chentlichen Arbeitszeit darbietet, in Wirklichkeit eine Diskriminierung der Arbeitnehmer aufgrund des Geschlechts darstellt. Ein unterschiedliches Entgelt für Vollzeitarbeitnehmer und Teilzeitarbeitnehmer stellt daher nur dann eine durch Artikel 119 EWG-Vertrag verbotene Diskriminierung dar, wenn es in Wirklichkeit nur ein indirektes Mittel dafür ist, das Lohnniveau der Teilzeitarbeitnehmer aus dem Grund zu senken, weil diese Arbeitnehmergruppe ausschließlich oder überwiegend aus weiblichen Personen besteht.

2. Artikel 119 EWG-Vertrag ist unmittelbar auf alle Arten von Diskriminierungen anwendbar, die sich schon anhand der in dieser Vorschrift verwendeten Merkmale gleiche Arbeit und gleiches Entgelt allein feststellen lassen, ohne daß gemeinschaftliche oder nationale Maßnahmen zur Bestimmung dieser Kriterien für deren Anwendung erforderlich wären. Zu diesen gerichtlich feststellbaren Diskriminierungen gehört der Fall des ungleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer bei gleicher Arbeit in einem und demselben privaten oder öffentlichen Betrieb oder Dienst. Soweit das innerstaatliche Gericht anhand der Merkmale gleiche Arbeit und gleiches Entgelt, ohne auf gemeinschaftliche oder nationale Maßnahmen angewiesen zu sein, feststellen kann, daß die Gewährung eines geringeren Stundenlohnes für Teilzeitarbeit als für Vollzeitarbeit eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, ist Artikel 119 EWG-Vertrag auf eine solche Sachlage unmittelbar anwendbar.

3. Artikel 1 der Richtlinie 75/117, der im wesentlichen die konkrete Anwendung des in Artikel 119 EWG-Vertrag genannten Grundsatzes des gleichen Entgelts erleichtern soll, berührt in keiner Weise den Inhalt oder die Tragweite dieses Grundsatzes, so wie er in dieser letztgenannten Vorschrift definiert ist.

In der Rechtssache 96/80

betreffend das dem Gerichtshof nach Artikel 177 EWG-Vertrag vom Employment Appeal Tribunal des Vereinigten Königreichs in dem vor diesem anhängigen Rechtsstreit

J. P. JENKINS

gegen

KINGSGATE (CLOTHING PRODUCTIONS) LTD.

vorgelegte Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung des Artikels 119 EWG-Vertrag und des Artikels 1 der Richtlinie 75/117/EWG 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

unter Mitwirkung des Präsidenten J. Mertens de Wilmars, der Kammerpräsidenten P. Pescatore, Mackenzie Stuart und T. Koopmans, der Richter A. O'Keeffe, G. Bosco, A. Touffait, O. Due und U. Everling,

Generalanwalt: J.-P. Warner
Kanzler: A. Van Houtte

folgendes

URTEIL

Tatbestand

I — Sachverhalt und schriftliches Verfahren

1. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd. (im folgenden: „Kingsgate"), ein Unternehmen, das Damenbekleidung herstellt, besitzt in Harlow (Essex) eine Fabrik, in der 89 Personen — 35 Männer und 54 Frauen — beschäftigt sind. Die männlichen Arbeitnehmer leisten außer einem Arbeitnehmer alle die volle Arbeitszeit (40 Stunden pro Woche); von den weiblichen Arbeitnehmern leisten dagegen 5 Teilzeitarbeit. Die Arbeitnehmer, die die volle Arbeitszeit leisten, sind in sechs Lohngruppen eingestuft.

Im November 1975, kurz vor dem Inkrafttreten des Equal Pay Act 1970, legte Kingsgate für Männer und Frauen den gleichen Stundenlohnsatz bei Vollzeitarbeit fest. Sie war jedoch der Auffassung, daß zwischen der Teilzeitarbeit und der Vollzeitarbeit unabhängig vom Geschlecht der Arbeitnehmer ein wesentlicher Unterschied bestehe, der eine unterschiedliche Entlohnung rechtfertige. Für die Teilzeitarbeit wurde daher ein Satz festgelegt, der 10 % niedriger war als der für die Vollzeitarbeit. Dieser Unterschied wurde weder mit den Eigenschaften des Arbeitnehmers noch mit der Beschaffenheit der Arbeit, sondern mit der Notwendigkeit begründet,

— das Fernbleiben vom Arbeitsplatz zu verhindern;

— sicherzustellen, daß der kostspielige Maschinenpark der Fabrik so intensiv wie möglich genutzt werde, und

— einen Anreiz für eine höhere Produktivität zu geben.

Unter den männlichen Arbeitnehmern von Kingsgate ist der *einzige*, der teilzeitbeschäftigt ist, ein Arbeitnehmer, der kürzlich in den Ruhestand getreten und anschließend ausnahmsweise wiedereingestellt worden ist, um auf Teilzeitbasis (16 Stunden pro Woche) eine in Lohngruppe 1 eingestufte Arbeit zu verrichten.

2. Frau Janette Pauline Jenkins, eine Arbeitnehmerin von Kingsgate, leistet Teilzeitarbeit oder genauer „mehr oder weniger 30 Stunden pro Woche". Sie ist als „Special Machinist" eingestellt und verrichtet eine in Lohngruppe 2 eingestufte Arbeit.

Frau Jenkins fühlte sich dadurch in ihren Rechten verletzt, daß sie, obwohl mit der gleichen Arbeit wie einer ihrer männlichen Kollegen (Herr Bannan) beschäftigt, einen geringeren Stundenlohn als ihr Kollege erhielt, und erhob Klage vor einem Industrial Tribunal. Zur Begründung ihrer Klage machte sie geltend, die unterschiedliche Entlohnung verstoße gegen die Gleichbehandlungsklausel („equality clause") in ihrem Vertrag und gegen Section 1 (2) (a) des Equal Pay Act, nach der der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen in all den Fällen gelte, in denen

„eine Frau mit der gleichen Arbeit ('like work') beschäftigt ist wie ein Mann auf dem gleichen Arbeitsplatz".

Der Arbeitgeber erkannte an, daß Frau Jenkins mit einer Arbeit beschäftigt war, die der von Herrn Bannan gleichwertig war. Er vertrat jedoch die Auffassung, daß zwischen den beiden Fällen „ein anderer wesentlicher Unterschied als der Unterschied im Geschlecht" bestehe.

