DOMSTOLENS DOM (femte afdeling)
1. juli 1986 *

I sag 237/85

angående en anmodning, som Arbeitsgericht Oldenburg, Forbundsrepublikken Tyskland, i medfør af EØF-traktatens artikel 177 har indgivet til Domstolen for i den for nævnte ret verserende sag

Gisela Rummler, Oldenburg,

mod

Firma Dato-Druck GmbH, Oldenburg,

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af Rådets direktiv 75/117 af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder,

har

DOMSTOLEN (femte afdeling)

sammensat af afdelingsformanden U. Everling, dommerne R. Joliet, Y. Galmot, F. Schockweiler og J. C. Moitinho de Almeida,

generaladvokat: C. O. Lenz
justitssekretær: fungerende fuldmægtig K. Riechenberg

efter at der er afgivet indlæg af:

— Firma Dato-Druck GmbH, sagsøgte i hovedsagen, ved juridisk konsulent Ronald Meier, for så vidt angår skriftvekslingen;

— Det forenede Kongeriges regering ved B. E. McHenry, Treasury Solicitor's Department, for så vidt angår skriftvekslingen;

* Processprog: Tysk.

— Kommissionen for De europæiske Fællesskaber ved Jürgen Grunwald, Kommissionens juridiske tjeneste, for så vidt angår skriftvekslingen og den mundtlige forhandling;

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 27. maj 1986,

afsagt følgende

DOM

(Sagsfremstillingen udelades)

Præmisser

1 Ved kendelse af 25. juni 1985, indgået til Domstolen den 31. juli s.å., har Arbeitsgericht Oldenburg i medfør af EØF-traktatens artikel 177 forelagt tre præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af Rådets direktiv 75/117 af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (EFT L 45, s. 19).

2 Spørgsmålene er blevet rejst under en sag, hvorunder en kvindelig arbejdstager, G. Rummler, har indstævnet sin arbejdsgiver, Firma Dato-Druck GmbH, en virksomhed inden for trykkeribranchen, for Arbeitsgericht med påstand om indplacering i en højere lønramme.

3 Lønreglerne i trykkeriindustrien reguleres ved »Lohnrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, einschließlich Berlin-West« (lønrammetarifaftale for arbejdere og funktionærer i den grafiske industri i Forbundsrepublikken og Vest-Berlin) af 6. juli 1984, der fastsætter syv lønrammer i forbindelse med de arbejdsopgaver, der skal udføres, og som fastsættes i forhold til kundskaber, koncentration, anstrengelse eller belastning og ansvar. Af særlig betydning for sagen er det, at arbejdsopgaverne i lønramme II er beskrevet således, at de kan udføres med ringe forkundskaber og en kort undervisning, stiller ringe krav til nøjagtighed og ringe eller

noget højere krav til musklerne, samt er forbundet med ringe, lejlighedsvis større ansvar; arbejdsopgaverne i lønramme III er beskrevet således, at de kan udføres med nogen forkundskaber og efter en vis undervisning, stiller noget højere krav til nøjagtighed og indebærer en noget højere, lejlighedsvis stor belastning af musklerne, samt er forbundet med ringe, lejlighedsvis noget større ansvar; arbejdsopgaverne i lønramme IV er beskrevet således, at de forudsætter forkundskaber på grundlag af undervisning i opgaverne, i givet fald længere erhvervspraksis, stiller noget højere krav til nøjagtighed, samt indebærer noget højere, lejlighedsvis store belastninger af forskellig art, især som følge af arbejde ved maskine, og indebærer større ansvar. Disse vurderingskriterier skal ikke i alle tilfælde forstås som værende kumulative.

4 Sagsøgeren i hovedsagen, der er indplaceret i lønramme III, er af den opfattelse, at hun har krav på at blive indplaceret i lønramme IV, fordi hun udfører arbejde, der henhører under denne lønramme; bl. a. skal hun indpakke pakker, der vejer mere end 20 kg, hvilket for hende er hårdt fysisk arbejde.

