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 1982 [1]

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 gleichen 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.

trag vor den Gerichtshof bringt. Die erste Rechtssache betraf Luxemburg und trug die Nummer 58/81. Anders als in der vorliegenden Rechtssache wurde die Klage in dem Verfahren gegen Luxemburg jedoch auch auf die Verletzung von Artikel 119 EWG-Vertrag gestützt.

Im Mittelpunkt der vorliegenden Rechtssache stehen die Verpflichtungen des Vereinigten Königreichs im Zusammenhang mit dem Begriff der „Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird", im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie 75/117. Mit diesem Begriff ist der Gerichtshof bisher noch nicht ausdrücklich befaßt worden. Das Urteil in der Rechtssache Defrenne II, in dem Artikel 119 hinsichtlich seiner Zielsetzung und seines Geltungsbereichs ausgelegt wurde, enthält auch schon eine Reihe von Erwägungen zum Begriff der „gleichwertigen Arbeit". In den meisten übrigen Urteilen ging es jedoch vor allem um den Begriff des „gleichen Entgelts", ohne daß auf die Frage eingegangen zu werden brauchte, inwieweit es sich um „gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird," handelte. In der Rechtssache 127/79 (Macarthys/Smith, Slg. 1980, 1275) wird allerdings näher auf den Begriff „gleiche Arbeit" eingegangen, wenn unter anderem die Frage des vorlegenden Gerichts verneint wird, ob dieser Begriff auch für die Fälle gelte, in denen Männer und Frauen gleichzeitig die gleiche Arbeit verrichteten.

2. Die strittige nationale Regelung

Nach Ansicht der Kommission genügen die britischen Rechtsvorschriften betreffend den Begriff des gleichen Entgelts nicht den Anforderungen des Gemeinschaftsrechts hinsichtlich der „Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird". In Rede steht der Equal Pay Act 1970 in der Fassung des Sex Discrimination Act 1975. Nach dem Equal Pay Act wird davon ausgegangen, daß jeder Arbeitsvertrag eine Gleichheitsklausel enthält, falls es um gleiche Arbeit („like work") oder um Arbeit geht, die als gleichwertig angesehen wird („work rated as equivalent"). Diese beiden Begriffe werden in Section 1 (4) und (5) näher erläutert. Nach Section 1 (4) kann von gleicher Arbeit gesprochen werden, wenn die Arbeit gleich oder weitgehend gleichartig („her work and theirs is of the same or a broadly similar nature") ist.

Nach Section 1 (5) handelt es sich um eine als gleichwertig angesehene Arbeit, wenn die Tätigkeiten anhand einer Reihe von Kriterien (wie etwa Leistungsanforderungen, Kenntnisse, Entscheidungsbefugnisse) auf der Grundlage eines in dem Unternehmen angewandten Stellenbewertungssystems als gleichwertig angesehen werden. Auf diese Weise wird das gesamte Begriffspaar „gleiche Arbeit oder ... Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird", erfaßt. Das Verfahren betrifft die britischen Rechtsvorschriften im Hinblick auf die Tätigkeiten, die weder gleich noch gleichartig sind, von denen jedoch gesagt werden kann, daß sie ungeachtet ihrer Verschiedenheit gleichwertig sind.

Wie sich aus den britischen Rechtsvorschriften ergibt, gilt für eine Arbeit, die weder gleich noch nahezu gleichartig ist, nur dann eine Gleichheitsklausel, wenn diese Arbeit auf der Grundlage eines Systems beruflicher Einstufung als gleichwertig anzusehen ist. Aus den Prozeßakten geht hervor, daß ein System beruflicher Einstufung in dem Unternehmen nur dann Anwendung finden kann, wenn die Betroffenen hiermit einverstanden sind, also nur auf freiwilliger Grundlage. In dieser Rechtssache ist meines Erachtens vor allem von Belang, daß die Einführung eines solchen Bewertungssystems vom Einverständnis des Arbeitgebers abhängig ist.

