URTEIL DES GERICHTSHOFES (Fünfte Kammer)
1. Juli 1986 *

In der Rechtssache 237/85

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 177 EWG-Vertrag vom Arbeitsgericht Oldenburg in dem vor diesem Gericht anhängigen Rechtsstreit

Gisela Rummler, wohnhaft in Oldenburg,

gegen

Dato-Druck GmbH, Oldenburg,

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung 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,

erläßt

DER GERICHTSHOF (Fünfte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten U. Everling, der Richter R. Joliet, Y. Galmot, F. Schockweiler und J. C. Moitinho de Almeida,

Generalanwalt: C. O. Lenz
Kanzler: K. Riechenberg, in Wahrnehmung der Aufgaben eines Verwaltungsrats

Beteiligte, die Erklärungen abgegeben haben:

— die Dato-Druck GmbH, Beklagte des Ausgangsverfahrens, vertreten durch Syndikus Ronald Meier, im schriftlichen Verfahren,

— das Vereinigte Königreich, vertreten durch B. E. McHenry, Treasury Solicitor's Department, im schriftlichen Verfahren,

* Verfahrenssprache: Deutsch.

— die Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch Jürgen Grunwald vom Juristischen Dienst, im schriftlichen Verfahren und in der mündlichen Verhandlung,

nach Anhörung der Schlußanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 27. Mai 1986,

folgendes

URTEIL

(„Tatbestand" nicht wiedergegeben)

Entscheidungsgründe

1 Das Arbeitsgericht Oldenburg hat mit Beschluß vom 25. Juni 1985, beim Gerichtshof eingegangen am 31. Juli 1985, gemäß Artikel 177 EWG-Vertrag drei Fragen nach der Auslegung der Richtlinie 75/117 des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. L 45, S. 19) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2 Diese Fragen stellen sich im Rahmen eines Rechtsstreits, in dem die Arbeitnehmerin, Gisela Rummler (Klägerin), ihren Arbeitgeber, die Dato-Druck GmbH, ein Unternehmen der Druckindustrie (Beklagte), vor dem Arbeitsgericht auf Eingruppierung in eine höhere Lohngruppe verklagt hat.

3 Die Löhne in der Druckindustrie richten sich nach dem Lohnrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, einschließlich West-Berlins, vom 6. Juli 1984, der sieben Lohngruppen je nach den verrichteten Tätigkeiten vorsieht. Diese sind nach dem Grad der Kenntnisse, der Konzentration, der Beanspruchung oder Belastung und der Verantwortung im einzelnen dargestellt. Für den Rechtsstreit ist folgendes von Bedeutung: Die Tätigkeiten der Lohngruppe II sind als solche beschrieben, die mit geringen Vorkenntnissen und einer kurzen Unterweisung ausgeführt werden können, eine geringe Genauigkeit erfordern, einer geringen bis erhöhten muskelmäßi-

gen Beanspruchung unterliegen und mit einer geringen, fallweise erhöhten Verantwortung verbunden sind. Die Tätigkeiten der Lohngruppe III sind als solche beschrieben, die mit erhöhten Vorkenntnissen und einer entsprechenden Unterweisung ausgeführt werden können, eine erhöhte Genauigkeit voraussetzen, einer erhöhten, fallweise großen muskelmäßigen Belastung unterliegen und mit geringer, fallweise erhöhter Verantwortung verbunden sind. Die Tätigkeiten der Lohngruppe IV sind als solche beschrieben, die Vorkenntnisse aufgrund aufgabenbezogener Unterweisung oder fallweise längerer Berufspraxis voraussetzen, erhöhte Anforderungen an die Genauigkeit stellen, mit erhöhten, fallweise großen Belastungen unterschiedlicher Art, insbesondere infolge maschinenabhängiger Arbeit, und mit erhöhter Verantwortung verbunden sind. Dabei sind diese Bewertungskriterien nicht in jedem Fall kumulativ zu verstehen.

4 Die Klägerin, die in die Lohngruppe III eingruppiert ist, vertritt die Auffassung, sie müsse in die Lohngruppe IV eingruppiert werden, da sie Tätigkeiten verrichte, die in diese Lohngruppe fielen. Insbesondere müsse sie Pakete mit über 20 kg Gewicht verpacken, was für sie eine schwere körperliche Arbeit darstelle.

