URTEIL DES GERICHTSHOFES

17. September 2002 *

In der Rechtssache C-320/00

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 234 EG vom Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Vereinigtes Königreich) in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit

A. G. Lawrence u. a.

gegen

Regent Office Care Ltd,

Commercial Catering Group,

Mitie Secure Services Ltd

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung von Artikel 141 Absatz 1 EG

* Verfahrenssprache: Englisch.

erlässt

DER GERICHTSHOF

unter Mitwirkung des Präsidenten G. C. Rodríguez Iglesias, des Kammerpräsidenten P. Jann, der Kammerpräsidentinnen F. Macken und N. Colneric (Berichterstatterin), des Kammerpräsidenten S. von Bahr sowie der Richter D. A. O. Edward, A. La Pergola, J.-P. Puissochet, M. Wathelet, R. Schintgen und V. Skouris,

Generalanwalt: L. A. Geelhoed
Kanzler: H. A. Rühl, Hauptverwaltungsrat

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen

— von A. G. Lawrence u. a., vertreten durch B. Langstaff, QC, und D. Rose, Barrister,

— der Mitie Secure Services Ltd, vertreten durch B. Napier, Barrister,

— der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch G. Amodeo als Bevollmächtigte im Beistand von N. Paines, QC,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch N. Yerrell und A. Aresu als Bevollmächtigte,

aufgrund des Sitzungsberichts,

nach Anhörung der mündlichen Ausführungen von A. G. Lawrence u. a., vertreten durch B. Langstaff und D. Rose, der Mitie Secure Services Ltd, vertreten durch B. Napier, der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch G. Amodeo und N. Paines, und der Kommission, vertreten durch M. Shotter als Bevollmächtigten und N. Yerrell, in der Sitzung vom 8. Januar 2002,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 14. März 2002,

folgendes

Urteil

1 Der Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) hat mit Beschluss vom 20. Juli 2000, beim Gerichtshof eingegangen am 22. August 2000, gemäß Artikel 234 EG zwei Fragen nach der Auslegung von Artikel 141 Absatz 1 EG zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2 Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen A. G. Lawrence und 446 weiteren, fast ausschließlich weiblichen Arbeitnehmern einerseits (im Folgenden: Klägerinnen) und der Regent Office Care Ltd, der Commercial Catering Group und der Mitie Secure Services Ltd andererseits (im Folgenden: Beklagte), die die Klägerinnen beschäftigen oder beschäftigt haben, wegen gleichen Entgelts für Männer und Frauen.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

3 Bis etwa 1990 nahm der North Yorkshire County Council (im Folgenden: Council) den Reinigungs- und den Kantinenbetrieb in den ihm unterstehenden schulischen Einrichtungen selbst wahr. Danach wurden die beklagten Unternehmen nach Durchführung des nach dem Local Government Act 1988 (Kommunalverwaltungsgesetz 1988) vorgeschriebenen Verfahrens der öffentlichen Ausschreibung mit der Erbringung dieser Dienstleistungen betraut.

4 Während des Ausschreibungsverfahrens erhoben Arbeitnehmerinnen gegen den Council Klage nach dem Equal Pay Act 1970 (Gesetz über gleiches Entgelt 1970, im Folgenden: Gesetz von 1970) auf Zahlung des gleichen Entgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Die Klägerinnen in diesem Rechtsstreit obsiegten schließlich mit Urteil des House of Lords (Vereinigtes Königreich) vom 6. Juli 1995 (ICR 833). Der Council hatte die Ergebnisse einer landesweiten Untersuchung aus dem Jahr 1987 über die Bewertung von Arbeitsplätzen akzeptiert, wonach die Arbeit der Klägerinnen in diesem Rechtsstreit derjenigen von Männern gleichwertig war, die in Bereichen wie Gartenpflege, Müllabfuhr und Kanalwartung tätig seien. Das House of Lords verwarf das Argument des Council, er sei zur Zahlung eines niedrigeren Entgelts an die Arbeitnehmerinnen berechtigt, um im Ausschreibungsverfahren mit einem gewerblichen Unternehmen konkurrieren zu können. Er verwarf weiter das Argument, dieser Unterschied beim Entgelt habe einen anderen Grund als das unterschiedliche Geschlecht. Im Ergebnis entschied das House of Lords, dass die Klägerinnen in diesem Rechtsstreit ihre Forderung nach gleichem Entgelt ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auf einen Vergleich mit den beim Council in anderen Tätigkeitsbereichen beschäftigten Männern stützen dürften, deren Arbeit in der Untersuchung über die Arbeitsplatzbewertung als gleichwertig anerkannt worden sei.