3. Die wesentlichen Argumente der Parteien

Die Kommission geht davon aus, daß Artikel 1 der Richtlinie insbesondere hinsichtlich des Begriffs der „Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird", Artikel 119 EWG-Vertrag weiter ausfüllt. Mit Rücksicht auf die Auslegung von Artikel 119, wie sie mit dem Urteil Defrenne II erfolgt sei, seien die Mitgliedstaaten daher verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um dem Grundsatz des gleichen Entgelts volle Geltung zu verschaffen. Die britischen Rechtsvorschriften machten die Anwendung des Grundsatzes auf gleichwertige Arbeit davon abhängig, ob die Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Tätigkeiten anhand eines Systems beruflicher Einstufung festgestellt worden sei. Hierdurch wird den Anforderungen des Gemeinschaftsrechts nach Ansicht der Kommission nicht Genüge getan. Namentlich könne der Arbeitnehmer selbst kein Verfahren in Gang setzen, um nachprüfen zu lassen, ob gleiches Entgelt gezahlt werde, wenn nicht die Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Tätigkeiten bereits aufgrund eines Systems beruflicher Einstufung feststehe. Falls der Arbeitgeber nicht bereit sei, ein solches System einzuführen, könne der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Gleichheitsklausel stützen.

Nach Auffassung des Vereinigten Königreichs stellt der Equal Pay Act eine ordnungsgemäße Durchführung der Richtlinie dar. Es beantragt daher auch, die Klage der Kommission abzuweisen. Die in der Richtlinie genannten Erfordernisse erlangten erst Geltung, *nachdem* die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten festgestellt worden sei. Weder Artikel 119 noch die Richtlinie räumten dem einzelnen Arbeitnehmer das Recht ein, ein Verfahren in Gang zu bringen, um den Wert der zu vergleichenden Tätigkeiten feststellen zu lassen. Hierzu weist das Vereinigte Königreich auf den Wortlaut von Artikel 1 der Richtlinie hin, in dem es heiße „die als gleichwertig anerkannt wird", wobei die Betonung auf die Wendung „anerkannt wird" zu legen sei. Somit werde in der Vorschrift nicht ohne weiteres der Begriff „gleichwertige Arbeit" verwandt. Zudem müsse Absatz 1 in Zusammenhang mit Absatz 2 gesehen werden, in dem von der Verwendung eines Systems beruflicher Einstufung die Rede sei. Daraus folge, daß die Gleichwertigkeit auch gemäß der Richtlinie nach einem System beruflicher Einstufung festzustellen sei. Im übrigen gebe es keine andere Methode, um unterschiedliche Tätigkeiten miteinander zu vergleichen.

4. Die Zielsetzung von Artikel 119

Für die Beurteilung des vorliegenden Rechtsstreits bedarf es einer erneuten Feststellung der Zielsetzung und des Anwendungsbereichs von Artikel 119 und, soweit erforderlich, der Prüfung, ob die Richtlinie 75/117 insofern eine Erweiterung gebracht hat.

Zielsetzung und Geltungsbereich von Artikel 119 hat der Gerichtshof namentlich im Urteil in der Rechtssache Defrenne II (Rechtssache 43/75, Slg. 1976, 455) erläutert. In diesem Urteil heißt es, daß nach der Entschließung der Mitgliedstaaten von 1961 alle unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen bis zum 31. Dezember 1964 vollständig hätten beseitigt sein müssen (Randnr. 48 der Entscheidungsgründe). Dem Gerichtshof zufolge präzisierte diese Entschließung den Grundsatz des gleichen Entgelts nach Artikel 119. Zur Beschleunigung der vollständigen Durchführung von Artikel 119 sei die Richtlinie 75/117 erlassen worden. Diese Richtlinie soll, wie es in dem Urteil heißt, „durch eine Reihe auf nationaler Ebene zu ergreifender Maßnahmen die sachgerechte Anwendung

von Artikel 119, insbesondere zur Beseitigung der mittelbaren Diskriminierungen, fördern" (Randnr. 60 der Entscheidungsgründe).

