für die gleiche Arbeit im gleichen privaten oder öffentlichen Betrieb oder Dienst ein ungleiches Entgelt erhalten.

2. a) Der Grundsatz des gleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer mußte von den ursprünglichen Mitgliedstaaten bei Ablauf der ersten Stufe der Übergangszeit, also vom 1. Januar 1962 an, voll angewandt werden. Die Entschließung der Mitgliedstaaten vom 30. Dezember 1961 konnte unbeschadet der Wirkungen, die sie gehabt hat, soweit sie die vollständige Durchführung von Artikel 119 fördern und beschleunigen sollte, den vom Vertrag festgelegten Endtermin nicht wirksam ändern; denn Änderungen des Vertrages sind — vorbehaltlich etwaiger Sondervorschriften — nur im Wege des Änderungsverfahrens nach Artikel 236 möglich.

   b) Da Übergangsbestimmungen fehlen, ist der Grundsatz des gleichen Entgelts, was die neuen Mitgliedstaaten betrifft, seit Inkrafttreten des Beitrittsvertrags, also seit dem 1. Januar 1973, voll wirksam. Die Richtlinie 75/117 konnte die Wirksamkeit dieses Artikels oder seinen zeitlichen Geltungsbereich nicht ändern.

3. Zwingende Erwägungen der Rechtssicherheit, die sich aus der Gesamtheit der beteiligten öffentlichen und privaten Interessen ergeben, schließen es grundsätzlich aus, die Entgelte für in der Vergangenheit liegende Zeiträume noch in Frage stellen zu lassen. Soweit nicht Arbeitnehmer bereits Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben, können daher auf die unmittelbare Geltung von Artikel 119 keine Ansprüche gestützt werden, die vor dem Tage der Verkündung dieses Urteils liegende Lohn- oder Gehaltsperioden betreffen.

4. Auch in den Bereichen, in denen Artikel 119 etwa keine unmittelbare Wirkung haben sollte, kann diese Bestimmung nicht in dem Sinne ausgelegt werden, daß sie dem innerstaatlichen Gesetzgeber eine ausschließliche Zuständigkeit für die Durchführung des Grundsatzes der Gleichheit des Arbeitsentgelts vorbehielte; soweit erforderlich, können zur Durchführung dieses Grundsatzes gemeinschaftsrechtliche und innerstaatliche Rechtsvorschriften erlassen werden.

In der Rechtssache 43/75

betreffend das dem Gerichtshof aufgrund von Artikel 177 EWG-Vertrag von der Cour du Travail Brüssel in dem vor diesem Gericht anhängigen Rechtsstreit

GABRIELLE DEFRENNE, frühere Bordstewardeß, wohnhaft in Brüssel-Jette,

gegen

SOCIÉTÉ ANONYME BELGE DE NAVIGATION AÉRIENNE SABENA, mit Sitz in Brüssel,

vorgelegte Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung von Artikel 119 EWG-Vertrag,

erläßt

DER GERICHTSHOF

unter Mitwirkung des Präsidenten R. Lecourt, der Kammerpräsidenten H. Kutscher und A. O'Keeffe, der Richter A. M. Donner, J. Mertens de Wilmars, P. Pescatore und M. Sørensen,

Generalanwalt: A. Trabucchi
Kanzler: A. Van Houtte

folgendes

URTEIL

Tatbestand

Der Sachverhalt, der Verfahrensablauf und die Erklärungen nach Artikel 20 des Statuts lassen sich wie folgt zusammenfassen:

I — Sachverhalt und schriftliches Verfahren

Fräulein Gabrielle Defrenne wurde am 10. Dezember 1951 von der Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena als Bordstewardeß eingestellt. Am 1. Oktober 1963 wurde ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen, der ihr die Dienststellung einer Purserette und Chefstewardeß einräumte.

Am 15. Februar 1968 schied sie aufgrund von Artikel 5 Absatz 6 des Arbeitsvertrages für das fliegende Personal der Sabena aus dem Dienst; nach dieser Bestimmung endet der Arbeitsvertrag des weiblichen Personals ohne Kündigung mit dem Tage, an dem die Bedienstete das vierzigste Lebensjahr vollendet.

Bei ihrem Ausscheiden erhielt Fräulein Defrenne eine Abfindung.

Am 9. Februar 1970 erhob Fräulein Defrenne beim belgischen Conseil d'État Anfechtungsklage gegen den Arrêté royal vom 3. November 1969, der für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt Sondervorschriften für den Erwerb des Rentenanspruchs enthält.

Diese Klage führte zu einem Vorabentscheidungsverfahren vor dem Gerichtshof, in dem am 25. Mai 1971 ein Urteil erging (Rechtssache 80/70 — Slg. 1971, 445). Der Conseil d'État wies die Klage mit Urteil vom 10. Dezember 1971 ab.

Schon vorher, am 13. März 1968, hatte Fräulein Defrenne beim Tribunal du travail Brüssel Klage auf Ersatz des Schadens erhoben, der ihr nach ihrer Behauptung hinsichtlich ihres Arbeitsentgelts, der Abfindung und der Rente durch die Ungleichbehandlung der Bordstewardessen im Vergleich mit dem fliegenden Personal männlichen Geschlechts entstanden ist, das die gleiche Arbeit verrichtet.

Das Tribunal du travail Brüssel wies die Klageansprüche von Fräulein Defrenne durch Urteil vom 17. Dezember 1970 in vollem Umfang als unbegründet ab.

Die Klägerin hat gegen dieses Urteil am 11. Januar 1971 bei der Cour du travail Brüssel Berufung eingelegt. Die vierte Kammer B der Cour du travail Brüssel hat mit Urteil vom 23. April 1975 das erstinstanzliche Urteil hinsichtlich des zweiten und dritten Klageanspruchs bestätigt. Zum ersten Klageanspruch (rückständiges Entgelt) hat sie gemäß Artikel 177 EWG-Vertrag das Verfahren bis zur Vorabentscheidung des Gerichtshofes über folgende Fragen ausgesetzt:

1. Führt Artikel 119 des Vertrages von Rom für sich allein den Grundsatz der Gleichheit des Arbeitsentgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer bei gleicher Arbeit unmittelbar in das innerstaatliche Recht der einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft ein und verleiht er daher den Arbeitnehmern unabhängig von allen innerstaatlichen Rechtsvorschriften das Recht, vor den innerstaatlichen Gerichten Klage zu erheben, um zu erreichen, daß dieser Grundsatz gewahrt wird? Wenn ja, von welchem Zeitpunkt an gilt dies?

2. Ist Artikel 119 nach Maßgabe von Rechtsakten der EWG-Behörden (wenn ja: welcher Rechtsakte und von welchem Zeitpunkt an?) im innerstaatlichen Recht der Mitgliedstaaten anwendbar geworden oder ist anzunehmen, daß auf diesem Gebiet der innerstaatliche Gesetzgeber ausschließlich zuständig ist?

Das Urteil der Cour du Travail Brüssel ist am 2. Mai 1975 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingetragen worden.

Gemäß Artikel 20 des Protokolls über die Satzung des Gerichtshofes haben am 14. Juli 1975 die Kommission der Europäischen Gemeinschaften und die Berufungsklägerin des Ausgangsrechtsstreits, Fräulein Defrenne, am 21. Juli 1975 die Regierung des Vereinigten Königreichs von Großbritannien und Nordirland und am 25. Juli 1975 die Regierung von Irland schriftliche Erklärungen abgegeben.

II — Die beim Gerichtshof abgegebenen schriftlichen Erklärungen

A — Zur ersten Frage

Fräulein Defrenne, die Berufungsklägerin des Ausgangsrechtsstreits, ist der Auffassung, daß sie ein subjektives Recht auf gleiches Arbeitsentgelt schon allein aus der unmittelbaren Geltung von Artikel 119 EWG-Vertrag herleiten könne, ohne daß Artikel 14 des Arrêté royal Nr. 40 vom 24. Oktober 1967 über die Frauenarbeit herangezogen werden müßte, laut dem „jede Arbeitnehmerin vor dem zuständigen Gericht darauf klagen kann, daß der Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer angewandt wird".

a) Artikel 119 gebiete allen Mitgliedstaaten einheitlich die Anwendung eines allgemeinen Grundsatzes der Nichtdiskriminierung der Arbeitnehmer aus Gründen ihres Geschlechts. Er begründe eine schon von der ersten Stufe der Übergangszeit an zu erfüllende Verpflichtung, ein bestimmtes Ergebnis zu erreichen und es in der Folge beizubehalten.

Ein Tätigwerden der Gemeinschaftsbehörden oder der nationalen Behörden zur Durchführung des Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts bei gleicher Arbeit verlange er nicht, schließe es aber auch nicht aus.

b) Artikel 119 sei klar und einfach gefaßt. Er umschreibe eine Pflicht zu einem Tun, deren Sinn unzweideutig sei.

c) Die Mitgliedstaaten unterlägen der Verpflichtung, den Grundsatz der Gleichheit des Arbeitsentgelts zu wahren. Daraus, daß es ihnen freistehe, zur Erfüllung dieser Pflicht rechtliche, wirtschaftliche oder administrative Bestimmungen zu treffen, sei indessen keineswegs zu schließen, daß die Rechtsbürger und insbesondere die Arbeitnehmerinnen, ehe sie die Anwendung von Artikel 119 zu ihren Gunsten verlangen könnten, ab-

warten müßten, bis der Staat, dem sie unterstehen, in diesem Sinne tätig werde. Denn Artikel 119 sei nach den von der Rechtsprechung des Gerichtshofes erarbeiteten Merkmalen geeignet, in den Rechtsbeziehungen zwischen dem Staat und den Arbeitnehmerinnen unmittelbare Wirkungen zu entfalten.

d) Zur Fassung von Artikel 119 sei daran zu erinnern, daß nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes die Bezeichnung der Mitgliedstaaten als Träger von Verpflichtungen nicht bedeute, daß ihre Rechtsbürger aus diesen Verpflichtungen keine Rechte herleiten könnten.

Die Verpflichtung sei unzweideutig: Der Grundsatz der Gleichheit des Arbeitsentgelts sei sehr klar und habe nur einen Sinn; er lasse den Mitgliedstaaten keinen Ermessensspielraum. Außerdem sei er eine Ausformung eines allgemeinen Gleichheitssatzes, der zu einem den Mitgliedstaaten gemeinsamen Ideologiebestand gehöre.

Es sei festzuhalten, daß Artikel 119 nur insoweit praktische Wirksamkeit (effet utile) erlange, als die Rechtsbürger der Mitgliedstaaten sich auf den Grundsatz der Gleichheit des Arbeitsentgelts berufen könnten. Das Interesse, das die Arbeitnehmerinnen daran hätten, sich auf ihn zu berufen, sei offensichtlich; er sei eine von zahlreichen Ausformungen des Gleichbehandlungsgrundsatzes, auf dem der EWG-Vertrag aufgebaut sei.

Artikel 119 gelte notwendigerweise unmittelbar; der innerstaatliche Richter sei ebenso verpflichtet, ihn in seiner Rechtsprechung anzuwenden, wie die Exekutive gehalten sei, ihn zu beachten, namentlich bei ihrer unmittelbaren Verwaltungstätigkeit.