5 Aufgrund dieses Urteils des House of Lords wurde den weiblichen Mitgliedern des Verpflegungs- und Reinigungspersonals, die noch im Dienst des Council standen und deren Löhne unter dem ihnen in der Untersuchung über die Arbeitsplatzbewertung zuerkannten Lohnniveau lagen, vom Council ein Ausgleich gezahlt, und ihre Löhne wurden auf das Lohnniveau der Männer angehoben, deren Arbeit als gleichwertig angesehen worden war.

6 Als der Council die Erbringung von Kantinen- und Reinigungsdienstleistungen vertraglich den Beklagten übertrug, stellten diese einige der zuvor beim Council beschäftigten Arbeitnehmerinnen wieder ein und zahlten ihnen niedrigere Löhne, als sie der Council vor der Übertragung der Tätigkeiten gezahlt hatte. Auch neu eingestellten Arbeitnehmerinnen, die vorher nicht beim Council beschäftigt gewesen waren, zahlten sie niedrigere Löhne, als sie der Council seinen Mitarbeiterinnen vor der Übertragung gezahlt hatte.

7 Die Klägerinnen sind oder waren bei den drei Beklagten zur Erbringung von Reinigungs- und Kantinendienstleistungen in den dem Council unterstehenden Schulen beschäftigt. Die meisten von ihnen waren bereits beim Council zur Erbringung derselben Reinigungs- und Kantinendienstleistungen in denselben Schulen beschäftigt gewesen.

8 Die Klägerinnen erhoben im Dezember 1995 auf der Grundlage des Gesetzes von 1970 Klage gegen die Beklagten vor dem Industrial Tribunal (England & Wales) (Vereinigtes Königreich). Gegen dessen Entscheidung legten sie Berufung beim Employment Appeal Tribunal (Vereinigtes Königreich) ein, das die Klage als

unbegründet abwies. Daraufhin legten sie beim vorlegenden Gericht ein Rechtsmittel mit der Begründung ein, unter den besonderen Umständen des Ausgangsverfahrens gebe ihnen Artikel 141 EG einen Anspruch auf das gleiche Entgelt, wie es die zum Vergleich herangezogenen männlichen Arbeitnehmer des Council erhielten, ohne dass es darauf ankomme, ob sie bereits vorher beim Council beschäftigt gewesen oder ob sie jetzt dort beschäftigt seien.

9 Für die Zwecke der im Ausgangsverfahren durchgeführten mündlichen Verhandlung über eine Vorfrage waren sich die Parteien darüber einig, dass die Beschäftigungsbedingungen der Klägerinnen zu ihrem Nachteil von denen der Vergleichspersonen abwichen. Nach dem Vorlageurteil gingen sie dabei von folgenden Annahmen aus:

„a) Bei der vertraglichen Übertragung der fraglichen Kantinen- und Reinigungsdienstleistungen auf die Beklagte fand ein Unternehmensübergang statt.

b) Die Tätigkeiten der Klägerinnen waren denen der für sie herangezogenen Vergleichspersonen zum Zeitpunkt des jeweiligen Übergangs gleichwertig.

c) Die Tätigkeiten der Klägerinnen waren denen der gewählten Vergleichspersonen auch noch zum Zeitpunkt der jeweiligen Klageerhebung gleichwertig.

d) Die Vergleichspersonen waren im genannten einschlägigen Zeitraum beim Council beschäftigt."

10 Für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits hat das vorlegende Gericht zu klären, ob die Klägerinnen ihre Klage auf Zahlung des gleichen Entgelts durch die Beklagten ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auf einen Vergleich mit den Beschäftigungsbedingungen der beim Council beschäftigten männlichen Arbeitnehmer stützen können. Der Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) hat daher das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Ist nach den (in diesem Urteil dargelegten) Umständen des vorliegenden Falles Artikel 141 [EG] unmittelbar anwendbar, so dass sich die Klägerinnen in einem nationalen Verfahren auf diesen Artikel berufen können, um das ihnen gezahlte Entgelt mit dem von Männern zu vergleichen, die Arbeitnehmer des North Yorkshire County Council sind und deren Tätigkeit der ihrigen gleichwertig ist?

2. Kann sich eine Klägerin nur dann auf die unmittelbare Wirkung von Artikel 141 [EG] berufen, wenn der beklagte Arbeitgeber in der Lage ist, zu erklären, warum der Arbeitgeber der herangezogenen Vergleichsperson seine Arbeitnehmer so entlohnt, wie er es tatsächlich tut?

Zu den Vorlagefragen

11 Zur Beantwortung der ersten Frage ist vorab darauf hinzuweisen, dass Artikel 141 Absatz 1 EG den Grundsatz aufstellt, dass für gleiche oder gleichwertige Arbeit unabhängig davon, ob sie von einem Mann oder von einer Frau verrichtet wird, gleiches Entgelt gewährt werden muss.