Das Industrial Tribunal wies die Klage ab und entschied, daß die Arbeit während eines Zeitraums, der 75 % der vollen Arbeitszeit ausmache (30 Stunden = 75 % von 40 Stunden), einen „anderen wesentlichen Unterschied als den Unterschied im Geschlecht" darstelle, der ausreiche, um im Fall von Frau Jenkins einen um 10 % unter dem ihres männlichen Kollegen liegenden Stundenlohn nach Section 1 (3) des Equal Pay Act zu rechtfertigen; diese Bestimmung lautet:

„Die Gleichbehandlungsklausel gilt nicht bei einer Abweichung zwischen dem Vertrag einer Frau und dem eines Mannes, wenn der Arbeitgeber nachweist, daß die Abweichung wirklich auf einem wesentlichen Unterschied (der nicht der Unterschied im Geschlecht ist) zwischen den beiden Fällen beruht."

3. Frau Jenkins hat gegen diese Entscheidung das Employment Appeal Tribunal angerufen, das mit Beschluß vom 25. Februar 1980 dem Gerichtshof die folgenden Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt hat:

„1. Erfordert der in Artikel 119 EWG-Vertrag und Artikel 1 der Richtlinie des Rates vom 10. Februar 1975 enthaltene Grundsatz des gleichen Entgelts, daß für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt gleich ist, unabhängig

   a) von der Zahl der pro Woche geleisteten Arbeitsstunden oder

   b) davon, ob es von geschäftlichem Nutzen für den Arbeitgeber ist, einen Anreiz für die Leistung einer größtmöglichen Zahl von Arbeitsstunden zu schaffen und dementsprechend an Arbeitnehmer, die 40 Stunden pro Woche arbeiten, einen höheren Satz zu zahlen als an Arbeitnehmer, die weniger als 40 Stunden pro Woche arbeiten?

2. Wenn die Antwort auf Frage 1a) oder b) verneinend ausfallen sollte, welche Kriterien sind dann bei der Entscheidung darüber anzuwenden, ob der Grundsatz des gleichen Entgelts dort gilt, wo ein Unterschied in den Stundensätzen des Entgelts besteht, der in Beziehung zu der Gesamtzahl der pro Woche geleisteten Arbeitsstunden steht?

3. Würde die Antwort auf Frage 1a) oder b) oder auf Frage 2 anders ausfallen (und wenn ja, in welcher Hin-

sicht), wenn nachgewiesen würde, daß ein erheblich geringerer Anteil der weiblichen Arbeitnehmer als der männlichen Arbeitnehmer in der Lage ist, die Mindestzahl der Arbeitsstunden pro Woche zu leisten, die erforderlich ist, um die Voraussetzungen für den vollen Stundensatz des Entgelts zu erfüllen?

4. Sind die einschlägigen Vorschriften des Artikels 119 EWG-Vertrag oder des Artikels 1 der genannten Richtlinie, je nachdem wie die Entscheidung ausfällt, unter den Voraussetzungen des vorliegenden Falles in den Mitgliedstaaten unmittelbar anwendbar?

Der Vorlagebeschluß ist am 12. März 1980 in das Register der Kanzlei des Gerichtshofes eingetragen worden.

Nach Artikel 20 des Protokolls über die Satzung des Gerichtshofes der EWG haben schriftliche Erklärungen eingereicht: Frau J. P. Jenkins, vertreten durch A. Lester, Q.C., und Barrister J. Hand, im Auftrag von Solicitors Mills, Curry und Gaskell, die Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch R. D. Munrow, Treasury Solicitor's Department, die Regierung des Königreichs Belgien, vertreten durch J. Dufour, Conseiller adjoint im Ministerium für Auswärtige Angelegenheiten, und die Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch das Mitglied ihres Juristischen Dienstes J. Forman als Bevollmächtigten.

Der Gerichtshof hat auf Bericht des Berichterstatters nach Anhörung des Generalanwalts beschlossen, die mündliche Verhandlung ohne vorherige Beweisaufnahme zu eröffnen. Er hat jedoch die Kommission aufgefordert, bis zum 1. November 1980 folgende Frage schriftlich zu beantworten: „Gibt es in den anderen Mitgliedstaaten außer Belgien und dem Vereinigten Königreich Rechtsvorschriften, nach denen das Entgelt von Teilzeitarbeitnehmern proportional zu dem Entgelt von Vollzeitarbeitnehmern sein muß?"

Die Kommission hat auf diese Frage mit Schreiben vom 28. Oktober 1980 geantwortet.

II — Nach Artikel 20 des Protokolls über die Satzung des Gerichtshofes der EWG eingereichte Erklärungen

Frau Jenkins trägt vor, die Frage, die sich im vorliegenden Fall stelle, gehe dahin, ob — und bejahendenfalls unter welchen Umständen — der in Artikel 119 EWG-Vertrag und in Artikel 1 der Richtlinie 75/117/EWG enthaltene Grundsatz des gleichen Entgelts für Teilzeitarbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft gelte.

Sie meint, es könne von Nutzen sein, diese Frage von Anfang an in einem weiteren Rahmen zu sehen, und erinnert daran, daß die große Mehrheit der Teilzeitarbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft aus Frauen bestehe und daß der Anteil der Frauen bei der Teilzeitarbeit im Vereinigten Königreich noch höher sei als in den anderen Mitgliedstaaten.

Section 1 (3) des Equal Pay Act 1970 sehe vor, daß eine Abweichung zwischen dem Vertrag einer Frau und dem eines Mannes gerechtfertigt sein könne, wenn der Arbeitgeber nachweise, daß sie auf einem wesentlichen Unterschied (der nicht der Unterschied im Geschlecht sei) zwischen den beiden Fällen beruhe. Das Employment Appeal Tribunal habe in einigen Fällen, die dem Court of Appeal nicht zur Entscheidung vorgelegen hätten, entschieden, daß ein Unterschied bei den geleisteten Arbeitsstunden von dem Begriff des wesentlichen Unterschieds erfaßt werde.

Gegenüber diesen Entscheidungen macht Frau Jenkins geltend, daß sie auf jeden Fall mit dem Grundsatz unvereinbar seien, den der Court of Appeal im Fall *Clay Cross (Quarry Services) Ltd./Fletcher*, [1979] ICR 1, aufgestellt habe und nach dem die Zahl der pro Woche geleisteten Arbeitsstunden und die Absichten des Arbeitgebers sachfremde Umstände von geringer Bedeutung für den Nachweis des Fehlens einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts seien. Frau Jenkins nennt außerdem den vom Supreme Court der Vereinigten Staaten im Fall *Griggs/Duke Power Co.*, 401 US 424 (1971), aufgestellten Grundsatz, dem zufolge nicht nur Praktiken verboten sein müßten, die eine Diskriminierung zum Ziel hätten, sondern auch solche, die sich, unabhängig von den Absichten ihrer Urheber, als Diskriminierung auswirkten.