Hieraus läßt sich meines Erachtens schließen, daß Artikel 119 in seiner Präzisierung durch die Richtlinie 75/117 zum Ziel hat, daß alle unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen in bezug auf den Grundsatz des gleichen Entgelts abgeschafft werden. In Artikel 119 kommt nur der Begriff „gleiche Arbeit" vor. In Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie ist jedoch die Rede von „gleicher Arbeit oder ... einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird". In Randnummer 20 der Entscheidungsgründe des Urteils Defrenne II wird dazu ausgeführt, daß diese Ausweitung des Merkmals „gleiche Arbeit" im strengen Sinne namentlich der Konvention Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation von 1951 über die Gleichheit des Entgelts entspricht, die in ihrem Artikel 2 die „Gleichheit des Entgelts für gleichwertige Arbeit" ins Auge faßt. Obwohl an dieser Stelle des Urteils also von einer Ausweitung des Merkmals „gleiche Arbeit" im strengen Sinne die Rede ist, ist diese Ausweitung meines Erachtens im Lichte der Rechtsprechung des Gerichtshofes eher als eine Präzisierung des in Artikel 119 verwendeten Begriffs anzusehen. So jedenfalls verstehe ich sowohl Randnummer 54 dieses Urteils als auch vor allem Randnummer 21 des Urteils in der Rechtssache 69/80 (Worringham, Slg. 1981, 791), wo es im zweiten Satz heißt, daß „Artikel 1 der Richtlinie den in Artikel 119 Absatz 1 EWG-Vertrag enthaltenen Begriff ‚gleiche Arbeit' dahin gehend [erläutert], daß dieser auch den Fall ‚einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird', umfaßt ...". Auch ergibt sich meiner Ansicht nach aus der bereits angeführten Randnummer 20 des Urteils in der Rechtssache Defrenne II, daß der Begriff der „gleichwertigen Arbeit" nach der IAO-Konvention mit dem in der Richtlinie gebrauchten Begriff der „Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird", übereinstimmt. Die Richtlinie hat dann nach dem Urteil Defrenne II zum einen die Aufgabe, die Zielsetzung von Artikel 119 namentlich auf dem Gebiet der mittelbaren Diskriminierungen in vollem Umfang zu verwirklichen (Randnrn. 53 und 60 der Entscheidungsgründe). Zum anderen präzisiert die Richtlinie die materielle Tragweite von Artikel 119 und sieht zudem verschiedene Bestimmungen vor, „die im wesentlichen den Rechtsschutz für Arbeitnehmer bei Verletzung ihrer Rechte durch Nichtanwendung des in Artikel 119 aufgestellten Grundsatzes des gleichen Entgelts verbessern sollen" (Randnr. 54). Der letztgenannte Gesichtspunkt ist in Artikel 2 der Richtlinie niedergelegt. Dort wird noch einmal gesagt, daß der Grundsatz ein gerichtlich durchsetzbares Recht sein muß. Das ergibt sich auch bereits aus der unmittelbaren Wirkung von Artikel 119. Nach dieser Bestimmung der Richtlinie muß jedoch ein solches Recht auch im Hinblick auf mittelbare Diskriminierungen geschaffen werden, nun da die Richtlinie nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes namentlich auch diese betrifft.