5 Sagsøgte i hovedsagen har bestridt, at arbejdsopgaverne er af den af sagsøgeren hævdede art og er af den opfattelse, at hun ikke engang opfylder betingelserne for at blive indplaceret i lønramme III, som hun er omfattet af; på grundlag af de udførte arbejdsopgaver, der kun stiller ringe krav til musklerne, skulle hun have været indplaceret i lønramme II.

6 Arbeitsgericht Oldenburg, der mener at det ved afgørelsen om sagsøgerens indplacering i en af de lønrammer, der kommer i betragtning, er nødvendigt for retten først at få oplyst, hvorvidt de anvendte indplaceringskriterier er forenelige med direktiv 75/117, har udsat sagen og forelagt Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Følger det af bestemmelserne i Rådets direktiv af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder, at der i faglige klassifikationssystemer ikke må sondres efter

a) i hvilket omfang et arbejde stiller krav til / belaster musklerne,

b) hvorvidt et arbejde er hårdt eller ikke?

2) såfremt spørgsmål 1 principielt besvares benægtende:
skal der ved afgørelsen af

a) i hvilket omfang et arbejde stiller krav til/belaster musklerne,

b) hvorvidt et arbejde er hårdt eller ikke,

tages hensyn til, i hvilket omfang arbejdet for kvinder er krævende/belastende, hhv. om det er hårdt arbejde for kvinder?

3) Såfremt spørgsmål 2 besvares bekræftende:
er direktivets betingelser opfyldt, for så vidt angår faglige klassifikationssystemer, hvori kriteriet krav til/belastning af musklerne eller kriteriet hårdt arbejde er anvendt, men hvoraf det ikke klart fremgår, at det afgørende er, i hvilken grad arbejdet er muskelmæssig krævende/belastende for kvinder, hhv. om det er hårdt arbejde for kvinder?«

Det første spørgsmål

7 Med dette spørgsmål ønsker den nationale ret det i det væsentlige oplyst, hvorvidt et fagligt klassifikationssystem er foreneligt med princippet om lige løn til mænd og kvinder, dersom det hviler på kriterier, der lægger vægt på anstrengelsen eller belastningen af musklerne, eller på et kriterium, hvor hårdheden af det fysiske arbejde er afgørende.

8 Efter sagsøgtes opfattelse skal lønkriterierne i det væsentlige fastsætes i forhold til de arbejdsopgaver, der rent faktisk udføres, og ikke under hensyn til den person, der som arbejdstager udfører disse arbejdsopgaver. Efter sagsøgtes opfattelse indebærer kriterierne vedrørende muskelanstrengelsen og arbejdets fysiske hårdhed intet forskelsbehandlende, idet de er i overensstemmelse med karakteren af de arbejdsopgaver, der skal udføres, ligesom de anvendes i forbindelse med et system, hvorefter også kriterier vedrørende kundskaber, åndelige anstrengelser og ansvar finder anvendelse.

9 Det forenede Kongeriges regering er af den opfattelse, at forbudet mod forskelsbehandling ikke udelukker anvendelsen af et kriterium, som det ene køn har større naturlige anlæg for at opfylde end det andet, såfremt dette kriterium er repræsentativt for alle opgaver i forbindelse med den pågældende stilling. Et system, der

hviler på kriteriet vedrørende muskelbelastningen, er kun diskriminerende, dersom det lader brugen af de små muskelgrupper ude af betragtnig, der er karakteristisk for manuel færdighed.

10 Efter Kommissionens opfattelse udgør kriterierne vedrørende muskelanstrengelsen og den hårde fysiske beskaffenhed af arbejdet fælles kriterier i henhold til artikel 1, stk. 2, i direktiv 75/117. Det skal dog også undersøges, hvorvidt systemet i dets helhed ikke er forskelsbehandlende. Afgørelsen af, om systemet ikke er forskelsbehandlende, skal nemlig ikke afgøres isoleret for hvert enkelt kriterium, men på grundlag af det faglige klassifikationssystem i dets helhed.