5 Die Beklagte bestreitet, daß die Arbeiten von der von der Klägerin behaupteten Art seien. Ihrer Meinung nach erfüllt die Klägerin nicht einmal die Voraussetzung für eine Einstufung in die Lohngruppe III, in der sie sich befinde. Im Hinblick auf die Art der ausgeübten Tätigkeit, die nur mit einer geringen muskelmäßigen Beanspruchung verbunden sei, müßte sie in die Lohngruppe II eingruppiert werden.

6 Das Arbeitsgericht Oldenburg ist der Auffassung, es könne über die Eingruppierung der Klägerin in eine der in Frage kommenden Lohngruppen nur entscheiden, wenn es vorab wisse, ob die Eingruppierungskriterien mit der Richtlinie 75/117 vereinbar seien. Es hat das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof die folgenden Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

„1) Folgt aus den Bestimmungen der Richtlinie des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, daß in Systemen beruflicher Einstufung nicht danach differenziert werden darf,

a) in welchem Maße eine Arbeit die Muskeln beansprucht/belastet;

b) ob eine Arbeit schwer ist oder nicht?

2) Falls die Frage 1 grundsätzlich verneint wird:

Ist bei der Entscheidung darüber,

a) in welchem Maße eine Arbeit die Muskeln beansprucht/belastet;

b) ob eine Arbeit schwer ist oder nicht,

darauf abzustellen, in welchem Maße sie für Frauen beanspruchend/belastend bzw. ob sie für Frauen schwer ist?

3) Falls die Frage 2 bejaht wird:

Genügt ein System beruflicher Einstufung, das das Kriterium muskuläre Beanspruchung/Belastung oder das Kriterium Arbeitsschwere verwendet, aber nicht deutlich macht, daß es darauf ankommt, in welchem Maße die Arbeit für Frauen muskulär beanspruchend/belastend bzw. ob die Arbeit für Frauen schwer ist, den Anforderungen der Richtlinie?"

Zur ersten Frage

7 Diese Frage des vorlegenden Gerichts geht im wesentlichen dahin, ob ein System beruflicher Einstufung, das von den Kriterien der muskelmäßigen Beanspruchung oder Belastung und der Schwere der Arbeit ausgeht, mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen vereinbar ist.

8 Nach Auffassung der Beklagten müssen die Kriterien für die Lohnfindung im wesentlichen nach der tatsächlich verrichteten Tätigkeit und nicht unter Berücksichtigung der Person des Arbeitnehmers, der diese Tätigkeit verrichte, festgelegt werden. Die Kriterien muskelmäßige Beanspruchung und Schwere der Arbeit hätten nichts Diskriminierendes an sich, da sie den Merkmalen der verrichteten Tätigkeiten entsprächen und in einem System verwendet würden, in dem darüber hinaus die Kriterien Können, geistige Belastung und Verantwortung herangezogen würden.

9 Das Vereinigte Königreich ist der Auffassung, das Diskriminierungsverbot schließe die Verwendung eines Kriteriums nicht deshalb aus, weil die Angehörigen des einen Geschlechts insoweit von Natur aus besser befähigt seien als die des anderen Geschlechts, sofern dieses Kriterium repräsentativ für die Gesamtheit der Tätigkei-

ten sei, die bei dem betreffenden Arbeitsplatz anfielen. Ein auf das Kriterium muskelmäßige Beanspruchung gestütztes System sei nur diskriminierend, wenn es die Tätigkeit der kleinen Muskelgruppen außer acht lasse, die charakteristisch für die manuelle Geschicklichkeit seien.

10 Nach Meinung der Kommission stellen die Kriterien muskelmäßige Beanspruchung und Schwere der Arbeit gemeinsame Kriterien im Sinne von Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 75/117 dar. Es sei jedoch darüber hinaus zu prüfen, ob das System in seiner Gesamtheit nicht diskriminierend sei. Ob das System nicht diskriminierend sei, müsse nämlich nicht für jedes Kriterium getrennt, sondern für das System der beruflichen Einstufung insgesamt ermittelt werden.