Nach diesem Überblick über die den vorliegenden Fall betreffenden Rechtsvorschriften und Gerichtsentscheidungen im Vereinigten Königreich untersucht Frau Jenkins die ersten drei Fragen, die ihrer Meinung nach miteinander eng verknüpft sind und zweckmäßigerweise gemeinsam geprüft werden. Sie trägt vor, eine Beantwortung dieser Fragen sei unabhängig von der Antwort auf die vierte Frage nach der unmittelbaren Geltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts in den Mitgliedstaaten erforderlich. Wenn nähmlich — was das innerstaatliche Recht betreffe — Section 1 (3) des Equal Pay Act von den Gerichten des Vereinigten Königreichs unter den Umständen des vorliegenden Falles als unklar angesehen werde, seien die Antworten auf die ersten drei Fragen für die Beseitigung dieser Unklarheit von Bedeutung: vgl. Rechtssache 111/75, *Mazzalai/Ferrovia del Renon*, Slg. 1976, 657, Randnrn. 7 bis 11 der Entscheidungsgründe.

Sie erinnert zunächst an das doppelte, zugleich wirtschaftliche und soziale Ziel des Artikels 119 und macht geltend, die Erreichung dieses Ziels werde vereitelt, wenn der Grundsatz des gleichen Entgelts in der Praxis auf „Vollzeit"-Arbeitnehmer beschränkt werde. Eine solche Lösung würde nämlich Wettbewerbsnachteile sowohl für Unternehmen in Ländern nach sich ziehen, die den Grundsatz des gleichen Entgelts auch auf Teilzeitarbeitnehmer anwendeten, als auch für Unternehmen in Ländern, in denen der Anteil der zur Verfügung stehenden Teilzeitarbeitnehmer geringer sei. Es läge dann außerdem eine Diskriminierung der Frauen vor, die aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen und Verhältnisse im allgemeinen nicht in der Lage seien, ebenso viele Stunden pro Woche zu arbeiten wie die Männer, die die gleiche Arbeit verrichten.

Eine derartig enge Auslegung des Grundsatzes des gleichen Entgelts würde nicht nur zu absurden Konsequenzen führen (z. B. zu einem unterschiedlichen Stundenlohn für Personen, die 40 beziehungsweise 39 Stunden pro Woche arbeiteten), sondern würde es darüber hinaus ermöglichen, von diesem Grundsatz in großem Umfang zum Nachteil der weiblichen Arbeitnehmer, die die große Mehrheit der Teilzeitarbeitnehmer darstellten, abzuweichen.

Wenn ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern einen Anreiz dafür bieten wolle, mehr Arbeitsstunden zu leisten, müsse er ihnen eine angemessene Vergütung für Überstunden zahlen und nicht das Entgelt der Teilzeitarbeitnehmer herabsetzen.

Nach Artikel 119 Absatz 3 Buchstabe b müsse „für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich" sein. Bei der Entscheidung darüber, ob es sich um den gleichen Arbeitsplatz handele, sei die Art der von den betroffenen Arbeitnehmern verrichteten Arbeit und nicht die Zahl der pro

Woche geleisteten Arbeitsstunden ausschlaggebend. Die Tatsache, daß es für einen Arbeitgeber von Vorteil sein könne, den Arbeitnehmern, die 40 Stunden pro Woche arbeiteten, einen höheren Grundlohn zu zahlen als denen, die weniger Stunden arbeiteten, sei im Hinblick auf den Grundsatz des gleichen Entgelts ein sachfremder und irrelevanter Gesichtspunkt. Wäre dies nämlich nicht so, könnte der Arbeitgeber den Frauen für die gleiche Arbeit weniger zahlen als den Männern, nicht weil sie Frauen seien, sondern weil sie zu einem geringeren Lohn als die Männer eingestellt werden könnten und dies von wirtschaftlichem Nutzen für den Arbeitgeber wäre.

Frau Jenkins bestreitet nicht, daß der Unterschied im Stundenlohn zwischen einem weiblichen Teilzeitarbeitnehmer und einem männlichen Vollzeitarbeitnehmer in bestimmten Fällen objektiv durch Faktoren gerechtfertigt sein könne, die nichts mit irgendeiner Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hätten. Es könne zum Beispiel sein, daß der männliche Arbeitnehmer größere Fähigkeiten oder Qualifikationen besitze oder ein höheres Dienstalter habe. Diese Ausnahme vom Grundsatz des gleichen Entgelts müsse jedoch eng begrenzt auf wirkliche und erhebliche Unterschiede bleiben, die in der Person der betreffenden Arbeitnehmer lägen, und könne sich nicht auch auf die Beweggründe des Arbeitgebers erstrecken, wenn diese nicht im Zusammenhang mit den persönlichen Eigenschaften der einzelnen betroffenen Arbeitnehmer stünden.

Nach Auffassung von Frau Jenkins sollte die erste Frage daher bejaht werden, was die Prüfung der zweiten Frage gegenstandslos mache.

Zur dritten Frage trägt Frau Jenkins vor, ein Verstoß gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts liege nicht nur dort vor, wo ein Arbeitgeber absichtlich eine Frau aufgrund ihres Geschlechts diskriminiere, sondern auch dort, wo seine Lohnpolitik sich dahin gehend auswirke, daß sie aus diesem Grund diskriminiert werde. Wenn eine Bedingung oder Voraussetzung, die erfüllt sein müsse, um das gleiche Entgelt für die gleiche Arbeit zu erhalten, sich so auswirke, daß Frauen ausgeschlossen würden, und nicht nachgewiesen werden könne, daß sie in einem offensichtlichen Zusammenhang mit der betreffenden Arbeit stehe, müsse die Anwendung einer solchen Bedingung oder Voraussetzung als Verstoß gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts angesehen werden. Dies ergebe sich aus der Anwendung des Grundsatzes des „adverse impact" („nachteilige Auswirkung"), den der Supreme Court der Vereinigten Staaten (im Fall *Griggs/Duke Power Co.)* und das britische Parlament in Section 1 (1) (b) des Sex Discrimination Act aufgestellt hätten.

