

**WICHTIGER RECHTLICHER HINWEIS:** Für die Angaben auf dieser Website besteht [Haftungsausschluss und Urheberrechtsschutz](#).

URTEIL DES GERICHTSHOFES (Sechste Kammer)

26. Juni 2001 [\(1\)](#)

„Gleiches Entgelt für Männer und Frauen - Voraussetzungen für die Anwendung des Grundsatzes - Unterschiedliches Entgelt - Begriffe ‚gleiche Arbeit‘ und ‚gleichwertige Arbeit‘ - Kollektivvertragliche Einstufung in dieselbe Tätigkeitsgruppe - Beweislast - Objektive Rechtfertigung eines unterschiedlichen Entgelts - Qualität der Arbeit eines bestimmten Arbeitnehmers“

In der Rechtssache C-381/99

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 234 EG vom Oberlandesgerichts Wien (Österreich) in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit

**Susanna Brunnhofer**

gegen

**Bank der österreichischen Postsparkasse AG**

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung von Artikel 119 EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 bis 143 EG ersetzt worden) und 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 (ABl. L 45, S. 19)

erlässt

DER GERICHTSHOF (Sechste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten C. Gulmann, der Richter V. Skouris und R. Schintgen (Berichterstatter) sowie der Richterin F. Macken und des Richters J. N. Cunha Rodrigues,

Generalanwalt: L. A. Geelhoed,

Kanzler: R. Grass,

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen

- von Frau Brunnhofer, vertreten durch Rechtsanwalt G. Jöchl,

- der österreichischen Regierung, vertreten durch C. Pesendorfer als Bevollmächtigte,

- der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch H. Michard und W. Bogensberger als Bevollmächtigte,

aufgrund des Sitzungsberichts,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 15. März 2001,

folgendes

### **.1.1 Urteil**

1.

Das Oberlandesgericht Wien hat dem Gerichtshof mit Beschluss vom 15. Juni 1999, beim Gerichtshof eingegangen am 8. Oktober 1999, gemäß Artikel 234 EG mehrere Fragen nach der Auslegung von Artikel 119 EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden) und der Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriftender Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. L 45, S. 19, nachstehend: Richtlinie) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2.

Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen Frau Brunnhofer (nachstehend: Klägerin) und der Bank der österreichischen Postsparkasse AG (nachstehend: Beklagte) wegen des unterschiedlichen Entgelts, das diese an die Klägerin und an einen ihrer männlichen Kollegen zahlt.

#### **Rechtlicher Rahmen**

3.

Artikel 119 EG-Vertrag stellt den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit auf.

4.

Artikel 119 Absätze 2 und 3 bestimmt:

„Unter ‚Entgelt‘ im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar und unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet:

a) dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird;

b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.“

5.

Artikel 1 der Richtlinie lautet:

„Der in Artikel 119 des Vertrages genannte Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, im Folgenden als ‚Grundsatz des gleichen Entgelts‘ bezeichnet, bedeutet bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, die Beseitigung jeder Diskriminierung auf Grund 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 auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen werden.“

6. Artikel 3 der Richtlinie bestimmt:  
„Die Mitgliedstaaten beseitigen alle mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts unvereinbaren Diskriminierungen zwischen Männern und Frauen, die sich aus ihren Rechts- oder Verwaltungsvorschriften ergeben.“
7. Artikel 4 der Richtlinie sieht vor:  
„Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts unvereinbare Bestimmungen in Tarifverträgen, Lohn- und Gehaltstabellen oder -vereinbarungen oder Einzelarbeitsverträgen nichtig sind oder für nichtig erklärt werden können.“  
**Ausgangsrechtsstreit und Vorabentscheidungsfragen**
8. Wie sich aus dem Vorlagebeschluss ergibt, ist die Klägerin, die bei der Beklagten vom 1. Juli 1993 bis 31. Juli 1997 als Angestellte beschäftigt war, der Auffassung, sie sei unter Verstoß gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts aufgrund des Geschlechts diskriminiert worden, da sie ein niedrigeres Monatsentgelt als ein von der Beklagten am 1. August 1994 eingestellter männlicher Kollege erhalten habe.
9. Das vorliegende Gericht stellt hierzu fest, dass zwar das Grundgehalt bei beiden Arbeitnehmern gleich gewesen sei, doch habe sich ein Gehaltsunterschied daraus ergeben, dass der männliche Kollege der Klägerin aufgrund seines Arbeitsvertrags eine individuelle Zulage bezogen habe, die um etwa 2 000 ATS höher gewesen sei als die Zulage, die der Klägerin gemäß ihres Vertrages mit der Beklagten gewährt worden sei.
10. Es steht fest, dass die Klägerin und ihr männlicher Kollege bei der Aufnahme ihrer Tätigkeit in dieselbe Gehaltsstufe der Tätigkeitsgruppe V eingestuft waren, die u. a. Angestellte mit bankfachlicher Ausbildung, von denen qualifizierte Banktätigkeiten selbständig erledigt werden, erfasst und im österreichischen Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers (nachstehend: Kollektivvertrag) vorgesehen ist.
11. Die Klägerin leitet daraus ab, dass sie die gleiche Arbeit oder zumindest eine gleichwertige Arbeit wie ihr männlicher Kollege verrichtet habe.
12. Wie sich aus den Akten ergibt, war die Klägerin in der Auslandsabteilung der Beklagten damit betraut, Kredite zu kontrollieren. Nach einer Anlernzeit sollte sie die Leitung dieser Abteilung übernehmen. Wegen beruflicher und persönlicher Probleme, die noch vor der Einstellung ihres männlichen Kollegen auftraten, wurde sie jedoch nicht zur Abteilungsleiterin bestellt, sondern in der Rechtsabteilung verwendet, wo sie die Erwartungen anscheinend ebenfalls nicht erfüllte; zum 31. Juli 1997 wurde ihr gekündigt.
13. Die von der Klägerin angerufene Gleichbehandlungskommission beim Bundeskanzleramt gelangte zu dem Ergebnis, dass in Bezug auf die Festsetzung des Entgelts der Klägerin eine Diskriminierung im Sinne des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes, das die Richtlinie umsetzen soll, nicht ausgeschlossen werden könne.
- 14.