11 Zur Beantwortung der Vorlagefrage ist zunächst auf den Grundsatz des Artikels 1 Absatz 1 der Richtlinie 75/117 hinzuweisen, der 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 vorschreibt.

12 Dieser Grundsatz wird durch Artikel 1 Absatz 2 umgesetzt. Danach muß ein System beruflicher Einstufung „auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, daß Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden".

13 Der Grundsatz des gleichen Entgelts verlangt folglich im wesentlichen, daß die Art der zu verrichtenden Arbeit objektiv berücksichtigt wird. Die gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, muß also in der gleichen Weise unabhängig davon entlohnt werden, ob sie von einem Mann oder von einer Frau verrichtet wird. Wenn bei der Festsetzung des Lohns ein System der beruflichen Einstufung verwendet wird, muß dieses zum einen dieselben Kriterien unabhängig davon zugrunde legen, ob die Arbeit von einem Mann oder von einer Frau verrichtet wird, und darf zum andern in seiner Gesamtheit nicht so ausgestaltet sein, daß es tatsächlich zu einer allgemeinen Diskriminierung der Arbeitnehmer des einen Geschlechts gegenüber denen des anderen führt.

14 Folglich genügen den Erfordernissen des Artikels 1 der Richtlinie Kriterien, die den zu verrichtenden Tätigkeiten entsprechen, wenn diese ihrer Natur nach eine besondere körperliche Anstrengung erfordern oder wenn sie körperlich schwer

sind. Es ist mit dem Diskriminierungsverbot vereinbar, zur Differenzierung der Lohnstufen ein Kriterium zu verwenden, das auf den objektiv meßbaren, für die Verrichtung der Tätigkeit erforderlichen Krafteinsatz oder auf die objektive Schwere dieser Arbeit abstellt.

15 Wenn auch ein bestimmtes Kriterium, wie das der erforderlichen muskelmäßigen Anstrengung, tatsächlich männliche Arbeitnehmer begünstigen kann, da davon auszugehen ist, daß ihre Körperkräfte im allgemeinen größer sind als die der weiblichen Arbeitnehmer, so ist es doch bei der Prüfung, ob es diskriminierend ist, innerhalb des Systems beruflicher Einstufung in seiner Gesamtheit unter Berücksichtigung der anderen Kriterien zu beurteilen, die bei der Festlegung der Lohnstufen eine Rolle spielen. Ein System ist nicht allein deshalb diskriminierend, weil bei einem seiner Kriterien auf Eigenschaften abgestellt wird, die Männer eher besitzen. Ein System der beruflichen Einstufung muß jedoch, um insgesamt nicht diskriminierend zu sein und damit den Grundsätzen der Richtlinie zu entsprechen, so ausgestaltet sein, daß es, wenn die Art der in Frage stehenden Tätigkeiten es zuläßt, als gleichwertig anerkannte Arbeitsplätze umfaßt, bei denen andere Kriterien berücksichtigt werden, hinsichtlich deren die weiblichen Arbeitnehmer besonders geeignet sein können.

16 Es ist Sache der innerstaatlichen Gerichte, im Einzelfall zu beurteilen, ob das System der beruflichen Einstufung in seiner Gesamtheit eine gerechte Berücksichtigung aller Kriterien ermöglicht, aufgrund deren die Entlohnung nach den Voraussetzungen für die Verrichtung der einzelnen Tätigkeiten im gesamten Unternehmen zu differenzieren ist.

17 Auf die erste Frage ist daher zu antworten, daß es die 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 nicht verbietet, bei einem System der beruflichen Einstufung für die Festlegung der Lohnstufen das Kriterium muskelmäßige Beanspruchung oder Belastung oder das Kriterium Grad der Schwere der Arbeit zu verwenden, wenn die zu verrichtende Arbeit mit Rücksicht auf die Art der Tätigkeiten tatsächlich einen gewissen Einsatz an Körperkraft erfordert, sofern das System insgesamt durch die Berücksichtigung anderer Kriterien jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausschließt.