Nach den vom Gerichtshof in seiner Rechtsprechung aufgestellten Grundsätzen sei daher Artikel 119 unmittelbare Geltung zuzuerkennen; somit hätten ihn einerseits die innerstaatlichen Gerichte in den ihnen zur Entscheidung unterbreiteten Rechtsstreitigkeiten zu wahren, und begründe er andererseits für die Rechtsbürger subjektive Rechte, die sie vor den zuständigen Gerichten geltend machen könnten.

e) Der Verpflichtung, den Grundsatz des gleichen Entgelts anzuwenden, unterlägen die Mitgliedstaaten schon seit Beginn der ersten Stufe. Es handle sich um eine Pflicht, ein bestimmtes Ergebnis herbeizuführen: Artikel 119 sei zu klar gefaßt, als daß ihm ein anderer Sinn beigemessen werden könnte. Schon seit der Zustimmung des Parlaments zum Vertrag sei also der Grundsatz der Gleichheit des Entgelts in das positive belgische Recht aufgenommen; seit dem gleichen Tage sei er von den nationalen Gerichten zu wahren.

Die Entschließung der Konferenz der Mitgliedstaaten vom 30. Dezember 1961, die einen Terminkalender mit dem 31. Dezember 1964 als Endtermin für die schrittweise Angleichung der Löhne und Gehälter für Männer und Frauen aufstelle, könne an dieser Schlußfolgerung nichts ändern: Ein politischer und diplomatischer zwischenstaatlicher Beschluß, der von einer im Vertrag nicht vorgesehenen Zusammenkunft von Staaten ausgearbeitet worden sei, könne keine Bestimmung des Vertrages ändern.

Nach Ansicht der *Regierung des Vereinigten Königreichs* muß die Antwort auf die erste Frage anhand der Merkmale gefunden werden, die der Gerichtshof herausgearbeitet hat, um die Frage zu entscheiden, ob eine Vertragsbestimmung in dem Sinne unmittelbar gelte, daß sie für die Einzelnen Rechte begründet, welche die innerstaatlichen Gerichte zu wahren haben.

a) Die Verpflichtung, die Artikel 119 den Mitgliedstaaten auferlegt, genüge den vom Gerichtshof aufgestellten Merkmalen der Klarheit und Präzision nicht.

Artikel 119 gebe keine umfassende Umschreibung des Grundsatzes gleiches

Entgelt bei gleicher Arbeit. Der Gebrauch des Wortes „Grundsatz" weise darauf hin, daß es sich um einen sehr weiten Begriff handle. Aus diesem Grunde gebe Artikel 1 der Richtlinie 75/117 des Rates vom 10. Februar 1975 „betreffend die Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer" (ABl. 1975, L 45, S. 19) eine Umschreibung des Grundsatzes, die den für unzulänglich erachteten Wortlaut des Artikels selbst etwas kläre und präzisiere.

Die Begriffe „Entgelt" und insbesondere „alle sonstigen Vergütungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt", seien in hohem Maße auslegungsbedürftig.

Artikel 119 Absatz 3 handle von der „Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts"; diese Wendung sei in Absatz 1, der den allgemeinen Grundsatz aufstelle, nicht zu finden; außerdem handle Absatz 3 nur vom Entgelt für gleiche Arbeit im Akkord- oder Zeitlohn; die in Artikel 1 der Richtlinie 75/117 gegebenen Klarstellungen seien daher notwendig.

Diese Richtlinie überlasse es jedem Mitgliedstaat, die praktischen Einzelheiten der Durchführung des Grundsatzes durch innerstaatliche Rechtsvorschriften selbst festzulegen. Jedenfalls könne zu diesem Zweck nur irgendeine Art von Gesetzgebung, aber keine richterliche Lösung ins Auge gefaßt werden.

Außerdem stelle Artikel 119 nicht klar, ob der Vergleich des Entgelts für Männer mit dem für Frauen für einen bestimmten Arbeitsplatz oder allgemein für eine bestimmte Tätigkeit vorzunehmen sei; er gebe auch keine Antwort auf die Frage, ob die Sonderleistungen, die Frauen von ihren Arbeitgebern aufgrund ihres Dienstverhältnisses in Fällen wie Schwangerschaft erhalten, von der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts auszuschließen seien oder ob solche Leistungen unter bestimmten Umständen unter den Begriff „alle sonstigen Vergütungen" fallen könnten.

b) Unbestrittenermaßen sei Artikel 119 eine unbedingte, vorbehaltlose Bestimmung im Sinne des zweiten vom Gerichtshof herausgearbeiteten Merkmals.

c) Die Notwendigkeit eines gesetzgeberischen Tätigwerdens der Mitgliedstaaten ergebe sich aus der Formulierung der Verpflichtung, die ihnen Artikel 119 in der Form der Aufstellung eines allgemeinen Grundsatzes auferlege. Die Richtlinie 75/117 erkenne diese Notwendigkeit an; ihr Artikel 8 erlege den Mitgliedstaaten die Verpflichtung auf, die Rechtsvorschriften in Kraft zu setzen, die notwendig seien, um dieser Richtlinie binnen Jahresfrist nach ihrer Zustellung nachzukommen, und auf diese Weise den in Artikel 119 aufgestellten allgemeinen Grundsatz im einzelnen anzuwenden. Bei Fehlen nationaler Durchführungsvorschriften sei eine Bestimmung wie Artikel 119 unvollständig und könne nicht rechtens durch auslegende Gerichtsentscheidungen ergänzt werden.

d) Die erste Frage sei daher zu verneinen.

e) In diesem Zusammenhang sei zu erwägen, daß sich nachteilige Folgen für das Funktionieren des Rechts im Ganzen ergeben könnten, wenn Artikel 119 unmittelbare Geltung zuerkannt würde; dies drohe zu Unsicherheit und Verwirrung in den nationalen Rechtsordnungen und zu Konflikten zwischen der nationalen und der Gemeinschaftsrechtsordnung zu führen. Soviel guten Willen die Mitgliedstaaten auch zeigten, einen so allgemeinen Grundsatz wie den in Artikel 119 aufgestellten anzuwenden, es wäre stets möglich zu bestreiten, daß die nationale Gesetzgebung seinen Anforderungen voll genüge. Ferner könnte die Rechtsunsicherheit nur durch eine Entscheidung des Gerichtshofes beseitigt werden, und

bis zu ihrem Ergehen hätten sich die Einzelnen nach ihrem nationalen Recht verhalten. Zudem habe eine für unmittelbar anwendbar erklärte Vertragsbestimmung diese Wirkung in allen Mitgliedstaaten von ihrem Inkrafttreten an; das nationale Recht der einzelnen Mitgliedstaaten würde also in Gefahr geraten, rückwirkend in Frage gestellt zu werden. Die rückwirkende Rechtsänderung laufe aber bestimmten allgemeinen Grundsätzen zuwider, die gleichfalls als Bestandteil der Gemeinschaftsrechtsordnung angesehen werden müßten.

f) Würde Artikel 119 rückwirkend unmittelbare Geltung beigelegt, so könnten sich daraus für die Arbeitgeber Folgen von solchem Ausmaß ergeben, daß die Volkswirtschaften der Mitgliedstaaten in Mitleidenschaft gezogen werden könnten. Bestimmte Vereinbarungen, die bis auf den 1. Januar 1973, ja für die ursprünglichen Mitgliedstaaten sogar bis auf den 1. Januar 1962 zurückgingen, könnten in Frage gestellt werden; bestimmte langfristig geregelte Verhältnisse müßten erneut angepaßt werden. Im Vereinigten Königreich setze der „Equal Pay Act 1970" eine Frist bis Ende 1975, um zur Gleichheit des Entgelts zu gelangen; eine Entscheidung, die Artikel 119 unmittelbare Geltung zuerkenne, könnte die sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse im Vereinigten Königreich erschüttern.

g) Jedenfalls könnten die aus Artikel 119 fließenden Rechte nur im Verhältnis der Einzelnen zu den Mitgliedstaaten geltend gemacht werden, nicht in den Beziehungen der einzelnen untereinander. Könnte sich eine Privatperson gegen eine andere auf Artikel 119 berufen, so würde dessen unmittelbare Geltung den einzelnen wegen des vertragswidrigen Verhaltens eines Mitgliedstaats Pflichten auferlegen. Diese Lösung würde nicht nur zu der Fassung der Verpflichtung im Vertrag, der die Mitgliedstaaten anspreche, im Widerspruch stehen, sondern auch mit der Billigkeit unvereinbar sein.

Die *Regierung von Irland* meint, Artikel 119 führe den Grundsatz, daß Männer und Frauen bei gleicher Arbeit das gleiche Entgelt erhalten müßten, nicht in der Weise unmittelbar in das Recht der einzelnen Mitgliedstaaten ein, daß die Lohn- und Gehaltsempfänger unabhängig von innerstaatlichen Rechtsvorschriften vor den innerstaatlichen Gerichten gegen ihren Arbeitgeber Klage auf Beachtung dieses Grundsatzes erheben könnten.

a) Schon der Wortlaut des Artikels 119 hindere daran, diese Bestimmung in dem Sinne auszulegen, daß sie im internen Recht unmittelbare Wirkungen in dem Sinne entfaltete, daß sie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Rechte und Pflichten begründete. Hätten die Verfasser des Vertrages etwas anderes gewollt, so hätte Artikel 119 nicht die Mitgliedstaaten ansprechen dürfen; er hätte nur vorzusehen brauchen, daß von der ersten Stufe an Männer und Frauen in der Gemeinschaft bei gleicher Arbeit das gleiche Entgelt zu erhalten hätten, und soweit die Mitgliedstaaten nach diesem Artikel eine Pflicht gehabt hätten, hätte diese nur in der unausgesprochenen Verpflichtung bestanden, die notwendigen Durchführungsmaßnahmen zu ergreifen.

b) Eine Analyse der Entscheidungen des Gerichtshofes zur Frage der unmittelbaren Geltung zeige, daß der Gerichtshof im wesentlichen diejenigen Bestimmungen des EWG-Vertrags für unmittelbar anwendbar erklärt habe, die durch die Beseitigung bestehender oder das Verbot neuer Beschränkungen die im Vertrag vorgesehenen „Grundfreiheiten" verwirklichen sollen, insbesondere den freien Warenverkehr, die Freizügigkeit und den freien Dienstleistungsverkehr. Diese Freiheiten sollten eher der Gemeinschaft als Ganzem als nur einer besonderen Personengruppe zugute kommen; ihre Verwirklichung sei eng mit der Aufgabe und den Grundtätigkeiten der Gemeinschaft verbunden, wie sie in den Artikeln 2 und 3 des Vertrages festgelegt und in seinem Artikel 7 ergänzt seien.

Dagegen hätte eine Auslegung des Artikels 119 als im Verhältnis der einzelnen

zueinander unmittelbar geltende Bestimmung rechtliche Auswirkungen eher auf dem Gebiet des Privatrechts, namentlich auf dem der schuldrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, als auf dem des öffentlichen Rechts. Es bestehe also ein grundlegender Unterschied zwischen Artikel 119 und den anderen Bestimmungen, die der Gerichtshof als unmittelbar geltend angesehen habe.