- Danach erhob die Klägerin beim Arbeits- und Sozialgericht Wien (Österreich) Klage auf Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von über 160 000 ATS Entschädigung wegen der aufgrund ihres Geschlechts erfolgten Diskriminierung beim Entgelt.
15. Nachdem das erstinstanzliche Gericht die Klage mit Urteil vom 16. Dezember 1998 abgewiesen hatte, legte die Klägerin Berufung beim Oberlandesgericht Wien ein.
16. Die Beklagte bestreitet, dass eine mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts unvereinbare Diskriminierung der Klägerin vorliege.
17. Zum einen seien die Gehälter der beiden Arbeitnehmer insgesamt in Wirklichkeit nicht unterschiedlich gewesen, da die Klägerin anders als ihr männlicher Kollege Überstunden nicht regelmäßig entsprechend der ihr von der Beklagten zugestandenem Überstundenpauschale habe leisten müssen.
18. Zum anderen sei der Unterschied bei der individuellen Zulage der beiden Arbeitnehmer durch objektive Faktoren zu erklären.
19. Die beiden streitigen Stellen seien zwar anfangs als gleichwertig eingestuft worden, doch habe der männliche Kollege der Klägerin wichtigere Tätigkeiten ausgeübt: Er habe Großkunden betreuen müssen und über eine Handlungsvollmacht verfügt, um nach außen verbindliche Zusagen abgeben zu können. Dagegen sei der Klägerin, die weniger Kundenkontakt gehabt habe, keine solche Vollmacht erteilt worden; dies erkläre, warum sie eine niedrigere Zulage als ihr männlicher Kollege erhalten habe.
20. Ferner sei die Qualität der Arbeit der beiden Arbeitnehmer unterschiedlich gewesen. Nach einem vielversprechenden Anfang hätten sich die Leistungen der Klägerin insbesondere seit Anfang 1994, d. h. zu einem Zeitpunkt, als ihr Kollege noch gar nicht eingestellt gewesen sei, immer mehr verschlechtert.
21. Die Klägerin wendet ein, die Qualität der Arbeit sei für die Festsetzung des Gehalts bei der Einstellung unerheblich, da der Wert der erbrachten Leistungen erst bei der Durchführung des Arbeitsvertrags beurteilt werden könne.
22. Nach Auffassung des vorlegenden Gerichts hängt der Ausgang des Rechtsstreits davon ab, ob es sich - wie die Klägerin vortrage - um eine gleiche oder gleichwertige Arbeit handele, weil die betroffenen Arbeitnehmer nach dem geltenden Kollektivvertrag in dieselbe Tätigkeitsgruppe eingestuft worden seien, und ob - wie die Beklagte vortrage - die unterschiedliche persönliche Leistungsfähigkeit der beiden Arbeitnehmer, die insbesondere im mangelnden Erfolg der Arbeit eines von ihnen zum Ausdruck komme, was offenkundig erst gewisse Zeit nach seiner Einstellung nachweisbar sei, ein Kriterium für ein unterschiedliches Arbeitsentgelt sein könne.
23. Das Oberlandesgericht Wien hat daher das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:
1. a) Ist es bei der Beurteilung der Frage, ob eine „gleiche Arbeit“ oder ein „gleicher Arbeitsplatz“ im Sinne von Artikel 119 EG-Vertrag (jetzt Artikel 141 EG) vorliegt oder eine gleiche oder eine als gleichwertig anerkannte Arbeit im Sinne der Richtlinie 75/117/EWG gegeben ist, im Zusammenhang mit der einzelvertraglichen Vereinbarung von Zulagen zu kollektivvertraglich festgelegten Entgelten ausreichend,