Was schließlich die Frage der unmittelbaren Geltung des Artikels 119 und des Artikels 1 der Richtlinie 75/117/EWG des Rates betreffe, so sei daran zu erinnern, daß diese Vorschriften, wie der Gerichtshof in seinem Urteil vom 8. April 1976 (Rechtssache 43/75, *Defrenne/Sabena)* entschieden habe, auf alle Arten unmittelbarer und offener Diskriminierung unmittelbar anwendbar seien, die sich schon anhand der Merkmale gleiche Arbeit und gleiches Entgelt allein feststellen ließen; dazu gehöre auch der Fall des ungleichen Entgelts bei gleicher Arbeit in demselben Dienst oder Betrieb. Die Umstände des vorliegenden Falles fielen aber eindeutig in den Bereich der unmittelbaren Anwendbarkeit des Artikels 119: Es sei nachgewiesen, daß Frau Jenkins die gleiche Arbeit verrichtet habe wie der zum Vergleich herangezogene Mann, und es gebe keinerlei Schwierigkeiten bei der Feststellung, ob sie einen niedrigeren Lohn erhalten habe.

Auch wenn der „adverse impact" nach dem Recht des Vereinigten Königreichs als „mittelbare Diskriminierung" definiert werde, dürfe er doch nicht mit der „mittelbaren und versteckten Diskriminierung" verwechselt werden, die der Gerichtshof als außerhalb des unmittelbaren Anwendungsbereichs des Artikels 119 liegend beschrieben habe. Hier sei nämlich von einer „mittelbaren Diskriminierung" in dem Sinne die Rede, daß man alle Praktiken als verboten ansehe, die — auch wenn sie nicht von der Absicht der Diskriminierung getragen seien — sich dennoch als Diskriminierung auswirkten, und nicht im Sinne einer Diskriminierung, die nur durch den Erlaß nationaler oder gemeinschaftlicher Rechtsvorschriften, die detaillierter seien als die vorerwähnten Vorschriften, beseitigt werden könne.

Falls entgegen dem Vorbringen von Frau Jenkins die in der dritten Frage genannten Umstände als außerhalb des unmittelbaren Anwendungsbereichs des Artikels 119 liegend angesehen würden, sei es notwendig, sich auch auf Artikel 1 der Richtlinie 75/117/EWG zu stützen, die die Beseitigung jeder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts „in bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen" vorschreibe. Diese Definition der Diskriminierung erfasse auch jede Bedingung, die zu einer „mittelbaren Diskriminierung" („adverse impact") im bereits dargestellten Sinne führen könne. Unter diesen Umständen habe der in Artikel 119 EWG-Vertrag aufgestellte und in Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie näher definierte Grundsatz des gleichen Entgelts in der Weise unmittelbare Geltung, daß er den einzelnen Rechte verleihe, die die innerstaatlichen Gerichte zu schützen hätten.

Zur Richtlinie 75/117/EWG des Rates als solcher bemerkt Frau Jenkins, sie enthalte Bestimmungen zur Erleichtung der konkreten Anwendung des in Artikel 119 aufgestellten Grundsatzes des gleichen Entgelts. Dieses Ziel könne in der Praxis nicht erreicht werden, wenn der einzelne nicht die Möglichkeit habe, sich vor den nationalen Gerichten auf die Bestimmungen der Richtlinie zu berufen. Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie sei hinreichend eindeutig und genau, um unmittelbare Geltung zu haben, mit der Folge, daß er nach Ablauf der den Mitgliedstaaten zur Anpassung an die Richtlinie gewährten Frist in vollem Umfang und ohne Einschränkung anwendbar sei.

In seinem Urteil vom 15. Juni 1978 (Rechtssache 149/77, *Defrenne/Sabena)* habe der Gerichtshof im übrigen unausgesprochen anerkannt, daß nach Ablauf der den Mitgliedstaaten zur Anpassung an die Richtlinie 76/207/EWG über die Gleichbehandlung gewährten Frist bestimmte Vorschriften dieser Richtlinie unmittelbare Geltung haben würden. In entsprechender Anwendung dieser Entscheidung müsse man daher einräumen, daß Artikel 1 der Richtlinie 75/117/EWG unter den Umständen der vorliegenden Rechtssache nunmehr unmittelbare Geltung habe.

Die *Regierung des Vereinigten Königreichs* trägt zunächst vor, die in dem Vorabentscheidungsersuchen genannten Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts beträfen allein die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Daraus folge, daß diese Bestimmungen nicht anwendbar seien, wenn ein Unterschied in der Entlohnung sich aus Faktoren ergebe, die mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nichts zu tun hätten. Die Frage, ob ein Unterschied in einem Einzelfall so erklärt werden könne, sei eine Tatfrage, über die das innerstaatliche Gericht zu entscheiden habe. Bei der Erfüllung dieser Aufgabe sei es legitim, wenn das nationale Gericht die in der ersten Frage aufgeführten Gesichtspunkte

(oder Gesichtspunkte ähnlicher Art) berücksichtige, nicht als Gesichtspunkte, die für sich allein ausschlaggebend seien, sondern insoweit, als aus ihnen zu Recht der Schluß gezogen werden könne, daß der Unterschied in der Behandlung in Wirklichkeit keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sei.

Die Richtigkeit dieser Auffassung werde in vollem Umfang bestätigt, wenn man sie in der Praxis auf Fälle wie den vorliegenden anwende.

Im vorliegenden Fall sei vor dem nationalen Gericht behauptet worden, der Unterschied zwischen den Lohnsätzen hänge allein von der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden ab. Die Tatsache, daß Frau Jenkins weniger gezahlt worden sei als Herrn Bannan, sei rein zufällig und habe in keiner Weise etwas mit ihrem Geschlecht zu tun; vielmehr hätte der gleiche Unterschied im Entgelt, jedoch zugunsten von Frau Jenkins, bestanden, wenn sie die volle Arbeitszeit geleistet und Herr Bannan auf Teilzeitbasis gearbeitet hätte.

Nach Meinung der Regierung des Vereinigten Königreichs sind dies Tatfragen, bei denen das nationale Gericht in der Lage sein müsse, eine Entscheidung zu treffen, ohne durch eine bejahende Antwort auf Frage 1 a) oder b) gebunden zu sein.

Die Regierung des Vereinigten Königreichs ist daher der Auffassung, daß der in Artikel 119 EWG-Vertrag und in Artikel 1 der Richtlinie 75/117/EWG enthaltene Grundsatz des gleichen Entgelts nur dort anwendbar sei, wo der Unterschied im Entgelt zwischen einem männlichen und einem weiblichen Arbeitnehmer das Ergebnis einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sei; wenn er sich aus anderen Faktoren ergebe, sei davon auszugehen, daß es sich nicht um eine Diskriminierung „aufgrund des Geschlechts" handele und diese daher von keinem dieser beiden Artikel erfaßt werde. Ob es sich im Einzelfall um eine Diskrimierung aufgrund des Geschlechts oder aufgrund anderer Faktoren handele, sei eine Tatfrage, die das nationale Gericht zu entscheiden habe. Insbesondere schreibe der Grundsatz des gleichen Entgelts nicht vor, daß das Entgelt für eine nach Zeit bezahlte Arbeit unabhängig von den unter a) und b) der ersten Frage beschriebenen Umständen das gleiche sein müsse.