Im Gegensatz zu diesen verfolge Artikel 119 ein auf eine scharf umrissene Personengruppe, nämlich die weiblichen Arbeitnehmer, beschränktes Ziel. So respektabel dieses Ziel sein möge, müsse es doch im Hinblick auf die in den Artikeln 2 und 3 EWG-Vertrag aufgezählten grundlegenden Aufgaben und Tätigkeiten der Gemeinschaft so gewürdigt werden, daß diese nicht beeinträchtigt würden.

Da Artikel 119 zu einer wesentlich anderen Gruppe von Vorschriften als der gehöre, die die vom Gerichtshof für unmittelbar geltend erklärten Artikel umfasse, sei die Rechtsprechung des Gerichtshofes für die Antwort auf die erste Frage von keinem Nutzen.

c) Die Richtlinie 75/117 des Rates bestätige, insbesondere in ihren Artikeln 6 und 8, daß Artikel 119 besonderer Durchführungsmaßnahmen bedürfe, die in den einzelnen Mitgliedstaaten verschieden sein müßten, und daß, namentlich in den neuen Mitgliedstaaten, eine Übergangszeit erforderlich sei. Die Verfasser des EWG-Vertrags und des Beitrittsvertrags hätten die Möglichkeit der unmittelbaren Geltung von Artikel 119 im Verhältnis der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zueinander ausgeschlossen; Artikel 119 sei bewußt so gefaßt worden, daß er keine unmittelbare Geltung habe.

d) Diese Auffassung werde durch die Folgen bestätigt, die sich aus einer anderen Auslegung ergeben würden. Die unmittelbare Geltung von Artikel 119 ab 1. Januar 1973, dem Tage seines Beitritts zu den Gemeinschaften, würde für Irland mit Sicherheit eine finanzielle Belastung mit sich bringen, die viele Arbeitgeber nicht würden tragen können. Für den irischen Staat als Arbeitgeber würden sich, wenn er die Ansprüche der weiblichen Beamten auf „gleiches Entgelt" vom Tage des Beitritts an befriedigen müßte, Ausgaben ergeben, die den Gesamtbetrag der Leistungen übersteigen würden, die Irland in den Jahren 1975 bis 1977 aus dem Regionalfonds der Gemeinschaft erhalte.

e) Es sei festzuhalten, daß der „Anti-discrimination (pay) Act 1974", der den Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher Arbeit im irischen Recht verankere, am 31. Dezember 1975 in Kraft trete.

Die *Kommission der Europäischen Gemeinschaften* ist der Ansicht, es sei zwischen der sofortigen Geltung und der unmittelbaren Anwendung des Artikels 119 zu unterscheiden.

a) Unabhängig von jeder Beurteilung der unmittelbaren Anwendbarkeit von Artikel 119 könne diesem Artikel keine sofortige Geltung vom Zeitpunkt der Ratifizierung des Vertrages durch die Mitgliedstaaten an beigemessen werden: Schon sein Wortlaut setze den Mitgliedstaaten eine Frist für die Erfüllung der Verpflichtung, die sie eingegangen sind, nämlich die erste Stufe der Übergangszeit; die Mitgliedstaaten hätten also bis zum 1. Januar 1962 Zeit gehabt, um die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts sicherzustellen. Ferner habe die Entschließung der Konferenz der Mitgliedstaaten vom 30. Dezember 1961 über die Lohngleichheit für Männer und Frauen die Frist für die vollständige Beseitigung aller Diskriminierungen zwischen den Löhnen und Gehältern für Männer und Frauen bis zum 31. Dezember 1964 verlängert.

b) Der EWG-Vertrag enthalte zwei Kategorien von Bestimmungen. Die einen begründeten für die einzelnen individuelle Rechte, welche die innerstaatlichen

Gerichte zu berücksichtigen hätten, die anderen erlegten nur den Mitgliedstaaten Verpflichtungen auf. Um zur ersten Kategorie zu gehören, müsse eine Bestimmung aus sich heraus vollständig, vorbehaltlos und unzweideutig sein und dürfe zu ihrer Verwirklichung keiner Ergänzung durch Vorschriften des innerstaatlichen Rechts bedürfen. Die Anwendung dieser Merkmale auf Artikel 119 erlaube die Feststellung, daß er zur zweiten Kategorie gehöre und keine unmittelbar geltende Vorschrift darstelle. Schon seiner Fassung sei zu entnehmen, daß ein Tätigwerden der Mitgliedstaaten zur Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Entgelts vorgesehen sei. Die Empfehlung der Kommission vom 20. Juli 1960 und die Entschließung der Konferenz der Mitgliedstaaten vom 30. Dezember 1961 gingen von dieser Auslegung aus.

Aus Artikel 119 ergäben sich für die Mitgliedstaaten zwei Verpflichtungen: Die erste — für ihre Erfüllung sei zunächst das Ende der ersten Stufe der Übergangszeit als Endtermin festgelegt gewesen, dieser Termin sei aber durch die Entschließung vom 30. Dezember 1961 auf den 31. Dezember 1964 verlegt worden — bestehe darin, die Lohngleichheit herbeizuführen; die zweite — die mit der Erfüllung der ersten entstehe — darin, diese Lohngleichheit aufrechtzuerhalten, also jeden Rückfall in die Ungleichheit zu verhindern.

Nur in den Rechtsbeziehungen zwischen den einzelnen sei jedoch Artikel 119 nicht unmittelbar anwendbar; in den Beziehungen zwischen den Mitgliedstaaten und den einzelnen könne er als unmittelbar geltend angesehen werden, seit die Frist verstrichen sei, die den Mitgliedstaaten eingeräumt gewesen sei, um seine Anwendung sicherzustellen.

Im Ausgangsrechtsstreit gehe es um Rechtsbeziehungen zwischen Privatpersonen. Daher könne man sich an die bisherige Lehre halten; die vom Gerichtshof in seiner jüngsten Rechtsprechung erarbeiteten Merkmale der unmittelbaren Geltung änderten an dieser Feststellung nichts und erlaubten es nicht, Artikel 119 in den Rechtsbeziehungen zwischen Einzelnen unmittelbare Wirkung zuzuerkennen.

Zudem wiesen die vom Gerichtshof für unmittelbar anwendbar erklärten Artikel 48 und 52 einen wichtigen Unterschied zu Artikel 119 auf: Auf dem Gebiete der Freizügigkeit oder des Niederlassungsrechts trage der Staat die unmittelbare Verantwortung, er müsse die Angehörigen der übrigen Mitgliedstaaten ebenso behandeln wie seine eigenen Angehörigen; auf dem Gebiet der Lohngleichheit für Männer und Frauen bestehe dagegen keine unmittelbare Verantwortung des Staates, da eine vergleichbare, auf gesetzliche Bestimmungen, die tatsächlich auf die Männer angewandt würden, verweisende Struktur fehle. Artikel 119 auferlege den Mitgliedstaaten kein klares, unbedingtes Verbot, etwas zu tun, sondern die Verpflichtung, die Anwendung eines Grundsatzes sicherzustellen; anders ausgedrückt, es handele sich nicht darum, eine gesetzliche Vorschrift zu beseitigen, sondern darum, eine zu erlassen. Daher könne Artikel 119, was die Rechtsbeziehungen der einzelnen untereinander anbelangt, nicht als im innerstaatlichen Recht der einzelnen Mitgliedstaaten unmittelbar geltende Bestimmung angesehen werden, die für die Rechtsbürger Rechte zu begründen vermöchte, die sie gerichtlich geltend machen könnten. Hingegen gelte er in den Rechtsbeziehungen zwischen den Mitgliedstaaten und den einzelnen seit Ablauf der Frist unmittelbar, die den Staaten eingeräumt gewesen sei, um seine Anwendung sicherzustellen.

B — Zur zweiten Frage

Fräulein Defrenne bemängelt, die zweite Frage sei unklar gefaßt.

a) Sei sie nur hilfsweise zur ersten Frage gestellt, so sei ihre Zulässigkeit zumindest zweifelhaft: Sie sei keine echte Auslegungsfrage.

b) Sei sie dagegen im Hinblick auf die Richtlinie 75/117 gestellt, so sei festzustellen, daß diese im wesentlichen eine verschleierte Mahnung an die Mitgliedstaaten darstelle; sie schaffe kein neues positives Gemeinschaftsrecht. Dieses sei, was den Grundsatz des gleichen Entgelts angehe, vollständig in Artikel 119 enthalten. Die Richtlinie beleuchte lediglich einige Einzelheiten des schon vorhandenen, im Vertrag klar und präzis umschriebenen Rechts.

Die vom Gerichtshof in seinem Urteil vom 21. Juni 1974 (Reyners/belgischen Staat, 2/74 — Slg. 1974, 631) herausgestellten Grundsätze seien auch auf dem Gebiet des Artikels 119 anwendbar. Die Richtlinie sei nur eine der möglichen Vollzugsweisen dieser Bestimmung, sie sei für deren Anwendung nicht unentbehrlich. Die unmittelbare Geltung des Artikels 119 sei recht eigentlich seine erste Vollzugsweise.

Soweit daher eine Antwort auf die zweite Frage zu geben sei, müsse diese in beiden Punkten verneinend sein.

Nach Auffassung der *Regierung des Vereinigten Königreichs* ist die Richtlinie 75/117 die einzige auf den vorliegenden Fall anwendbare gemeinschaftsrechtliche Vorschrift; diese Richtlinie könne Artikel 119 keine unmittelbare Geltung verleihen.

Die Richtlinie unterstreiche, daß es in erster Linie Sache der Mitgliedstaaten sei, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts durch angemessene Rechts- und Verwaltungsvorschriften sicherzustellen, und daß die zwischen den einzelnen Staaten bestehenden Ungleichheiten eine Angleichung der nationalen Rechtsvorschriften notwendig machten.

Die zweite Frage sei daher dahingehend zu beantworten, daß nur der nationale Gesetzgeber auf diesem Gebiet zuständig sei.

Die *Regierung von Irland* meint, der Rat sei zum Erlaß der Richtlinie 75/117 zuständig gewesen. Dies bedeute, daß die Mitgliedstaaten innerhalb eines Jahres nach Zustellung der Richtlinie je nach ihren innerstaatlichen Verhältnissen und ihren Rechtssystemen das Erforderliche zu tun hätten, um die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu gewährleisten und den übrigen Bestimmungen der Richtlinie nachzukommen. Solange die Mitgliedstaaten keine Vollzugsmaßnahmen zu der Richtlinie getroffen hätten, ließen sich für die Arbeitnehmer aus Artikel 119 keine Rechte gegen ihre Arbeitgeber herleiten.

Daher sei auf die zweite Frage mit der Feststellung zu antworten, daß allein die nationalen Gesetzgeber zuständig seien, den Arbeitnehmern das Recht einzuräumen, gegen ihre Arbeitgeber gerichtlich vorzugehen, um die Beachtung des Grundsatzes durchzusetzen, daß Männer und Frauen bei gleicher Arbeit das gleiche Entgelt erhalten müssen.