11 Ved besvarelsen af det stillede spørgsmål skal der først henvises til den almindelige regel, der er opstillet ved artikel 1, stk. 1, i direktiv 75/117, der hjemler afskaffelsen af enhver forskelsbehandling med hensyn til køn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår for samme arbejde og for arbejde, som tillægges samme værdi.

12 Denne almindelige regel er gennemført ved bestemmelsens stk. 2, der bestemmer, at et fagligt klassifikationssystem skal »bygge på samme kriterier for mandlige og kvindelige arbejdstagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn«.

13 Heraf følger, at princippet om lige løn i det væsentlige kræver, at det arbejde, der skal udføres, vurderes objektivt. Følgelig skal det samme arbejde, eller arbejde, der tillægges samme værdi, aflønnes ens uden hensyn til, om det udføres af en mand eller en kvinde. Når der ved fastsættelsen af lønnen gøres brug af et fagligt klassifikationssystem, skal dette dels anvende kriterier, der ikke differentierer efter, om arbejdet udføres af en mand eller en kvinde, dels må det ikke i det hele være således udformet, at det rent faktisk medfører en almindelig forskelsbehandling af arbejdstagerne på grundlag af køn.

14 Det er følgelig tilstrækkeligt for at opfylde kravene i direktivets artikel 1, at der anvendes kriterier, der er afpasset efter de arbejdsopgaver, der skal udføres, når disse opgaver efter deres beskaffenhed kræver en særlig fysisk anstrengelse eller er

fysisk hårde. Det er foreneligt med forbudet mod forskelsbehandling ved differentieringen af lønrammerne at anvende et kriterium, der hviler på en objektiv målelig forekomst af de nødvendige fysiske kræfter til udførelsen af arbejdet, eller på, hvor hårdt dette arbejde er efter sin objektive beskaffenhed.

15 Selv om også et bestemt kriterium, såsom kriteriet vedrørende den krævede muskelanstrengelse, rent faktisk kan begunstige mandlige arbejdstagere, idet deres fysiske styrke almindeligvis må antages at være større end kvindelige arbejdstageres, skal man ved afgørelsen af, om der foreligger forskelsbehandling, anskue det fastsatte kriterium som en del af den helhed, som det faglige klassifikationssystem udgør, og herunder tage hensyn til de andre kriterier, der spiller en rolle ved fastsættelsen af lønnens størrelse. Et system er ikke nødvendigvis forskelsbehandlende, alene fordi et af dets kriterier hviler på egenskaber, som mænd nærmest besidder. Imidlertid skal et fagligt klassifikationssystem for i sin helhed at være ikke-forskelsbehandlende og dermed opfylde direktivets principper være således udformet, at det — såfremt arten af de pågældende arbejdsopgaver tillader det — omfatter stillinger, som tillægges samme værdi, og for hvilke der tages hensyn til andre kriterier, som kvindelige arbejdstagere kan have særlige forudsætninger for at opfylde.

16 Det tilkommer de nationale retter konkret at afgøre, hvorvidt det faglige klassifikationssystem i sin helhed muliggør en rimelig hensyn til de kriterier, der er nødvendige for at differentiere lønnen i forhold til de betingelser, der kræves for at udføre de forskellige arbejdsopgaver inden for virksomheden som helhed.

17 Følgelig skal det første spørgsmål besvares således, at Rådets direktiv 75/117 af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder ikke er til hinder for, at der i forbindelse med et fagligt klassifikationssystem for fastsættelsen af lønrammerne anvendes et kriterium, hvor der lægges vægt på anstrengelsen eller belastningen af musklerne eller et kriterium, hvorefter hårdheden af det fysiske arbejde er afgørende, dersom det arbejde, der skal udføres efter arbejdsopgavernes beskaffenhed rent faktisk kræver en vis fysisk styrke, såfremt systemet i sin helhed, under hensyntagen til andre kriterier, udelukker enhver form for forskelsbehandling på grundlag af køn.