Zu der zweiten Frage vertritt sie die Ansicht, das einzige Kriterium, das bei der Entscheidung darüber verwendet werden solle, ob der Grundsatz des gleichen Entgelts unter den darin aufgeführten Umständen anwendbar sei, bestehe darin, ob der Unterschied in den Lohnsätzen das Ergebnis einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sei. Die Anwendung dieses Kriteriums sei Sache der innerstaatlichen Gerichte, die allein in der Lage seien, die besonderen Umstände des konkreten Falles im einzelnen zu prüfen.

Darüber hinaus ist sie der Auffassung, außer dem Kriterium, wonach zu prüfen sei, ob die unterschiedliche Behandlung das Ergebnis einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sei, könne kein anderes Kriterium aus dem Wortlaut des Artikels 119 EWG-Vertrag oder des Artikels 1 der Richtlinie 75/117/EWG des Rates entnommen oder geschlossen oder in diesen Wortlaut hineingelesen werden.

Zur dritten Frage stellt die Regierung des Vereinigten Königreichts fest, sie könne deren genaue Tragweite nicht verstehen. Sie bemerkt jedoch, selbst wenn die in dieser Frage dargestellten Umstände tatsächlich vorlägen und das Ergebnis einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wären, so würde dies immer noch eine mittelbare und versteckte Diskriminierung darstellen, die

außerhalb des Anwendungsbereichs der genannten Vorschriften liege.

Was die vierte Frage betrifft, so räumt die Regierung des Vereinigten Königreichs ein, daß, falls der Gerichtshof die erste Frage bejahe, die unmittelbare Geltung des Artikels 119 in einem Fall wie dem vorliegenden nicht bestritten werden könne..

Falls der Gerichtshof zu der Auffassung gelange, daß Artikel 1 der Richtlinie 75/117/EWG dahin gehend auszulegen sei, daß er unabhängig von den unter a) und b) der ersten Frage beschriebenen Umständen anwendbar sei, ist die Regierung des Vereinigten Königreichs der Ansicht, daß dieser Artikel, wenn er so angewendet werde, keine unmittelbare Geltung habe.

Die *Regierung des Königreichs Belgien* erklärt, in Belgien könne sich das Entgelt von Teilzeitarbeitnehmern aus Tarifverträgen oder — wie es am häufigsten der Fall sei — aus den einzelnen Arbeitsverträgen ergeben. Wenn diese Verträge zu diesem Punkt keine Regelungen enthielten, könne man dennoch einen Anspruch der Teilzeitarbeitnehmer auf ein Entgelt anerkennen, das dem der Vollzeitarbeitnehmer proportional sei, wie es im übrigen von einem Teil der Rechtsprechung und vom Conseil national du travail anerkannt sei. Es sei jedoch hervorzuheben, daß ein unterschiedliches Entgelt für Teilzeitarbeit im Verhältnis zur Vollzeitarbeit insoweit keinen Verstoß gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts darstelle, als keine Diskriminierung zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern vorgenommen werde.

Die *Kommission der Europäischen Gemeinschaften* trägt vor, das vorlegende Gericht habe den Gerichtshof ersucht, die Vorlagefragen so zu prüfen, als handele es sich allein darum, einen Vergleich zwischen der Entlohnung eines weiblichen Teilzeitarbeitnehmers und der eines männlichen Vollzeitarbeitnehmers vorzunehmen, obwohl sich im vorliegenden Fall zeige, daß Kingsgate ausnahmsweise auch einen (und nur einen) männlichen Arbeitnehmer auf Teilzeitbasis beschäftige.

Nach Auffassung der Kommission müßte die von ihr im vorliegenden Fall vorgeschlagene Auslegung des Artikels 119 auch auf die Fallgestaltung anwendbar sein, in der nicht nur Frauen, sondern auch Männer die gleiche Arbeit auf Teilzeitbasis leisteten.

Die erste Frage, die sich stelle, gehe dahin, ob der Ausdruck „gleicher Arbeitsplatz" nur auf den Fall anwendbar sei, in dem der männliche Arbeitnehmer und der weibliche Arbeitnehmer die gleiche Zahl von Arbeitsstunden pro Woche leisteten.

Die Kommission führt zunächst die Argumente an, die geltend gemacht werden könnten, um in einem solchen Fall ein gleiches Entgelt auszuschließen, nämlich:

a) daß es sich nicht um den „gleichen Arbeitsplatz" handele;

b) daß es sich in Wirklichkeit um den gleichen Arbeitsplatz handele, daß aber die geringere Zahl der Arbeitsstunden dem Arbeitgeber zusätzliche Lasten (insbesondere finanzieller Art) auferlege, die bei der Zahlung eines geringeren Stundenlohns an einen weiblichen Teilzeitarbeitnehmer berücksichtigt werden könnten.

Anschließend legt die Kommission die Argumente dar, die demgegenüber vorgebracht werden könnten.

Was die Auffassung betreffe, es handele sich nicht um den gleichen Arbeitsplatz, schienen die sprachlichen Fassungen außer der englischen darauf hinzudeuten, daß in Wirklichkeit der „Posten"

(slags arbejde, Arbeitsplatz, poste de travail, poste di lavoro, functie) und nicht die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden dafür ausschlaggebend sei, ob zwei Arbeitsplätze gleich seien. Man könne darüber hinaus daran erinnern, daß der Gerichtshof in seinem kürzlich erlassenen Urteil vom 27. März 1980 (Rechtssache 129/79, Macarthys Ltd./Wendy Smith, Slg. 1980, 1275) die Ansicht vertreten habe, daß bei der Entscheidung darüber, ob ein weiblicher Arbeitnehmer die gleiche Arbeit wie ein männlicher Arbeitnehmer leiste, die Art der von ihm geleisteten Arbeit zu berücksichtigen sei.

Wenn nach Artikel 119 Absatz 3 Buchstabe a das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt werden müsse, müsse das Entgelt für eine gleiche nach Zeit bezahlte Arbeit selbstverständlich auch auf der Grundlage des gleichen Stundensatzes festgelegt werden.