12 Wie der Gerichtshof bereits im Urteil vom 8. April 1976 in der Rechtssache 43/75 (Defrenne II, Slg. 1976, 455, Randnr. 12) für Recht erkannt hat, gehört dieser Grundsatz, der spezifischer Ausdruck des allgemeinen Gleichheitssatzes ist, wonach gleiche Sachverhalte nicht ungleich behandelt werden dürfen, es sei denn, eine Ungleichbehandlung ist objektiv gerechtfertigt, zu den Grundlagen der Gemeinschaft (vgl. Urteil vom 26. Juni 2001 in der Rechtssache C-381/99, Brunnhofer, Slg. 2001, I-4961, Randnr. 28).

13 Der Gerichtshof hat die unmittelbare Wirkung des im EG-Vertrag niedergelegten Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen anerkannt. Er hat festgestellt, dass dieser Grundsatz nicht nur für die Behörden verbindlich ist, sondern sich darüber hinaus auf alle die abhängige Erwerbstätigkeit kollektiv regelnden Tarifverträge und alle Verträge zwischen Privatpersonen erstreckt (vgl. insbesondere Urteil Defrenne II, Randnrn. 39 und 40).

14 Angesichts dessen ist zu prüfen, ob Artikel 141 Absatz 1 EG auf Umstände wie die des Ausgangsverfahrens anwendbar ist.

15 Die Besonderheit des Ausgangsverfahrens beruht auf drei Merkmalen. Erstens arbeiten die Personen, deren Entgelte miteinander verglichen werden, für unterschiedliche Arbeitgeber, d. h. einerseits den Council und andererseits die im Ausgangsverfahren beklagten Unternehmen. Zweitens üben die Klägerinnen für diese Unternehmen die gleiche Tätigkeit aus wie diejenige, die einige von ihnen vor dem Unternehmensübergang für den Council ausübten. Drittens wurde und wird diese Tätigkeit als derjenigen, die von den für den Vergleich herangezogenen Arbeitnehmern des Council ausgeübt wird, gleichwertig anerkannt.

16 Das vorlegende Gericht hat keine Frage zu dem Schutz vorgelegt, der sich in einem solchen Fall aus der Richtlinie 77/187/EWG des Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (ABl. L 61, S. 26) ergibt. Seine Fragen betreffen nur Artikel 141 Absatz 1 EG.

17 Dazu ist festzustellen, dass nichts im Wortlaut des Artikels 141 Absatz 1 EG darauf hindeutet, dass die Anwendbarkeit dieser Bestimmung auf Fälle beschränkt wäre, in denen Männer und Frauen ihre Arbeit für ein und denselben Arbeitgeber verrichten. Der Gerichtshof hat für Recht erkannt, dass sich die Betroffenen vor den innerstaatlichen Gerichten auf den in diesem Artikel aufgestellten Grundsatz insbesondere im Fall von Diskriminierungen berufen können, 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 (vgl. u. a. Urteile Defrenne II, Randnr. 40, vom 27. März 1980 in der Rechtssache 129/79, Macarthys, Slg. 1980, 1275, Randnr. 10, und vom 31. März 1981 in der Rechtssache 96/80, Jenkins, Slg. 1981, 911, Randnr. 17).

18 Lassen sich jedoch, wie im Ausgangsverfahren, die bei den Entgeltbedingungen für Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, festgestellten Unterschiede nicht auf ein und dieselbe Quelle zurückführen, so fehlt eine Einheit, die für die Ungleichbehandlung verantwortlich ist und die die Gleichbe-

handlung wiederherstellen könnte. Eine solche Situation fällt nicht unter Artikel 141 Absatz 1 EG. Dann können Arbeit und Entgelt dieser Arbeitnehmer nicht auf der Grundlage dieser Bestimmung miteinander verglichen werden.

19 Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass eine Situation, wie sie im Ausgangsverfahren besteht und in der sich die bei den Entgeltbedingungen für Arbeitnehmer unterschiedlichen Geschlechts, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, festgestellten Unterschiede nicht auf ein und dieselbe Quelle zurückführen lassen, nicht unter Artikel 141 Absatz 1 EG fällt.

20 In Anbetracht der Antwort auf die erste Frage ist die zweite Frage nicht zu beantworten.

Kosten

21 Die Auslagen der Regierung des Vereinigten Königreichs und der Kommission, die Erklärungen vor dem Gerichtshof abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. 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.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF

auf die ihm vom Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) mit Beschluss vom 20. Juli 2000 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

Eine Situation, wie sie im Ausgangsverfahren besteht und in der sich die bei den Entgeltbedingungen für Arbeitnehmer unterschiedlichen Geschlechts, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, festgestellten Unterschiede nicht auf ein und dieselbe Quelle zurückführen lassen, fällt nicht unter Artikel 141 Absatz 1 EG.

Rodríguez Iglesias	Jann	Macken
Colneric	von Bahr	Edward
La Pergola	Puissochet	Wathelet
Schintgen		Skouris

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 17. September 2002.

Der Kanzler

R. Grass

Der Präsident

G. C. Rodríguez Iglesias