In diesem Zusammenhang hebe ich hervor, daß Artikel 119, soweit erforderlich in Verbindung mit der Richtlinie 75/117, nicht allein für die unmittelbare Wirkung dieses Artikels von Bedeutung ist. Diese Funktion stand bisher bei seiner Auslegung im Mittelpunkt. Darüber hinaus verpflichtet der Artikel jedoch die Mitgliedstaaten, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um den Grundsatz auch im Bereich der mittelbaren Diskriminierungen einzuführen. Was der Gerichtshof unter diesem Begriff versteht, hat er in den Randnummern 18 und 19 der Entscheidungsgründe des Urteils in der

Rechtssache Defrenne II und später erneut in Randnummer 15 der Entscheidungsgründe des bereits genannten Urteils in der Rechtssache Macarthys erläutert. Dieser Begriff bezieht sich meines Erachtens auf Sachverhalte, in denen die Diskriminierung nicht unmittelbar durch den Richter festgestellt werden kann. In diesen Fällen soll es nötig sein, daß der Gesetzgeber zunächst Beurteilungskriterien aufstellt. In Randnummer 19 des Urteils in der Rechtssache Defrenne II heißt es:

„Denn es darf nicht verkannt werden, daß in bestimmten Fällen angemessene gemeinschaftsrechtliche und innerstaatliche Maßnahmen erforderlich sein können, wenn das Ziel des Artikels 119 durch die Beseitigung aller unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern nicht nur auf der Ebene der einzelnen Unternehmen, sondern auch auf der ganzer Gewerbezweige und der der gesamten Wirtschaft erreicht werden soll."

Der folgenden Randnummer (20) entnehme ich, daß der Gerichtshof dabei gerade an den Begriff der „gleichwertigen Arbeit" gedacht hat. In einem solchen Fall kann es nötig sein, zunächst die Kriterien zu bestimmen, auf deren Grundlage die (unterschiedlichen) Tätigkeiten bewertet werden können. Dies dürfte namentlich von Bedeutung sein, wenn ein System beruflicher Einstufung verwendet wird. Allerdings ist zu bedenken, daß es — wie sich aus dem gemäß Artikel 9 der Richtlinie erstellten Bericht der Kommission ergibt — in den Mitgliedstaaten keine allgemein anerkannten Systeme gibt und daß in einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedliche Methoden angewandt werden (Bericht der Kommission, S. 65—83). Allein in den Niederlanden beispielsweise werden in verschiedenen Gewerbezweigen und Unternehmen mindestens 40 verschiedene Stellenbewertungssysteme angeandt. Das geht aus der Untersuchung von A. W. Govers „Über die Gleichheit von Frau und Mann im europäischen Sozialrecht", 1981, S. 29, hervor, die ich bereits in meinen Schlußanträgen in der Rechtssache 19/81 (Burton, noch nicht veröffentlicht) erwähnt habe.

Aus der Antwort der Kommission auf die ergänzende Frage des Gerichtshofes, auf welche andere Weise als auf der Grundlage eines Systems beruflicher Einstufung der Wert unterschiedlicher Tätigkeiten beurteilt werden könne, messe ich den Angaben über die deutschen Rechtsvorschriften (S. 9) Bedeutung zu. In der deutschen Erläuterung des Begriffs der „gleichwertigen Arbeit" wird darauf hingewiesen, daß dieser objektiv zu bestimmen sei, wobei auch Tarifverträge und die allgemeine Verkehrsanschauung als Indikatoren dienen könnten, eben weil es kein anerkanntes System beruflicher Einstufung gebe. Wie aus dem Kommissionsbericht hervorgeht, stellen die französischen Gerichte „die Gleichwertigkeit" unterschiedlicher Tätigkeiten auch ohne System beruflicher Einstufung fest. Sie leiten diese ab aus „den Umständen des Einzelfalls", wobei der durch Tarifvertrag erfolgten Einstufung in eine Berufskategorie Bedeutung zukommen kann (Urteile der Cour de Cassation vom 24. November 1976 und 22. Juni 1977, angeführt im Kommissionsbericht, S. 43, 43a).