Im übrigen erscheine es aus der Sicht der Praxis ziemlich gekünstelt, wenn bei einer Verkürzung der normalen Arbeitswoche eine Arbeit, die man vorher als von einer anderen Arbeit verschieden betrachtet habe, allein aufgrund dieses Umstands zur „gleichen Arbeit" würde. Dasselbe Element der Künstlichkeit sei bei der Frage gegeben, ob Frauen, die Teilzeitarbeit leisteten, die gleiche Arbeit verrichteten wie Männer, die ebenfalls Teilzeitarbeit, jedoch während einer anderen Stundenzahl, leisteten.

Was die zusätzlichen Lasten angehe, so habe sie immer die Auffassung vertreten (sie erinnert in dieser Hinsicht an ihre Stellungnahme vom 20. Juli 1960, Bulletin der EG 1960, Nrn. 6/7, S. 47), daß „bei einer nach Zeiträumen bezahlten Arbeit ... alle Umstände, die sich auf die Lohnkosten oder die Leistung weiblicher Arbeitskräfte auswirken, außer Betracht bleiben [müssen]".

Jede andere Betrachtungsweise trage — es sei denn, sie beruhe in jedem einzelnen Fall auf einer objektiven, fachmännischen und detaillierten Untersuchung — durch ihre Subjektivität dazu bei, der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts Tür und Tor zu öffnen. Die praktische Erfahrung scheine im übrigen gegenwärtig zu zeigen, daß Teilzeitarbeit als solche in Wirklichkeit den Arbeitgeber weder weniger noch mehr koste als Vollzeitarbeit.

Zur Unterstützung dieser Auffassung zitiert die Kommission darüber hinaus die Entschließung der Konferenz der Mitgliedstaaten vom 30. Dezember 1961 über die Angleichung der Löhne für Männer und Frauen und eine Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 1. Juni 1978, die beide dahin gingen, daß das Entgelt für eine Teilzeitarbeit proportional zu dem für eine Vollzeitarbeit sein müsse.

Nach Meinung der Kommission bleiben ihre Schlußfolgerungen selbst dann zutreffend, wenn nachgewiesen würde, daß es männliche Arbeitnehmer gebe, die auf Teilzeitbasis arbeiteten und in gleicher Weise bezahlt würden wie die weiblichen Teilzeitarbeitnehmer, da die weiblichen Teilzeitarbeitnehmer im Verhältnis zu den männlichen Arbeitnehmern, die die volle Arbeitszeit leisteten und die gleiche Arbeit verrichteten, dadurch nicht weniger diskriminiert würden.

Dies schließe natürlich nicht aus, daß sich ein Unterschied zwischen zwei Arbeitnehmern, die den gleichen Arbeitsplatz hätten, aus dem Hinzutreten von Faktoren ergeben könne, die nichts mit irgendeiner Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hätten. Die Feststellung, ob dies der Fall sei, sei eine Tatfrage.

Da eine Beantwortung der zweiten und der dritten Frage demnach überflüssig sei, wendet sich die Kommission der vierten Frage zu, die sich auf die unmittelbare Geltung des Artikels 119 oder der Richtlinie 75/117/EWG bezieht.

Sie trägt vor, da anerkannt sei, daß der Begriff der gleichen Arbeit in Artikel 119 auch die Teilzeitarbeit umfasse, müsse jeder Unterschied zwischen den Lohnsätzen der männlichen Arbeitnehmer, die die volle Arbeitszeit leisteten, und denen der weiblichen Teilzeitarbeitnehmer nach den durch die Rechtsprechung des Gerichtshofes entwickelten Kriterien als unmittelbare und offene Diskriminierung angesehen werden. Unter diesen Umständen könne kein Zweifel daran bestehen, daß Artikel 119 unmittelbare Geltung habe. Es sei daher nicht mehr notwendig, die Frage zu prüfen, ob die Richtlinie 75/117/EWG unmittelbare Geltung habe.

Im Ergebnis schlägt die Kommission vor, die vom Employment Appeal Tribunal vorgelegten Fragen wie folgt zu beantworten:

„1. Der in Artikel 119 EWG-Vertrag enthaltene Grundsatz, daß männliche und weibliche Arbeitnehmer für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn erhalten müssen, erfordert es, daß der Grundzeitlohn für alle Arbeitnehmer, die die gleiche Arbeit leisten, unabhängig von der Zahl der pro Woche geleisteten Arbeitsstunden gleich ist.

2. Jeder zusätzliche Betrag, der gegebenenfalls an die Vollzeitarbeitnehmer (oder Teilzeitarbeitnehmer) aus Gründen, die mit ihrem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, gezahlt wird, muß von Faktoren abhängen, die keinerlei Beziehung zum Geschlecht der Arbeitnehmer haben."

III — Mündliche Verhandlung

Frau J. P. Jenkins und die Kommission der Europäischen Gemeinschaften haben in der Sitzung vom 26. November 1980 mündliche Ausführungen gemacht.

Der Generalanwalt hat seine Schlußanträge in der Sitzung vom 28. Januar 1981 vorgetragen.

Entscheidungsgründe

1 Mit Beschluß vom 25. Februar 1980, beim Gerichtshof eingegangen am 12. März 1980, hat das Employment Appeal Tribunal des Vereinigten Königreichs gemäß Artikel 177 EWG-Vertrag mehrere Fragen nach der Auslegung des Artikels 119 EWG-Vertrag und des Artikels 1 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 zwischen einer auf Teilzeitbasis beschäftigten Arbeitnehmerin und ihrem Arbeitgeber, einem Hersteller von Damenbekleidung, dem sie vorwirft, ihr einen geringeren

Stundenlohn gezahlt zu haben als einem ihrer männlichen Kollegen, der vollzeitbeschäftigt war und die gleiche Arbeit leistete.

3 Eine solche Ungleichheit des Entgelts stellt nach Auffassung der Arbeitnehmerin einen Verstoß gegen die aufgrund des Equal Pay Act 1970 in ihren Arbeitsvertrag aufgenommene Gleichbehandlungsklausel dar; Section 1 (2) (a) dieses Gesetzes schreibe das gleiche Entgelt für Männer und Frauen in all den Fällen vor, in denen „eine Frau mit der gleichen Arbeit beschäftigt ist wie ein Mann auf dem gleichen Arbeitsplatz".