Nach Ansicht der *Kommission* stellt sich die zweite Frage nur im Fall der Verneinung der ersten. Auf diese sei aber eine verneinende Antwort nur zu geben, was die Rechtsbeziehungen unter Privatpersonen anbelangt; nur insoweit stelle sich daher die zweite Frage.

a) Zunächst sei festzustellen, daß der Wortlaut des Artikels 119 die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts von keinem abgeleiteten Rechtsakt abhängig mache, den die Gemeinschaftsorgane zu erlassen hätten. Er erlege nur den Mitgliedstaaten Pflichten auf. Der erste Teil der zweiten Frage sei daher zu verneinen.

b) Da Artikel 119 in den Rechtsbeziehungen der einzelnen untereinander nicht unmittelbar gelte und die aus ihm fließenden Verpflichtungen den Mitgliedstaaten oblägen, sei also die Zuständigkeit des nationalen Gesetzgebers dafür, diese Bestimmung ins innerstaatliche Recht zu übernehmen, nicht zu bestrei-

ten. Diese Zuständigkeit sei ausschließlich, lasse aber keinen Ermessensspielraum: Die Freiheit des nationalen Gesetzgebers werde durch Artikel 119 selbst und durch die Richtlinie 75/117 eingeschränkt, sowohl was das zu erreichende Ziel anbelangt als auch hinsichtlich der einzuhaltenden Fristen.

III — Antworten auf die Fragen des Gerichtshofes

Nach Eingang der schriftlichen Erklärungen hat der Gerichtshof auf Bericht des Berichterstatters nach Anhörung des Generalanwalts beschlossen, ohne vorherige Beweisaufnahme in die mündliche Verhandlung einzutreten. Er hat jedoch die Regierung des Vereinigten Königreichs, die Regierung von Irland und die Kommission gebeten, vor Eintritt in das mündliche Verfahren schriftlich mehrere Fragen zu beantworten.

Die *Regierung des Vereinigten Königreichs* macht zu der Frage, wie es sich auf das finanzielle Gleichgewicht der Unternehmen auswirken würde, wenn Artikel 119 unmittelbare Geltung zuerkannt würde, geltend, die kumulative Wirkung der Lohnkostensteigerungen, die sich hieraus ergeben würden, würde das Problem der Inflationskontrolle erheblich erschweren. Diese finanziellen Auswirkungen würden verschieden groß sein und je nach dem Anteil der Frauen, die die „gleiche Arbeit" wie Männer verrichten, nach dem Unterschied zwischen dem Entgelt für Männer und dem für Frauen bei gleicher Arbeit, nach den Liquiditätsproblemen und nach dem Verhältnis der Lohnkosten zu den gesamten Kosten des jeweiligen Unternehmens. In der Schuh-, Nahrungsmittel- und Wäschereiindustrie, im Einzelhandel und in der Bekleidungsindustrie sei der Anteil der Frauen, die die gleiche Arbeit wie Männer verrichten, besonders hoch; die Unterschiede zwischen dem Entgelt für Männer und Frauen seien in der Textil-, der Bekleidungs-, der Schuh-, der Biscuit- und der Maschinenbauindustrie am größten; viele Unternehmen verschiedener Branchen hätten ernste Liquiditätsschwierigkeiten; der Anteil der Lohnkosten an den gesamten Kosten sei im Schiffsbau, in der Feinmechanik, in der Bekleidungsindustrie, in der Papierindustrie, in den Druckereien und in den Töpfereien besonders hoch. Der Bekleidungsindustrie drohten also besonders große Gefahren. Die Diskriminierung beim Arbeitsentgelt für Männer und Frauen sei nicht auf Arbeiten eines bestimmten Typs beschränkt. Die Gesamterhöhung der Lohnkosten, die sich aus der Verwirklichung der Entgeltgleichheit ergäbe, könne für das Vereinigte Königreich auf etwa 3,5 % aller Gehälter und Löhne veranschlagt werden; sie sei auf einen 1975 endenden Fünfjahreszeitraum zu verteilen.

Die Entschließung der Konferenz der Mitgliedstaaten vom 30. Dezember 1961 sei kein Beschluß und keine Vereinbarung im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 der Beitrittsakte. Soweit sie am 1. Januar 1973 noch in Kraft gewesen sei, falle sie unter Artikel 3 Absatz 3 dieser Akte. Die Frage, ob und inwieweit die ursprünglichen Mitgliedstaaten sie an diesem Tage als noch gültig angesehen hätten, sei deswegen zweifelhaft, weil sie ihr nicht vollständig nachgekommen seien. Das Vereinigte Königreich habe im Jahr 1973 der Entschließung offensichtlich nicht wortgetreu nachkommen können: Sie habe Maßnahmen empfohlen, die spätestens Ende 1964 zu ergreifen gewesen seien, aber auch von den ursprünglichen Mitgliedstaaten nicht vollständig durchgeführt worden seien. Seit 1973 habe das Vereinigte Königreich vollen Anteil an den Diskussionen genommen, die im Rahmen der Gemeinschaftsorgane über die Anwendung von Artikel 119 geführt worden seien und zum Erlaß der Richtlinie 75/117 des Rates geführt hätten, der das Vereinigte Königreich in vollem Umfang nachkomme.

Der *Regierung von Irland* zufolge würde der irischen Wirtschaft eine für sie nicht tragbare Last aufgebürdet, wenn Artikel

119 rückwirkend auf den 1. Januar 1973 für unmittelbar geltend erklärt würde. Selbst wenn ihm die unmittelbare Geltung nur begrenzt, im Verhältnis zwischen den einzelnen und den Mitgliedstaaten, zuerkannt würde, würde dies noch sehr schwere finanzielle Belastungen mit sich bringen. Die Belastungen für den privaten Sektor ließen sich nicht unmittelbar abschätzen. Besonders schwer getroffen würden aber die privaten Kapitalgesellschaften und die kleinen Unternehmen, die gewerblichen Tätigkeiten in der Textil-, Bekleidungs- und Schuhbranche, in der Nahrungsmittelindustrie, der Leichtmechanik, in der Papier- und Druckindustrie und in einigen Einzelhandelszweigen; in mehreren dieser Wirtschaftszweige könnte die Mehrheit der Arbeitnehmer aus dem Grundsatz der Entgeltgleichheit Ansprüche herleiten. Die durchschnittliche Erhöhung der Lohnsumme, die sich aus der sofortigen Verwirklichung des Grundsatzes der Entgeltgleichung für Männer und Frauen in der Industrie ergeben würde, könne auf 5 % geschätzt werden. In den empfindlichsten Wirtschaftszweigen liege der Prozentsatz noch höher. Artikel 6 des EWG-Vertrags verpflichte alle Gemeinschaftsorgane einschließlich des Gerichtshofes, darauf zu achten, daß die interne finanzielle Stabilität der Mitgliedstaaten nicht untergraben werde.

Was die unmittelbare Geltung anbelange, sei festzustellen, daß weder der Begriff „gleiches Entgelt" noch der Begriff „gleiche Arbeit" genügend bestimmt seien, um es zu gestatten, daß Artikel 119 als unmittelbar anwendbar angesehen werde. Die Tatsache, daß sich diese Bestimmung im öffentlichen Sektor anwenden lasse, berühre ihre Auslegung nicht; sie könne nicht im einen Sektor klar und bestimmt sein, im anderen nicht. Außerdem würde eine solche Unterscheidung eine flagrante Diskriminierung zugunsten des öffentlichen Sektors mit sich bringen; die Bediensteten des öffentlichen Sektors würden ihr Recht unmittelbar aus Artikel 119 herleiten, während die des privaten Sektors das ihre aus der nationalen Durchführungsregelung zu entnehmen hätten; die Mitgliedstaaten als Arbeitgeber seien keinen strengeren Verpflichtungen unterworfen als die des privaten Sektors.

Die Verpflichtungen, die sich möglicherweise für Irland aus der Entschließung vom 30. Dezember 1961 und der Beitrittsakte ergäben, seien nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens. Jedenfalls sei aber diese Entschließung zur Zeit des Beitritts schon hinfällig gewesen. Zudem seien die Verpflichtungen, die etwa aus ihr entstanden sein sollten, durch die aus der Richtlinie 75/117 fließenden ersetzt worden.

Die *Kommission* antwortet auf die Fragen des Gerichtshofes im wesentlichen mit folgenden Bemerkungen:

a) Der Grundsatz des gleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer bei gleicher Arbeit könne seiner Natur und seinem Inhalt nach nicht vor den Gerichten geltend gemacht werden, jedenfalls nicht bei Arbeitnehmern des privaten Sektors. Die Begriffe Entgelt und gleiche Arbeit ließen sich im öffentlichen Sektor leicht beurteilen, wo die Gehälter auf Dienstposteneinstufungen besonderer Art (Besoldungsgruppen, Klassen, Dienstaltersstufen) beruhten und gewöhnlich unabhängig vom Geschlecht der Personen, welche die Tätigkeit ausüben, durch Gesetz festgelegt seien, im privaten Sektor lägen die Dinge aber keineswegs ebenso.

— Der in Artikel 119 verwendete Begriff „übliche Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter" sei hinlänglich klar; aus seinen Auswirkungen ergäben sich indessen zahlreiche Schwierigkeiten, die einesteils mit der Autonomie der Sozialpartner und mit ihrer Freiheit, die Löhne und Gehälter auszuhandeln, und andernteils mit der Unterschiedlichkeit der herkömmlichen Lohnbildungssysteme und mit den großen Unterschieden in der Eingruppierung der Tätigkeiten zusammenhingen. Artikel 119 lasse auch die Frage offen, ob

die Faktoren berücksichtigt werden dürften, welche die Lohnkosten für die weiblichen Arbeitnehmer und deren Leistung beeinflussen.

Der Begriff „alle sonstigen Vergütungen .., die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar zahlt," sei um so schwerer abzugrenzen, als für die jüngste Entwicklung des Lohnbegriffes die zunehmende Vielfalt der Leistungen, welche die Arbeitnehmer erhielten, und die Tatsache kennzeichnend seien, daß das heutige Recht im Sinne einer Sozialisierung des Lohns auch den sozialen und wirtschaftlichen Aspekten des Arbeitnehmerentgelts Rechnung trage.

— Der Begriff „gleiche Arbeit" lasse sich im privaten Sektor noch viel schwerer umreißen, und Vergleiche seien kaum möglich. Insbesondere stelle sich hier die Frage, ob die Anwendung des Grundsatzes der Lohngleichheit auf die „gemischten Tätigkeiten" zu beschränken sei, die im gleichen Unternehmen unter den gleichen Bedingungen von einem Mann und einer Frau ausgeübt werden, oder ob Artikel 119 eine größere Tragweite beizumessen und die Lohnsätze für die Tätigkeit oder den Arbeitsplatz unabhängig nicht nur von der Person (Mann oder Frau), sondern auch (beim Zeitlohn) von der Arbeitsleistung festzusetzen seien.

In der Empfehlung vom 20. Juli 1960 habe die Kommission festgelegt, daß ein etwaiger, gesetzlicher oder tarifvertraglicher, verbindlicher Mindestlohn für Männer und Frauen gleich sein müsse und daß dann, wenn die Löhne nach irgendeinem gewerblichen Eingruppierungssystem festgesetzt würden, die Gruppen für männliche und weibliche Arbeitnehmer die gleichen sein müßten und die Eingruppierungsmerkmale in gleicher Weise auf Männer und Frauen angewendet werden müßten. Selbst nach dieser weiten Auffassung, die in der Entschließung vom 30. Dezember 1961 im einzelnen ausgeführt sei, könne aber eine Arbeitnehmerin, die in einem Unternehmen einer bestimmten Branche, das seinen Sitz an einem bestimmten Ort eines Landes hat, sich nicht auf Artikel 119 stützen, um den gleichen Lohn zu fordern, den ein Mann erhält, der in einem anderen Unternehmen einer anderen Branche, in einer anderen Region oder einem anderen Land die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichtet. Dieses Maximum an Lohngleichheit („gleicher Lohn bei gleicher Arbeit") gebe es nicht einmal im Verhältnis zwischen Männern.