Zur zweiten und zur dritten Frage

18 Aus dem Wortlaut dieser Fragen und den Gründen des Vorlagebeschlusses geht hervor, daß das vorlegende Gericht im wesentlichen wissen möchte, ob es dann, wenn das Kriterium muskelmäßige Beanspruchung oder Belastung und das Kriterium Schwere der Arbeit mit den Vorschriften der Richtlinie 75/117 vereinbar sind, den Anforderungen der Richtlinie entspricht, wenn bei der Entscheidung darüber, inwieweit eine Arbeit beanspruchend oder belastend oder ob sie schwer ist, berücksichtigt wird, inwieweit die Beanspruchung, die Belastung oder die Schwere der Arbeit für weibliche Arbeitnehmer spürbar ist.

19 Die Beklagte macht geltend, es dürfe allein berücksichtigt werden, welcher Art die zu verrichtende Arbeit objektiv sei und mit welcher objektiv meßbaren Beanspruchung sie verbunden sei.

20 Das Vereinigte Königreich trägt vor, der Umstand, daß eine absolute Stufe der muskulären Beanspruchung oder ein absoluter Grad der Schwere der Arbeit festgelegt werde, was tatsächlich darauf hinauslaufe, Männer als Bezugspunkt zugrunde zu legen, könne nur eine mittelbare Diskriminierung darstellen, die nicht durch Artikel 119 EWG-Vertrag verboten sei, wenn sie auf objektiv gerechtfertigte Gründe gestützt sei. Diese Gründe lägen vor, wenn ein Arbeitgeber, um Arbeitnehmer für einen bestimmten Arbeitsplatz anzuwerben und sie an diesem Arbeitsplatz zu halten, bei der diesbezüglichen Entlohnung die besondere Beanspruchung berücksichtigen müsse, die mit diesem Arbeitsplatz verbunden sei.

21 Die Kommission ist der Auffassung, die Richtlinie enthalte diesbezüglich keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz, was nicht ausschließe, daß ein innerstaatliches Gericht sich hauptsächlich oder sogar ausschließlich auf Frauenwerte stützen könne, wenn das Diskriminierungsverbot es zu dieser Lösung zwinge, weil anderenfalls die Frauen tatsächlich benachteiligt würden.

22 Die Antwort auf die beiden in dem dargelegten Sinne verstandenen Fragen ergibt sich aus dem, was bereits in der Antwort auf die erste Frage festgestellt worden ist, nämlich daß keine Vorschrift der Richtlinie es verbietet, bei der Festlegung der Lohnstufen ein auf den Grad der Intensität der bei einem bestimmten Arbeitsplatz objektiv erforderlichen muskelmäßigen Beanspruchung gestütztes Kriterium oder den Grad der Schwere der Arbeit, die mit diesem Arbeitsplatz objektiv verbunden ist, zu berücksichtigen.

23 Die Richtlinie stellt den Grundsatz auf, daß die gleiche Arbeit gleich entlohnt werden muß. Daraus ist abzuleiten, daß die tatsächlich verrichtete Arbeit ihrem Wesen nach entlohnt werden muß. Kriterien, die sich auf allein den Arbeitnehmern des einen Geschlechts angepaßte Werte stützen, bringen die Gefahr einer Diskriminierung mit sich. Sie können die Erreichung des Hauptziels der Richtlinie, die Gleichbehandlung bei gleicher Arbeit, gefährden. Dies trifft selbst dann zu, wenn dem Kriterium Werte zugrunde gelegt werden, die den durchschnittlichen Leistungen der Arbeitnehmer des Geschlechts entsprechen, bei dem davon ausgegangen wird, daß es in bezug auf dieses Kriterium geringere natürliche Fähigkeiten besitzt. Daraus ergibt sich nämlich eine andere Form der Diskriminierung bei der Entlohnung, da eine Arbeit, die objektiv den Einsatz größerer Kräfte erfordert, in der gleichen Art entlohnt wird wie eine Arbeit, die geringere Kräfte erfordert.