5. Durchführung des Grundsatzes der „gleichwertigen Arbeit" in den Mitgliedstaaten

Der guten Ordnung halber ist zu erwähnen, daß aus dem Bericht der Kommission und seiner Bestätigung durch die Beantwortung der ergänzenden Fragen hervorgeht, daß der Begriff der „gleichwertigen Arbeit" mit Bezug auf die An-

wendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts als solcher ohne weiteres in die Rechtsvorschriften der meisten Mitgliedstaaten übernommen worden ist. Im allgemeinen wird er als Unterbegriff zu dem Begriffspaar „gleiche Arbeit oder gleichwertige Arbeit" aufgefaßt. Bezüglich der dänischen Rechtsvorschriften ist eine Untersuchung im Gange, inwieweit sich der Begriff „samme arbejde" mit dem Begriff der „gleichwertigen Arbeit" deckt. In den irischen Bestimmungen ist die Rede von „like work", worunter jedoch nicht nur gleiche oder nahezu gleiche Arbeit, sondern ausdrücklich auch gleichwertige Arbeit fällt. In den niederländischen Rechtsvorschriften ist nur von gleichwertiger Arbeit die Rede, ohne daß der Begriff „gleiche Arbeit" erwähnt würde.

6. Beurteilung des Rechtsstreits

Für die Beurteilung des Rechtsstreits ist, wie ich bereits ausgeführt habe, meines Erachtens von den Zielsetzungen des Artikels 119 in seiner Präzisierung durch die Richtlinie 75/117 in deren Auslegung durch das Urteil des Gerichtshofes in der Rechtssache Defrenne II auszugehen. Nach diesem Urteil sind alle unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen zu beseitigen. Der einzelne Arbeitnehmer hat ein dahin gehendes subjektives Recht, das nicht nur die unmittelbare Berufung auf Artikel 119 betrifft, sondern auch bei den Sachverhalten eingreift, die als mittelbare Diskriminierung bezeichnet werden. Im Hinblick auf die letztgenannte Kategorie verpflichtet Artikel 119 bzw. die Richtlinie, namentlich in ihren Artikeln 2 und 6, die Mitgliedstaaten zum Erlaß der erforderlichen Maßnahmen, um die Anwendung des Grundsatzes zu gewährleisten.

Eine Überprüfung der britischen Rechtsvorschriften über den Begriff der„gleichwertigen Arbeit" anhand dieser Zielsetzung ergibt folgendes Bild. Daß nach den britischen Rechtsvorschriften die Beurteilung des Wertes unterschiedlicher Tätigkeiten auf der Grundlage eines Systems beruflicher Einstufung zu erfolgen hat, kann für sich genommen nur Zustimmung finden. Geht doch aus den Akten hervor, daß diese Methode der Arbeitsbewertung beim heutigen Erkenntnisstand die objektivste Methode darstellt und zumeist auf wissenschaftlich festgestellten Kriterien beruht. Wie bereits erwähnt gibt es jedoch kein allgemein anerkanntes System, so daß in jedem Mitgliedstaat andere Methoden angewandt werden. Die Pflicht zur Verwendung dieser Methode in Verbindung mit dem Umstand, daß ihre Anwendung in einem Unternehmen auf freiwilliger Grundlage erfolgen muß bzw. vom Einverständnis des Arbeitgebers abhängig ist, führt dazu, daß die Zielsetzung von Artikel 119, nämlich die völlige Beseitigung von Diskriminierungen beim Arbeitsentgelt auch im Hinblick auf gleichwertige Arbeit, nicht erreicht wird. In dieser Situation ist es insbesondere wegen des verlangten Einverständnisses des Arbeitgebers denkbar, daß für (vermeintlich) gleichwertige Arbeit auch weiterhin unterschiedliches Entgelt gezahlt wird. Der einzelne Arbeitnehmer kann kein Verfahren in Gang setzen, um den Wert unterschiedlicher Tätigkeiten ohne Zustimmung des Arbeitgebers feststellen zu lassen. Diese Sachlage hat der Bevollmächtigte der britischen Regierung in der mündlichen Verhandung bestätigt.