Det andet og det tredje spørgsmål

18 Det fremgår af disse spørgsmål og grundene i forelæggelseskendelsen, at under den forudsætning, at kriteriet, hvor der lægges vægt på anstrengelsen eller belastningen af musklerne, eller kriteriet, hvorefter hårdheden af det fysiske arbejde er afgørende, er forenelige med bestemmelserne i direktiv 75/117, ønsker den nationale ret i det væsentlige oplyst, hvorvidt direktivets krav er opfyldt, når der ved afgørelsen af, hvorvidt et arbejde kræver en anstrengelse og er trættende eller særligt hårdt, tages hensyn til, hvorvidt anstrengelsen, belastningen eller den fysiske hårdhed er mærkbar for kvindelige arbejdstagere.

19 Dato-Druck GmbH har gjort gældende, at der alene kan tages hensyn til den objektive beskaffenhed af det arbejde, der skal udføres, og den anstrengelse, som det kræver, efter en objektiv målestok.

20 Det forenede Kongeriges regering har anført, at den omstændighed, at der fastlægges et absolut niveau for muskelstyrken eller en absolut grad af hårdhed for arbejdet, hvilket rent faktisk betyder, at man henholder sig til mandlige referencepunkter, alene kan udgøre en indirekte forskelsbehandling, der ikke er forbudt ved EØF-traktatens artikel 119, dersom den hviler på objektive grunde. Disse grunde foreligger, dersom en arbejdsgiver for at kunne tiltrække og fastholde arbejdstagere i en bestemt stilling ved aflønningen skal tage hensyn til de særlige krav, der er forbundet med denne stilling.

21 Kommissionen er af den opfattelse, at direktivet ikke indeholder noget almindeligt retsprincip herom, hvilket ikke udelukker muligheden for, at en national ret hovedsagelig eller endog udelukkende henholder sig til kvindeværdier, dersom forbudet mod forskelsbehandling pålægger retten en sådan løsning for at undgå, at kvinder rent faktisk stilles ringere.

22 Når de to spørgsmål forstås således, følger svaret på dem af, hvad der allerede er konstateret i forbindelse med besvarelsen af det første spørgsmål, nemlig at der ikke i direktivet er nogen bestemmelse, der forbyder, at der ved fastsættelsen af lønrammer tages hensyn til et kriterium, der hviler på, hvor voldsomt et muskelarbejde en bestemt stilling objektivt kræver, eller hvor hårdt et fysisk arbejde, der objektivt er forbundet med stillingen.

23 Direktivet opstiller princippet om lige løn for samme arbejde. Heraf kan det udledes, at det arbejde, der rent faktisk er udført, skal aflønnes ifølge sin beskaffenhed. Ethvert kriterium, der hviler på værdier, der alene gælder for arbejdstagere af det ene køn, medfører en risiko for forskelsbehandling og kan bringe det overordnede mål i fare, der forfølges med direktivet, nemlig ligebehandling ved samme arbejde. Dette gælder også i tilfælde, hvor kriteriet hviler på værdier, der svarer til den gennemsnitlige indsats fra arbejdstagere af det pågældende køn, hvorved der gås ud fra, at disse med hensyn til dette kriterium har ringere naturlige evner; heraf fremgår nemlig en anden form for forskelsbehandling ved aflønningen, idet et arbejde, der objektivt kræver brug af flere kræfter, bliver aflønnet på samme måde som et arbejde, der kræver færre kræfter.