Eine wirklichkeitsnahe und recht befriedigende Lösung sei die der Artikel 3 und 4 des niederländischen Gesetzes vom 20. März 1975, die übrigens durch Artikel 1 der Richtlinie 75/117 beeinflußt seien, der bestimmt:

„Der ... Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen ... 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) Seit Ablauf der Frist, die den Mitgliedstaaten eingeräumt gewesen sei, um die Anwendung von Artikel 119 sicherzustellen, gelte dieser in den Beziehungen zwischen dem Staat und den einzelnen unmittelbar. Er enthalte materiellrechtlich alles zu seiner Anwendung durch die Gerichte auf den öffentlichen Dienst Notwendige, da die Auslegungsprobleme und die Schwierigkeiten des Vergleichs bei den Begriffen Entgelt und gleiche Arbeit in diesem Sektor nicht bestünden.

Bei den öffentlichen, halböffentlichen und parastaatlichen Unternehmen sei der

Einfluß der öffentlichen Gewalten auf die Leitung und insbesondere die Lohnpolitik des Unternehmens das für die Beurteilung der unmittelbaren Anwendbarkeit des Artikels 119 ausschlaggebende Merkmal. Namentlich sei zu prüfen, ob die Tarifverträge auf der Ebene des Unternehmens oder auf der des Wirtschaftszweiges frei ausgehandelt und angewandt werden, ob diese Verträge, obwohl frei ausgehandelt, erst nach Genehmigung, Billigung oder Bestätigung durch die öffentlichen Gewalten anwendbar sind oder ob die Arbeitnehmer der Unternehmen einen durch Rechtsnormen geregelten Status haben, der dem der Beamten mehr oder weniger nahe kommt.

c) Die Entschließung der Konferenz der Mitgliedstaaten vom 30. Dezember 1961 habe eine vom Vertrag bestimmte Frist nicht wirksam ändern können, ohne daß das für die Vertragsänderung vorgesehene Verfahren angewandt wurde.

Die Umstände, unter denen die Mitgliedstaaten die Entschließung gefaßt hätten, ließen erkennen, daß diese einen Vergleich darstelle, der den Übergang in die zweite Stufe und die Anwendung von Artikel 119 in seiner weiten Auslegung dadurch ermöglicht habe, daß ein neuer Terminkalender für die schrittweise Verwirklichung des Grundsatzes der Lohngleichheit aufgestellt worden sei.

d) Was die Verwirklichung des Anspruchs auf gleiches Entgelt durch die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften anbelange, stelle sich die Lage in den einzelnen Mitgliedstaaten wie folgt dar:

— In Deutschland bestimme Artikel 3 des Grundgesetzes, daß „Männer und Frauen gleichberechtigt" sind und daß „niemand wegen seines Geschlechts ... benachteiligt oder bevorzugt werden" darf. Der Grundsatz des Diskriminierungsverbots sei vor allem in das neue, am 19. Januar 1972 in Kraft getretene Betriebsverfassungsgesetz und in das Personalvertretungsgesetz vom 5. August 1955 aufgenommen worden.

— In Italien habe nach Artikel 37 der Verfassung „die arbeitende Frau die gleichen Rechte und bei gleicher Arbeit den gleichen Lohn wie der arbeitende Mann". Diese Bestimmung begründe ein subjektives Recht auf gleichen Lohn, das vor Gericht geltend gemacht werden könne. Besondere Vorschriften bestünden für die Beamtenschaft, die Arbeiterinnen im Dienst des Staates und einige Berufsgruppen.

— In Belgien bestimme der Arrêté royal Nr. 40 vom 24. Oktober 1967, an dessen Stelle das Gesetz vom 16. März 1971 getreten sei, in Artikel 14, daß „gemäß Artikel 119 EWG-Vertrag ... jede Arbeitnehmerin vor dem zuständigen Gericht auf Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer klagen" könne. Ein Gesetz vom 5. Dezember 1968 ermächtige den Minister für Beschäftigung und Arbeit, einem diskriminierenden Kollektivvertrag die Verbindlicherklärung zu versagen.

— In Frankreich stelle die Präambel der Verfassung von 1946, die durch die der Verfassung von 1958 bekräftigt werde, allgemein fest, „das Gesetz garantiert der Frau auf allen Gebieten die gleichen Rechte wie dem Mann". Insbesondere nach dem Gesetz vom 13. Juli 1971 müßten Kollektivverträge, um für allgemein verbindlich erklärt werden zu können, Klauseln über die Durchführung des Grundsatzes „gleicher Lohn bei gleicher Arbeit" enthalten. Das Gesetz vom 22. Dezember 1972 über die Gleichheit des Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gebe Klagen vor den zuständigen Gerichten eine präzise Rechtsgrundlage, ermögliche es, Sanktionen für Zuwiderhandlungen vorzusehen, und erkläre alle Bestimmungen von Arbeitsverträgen, Kollektivverträgen, Lohnvereinbarungen, Verordnungen oder Tarifen für nichtig, die gegen den Grundsatz der Gleichheit verstoßen. Ein Dekret des Staatsrates vom 27. Mai 1973 regle das Verfahren bei Streitfällen.

— In Luxemburg müsse nach Artikel 4 des Gesetzes vom 12. Juni 1965 jeder Kollektivvertrag die Einzelheiten der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts regeln. Das Gesetz vom 22. Juni 1963, das die Gehälter der Staatsbeamten regle, erkenne den Grundsatz der Nichtdiskriminierung im öffentlichen Sektor an. Das Gesetz vom 12. März 1973 über die Reform des Mindestsoziallohnes habe diesen Grundsatz übernommen, die Großherzogliche Verordnung vom 10. Juli 1974 über die Gleichheit des Entgelts für Männer und Frauen habe ihn verallgemeinert.

— In den Niederlanden habe vor Erlaß des Gesetzes vom 20. März 1975 über die Gleichheit des Entgelts für Männer und Frauen keine allgemeine Rechtsvorschrift bestanden. Bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes hätten Ansprüche auf gleichen Lohn nur aus Kollektivverträgen oder aus individuellen Arbeitsverträgen fließen können.

— In Dänemark sei die Gleichheit des Entgelts für Männer und Frauen im öffentlichen Sektor seit einem Gesetz von 1921 anerkannt. Ein Gesetz vom 7. Juni 1958 habe eine Ungleichbehandlung bei der Zulage für Familienvorstände beseitigt.

Im privaten Sektor hätten sich die Tariflohnsätze für Männer und Frauen einander in den letzten zehn Jahren in den Kollektivverträgen der meisten Sektoren und Gewerbezweige beträchtlich angenähert. Der Grundsatz der Gleichheit des Entgelts sei durch die nationale Vereinbarung vom April 1973 mit sofortiger Wirkung für den privaten und den öffentlichen Sektor anerkannt und verwirklicht worden.

— In Irland bestünden insbesondere im öffentlichen Dienst und im Unterrichtswesen zum Nachteil des weiblichen Personals Lohntarife, die nach Familienstand und Geschlecht differenzierten. Im privaten Sektor seien Lohndiskriminierungen in den Kollektivverträgen aller Wirtschaftszweige weit verbreitet.

Am 25. Juni 1974 habe das Parlament den „Anti-discrimination (pay) Act 1974" verabschiedet, der am 31. Dezember 1975 in Kraft getreten sei. Artikel 2 dieses Gesetzes bestimme, daß eine Frau Anspruch auf den gleichen Lohn wie ein Mann hat, wenn sie vom gleichen Arbeitgeber mit gleichartigen Arbeiten beschäftigt wird.

— Im Vereinigten Königreich habe die Mehrzahl der Kollektivverträge des öffentlichen Sektors die Lohndiskriminierungen beseitigt.

Im privaten Sektor sehe das Gesetz von 1970 über die Gleichheit des Entgelts (Equal Pay Act 1970) die Beseitigung aller Diskriminierungen in den Kollektivverträgen bis Ende 1975 vor. Es erkenne den Anspruch auf gleichen Lohn den Frauen zu, die mit Arbeiten beschäftigt werden, die den von Männern verrichteten gleichen oder gleichwertig sind, ferner den Frauen, die mit Arbeiten beschäftigt werden, die zwar von den von Männern verrichteten verschieden sind, denen aber in einem System der Arbeitsplatzbewertung („job evaluation") der „gleiche Wert" beigemessen worden ist. Das Gesetz verbiete auch alle Diskriminierungen in Kollektivverträgen, Beschlüssen zur Lohnfestsetzung und Systemen der Entgeltfestsetzung, die von Arbeitgebern aufgestellt werden. Von Ende 1975 an solle jede Frau, die sich in ihren Rechten verletzt fühle, ihre Ansprüche vor den zuständigen Gerichten geltend machen können, ohne jedoch rückständiges Entgelt nachfordern zu können.

e) Schon aus dem Wortlaut von Artikel 119 gehe hervor, daß die daraus fließenden Verpflichtungen den Mitgliedstaaten oblägen und daß der nationale Gesetzgeber zuständig sei, diese Bestimmung in das interne Recht aufzunehmen.

Diese Feststellung bedeute aber keineswegs, daß die Kommission der Auffassung sei, sie brauche nicht nach Artikel 169 gegen einen Mitgliedstaat vorzugehen, der die ihm von Artikel 119 auferlegte Verpflichtung nicht beachtet.

Die Tatsache, daß die Durchführung von Artikel 119 in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten falle, lasse eine Angleichung ihrer Rechts- und Verwaltungsvorschriften, welche die harmonische Anwendung des Grundsatzes der Lohngleichheit in der gesamten Gemeinschaft gewährleiste, nicht weniger dringlich erscheinen. Der Rat sei daher zuständig, aufgrund von Artikel 100 des Vertrages eine Richtlinie zur Angleichung derjenigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten zu erlassen, deren Uneinheitlichkeit sich unmittelbar auf die Errichtung und das Funktionieren des gemeinsamen Marktes auswirke. Dies sei die Rechtfertigung für die Richtlinie 75/117.

Diese Richtlinie erstrecke sich nicht nur auf die Gleichheit des Entgelts bei gleicher Arbeit, sondern sie entspreche auch den Bestimmungen der Konvention Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation; der Begriff „gleichwertige Arbeit" gehe aber nach Auffassung der Kommission über den Wortlaut von Artikel 119 hinaus. Die Richtlinie handle ferner von dem Problem der beruflichen Eingruppierungen und bestimme hierzu, daß das System für männliche und weibliche Arbeitnehmer auf die gleichen Merkmale abstellen müsse. Endlich erlege sie den Arbeitgebern Pflichten zur Unterrichtung und zum Schutz der Arbeitnehmer auf, die nicht ausdrücklich in Artikel 119 vorgesehen seien. Es sei daher angezeigt erschienen, den Mitgliedstaaten eine einjährige Frist einzuräumen, um es ihnen zu ermöglichen, das zum Vollzug der Richtlinie Notwendige zu tun.