4 Das in erster Instanz angerufene Industrial Tribunal stellte in seinem Urteil vom 5. Februar 1979 fest, daß bei Teilzeitarbeit eine wöchentliche Arbeitszeit, die — wie im vorliegenden Fall — 75 % der vollen Arbeitszeit ausmache, genüge, um einen „wesentlichen Unterschied" zwischen der Teilzeit- und der Vollzeitbeschäftigung im Sinne der Section 1 (3) des vorerwähnten Gesetzes zu begründen; diese Bestimmung lautet:

„Die Gleichbehandlungsklausel gilt nicht bei einer Abweichung zwischen dem Vertrag einer Frau und dem eines Mannes, wenn der Arbeitgeber nachweist, daß die Abweichung wirklich auf einem wesentlichen Unterschied (der nicht der Unterschied im Geschlecht ist) zwischen den beiden Fällen beruht."

5 Die Klägerin des Ausgangsverfahrens rief gegen dieses Urteil das Employment Appeal Tribunal an. Dieses hat die Auffassung vertreten, daß der Rechtsstreit Probleme der Auslegung des Gemeinschaftsrechts aufwerfe, und dem Gerichtshof mehrere Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt.

6 Aus den im Vorlagebeschluß enthaltenen Angaben geht hervor, daß der Arbeitgeber bis zum Jahre 1975 an seine männlichen und weiblichen Arbeitnehmer unterschiedliche Löhne zahlte, aber beim Stundenlohn keinerlei Unterschied zwischen Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit machte. Seit November 1975 ist der Lohn für die Vollzeitarbeit (d. h. für diejenigen, die 40 Stunden pro Woche arbeiten) für die männlichen und die weiblichen Arbeitnehmer gleich. Im Gegensatz dazu ist der Stundenlohn für Teilzeitarbeit auf einen Satz festgelegt, der 10 % unter dem des Stundenlohns für Vollzeitarbeit liegt.

7 Aus dem Vorlagebeschluß ergibt sich außerdem, daß während des Verfahrens vor dem Industrial Tribunal die bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigten Teilzeitarbeitnehmer alle weiblichen Geschlechts waren, während es sich bei dem einzigen männlichen Arbeitnehmer, der seinerzeit auf Teilzeitbasis beschäftigt war, um einen Arbeitnehmer handelte, der gerade in den Ruhestand getreten war und dem man ausnahmsweise für einen kurzen Zeitraum erlaubt hatte, über die normale Altersgrenze hinaus weiterzuarbeiten.

8 Aufgrund dieser Tatsachen sind die vom Employment Appeal Tribunal vorgelegten Fragen wie folgt formuliert:

„1. Erfordert der in Artikel 119 EWG-Vertrag und Artikel 1 der Richtlinie des Rates vom 10. Februar 1975 enthaltene Grundsatz des gleichen Entgelts, daß für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt gleich ist, unabhängig

   a) von der Zahl der pro Woche geleisteten Arbeitsstunden oder

   b) davon, ob es von geschäftlichem Nutzen für den Arbeitgeber ist, einen Anreiz für die Leistung einer größtmöglichen Zahl von Arbeitsstunden zu schaffen und dementsprechend an Arbeitnehmer, die 40 Stunden pro Woche arbeiten, einen höheren Satz zu zahlen als an Arbeitnehmer, die weniger als 40 Stunden pro Woche arbeiten?

2. Wenn die Antwort auf Frage 1a) oder b) verneinend ausfallen sollte, welche Kriterien sind dann bei der Entscheidung darüber anzuwenden, ob der Grundsatz des gleichen Entgelts dort gilt, wo ein Unterschied in den Stundensätzen des Entgelts besteht, der in Beziehung zu der Gesamtzahl der pro Woche geleisteten Arbeitsstunden steht?

3. Würde die Antwort auf Frage 1a) oder b) oder auf Frage 2 anders ausfallen (und wenn ja, in welcher Hinsicht), wenn nachgewiesen würde, daß ein erheblich geringerer Anteil der weiblichen Arbeitnehmer als der männlichen Arbeitnehmer in der Lage ist, die Mindestzahl der Arbeitsstunden pro Woche zu leisten, die erforderlich ist, um die Voraussetzungen für den vollen Stundensatz des Entgelts zu erfüllen?

4. Sind die einschlägigen Vorschriften des Artikels 119 EWG-Vertrag oder des Artikels 1 der genannten Richtlinie, je nachdem wie die Entscheidung ausfällt, unter den Voraussetzungen des vorliegenden Falles in den Mitgliedstaaten unmittelbar anwendbar?“

Zu den ersten drei Fragen

9 Aus den ersten drei Fragen und den Gründen des Vorlagebeschlusses ergibt sich, daß das vorlegende Gericht im wesentlichen wissen möchte, ob ein Unterschied in der Höhe des Entgelts für eine auf Teilzeitbasis verrichtete Arbeit und die gleiche Arbeit, die während der vollen Arbeitszeit geleistet wird, unter Umständen eine nach Artikel 119 EWG-Vertrag verbotene Diskriminierung darstellen kann, wenn die Gruppe der Teilzeitarbeitnehmer ausschließlich oder überwiegend aus weiblichen Arbeitnehmern besteht.

10 Diese so verstandenen Fragen sind dahin gehend zu beantworten, daß Artikel 119 bezweckt, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit sicherzustellen. Bei den Unterschieden in der Behandlung, die aufgrund dieser Bestimmung verboten sind, handelt es sich also ausschließlich um solche, die auf dem unterschiedlichen Geschlecht der Arbeitnehmer beruhen. Daher stellt die Tatsache, daß für Teilzeitarbeit ein geringerer Stundenlohn gezahlt wird als für Vollzeitarbeit, nicht für sich allein eine nach Artikel 119 verbotene Diskriminierung dar, wenn diese Stundensätze ohne Unterscheidung nach dem Geschlecht für die Arbeitnehmer der beiden Gruppen gelten.

11 Wird eine solche Unterscheidung nicht getroffen, so verstößt der Umstand, daß für eine nach Zeit bezahlte Arbeit ein je nach der Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden unterschiedlicher Studenlohn gezahlt wird, somit nicht gegen den in Artikel 119 EWG-Vertrag niedergelegten Grundsatz des gleichen Entgelts, soweit die unterschiedliche Entlohnung der Teilzeitarbeit und der Vollzeitarbeit auf Faktoren beruht, die objektiv gerechtfertigt sind und nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

12 Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber dadurch, daß er für Teilzeitarbeit einen geringeren Stundenlohn zahlt als für Vollzeitarbeit, aus objektiv gerechtfertigten wirtschaftlichen Gründen das Ziel verfolgt, unabhängig vom Geschlecht des Arbeitnehmers einen Anreiz zur Vollzeitarbeit zu geben.