24 Det forhold, at der ikke tages hensyn til værdier, der svarer til den gennemsnitlige ydeevne for kvindelige arbejdstagere, ved fastsættelsen af progressive lønrammer, der hviler på anstrengelsen og belastningen af musklerne, kan givetvis medføre en ringere stilling for kvindelige arbejdstagere, der ikke kan få adgang til stillinger, hvor deres fysiske styrke ikke slår til. Imidlertid kan denne forskelsbehandling begrundes objektivt i henhold til stillingens beskaffenhed, dersom den er krævet for at sikre en aflønning, der står i forhold til de krav, der stilles i forbindelse med arbejdets udførelse og således svarer til et reelt behov i virksomheden (dom af 13. maj 1986, Bilka-Kaufhaus, sag 170/84, Sml. 1986, s. 1607). Som ovenfor anført, skal det faglige klassifikationssystem dog — i det omfang, hvor de pågældende arbejdsopgavers beskaffenhed tillader det — tillige omfatte kriterier, der medfører, at systemet i sin helhed ikke er forskelsbehandlende.

25 Følgelig skal det andet og det tredje spørgsmål besvares således, at det følger af direktiv 75/117

— at kriterierne for indplaceringen på de forskellige lønniveauer skal sikre lige løn for, hvad der objektivt set er det samme arbejde, uanset om dette udføres af en mandlig eller kvindelig arbejdstager;

— at det forhold, at man ved fastsættelsen af, om et arbejde er anstrengende eller særligt trættende eller særligt hårdt, henholder sig til værdier, der svarer til den gennemsnitlige ydeevne for arbejdstagere af det ene køn, udgør en form for forskelsbehandling på grundlag af køn, som er forbudt ved direktivet;

— at et fagligt klassifikationssystem, for ikke at være forskelsbehandlende i sin helhed, også — i det omfang, de arbejdsopgaver, der skal udføres i virksomheden, tillader det — skal indeholde kriterier, som arbejdstagere af begge køn er særligt egnede til at opfylde.

Sagens omkostninger

26 De udgifter, der er afholdt af Det forenede Kongeriges regering og af Kommissionen for De europæiske Fællesskaber, der har afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke godtgøres. Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

kender

DOMSTOLEN (femte afdeling)

vedrørende de spørgsmål, der er forelagt af Arbeitsgericht Oldenburg ved kendelse af 25. juni 1985, for ret:

1) **Rådets direktiv 75/117 af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (EFT L 45, s. 19) er ikke til hinder for, at der i forbindelse med et fagligt klassifikationssystem for fastsættelsen af lønrammerne anvendes et kriterium, hvor der lægges vægt på anstrengelsen eller belastningen af musklerne eller et kriterium, hvorefter hårdheden af det fysiske arbejde er afgørende, dersom det arbejde, der skal udføres efter arbejdsopgavernes beskaffenhed rent faktisk kræver en vis fysisk styrke, såfremt systemet i sin helhed, under hensyntagen til andre kriterier, udelukker enhver form for forskelsbehandling på grundlag af køn.**

2) **Det følger af direktiv 75/117**

— **at kriterierne for indplaceringen på de forskellige lønniveauer skal sikre lige løn for, hvad der objektivt set er det samme arbejde, uanset om dette udføres af en mandlig eller kvindelig arbejdstager;**

— **at det forhold, at man ved fastsættelsen af, om et arbejde er anstrengende eller særligt trættende eller særligt hårdt, henholder sig til værdier, der svarer til den gennemsnitlige ydeevne for arbejdstagere af det ene køn, udgør en form for forskelsbehandling på grundlag af køn, som er forbudt ved direktivet;**

— **at et fagligt klassifikationssystem, for ikke at være forskelsbehandlende i sin helhed, også — i det omfang, de arbejdsopgaver, der skal udføres i virksomheden, tillader det — skal indeholde kriterier, som arbejdstagere af begge køn er særligt egnede til at opfylde.**

Everling Joliet

Galmot Schockweiler Moitinho de Almeida

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 1 juli 1986.

P. Heim
Justitssekretær

U. Everling
Formand for femte afdeling