Fräulein Defrenne macht Bemerkungen zu den Antworten der Kommission und der Regierungen Irlands und des Vereinigten Königreichs auf die Fragen des Gerichtshofes.

a) Der Begriff Entgelt finde sich auch in Artikel 48 EWG-Vertrag; es sei schwer einzusehen, warum dieser Begriff, den Artikel 119 präzisiere und umreiße, Definitionsschwierigkeiten bereiten solle, wenn es sich um Arbeitnehmerinnen handelt, nicht aber, wenn es sich um Wanderarbeitnehmer handelt.

Der Begriff „gleiche Arbeit" bereite im vorliegenden Fall keine Schwierigkeiten; es stehe fest, daß die Arbeit der Bordstewardeß mit der des Pursers identisch sei.

b) Die juristische Überzeugungskraft der Argumentation der Kommission sei zweifelhaft: Die Unterscheidung zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor, welche die Kommission vornehme, führe rechtlich zu einer Vermengung des Sachverhalts mit seinem Beweis.

Diese Unterscheidung schaffe zudem eine neue Diskriminieurng, da den Arbeitnehmerinnen des öffentlichen Sektors die unmittelbare Geltung von Artikel 119 zugute komme, während die des privaten Sektors diese Rechtsgarantie entbehren müßten, bis die Mitgliedstaaten den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts in ihre interne Rechtsordnung aufgenommen hätten.

c) Daraus, daß die Entschließung der Konferenz der Mitgliedstaaten vom 30. Dezember 1961 den Vertrag nicht wirksam habe ändern können, müßten die rechtlichen Schlußfolgerungen gezogen werden. Diese Entschließung habe nicht nur die in Artikel 8 EWG-Vertrag vorgesehenen Stufen ändern wollen, sie hätte auch, wenn sie als gültig angesehen würde, die Beseitigung der vom Vertrag vorgesehenen Kontrollmechanismen und Sanktionen zur Folge.

d) Was die Durchführungsmaßnahmen der Mitgliedstaaten zu Artikel 119 anbelange, so könnten Verfassungsvorschriften, Gesetze und Verordnungen aus der Zeit vor Inkrafttreten des Vertrages nicht als solche angesehen werden. In Belgien seien nur Artikel 14 des Arrêté royal Nr. 40 vom 27. Oktober 1967 und der im Conseil national du travail ausgehandelte Kollektivvertrag als allgemeine Durchführungsmaßnahmen zu Artikel 119 angesehen worden.

e) Was die Initiativen der Kommission anbelange, so könne man sich fragen, aus welchen Gründen sie von ihren Befugnissen aus den Artikeln 155 und 169 so schüchtern und so spät Gebrauch gemacht habe.

f) Im Zusammenhang mit der Abschätzung der Belastungen, die sich für Großbritannien und Irland aus der Durchführung des Grundsatzes des gleichen Entgelts ergeben würden, sei auch zu bedenken, daß die zu findende Lösung auch gegenüber einem Land wie Dänemark ausgewogen sein müsse, in dem der Grundsatz schon vor längerer Zeit in größerem Umfang in Kraft gesetzt worden sei.

Die Zahlenangaben über die Kosten, die entstehen würden, wenn Artikel 119 rückwirkend unmittelbare Geltung zuerkannt würde, seien mit Vorbehalt aufzunehmen. Sie verschleierten zudem das wahre Problem. Das Beispiel Dänemarks zeige, daß die Wirtschaft nicht durch die Beschäftigung besser entlohnter Frauen in Gefahr gerate.

g) Der Gerichtshof könne seiner Rechtsprechung das entnehmen, was es ihm ermögliche, eine einfache und klare Lösung zu finden, welche die Rechtssicherheit für den europäischen Rechtsbürger wiederherstelle.

IV — Mündliches Verfahren

Fräulein Defrenne, die Klägerin des Ausgangsverfahrens, vertreten durch Rechtsanwältin Marie Thérèse Cuvelliez, zugelassen in Brüssel, die Firma Sabena, Beklagte des Ausgangsverfahrens, vertreten durch Rechtsanwalt Philippe de Keyser, zugelassen in Brüssel, die Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch barrister Peter Denys Scott, die Regierung von Irland, vertreten durch Chief State Solicitor Liam J. Lysaght, und die Kommission, vertreten durch ihre Rechtsberaterin Marie-Josée Jonczy, haben in der Sitzung vom 3. Dezember 1975 mündliche Ausführungen gemacht.

Die *Firma Sabena* hat ausgeführt, Artikel 119 beinhalte eindeutig eine Verpflichtung der einzelnen Mitgliedstaaten, begründe aber aus sich heraus nicht unmittelbar Rechte und Pflichten für deren Staatsangehörige, weder für Arbeitgeber noch für Arbeitnehmer. Diese Feststellung ergebe sich aus seinem Wortlaut und daraus, daß er einerseits den Mitgliedstaaten eine Frist — die übrigens nachträglich bis zum 31. Dezember 1964 verlängert worden sei — einräume, um die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen sicherzustellen, und ihnen andererseits gebiete, diesen Grundsatz „in der Folge bei(zu)behalten". Diese Verpflichtung hätte keinen Sinn, wenn Artikel 119 den Arbeitnehmern schon für sich allein, unabhängig von allen nationalen Vorschriften unmittelbar das Recht einräumte, die Beachtung des Gleichheitssatzes, unter Umständen mit einer Klage vor dem zuständigen Gericht, zu verlangen. Der belgische Staat habe, um der ihm von Artikel 119 auferlegten Verpflichtung nachzukommen, notwendigerweise eine Rechtsvorschrift in sein internes Recht aufnehmen müssen, die den Grundsatz des gleichen Entgelts verwirkliche; dies sei einer der Zwecke des Arrêté royal Nr. 40 vom 24. Oktober 1967.

Zum Rechtsstatus der Sabena sei festzustellen, daß diese eine Aktiengesellschaft privaten Rechts sei, die dem belgischen Gesetz über die Handelsgesellschaften unterworfen sei. Ihr sei ein öffentlicher Dienst durch Konzession übertragen und ihre Geschäftsanteile befänden sich zur sehr großen Mehrheit in der Hand des belgischen Staates; dennoch bleibe sie eine privatrechtliche Gesellschaft und ihre Rechtsbeziehungen zu ihrem Personal seien nicht in einem Statut mit Verordnungscharakter, das einseitig erlassen wäre, sondern durch privatrechtliche Verträge geregelt.

Der *Generalanwalt* hat seine Schlußanträge in der Sitzung vom 10. März 1976 vorgetragen.

Entscheidungsgründe

1 Durch Urteil vom 23. April 1975, bei der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen am 2. Mai 1975, hat die Cour du travail Brüssel aufgrund von Artikel 177 EWG-Vertrag zwei Fragen gestellt, welche die Geltung und die Durchführung des den Grundsatz des gleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer bei gleicher Arbeit behandelnden Artikels 119 EWG-Vertrag betreffen.

2/3 Diese Fragen sind in einem Rechtsstreit zwischen einer Bordstewardeß und ihrer Arbeitgeberin, der Aktiengesellschaft Sabena, aufgeworfen worden, der einen Entschädigungsanspruch der Klägerin dafür zum Gegenstand hat, daß sie in der Zeit vom 15. Februar 1963 bis zum 1. Februar 1966 als Arbeitnehmerin Opfer einer Lohndiskriminierung gegenüber ihren männlichen Kollegen gewesen sei, die als „Purser" die gleiche Arbeit verrichtet hätten. Laut dem Vorlageurteil sind die Parteien darüber einig, daß eine Bordstewardeß die gleiche Arbeit leistet wie ein Purser; ferner ist unstreitig, daß in der fraglichen Zeit eine Lohndiskriminierung zum Nachteil der Bordstewardessen bestanden hat.

Zur ersten Frage (unmittelbare Geltung von Artikel 119)

4/6 Die erste Frage geht dahin, ob Artikel 119 des Vertrages „für sich allein den Grundsatz der Gleichheit des Arbeitsentgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer bei gleicher Arbeit unmittelbar in das innerstaatliche Recht der einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft ein [führt]" und ob er „daher den Arbeitnehmern unabhängig von allen innerstaatlichen Rechtsvorschriften das Recht [verleiht], vor den innerstaatlichen Gerichten Klage zu erheben, um zu erreichen, daß dieser Grundsatz gewahrt wird". Für den Fall der Bejahung dieser Frage wird ferner gefragt, von welchem Zeitpunkt an ihm diese Geltung zuzuerkennen sei. Dieser letzte Teil der ersten Frage ist zusammen mit der zweiten Frage zu beantworten.

7 Bei der Beantwortung der Frage nach der unmittelbaren Geltung von Artikel 119 ist auf das Wesen des Grundsatzes des gleichen Entgelts, auf das Ziel dieser Bestimmung und auf ihren Platz im System des Vertrages abzustellen.

8/11 Artikel 119 dient einem doppelten Zweck. Einerseits soll er mit Rücksicht auf den unterschiedlichen Entwicklungsstand der Sozialgesetzgebung in den einzelnen Mitgliedstaaten verhindern, daß die in denjenigen Mitgliedstaaten, die den Grundsatz der Entgeltgleichheit tatsächlich verwirklicht haben, ansässigen Unternehmen im innergemeinschaftlichen Wettbewerb gegenüber den Unternehmen benachteiligt werden, die in Staaten ansässig sind, welche die Lohndiskriminierung zum Nachteil der weiblichen Arbeitskräfte noch nicht beseitigt haben. Andererseits dient diese Bestimmung den sozialen Zielen der Gemeinschaft, die sich ja nicht auf eine Wirtschaftsunion beschränkt, sondern, wie die Präambel des Vertrages hervorhebt, zugleich durch gemeinsames Vorgehen den sozialen Fortschritt sichern und die ständige Besserung der Lebens- und Beschäftigungsbedingungen der europäischen Völker anstreben soll. Diese Zweckbestimmung wird dadurch betont, daß Artikel 119 in das der Sozialpolitik gewidmete Kapitel aufgenommen wurde, dessen einleitende Bestimmung, Artikel 117, hinweist auf die „Notwendigkeit ..., auf eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte hinzuwirken und dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen".

12 Aus dieser doppelten, wirtschaftlichen und sozialen Zweckbestimmung folgt, daß der Grundsatz des gleichen Entgelts zu den Grundlagen der Gemeinschaft gehört.

13 Diese Erwägung ist übrigens die Erklärung dafür, daß der Vertrag die volle Anwendung dieses Grundsatzes schon vom Ende der ersten Stufe der Übergangszeit an vorgeschrieben hat.

14/15 Daher kann bei der Auslegung dieser Bestimmung nichts aus den Langsamkeiten und Widerständen hergeleitet werden, welche die tatsächliche Anwendung dieses wesentlichen Grundsatzes in einigen Mitgliedstaaten verzögert haben. Insbesondere erlaubt es die Verknüpfung des Artikels 119 mit der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen auf dem Wege des Fortschritts, den Einwand zurückzuweisen, daß dieser Artikel auf andere Weise als durch eine Anhebung der niedrigeren Löhne und Gehälter befolgt werden könne.

