl. Urteil vom 31. Mai 1995, Royal Copenhagen, C-400/93, Slg. 1995, I-1275, Randnr. 36).

45 Somit muss sich die Rechtfertigung des Arbeitgebers für den Entgeltunterschied, der auf eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hindeutet, auf die Vergleichspersonen beziehen, die, da ihre Situation durch statistische Angaben gekennzeichnet ist, die sich auf eine ausreichende Zahl von Personen beziehen, nicht rein zufällige oder konjunkturelle Erscheinungen widerspiegeln und generell gesehen als aussagekräftig erscheinen, vom nationalen Gericht für die Feststellung dieses Unterschieds berücksichtigt worden sind.

46 Was drittens die Frage angeht, ob das Interesse an guten Arbeitsbeziehungen bei der sachlichen Rechtfertigung einer offenkundigen mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts berücksichtigt werden kann, ist darauf hinzuweisen, dass die Gründe, die eine solche Rechtfertigung abgeben können, einem wirklichen Bedürfnis des Arbeitgebers, im vorliegenden Fall des Ministers, entsprechen müssen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 13. Mai 1986, Bilka-Kaufhaus, 170/84, Slg. 1986, 1607, Randnrn. 36 und 37, sowie Brunnhofer, Randnr. 67).

47 Ferner ist darauf hinzuweisen, dass, wie eindeutig aus Art. 4 der Richtlinie 75/117 hervorgeht, der in Art. 141 EG niedergelegte Grundsatz bei Tarifverträgen ebenso wie bei Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu beachten ist (vgl. Urteil Enderby, Randnr. 21).

48 Daher steht, wie der Generalanwalt in den Nrn. 59 bis 68 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, fest, dass ebenso wie bei Tarifverträgen das Interesse an guten Arbeitsbeziehungen der Beachtung des Grundsatzes des Verbots der Diskriminierung zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern hinsichtlich des Arbeitsentgelts untergeordnet ist. Dieses Interesse kann somit als solches nicht die einzige Grundlage für die Rechtfertigung einer solchen Diskriminierung sein.

49 Allerdings hatte der Gerichtshof bereits Gelegenheit zu der Feststellung, dass die Tatsache, dass die Entgeltbestandteile in Verhandlungen zwischen den Kollektivorganisationen oder in Verhandlungen auf lokaler Ebene festgesetzt wurden, vom nationalen Gericht als ein Gesichtspunkt bei der

Beurteilung der Frage berücksichtigt werden kann, ob Unterschiede beim durchschnittlichen Entgelt von zwei Gruppen von Arbeitnehmern auf objektive Faktoren zurückgehen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. Urteil Royal Copenhagen, Randnr. 46).

50 Somit kann das Interesse an guten Arbeitsbeziehungen vom nationalen Gericht neben anderen Umständen berücksichtigt werden, die ihm die Beurteilung erlauben, ob das unterschiedliche Entgelt für zwei Gruppen von Arbeitnehmern durch objektive Faktoren bedingt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben und mit dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz im Einklang stehen.

51 Jedenfalls obliegt es, wie auch schon in den Randnrn. 41 und 45 des vorliegenden Urteils für die anderen Teile der Fragen des vorlegenden Gerichts festgestellt worden ist, dem nationalen Gericht, das allein für die Feststellung und Würdigung der Tatsachen zuständig ist, ebenfalls zu bestimmen, inwieweit dieses Interesse im Rahmen des Ausgangsverfahrens für die Rechtfertigung einer dem Anschein nach vorliegenden Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hinsichtlich des Arbeitsentgelts berücksichtigt werden kann.

52 Nach alledem ist auf die Vorlagefragen zu antworten, dass Art. 141 EG und die Richtlinie 75/117 dahin auszulegen sind, dass

— Arbeitnehmer gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, wenn sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren, wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen, als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können, was vom nationalen Gericht zu beurteilen ist;

— im Rahmen einer mittelbaren Entgeltdiskriminierung der Arbeitgeber eine sachliche Rechtfertigung des festgestellten Entgeltunterschieds zwischen den Arbeitnehmern, die sich für diskriminiert halten, und den Vergleichspersonen beizubringen hat;

— sich die Rechtfertigung des Arbeitgebers für den Entgeltunterschied, der auf eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hindeutet, auf die Vergleichspersonen beziehen muss, die, da ihre Situation durch statistische Angaben gekennzeichnet ist, die sich auf eine ausreichende Zahl von Personen beziehen, nicht rein zufällige oder konjunkturelle Erscheinungen widerspiegeln und generell gesehen als aussagekräftig erscheinen, vom nationalen Gericht für die Feststellung dieses Unterschieds berücksichtigt worden sind, und

— das Interesse an guten Arbeitsbeziehungen vom nationalen Gericht neben anderen Umständen berücksichtigt werden kann, die ihm die Beurteilung erlauben, ob das unterschiedliche Entgelt für zwei Gruppen von Arbeitnehmern durch objektive Faktoren bedingt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben und mit dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz im Einklang stehen.

## Kosten

53 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Dritte Kammer) für Recht erkannt:

**Art. 141 EG und die 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 sind dahin auszulegen, dass**

— **Arbeitnehmer gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, wenn sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren, wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen, als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können, was vom nationalen Gericht zu beurteilen ist;**

— **im Rahmen einer mittelbaren Entgeltdiskriminierung der Arbeitgeber eine sachliche Rechtfertigung des festgestellten Entgeltunterschieds zwischen den Arbeitnehmern, die sich für diskriminiert halten, und den Vergleichspersonen beizubringen hat;**

— **sich die Rechtfertigung des Arbeitgebers für den Entgeltunterschied, der auf eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hindeutet, auf die Vergleichspersonen beziehen muss, die, da ihre Situation durch statistische Angaben gekennzeichnet ist, die sich auf eine ausreichende Zahl von Personen beziehen, nicht rein zufällige oder konjunkturelle Erscheinungen widerspiegeln und generell gesehen als aussagekräftig erscheinen, vom nationalen Gericht für die Feststellung dieses Unterschieds berücksichtigt worden sind, und**

— **das Interesse an guten Arbeitsbeziehungen vom nationalen Gericht neben anderen Umständen berücksichtigt werden kann, die ihm die Beurteilung erlauben, ob das unterschiedliche Entgelt für zwei Gruppen von Arbeitnehmern durch objektive Faktoren bedingt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben und mit dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz im Einklang stehen.**

Unterschriften