24 Die Nichtberücksichtigung der Werte, die der durchschnittlichen Leistungsfähigkeit der weiblichen Arbeitnehmer entsprechen, bei der Festlegung einer auf das Ausmaß der muskelmäßigen Beanspruchung und Belastung gestützten ansteigenden Lohnskala kann gewiß dazu führen, daß die weiblichen Arbeitnehmer, die keine Arbeitsplätze übernehmen können, bei denen sie körperlich überfordert werden, benachteiligt werden. Dieser Unterschied in der Behandlung läßt sich jedoch objektiv durch die Art des Arbeitsplatzes rechtfertigen, wenn er erforderlich ist, um eine Entlohnung zu gewährleisten, die der mit der Verrichtung der Arbeit verbundenen Beanspruchung angemessen ist und damit einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens dient (Urteil vom 13. Mai 1986 in der Rechtssache 170/84, Bilka-Kaufhaus, Slg. 1986, 1607). Wie bereits ausgeführt, muß das System der beruflichen Einstufung jedoch, soweit die Art der in Frage stehenden Tätigkeiten es zuläßt, andere Kriterien umfassen, die bewirken, daß das System in seiner Gesamtheit nicht diskriminierend ist.

25 Auf die zweite und dritte Frage ist daher zu antworten, daß aus der Richtlinie 75/117 folgt, daß

— die Kriterien, nach denen die Einstufung in die einzelnen Lohnstufen erfolgt, die gleiche Entlohnung für eine objektiv gegebene gleiche Arbeit unabhängig davon sicherstellen müssen, ob diese von einem männlichen oder einem weiblichen Arbeitnehmer verrichtet wird;

— es eine Form der durch die Richtlinie verbotenen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, wenn bei der Feststellung, inwieweit eine Arbeit beanspruchend oder belastend oder schwer ist, von Werten ausgegangen wird, die der durchschnittlichen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer nur des einen Geschlechts entsprechen;

— jedoch bei einem System der beruflichen Einstufung, wenn es nicht in seiner Gesamtheit diskriminierend sein soll, soweit die Art der in dem Unternehmen zu verrichtenden Tätigkeiten es zuläßt, Kriterien zu berücksichtigen sind, hinsichtlich deren die Arbeitnehmer beider Geschlechter besonders geeignet sein können.

Kosten

26 Die Auslagen des Vereinigten Königreichs und der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, die vor dem Gerichtshof Erklärungen abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem vor dem innerstaatlichen Gericht anhängigen Verfahren. Die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF (Fünfte Kammer)

auf die ihm vom Arbeitsgericht Oldenburg mit Beschluß vom 25. Juni 1985 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

1) Die Richtlinie 75/117 des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. L 45, S. 19) verbietet es nicht, bei einem System der beruflichen Einstufung für die Festlegung der Lohnstufen das Kriterium muskelmäßige Beanspruchung oder Belastung oder das Kriterium Grad der Schwere der Arbeit zu verwenden, wenn die zu verrichtende Arbeit mit Rücksicht auf die Art der Tätigkeiten tatsächlich einen gewissen Einsatz an Körperkraft erfordert, sofern das System insgesamt durch die Berücksichtigung anderer Kriterien jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausschließt.

2) Aus der Richtlinie 75/117 folgt, daß

— die Kriterien, nach denen die Einstufung in die einzelnen Lohnstufen erfolgt, die gleiche Entlohnung für eine objektiv gegebene gleiche Arbeit unabhängig davon sicherstellen müssen, ob diese von einem männlichen oder einem weiblichen Arbeitnehmer verrichtet wird;

— es eine Form der durch die Richtlinie verbotenen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, wenn bei der Feststellung, inwieweit eine Arbeit beanspruchend oder belastend oder schwer ist, von Werten ausgegangen wird, die der durchschnittlichen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer nur des einen Geschlechts entsprechen;

— jedoch bei einem System der beruflichen Einstufung, wenn es nicht in seiner Gesamtheit diskriminierend sein soll, soweit die Art der in dem Unternehmen zu verrichtenden Tätigkeiten es zuläßt, Kriterien zu berücksichtigen sind, hinsichtlich deren die Arbeitnehmer beider Geschlechter besonders geeignet sein können.

Everling Joliet

Galmot Schockweiler Moitinho de Almeida

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 1. Juli 1986.

Der Kanzler

P. Heim

Der Präsident der Fünften Kammer

U. Everling