Auch die niederländischen Rechtsvorschriften zum Beispiel sehen für die Arbeitsbewertung in erster Linie die Verwendung eines Stellenbewertungssystems vor. Fehlt jedoch ein solches System, ist die Arbeit nach den niederländischen Rechtsvorschriften auf „angemessener Grundlage" zu bewerten. Meiner Ansicht nach braucht nicht näher auf diesen Be-

griff der „angemessenen Grundlage" eingegangen zu werden. Wichtig ist jedoch, daß die niederländischen Bestimmungen den Fall regeln, daß ein Stellenbewertungssystem nicht besteht. Dieser Fall wird in den britischen Vorschriften nicht geregelt. Es ist nicht Sache des Gerichtshofes anzugeben, auf welche Weise das Vereinigte Königreich seine Rechtsvorschriften anpassen muß, um die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts auch für gleichwertige Arbeit tatsächlich in allen Fällen zu gewährleisten. Insoweit ist von Bedeutung, daß die Mitgliedstaaten nach Artikel 6 der Richtlinie in diesem Bereich darüber hinaus „ihren innerstaatlichen Verhältnissen und ihren Rechtssystemen" Rechnung tragen müssen. Gerade auf diesem Gebiet sind die Verhältnisse in den Mitgliedstaaten sehr verschieden, was mit dem Ausmaß der Freiheit der Sozialpartner zusammenhängt. Wie dem auch sei, meiner Meinung nach ist das nachstehend noch einmal zusammengefaßte Resultat, das die Mitgliedstaaten nach Artikel 119 der Richtlinie zu gewährleisten haben, eindeutig. Sie sind verpflichtet, die hierzu erforderlichen Maßnahmen zu treffen.

Hieran ändert sich meines Erachtens nichts durch die Auslegung, die das Vereinigte Königreich dem in Artikel 1 der Richtlinie gebrauchten Ausdruck „Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird", gibt oder durch den Zusammenhang mit dem zweiten Absatz dieses Artikels, in dem die Rede von einem „System beruflicher Einstufung" ist. Zum einen wird in diesem Artikel der Richtlinie nicht angegeben, wie und wann die Gleichwertigkeit festgestellt werden muß. Für sich gesehen läßt er also die Möglichkeit offen, daß dies zum Beispiel durch den Richter geschieht, nachdem bei diesem ein entsprechendes Verfahren anhängig gemacht worden ist. Ausgehend von den Zielsetzungen des Artikels 119 und der Richtlinie, so wie diese in den angeführten Urteilen des Gerichtshofes präzisiert worden sind, muß in jedem Fall eine bindende Feststellung der Gleichwertigkeit auch dann möglich sein, wenn es im Einzelfall noch kein System beruflicher Einstufung oder andere besondere Verfahren gibt. Auch Artikel 2 der Richtlinie weist deutlich in diese Richtung. Der zweite Absatz von Artikel 1 der Richtlinie ist demnach im Lichte der Verpflichtung zur Erreichung des so zusammengefaßten Ergebnisses und aufgrund seines eindeutigen Wortlauts meiner Ansicht nach unabhängig von Absatz 1 zu sehen. In Absatz 2 wird präzisiert, daß „insbesondere ... dann, wenn" ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, dieses System auf nichtdiskriminierenden Kriterien beruhen muß. Namentlich der Anfang von Absatz 2 zeigt meines Erachtens, daß dieser Absatz ausschließlich zum Ziel hat, das Diskriminierungsverbot für die Fälle zu präzisieren, in denen die Bewertung auf ein solches System gestützt wird. Wie sich aus dem Bericht der Kommission (u. a. S. 141), in dem derartige Systeme dargestellt werden, ergibt, sind die Bewertungskriterien nicht immer geschlechtsneutral. Namentlich werden wohl bestimmte Eigenschaften im Zusammenhang mit einer Tätigkeit als typisch weiblich eingestuft (wie etwa Fingerfertigkeit, Gewandtheit, Schnelligkeit, Bereitschaft zur Verrichtung von Routinearbeit usw.) und damit zusammenhängend geringer bewertet als „männliche" Eigenschaften (Gefühl für Material und Maschinen, Körperkraft usw., s. hierzu auch wiederum das Gutachten von A. W. Govers, S. 30). Angesichts dessen hat dieser Absatz 2 eine wichtige Funktion, wie übrigens bereits in der genannten Entschließung der Mitgliedstaaten von 1961 festgestellt wurde.