13 Stellt sich dagegen heraus, daß ein erheblich geringerer Prozentsatz der weiblichen Arbeitnehmer als der männlichen Arbeitnehmer die Mindestzahl der Wochenarbeitsstunden leistet, die die Voraussetzung für den Anspruch auf den Stundenlohn zum vollen Satz ist, so steht das ungleiche Entgelt dann

im Widerspruch zu Artikel 119 EWG-Vertrag, wenn — unter Berücksichtigung der Schwierigkeiten, die die weiblichen Arbeitnehmer haben, um diese Mindeststundenzahl pro Woche leisten zu können — die Lohnpolitik des betreffenden Unternehmens nicht durch Umstände zu klären ist, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausschließen.

14 Es ist Sache des nationalen Gerichts, in jedem Einzelfall zu beurteilen, ob bei einem unterschiedlichen Stundenlohn für Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit in Anbetracht der tatsächlichen Umstände, der Vorgeschichte und der Beweggründe des Arbeitgebers eine Lohnpolitik, wie sie Gegenstand des Ausgangsverfahrens ist, auch wenn sie sich als eine Differenzierung nach Maßgabe der wöchentlichen Arbeitszeit darbietet, in Wirklichkeit eine Diskriminierung der Arbeitnehmer aufgrund des Geschlechts darstellt.

15 Die ersten drei Fragen sind sonach dahin zu beantworten, daß ein unterschiedliches Entgelt für Vollzeitarbeitnehmer und Teilzeitarbeitnehmer nur dann eine durch Artikel 119 EWG-Vertrag verbotene Diskriminierung darstellt, wenn es in Wirklichkeit nur ein indirektes Mittel dafür ist, das Lohnniveau der Teilzeitarbeitnehmer aus dem Grund zu senken, weil diese Arbeitnehmergruppe ausschließlich oder überwiegend aus weiblichen Personen besteht.

Zur vierten Frage

16 Die vierte Frage des vorlegenden Gerichts geht schließlich dahin, ob Artikel 119 EWG-Vertrag im vorliegenden Fall unmittelbar anwendbar ist.

17 Wie der Gerichtshof in früheren Entscheidungen (EuGH 8. April 1976 — Defrenne, 43/75 — Slg. 1976, 455; EuGH 27. März 1980 — Macarthys, 129/79 — Slg. 1980, 1275; EuGH 11. März 1981 — Lloyds, 69/80) ausgeführt hat, ist Artikel 119 EWG-Vertrag unmittelbar auf alle Arten von Diskriminierungen anwendbar, die sich schon anhand der in der Vorschrift verwendeten Merkmale gleiche Arbeit und gleiches Entgelt allein feststellen lassen, ohne daß gemeinschaftliche oder nationale Maßnahmen zur Bestimmung dieser Kriterien für deren Anwendung erforderlich wären. Zu diesen gerichtlich feststellbaren Diskriminierungen hat der Gerichtshof insbesondere den Fall des ungleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer bei gleicher Arbeit in einem und demselben privaten oder öffentlichen Betrieb oder Dienst gerechnet.

18 Soweit das innerstaatliche Gericht anhand der Merkmale gleiche Arbeit und gleiches Entgelt, ohne auf gemeinschaftliche oder nationale Maßnahmen angewiesen zu sein, feststellen kann, daß die Gewährung eines geringeren Stundenlohns für Teilzeitarbeit als für Vollzeitarbeit eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, ist Artikel 119 EWG-Vertrag auf eine solche Sachlage unmittelbar anwendbar.

Zu Artikel 1 der Richtlinie 75/117 des Rates vom 10. Februar 1975

19 Das vorlegende Gericht stellt die Auslegungsfragen, die vorstehend im Zusammenhang mit Artikel 119 EWG-Vertrag geprüft worden sind, auch im Hinblick auf Artikel 1 der Richtlinie 75/117 des Rates vom 10. Februar 1975.

20 Wie sich aus ihrer ersten Begründungserwägung ergibt, besteht das wesentliche Ziel dieser Richtlinie in der Verwirklichung des „in Artikel 119 des Vertrages genannten" Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen. In der vierten Begründungserwägung der Richtlinie wird hierzu näher ausgeführt, daß „es ... zweckmäßig [ist], die grundlegenden Rechtsvorschriften durch Bestimmungen zur Erleichterung der konkreten Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes zu verstärken."

21 Artikel 1 dieser Richtlinie beschränkt sich in Absatz 1 darauf, den in Artikel 119 des Vertrages genannten Grundsatz des gleichen Entgelts zu wiederholen, und stellt in Absatz 2 die Voraussetzungen für die Anwendung dieses Grundsatzes für den Fall auf, daß zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird.

22 Daraus ergibt sich, daß Artikel 1 der Richtlinie 75/117 des Rates, der im wesentlichen die konkrete Anwendung des in Artikel 119 des Vertrages genannten Grundsatzes des gleichen Entgelts erleichtern soll, in keiner Weise den Inhalt oder die Tragweite dieses Grundsatzes, so wie er in dieser letztgenannten Vorschrift definiert ist, berührt.

Kosten

Die Auslagen der Regierung des Königreichs Belgien, der Regierung des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland und der Kommis-

sion der Europäischen Gemeinschaften, die Erklärungen vor dem Gerichtshof abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren vor dem Gerichtshof ein Zwischenstreit in dem vor dem nationalen Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF

auf die ihm vom Employment Appeal Tribunal mit Beschluß vom 25. Februar 1980 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

1. **Ein unterschiedliches Entgelt für Vollzeitarbeitnehmer und Teilzeitarbeitnehmer stellt nur dann eine durch Artikel 119 EWG-Vertrag verbotene Diskriminierung dar, wenn es in Wirklichkeit nur ein indirektes Mittel dafür ist, das Lohnniveau der Teilzeitarbeitnehmer aus dem Grund zu senken, weil diese Arbeitnehmergruppe ausschließlich oder überwiegend aus weiblichen Personen besteht.**

2. **Soweit das innerstaatliche Gericht anhand der Merkmale gleiche Arbeit und gleiches Entgelt, ohne auf gemeinschaftliche oder nationale Maßnahmen angewiesen zu sein, feststellen kann, daß die Gewährung eines geringeren Stundenlohns für Teilzeitarbeit als für Vollzeitarbeit eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, ist Artikel 119 EWG-Vertrag auf eine solche Sachlage unmittelbar anwendbar.**

Mertens de Wilmars Pescatore Mackenzie Stuart Koopmans O'Keeffe

Bosco Touffait Due Everling

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 31. März 1981.

Der Kanzler

A. Van Houtte

Der Präsident

Mertens de Wilmars