16/20 Laut Artikel 119 Absatz 1 sind die Mitgliedstaaten gehalten, „den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit" anzuwenden und beizubehalten. Die Absätze 2 und 3 des Artikels fügen eine Reihe

näherer Erläuterungen der in Absatz 1 gebrauchten Begriffe Entgelt und Arbeit hinzu. Für die Anwendung dieser Bestimmungen ist innerhalb des gesamten Anwendungsbereichs von Artikel 119 ein Unterschied zu machen zwischen einerseits den unmittelbaren, offenen Diskriminierungen, die sich schon an Hand der in der Vorschrift verwendeten Merkmale gleiche Arbeit und gleiches Entgelt allein feststellen lassen, und andererseits den mittelbaren, versteckten Diskriminierungen, die nur nach Maßgabe eingehenderer gemeinschaftsrechtlicher oder innerstaatlicher Durchführungsvorschriften festgestellt werden können. 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. Diese Betrachtungsweise drängt sich umso mehr auf, als die auf diesem Gebiet ergangenen Rechtsakte der Gemeinschaft, auf die bei der Antwort auf die zweite Frage eingegangen werden soll, 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.

21/24 Zu den unmittelbaren Diskriminierungen, die sich anhand der in Artikel 119 verwendeten Merkmale allein feststellen lassen, sind namentlich diejenigen zu rechnen, die sich aus Rechtsvorschriften oder Kollektivverträgen ergeben und die durch rein rechtliche Untersuchungen ermittelt werden können. Ferner gehört hierher der Fall ungleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer bei gleicher Arbeit in einem und demselben öffentlichen oder privaten Dienst oder Betrieb. In diesen Fällen ist der Richter — wie es die im Vorlageurteil getroffenen Feststellungen beweisen — in der Lage, alle die Tatsachenfeststellungen zu treffen, die es ihm ermöglichen zu beurteilen, ob eine Arbeitnehmerin ein geringeres Entgelt bezieht als ein mit der gleichen Arbeit betrauter Arbeitnehmer. Zumindest in diesen Fällen ist Artikel 119 unmittelbarer Anwendung fähig und kann also für die Rechtsbürger Rechte begründen, welche die Gerichte zu gewährleisten haben.

25/26 Übrigens beschränken sich, was die unmittelbaren Diskriminierungen bei gleicher Arbeit betrifft, die zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts ergangenen nationalen Rechtsvorschriften in der Regel darauf, die Vorschrift von Artikel 119 dem Sinne nach zu wiederholen. In dieser Hinsicht ist

die belgische Rechtsvorschrift besonders bezeichnend: Artikel 14 des Arrêté royal Nr. 40 vom 24. Oktober 1967 über die Frauenarbeit bestimmt lediglich, daß alle Arbeitnehmerinnen das Recht haben, vor dem zuständigen Gericht auf Anwendung des in Artikel 119, auf den einfach verwiesen wird, aufgestellten Grundsatzes des gleichen Entgelts zu klagen.

27 Gegen dieses Ergebnis läßt sich aus dem Wortlaut von Artikel 119 nichts herleiten.

28/29 Zunächst kann nicht gegen die unmittelbare Geltung ins Feld geführt werden, daß der Artikel das Wort „Grundsatz" gebraucht; denn dieser Ausdruck dient nach dem Sprachgebrauch des Vertrages eben gerade dazu, bestimmte Vorschriften als grundlegende Bestimmungen zu kennzeichnen, wie zum Beispiel die Überschrift des den „Grundsätzen" gewidmeten Ersten Teils des Vertrages und Artikel 113 zeigen, laut dem die Handelspolitik der Gemeinschaft nach „einheitlichen Grundsätzen" gestaltet wird. Wollte man diesen Begriff soweit abschwächen, daß er nur noch den Rang eines unbestimmten Hinweises hätte, würden somit mittelbar die Grundlagen der Gemeinschaft und die Kohärenz ihrer auswärtigen Beziehungen in Mitleidenschaft gezogen.

30/34 Auch daraus, daß Artikel 119 ausdrücklich nur die Mitgliedstaaten anspricht, läßt sich kein Einwand herleiten; denn wie der Gerichtshof schon in anderen Zusammenhängen festgestellt hat, schließt die Tatsache, daß bestimmte Vertragsvorschriften ausdrücklich die Mitgliedstaaten ansprechen, nicht aus, daß zugleich allen an der Einhaltung der so umschriebenen Pflichten interessierten Privatpersonen Rechte verliehen sein können. Schon dem Wortlaut von Artikel 119 ist zu entnehmen, daß dieser den Staaten eine Ergebnispflicht auferlegt, die zwingend innerhalb einer bestimmten Frist zu erfüllen war. Diese Bestimmung darf in ihrer Wirksamkeit nicht dadurch beeinträchtigt werden, daß einige Mitgliedstaaten die ihnen vom Vertrag auferlegte Verpflichtung nicht erfüllt haben und daß die Gemeinschaftsorgane gegen diese Untätigkeit nicht mit der erforderlichen Schärfe eingeschritten sind. Wollte man das Gegenteil annehmen, so würde man Gefahr laufen, die Rechtsverletzung zur Auslegungsregel zu erheben, was der Gerichtshof nicht tun könnte, ohne sich zu der ihm von Artikel 164 des Vertrages zugewiesenen Aufgabe in Widerspruch zu setzen.

35 Endlich spricht Artikel 119 die Mitgliedstaaten in der Ausübung derjenigen ihrer Funktionen an, die einen nützlichen Beitrag zur Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Entgelts leisten können.

36 Anders als im Verfahren ausgeführt wurde, ist diese Bestimmung somit weit davon entfernt, sich in einer Verweisung auf die Zuständigkeit der nationalen gesetzgebenden Gewalten zu erschöpfen.

37 Hiernach kann die Bezugnahme auf die Mitgliedstaaten in Artikel 119 nicht in dem Sinne verstanden werden, daß sie es ausschlösse, daß die rechtsprechende Gewalt in unmittelbarer Anwendung des Vertrages tätig wird.

38/39 Ebenso unhaltbar ist der Einwand, daß die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts durch die innerstaatlichen Gerichte Vereinbarungen ändern würde, welche die Vertragsparteien in Ausübung ihrer privaten oder berufsständischen Autonomie getroffen haben, wie individuelle oder kollektive Arbeitsverträge; denn da Artikel 119 zwingenden Charakter hat, ist das Verbot von Diskriminierungen zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern nicht nur für die öffentlichen Behörden verbindlich, sondern es erstreckt sich auch auf alle, die abhängige Erwerbstätigkeit kollektiv regelnden Tarifverträge und alle Verträge zwischen Privatpersonen.

40 Hiernach ist auf die erste Frage zu antworten: Auf den in Artikel 119 aufgestellten Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts können sich die Betroffenen vor den innerstaatlichen Gerichten berufen. Diese Gerichte sind verpflichtet, die Rechte zu schützen, die diese Bestimmung den Rechtsbürgern verleiht; dies gilt insbesondere im Fall von Diskriminierungen, die ihren Ursprung unmittelbar in Rechtsvorschriften oder in Kollektivverträgen haben, sowie in dem Falle, daß weibliche und männliche Arbeitnehmer für die gleiche Arbeit im gleichen privaten oder öffentlichen Betrieb oder Dienst ein ungleiches Entgelt erhalten.

Zur zweiten Frage (Durchführung von Artikel 119 und Zuständigkeiten der Gemeinschaft und der Mitgliedstaaten hierfür)

41 Die zweite Frage geht dahin, ob Artikel 119 „nach Maßgabe von Rechtsakten der Gemeinschaftsbehörden im innerstaatlichen Recht der Mitgliedstaaten anwendbar" geworden ist, oder ob „anzunehmen ist, daß auf diesem Gebiet der innerstaatliche Gesetzgeber ausschließlich zuständig ist".

42 Wie schon oben gesagt wurde, ist mit dieser Frage die Frage zu verbinden, von welchem Zeitpunkt an Artikel 119 unmittelbare Geltung zuzuerkennen ist.

43 Um diese Frage zu klären, ist zunächst die zeitliche Reihenfolge der Rechtsakte festzustellen, die auf Gemeinschaftsebene zur Durchführung der auszulegenden Bestimmung ergangen sind.

44/46 Nach dem Wortlaut des Artikels 119 selbst war der Grundsatz des gleichen Entgelts spätestens vom Ende der ersten Stufe der Übergangszeit an einheitlich anzuwenden. Aus den Auskünften der Kommission ergibt sich jedoch, daß bei der Durchführung dieses Grundsatzes beträchtliche sachliche und zeitliche Unterschiede zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten festzustellen sind. Während er in einigen Mitgliedstaaten im wesentlichen schon vor Inkrafttreten des Vertrages verwirklicht war, sei es durch ausdrückliche Verfassungs- oder Gesetzesvorschriften, sei es durch soziale Praktiken, die in kollektiven Tarifverträgen niedergelegt waren, hat seine volle Verwirklichung in anderen Mitgliedstaaten lange Verzögerungen erfahren.

47/48 In dieser Lage haben die Mitgliedstaaten am 30. Dezember 1961, am Tage vor Ablauf der in Artikel 119 bestimmten Frist, eine Entschließung über die Angleichung der Löhne für Männer und Frauen gefaßt, die den materiellen Inhalt des Grundsatzes des gleichen Entgelts in bestimmter Hinsicht präzisierte, dabei aber seine Durchführung nach Maßgabe eines Stufenplans verzögerte. Nach dieser Entschließung hätten alle unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen bis zum 31. Dezember 1964 vollständig beseitigt sein müssen.

49/51 Nach den Auskünften der Kommission sind indessen mehrere der ursprünglichen Mitgliedstaaten dieser Entschließung nicht nachgekommen. Aus diesem Grunde hat die Kommission im Rahmen der ihr von Artikel 155 des Vertrages übertragenen Aufgaben die Vertreter der Regierungen und die Sozialpartner zusammengerufen, um die Lage zu prüfen und die Maßnahmen zu vereinbaren, die den Fortschritt zur vollen Erreichung des in Artikel 119 aufgestellten Zieles fördern sollten. Diese Arbeiten haben zu mehreren aufeinanderfolgenden Berichten über die Lage in den ursprünglichen Mitgliedstaaten geführt, deren jüngster das Datum des 18. Juli 1973 trägt. Er gibt einen Überblick über die Entwicklung des Problems und enthält am Schluß die Erklärung der Kommission, sie wolle aufgrund von Artikel 169 des Vertrages Verfahren wegen Vertragsverletzung gegen diejenigen Mitgliedstaaten einleiten, die bis zu dem angegebenen Tage ihre Verpflichtungen aus Artikel 119 noch nicht erfüllt hatten. Diese Warnung blieb indessen ohne Folgen.

52 Nach ähnlichen Gesprächen mit den zuständigen Behörden der neuen Mitgliedstaaten erklärte die Kommission in ihrem Bericht vom 17. Juli 1974,

Artikel 119 sei seit dem 1. Januar 1973 voll anwendbar, was diese Staaten anbelange, und diese befänden sich somit seit diesem Tage in der gleichen Lage wie die ursprünglichen Mitgliedstaaten.

53/55 Um die vollständige Durchführung von Artikel 119 zu beschleunigen, hat der Rat seinerseits am 10. Februar 1975 die Richtlinie 75/117 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. 1975, L 45, S. 19) erlassen. Diese Richtlinie präzisiert die materielle Tragweite des Artikels 119 in einigen Punkten 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. Artikel 8 der Richtlinie räumt den Mitgliedstaaten eine einjährige Frist ein, um die entsprechenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft zu setzen.