Zum Schluß gehe ich noch kurz auf ein Verteidigungsvorbringen des Vereinigten Königreichs ein, das geltend gemacht hat, es habe in einer in das Protokoll des Rates aufgenommenen Erklärung seine Auffassung des Begriffs der „Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird", deutlich gemacht. Wegen der Erklärung verweise ich auf den Sitzungsbericht. Da weder der Rat noch die Kommission dieser Erklärung widersprochen hätten, sei die Kommission nicht berechtigt, in dieser Sache noch ein Verfahren beim Gerichtshof anhängig zu machen. Zum Inhalt dieser Erklärung bin ich mit der Kommission der Auffassung, daß mit ihr nur deutlich gemacht wird, daß im Vereinigten Königreich zur Feststellung der Gleichwertigkeit unterschiedlicher Tätigkeiten ein System beruflicher Einstufung zu verwenden ist. Hiergegen ist, wie bereits festgestellt, an sich nichts einzuwenden. In der Praxis ist jedoch nicht ersichtlich, inwieweit ein solches System vom Einverständnis des Arbeitgebers abhängig ist. Der letztgenannte Gesichtspunkt ist nach meiner Ansicht in dieser Rechtssache ausschlaggebend.

Der Auffassung, daß die Kommission, weil sie der britischen Erklärung nicht widersprochen habe, gleichsam ihr Recht verwirkt habe, nach Artikel 169 vorzugehen, kann meines Erachtens nicht gefolgt werden. Ein derartiges Verhalten der Kommission kann ihr nach meinem Dafürhalten die in Artikel 155 EWG-Vertrag übertragene Verantwortung nicht abnehmen. Ebensowenig vermag ich dem Argument zu folgen, daß sich das Vereinigte Königreich bei der Auslegung der betreffenden Bestimmung auf die erwähnte Erklärung berufen könne. Eine derartige Erklärung, die ein Mitgliedstaat bei der Beschlußfassung des Rates in das Protokoll aufnehmen läßt, kann das objektive Ziel der Gemeinschaftsregelung, die durch den Gemeinschaftsbeschluß zustande gekommen ist, nicht ändern, wie der Gerichtshof bereits einige Male festgestellt hat (siehe z. B. Rechtssache 39/72, Kommission/Italien, Slg. 1973, 115, Randnr. 22 der Entscheidungsgründe).

7. Ergebnis

Abschließend bin ich der Auffassung, daß die Klage der Kommission begründet ist und daß der Gerichtshof daher für Recht erkennen sollte, daß das Vereinigte Königreich seinen Verpflichtungen aus der Richtlinie 75/117/EWG vom 10. Februar 1975 dadurch nicht nachgekommen ist, daß es die im Lichte der Rechtsprechung des Gerichtshofes zu Artikel 119 EWG-Vertrag durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Rechts- und Verwaltungsvorschriften nicht erlassen hat, die erforderlich sind, um in allen Fällen die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für eine Arbeit sicherzustellen, die im Einklang mit dem Gemeinschaftsrecht als gleichwertig anerkannt wird. Gleichzeitig sollte das Vereinigte Königreich in die Kosten des Verfahrens verurteilt werden.