56/58 Aus den ausdrücklichen Bestimmungen von Artikel 119 geht hervor, daß der Grundsatz des gleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer bei Ablauf der ersten Stufe der Übergangszeit, also vom 1. Januar 1962 an, voll und unumkehrbar angewandt werden mußte. Die Entschließung der Mitgliedstaaten vom 30. Dezember 1961 konnte unbeschadet der Wirkungen, die sie gehabt hat, soweit sie die vollständige Durchführung von Artikel 119 fördern und beschleunigen sollte, den vom Vertrag festgelegten Endtermin nicht wirksam ändern; denn Änderungen des Vertrages sind — vorbehaltlich etwaiger Sondervorschriften — nur im Wege des Änderungsverfahrens nach Artikel 236 möglich.

59 Ferner ergibt sich aus dem Vorstehenden, daß der Grundsatz des gleichen Entgelts, was die neuen Mitgliedstaaten betrifft, seit Inkrafttreten des Beitrittsvertrages, also seit dem 1. Januar 1973, voll wirksam ist, da Übergangsbestimmungen fehlen.

60 An dieser Rechtslage hat die nach den Vorschriften von Artikel 100 über die Angleichung der Rechtsvorschriften ergangene Richtlinie 75/117 nichts geändert, die durch eine Reihe auf nationaler Ebene zu ergreifende Maßnahmen die sachgerechte Anwendung von Artikel 119, insbesondere der Beseitigung der mittelbaren Diskriminierungen, fördern soll, aber die Wirksamkeit dieses Artikels oder seinen zeitlichen Geltungsbereich nicht ändern konnte.

61/64 Artikel 119 spricht ausdrücklich die Mitgliedstaaten an und erlegt ihnen die Verpflichtung auf, den Grundsatz des gleichen Entgelts spätestens bei Ablauf einer bestimmten Frist anzuwenden und in der Folge beizubehalten; diese von den Mitgliedstaaten übernommene Verpflichtung schließt aber eine Zuständigkeit der Gemeinschaft auf diesem Gebiet nicht aus. Im Gegenteil, das Bestehen einer Gemeinschaftszuständigkeit ergibt sich daraus, daß Artikel 119 den Zielen dient, die der Vertrag mit seiner „Sozialpolitik" verfolgt, von der Titel III handelt, der seinerseits in den der „Politik der Gemeinschaft" gewidmeten Dritten Teil eingefügt ist. Da Artikel 119 nicht ausdrücklich auf die Rolle hinweist, welche die Gemeinschaft etwa bei der Durchführung der Sozialpolitik zu spielen hat, muß auf das allgemeine System des Vertrages und auf die Mittel abgestellt werden, die er in den Artikeln 100, 155 und unter Umständen 235 bereit hält. Keine Durchführungsvorschrift, mag sie von den Gemeinschaftsorganen oder den innerstaatlichen Organen erlassen sein, vermag indessen der unmittelbaren Geltung Abbruch zu tun, wie sie Artikel 119 nach dem oben zur ersten Frage Gesagten zukommt.

65 Nach allem ist auf die zweite Frage zu antworten: Die ursprünglichen Mitgliedstaaten hatten Artikel 119 schon seit dem 1. Januar 1962, dem Beginn der zweiten Stufe der Übergangszeit, voll anzuwenden, und die neuen Mitgliedstaaten haben die gleiche Pflicht seit dem 1. Januar 1973, dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Beitrittsvertrags.

66 Die Entschließung der Mitgliedstaaten vom 30. Dezember 1961 hat an dem erstgenannten Termin nichts geändert.

67 Die Richtlinie 75/117 tut der unmittelbaren Geltung, wie sie Artikel 119 gemäß der Antwort auf die erste Frage zukommt, keinen Abbruch; die in dieser Richtlinie gesetzte Frist hat keinen Einfluß auf die in Artikel 119 EWG-Vertrag beziehungsweise im Beitrittsvertrag festgelegten Termine.

68 Auch in den Bereichen, in denen Artikel 119 etwa keine unmittelbare Wirkung haben sollte, kann diese Bestimmung nicht in dem Sinne ausgelegt werden, daß sie dem innerstaatlichen Gesetzgeber eine ausschließliche Zuständigkeit für die Durchführung des Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts vorbehielte; soweit erforderlich, können zur Durchführung dieses Grundsatzes gemeinschaftsrechtliche und innerstaatliche Rechtsvorschriften erlassen werden.

Zum zeitlichen Geltungsbereich des vorliegenden Urteils

69/70 Die Regierungen Irlands und des Vereinigten Königreichs haben auf die wirtschaftlichen Folgen hingewiesen, die sich aus einer Entscheidung des Gerichtshofes, den Vorschriften von Artikel 119 unmittelbare Geltung zuzuerkennen, deshalb ergeben könnten, weil eine solche Entscheidung in zahlreichen Wirtschaftszweigen Ansprüche auslösen würde, die rückwirkend auf den Tag des Eintritts dieser Geltung erhoben werden könnten. Wegen der großen Zahl der in Betracht kommenden Personen könnten diese Ansprüche, die für die Unternehmen nicht vorhersehbar gewesen seien, ernste Auswirkungen auf die finanzielle Lage der Unternehmen haben und einige von ihnen in den Konkurs treiben.

71/73 Es trifft zwar zu, daß bei allen gerichtlichen Entscheidungen ihre praktischen Auswirkungen sorgfältig erwogen werden müssen; dies darf aber nicht soweit gehen, daß die Objektivität des Rechts gebeugt und seine zukünftige Anwendung unterbunden wird, nur weil eine Gerichtsentscheidung für die Vergangenheit gewisse Auswirkungen haben kann. Indessen ist angesichts des Verhaltens mehrerer Mitgliedstaaten und der Haltung der Kommission, die den interessierten Kreisen wiederholt bekanntgegeben wurde, ausnahmsweise dem Umstand Rechnung zu tragen, daß die Betroffenen dazu veranlaßt wurden, lange Zeit Praktiken beizubehalten, die Artikel 119 zuwiderliefen, aber nach ihrem nationalen Recht nicht verboten waren. Die Tatsache, daß die Kommission trotz der ausgesprochenen Warnungen gegen die betroffenen Mitgliedstaaten nicht mit der Klage wegen Vertragsverletzung nach Artikel 169 vorgegangen ist, war dazu angetan, einen unrichtigen Eindruck von den Wirkungen des Artikels 119 zu verfestigen.

74/75 Bei dieser Sachlage ist festzustellen, daß angesichts der Unbekanntheit des Gesamtbetrags der in Betracht kommenden Entgelte zwingende Erwägungen der Rechtssicherheit, die sich aus der Gesamtheit der beteiligten öffentlichen und privaten Interessen ergeben, es grundsätzlich ausschließen, die Entgelte für in der Vergangenheit liegende Zeiträume noch in Frage stellen zu lassen. Soweit nicht Arbeitnehmer bereits Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben, können daher auf die unmittelbare Geltung von Artikel 119 keine Ansprüche gestützt werden, die vor dem Tage der Verkündung dieses Urteils liegende Lohn- oder Gehaltsperioden betreffen.

Kosten

76/77 Die Auslagen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, die Erklärungen vor dem Gerichtshof abgegeben hat, sind nicht erstattungsfähig. Für

die Parteien des Ausgangsrechtsstreits ist das Verfahren vor dem Gerichtshof ein Zwischenstreit in dem vor der Cour du travail Brüssel anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung obliegt daher diesem Gericht.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF

auf die ihm von der Cour du travail Brüssel mit Urteil vom 23. April 1975 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

1. **Auf den in Artikel 119 EWG-Vertrag aufgestellten Grundsatz der Gleichheit des Arbeitsentgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer können sich die Betroffenen vor den innerstaatlichen Gerichten berufen. Diese Gerichte sind verpflichtet, die Rechte zu schützen, welche die genannte Bestimmung den Rechtsbürgern verleiht; dies gilt insbesondere im Fall von Diskriminierungen, die ihren Ursprung unmittelbar in Rechtsvorschriften oder in Tarifverträgen haben, sowie in dem Falle, daß weibliche und männliche Arbeitnehmer für die gleiche Arbeit im gleichen privaten oder öffentlichen Betrieb oder Dienst ein ungleiches Entgelt erhalten.**

2. **Die ursprünglichen Mitgliedstaaten hatten Artikel 119 schon seit dem 1. Januar 1962, dem Beginn der zweiten Stufe der Übergangszeit, voll anzuwenden, die später hinzugekommenen Mitgliedstaaten haben die gleiche Pflicht seit dem 1. Januar 1973, dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Beitrittsvertrags. Die Entschließung der Mitgliedstaaten vom 30. Dezember 1961 hat an dem erstgenannten Termin nichts geändert.**

3. **Die Richtlinie 75/117 des Rates tut der unmittelbaren Geltung von Artikel 119 keinen Abbruch; die in dieser Richtlinie gesetzte Frist hat keinen Einfluß auf die in Artikel 119 EWG-Vertrag bzw. im Beitrittsvertrag festgelegten Termine.**

4. **Auch in den Bereichen, in denen Artikel 119 etwa keine unmittelbare Wirkung haben sollte, kann diese Bestimmung nicht in dem Sinne ausgelegt werden, daß sie dem innerstaatlichen**

Gesetzgeber eine ausschließliche Zuständigkeit für die Durchführung des Grundsatzes der Gleichheit des Arbeitsentgelts vorbehielte; soweit erforderlich, können zur Durchführung dieses Grundsatzes gemeinschaftsrechtliche und innerstaatliche Rechtsvorschriften erlassen werden.

5. Soweit nicht Arbeitnehmer bereits Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben, können auf die unmittelbare Geltung von Artikel 119 keine Ansprüche gestützt werden, die vor dem Tag der Verkündung dieses Urteils liegende Lohn- oder Gehaltsperioden betreffen.

Lecourt Kutscher O'Keeffe

Donner Mertens de Wilmars Pescatore Sørensen

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 8. April 1976.

Der Kanzler

A. Van Houtte

Der Präsident

R. Lecourt

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS ALBERTO TRABUCCHI VOM 10. MÄRZ 1976 [1]

Herr Präsident,
meine Herren Richter!

1. Nach den feierlichen Erklärungen, welche die Staats- bzw. Regierungschefs im Jahre 1972 in Paris zur Bedeutung der sozialen Aspekte der europäischen Integration abgaben, veranlaßt nun eine Privatperson, eine Arbeitnehmerin, ihre innerstaatlichen Richter zur Vorlage einer Vorabentscheidungsfrage über die Auslegung jener Norm des EWG-Vertrags, die den Grundsatz der Gleichbehandlung von Mann und Frau in den Arbeitsbeziehungen festlegt. Eine Frage von an sich bescheidener finanzieller Tragweite gibt dem Gerichtshof Gelegenheit, einige Aspekte des Schutzes aufzuhellen, der den Grundrechten auch im Rahmen des Gemeinschaftssystems zukommt.

Dies ist die zweite Vorabentscheidungssache, die den Namen von Fräulein G.

1 – Aus dem Italienischen übersetzt.