darauf abzustellen, ob die beiden verglichenen Arbeitnehmer in die gleiche Tätigkeitsgruppe im Kollektivvertrag eingestuft werden?

b) Im Fall der Verneinung der Frage 1a:

Ist in dem in Frage 1a dargestellten Fall die gleiche Einstufung im Kollektivvertrag ein Indiz für das Vorliegen einer gleichen oder gleichwertigen Arbeit im Sinne von Artikel 119 EG-Vertrag (jetzt Artikel 141 EG) und der Richtlinie 75/117, das dazu führt, dass der Arbeitgeber die Unterschiedlichkeit der Tätigkeit zu beweisen hat?

c) Kann sich der Arbeitgeber zur Rechtfertigung der unterschiedlichen Entlohnung auf nicht in den Kollektivverträgen berücksichtigte Umstände berufen?

d) Im Fall der Bejahung der Frage 1a oder 1b:

Gilt dies auch dann, wenn die Einstufung in die Tätigkeitsgruppe im Kollektivvertrag auf einer sehr allgemein gehaltenen Beschreibung beruht?

2. a) Liegt dem Artikel 119 EG-Vertrag (jetzt Artikel 141 EG) und der Richtlinie 75/117 ein zumindest insoweit einheitlicher Arbeitnehmerbegriff zugrunde, dass die Verpflichtung des Arbeitnehmers nach dem Arbeitsvertrag sich nicht nur nach allgemein definierten Standards richtet, sondern dabei auch die individuelle persönliche Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers zu berücksichtigen ist?

b) Ist Artikel 119 EG-Vertrag (jetzt Artikel 141 EG) bzw. Artikel 1 der Richtlinie 75/117 dahin auszulegen, dass eine objektive Rechtfertigung für die Festlegung eines unterschiedlichen Entgelts auch durch erst im Nachhinein beweisbare Umstände, insbesondere den Erfolg der Arbeit eines bestimmten Arbeitnehmers, gerechtfertigt werden kann?

### **Zu den Vorabentscheidungsfragen**

#### *Vorbemerkungen*

24.

Wie aus den Akten hervorgeht, ersucht das vorliegende Gericht den Gerichtshof um Vorabentscheidung über die Auslegung von Artikel 119 EG-Vertrag und Artikel 1 der Richtlinie, um beurteilen zu können, ob eine nach dem Gemeinschaftsrecht verbotene Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt, wenn die betroffene Arbeitnehmerin das gleiche kollektivvertraglich festgelegte Grundgehalt wie ihr zum Vergleich herangezogener männlicher Kollege erhält, aber von ihrem Dienstantritt an eine im Einzelarbeitsvertrag vereinbarte monatliche Zulage bezieht, die niedriger als die dem genannten männlichen Arbeitnehmer gezahlte ist, obwohl beide Arbeitnehmer nach Tätigkeitsgruppe und Gehaltsstufe des für ihr Beschäftigungsverhältnis geltenden Kollektivvertrags gleich eingestuft waren.

25.

Die Fragen des vorliegenden Gerichts, die gemeinsam zu prüfen sind, betreffen im Wesentlichen erstens die Begriffe „gleiche Arbeit“, „gleicher Arbeitsplatz“ und „als gleichwertig anerkannte Arbeit“ im Sinne von Artikel 119 EG-Vertrag und Artikel 1 der Richtlinie, zweitens die Vorschriften für die Führung des Beweises, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht das gleiche Entgelt erhalten und dass eine festgestellte Ungleichbehandlung objektiv gerechtfertigt ist, sowie drittens die Frage, ob bestimmte konkrete Faktoren wie die persönliche Leistungsfähigkeit oder der Erfolg der geleisteten Arbeit vom Arbeitgeber als Rechtfertigung dafür angeführt werden können, dass er einer Arbeitnehmerin wie der Klägerin ein niedrigeres Entgelt als ihrem männlichen Kollegen zahlt.

26.

Diese Fragen beziehen sich daher sowohl auf einige der Voraussetzungen, von denen die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen abhängt, als auch auf verschiedene Umstände, mit denen der Arbeitgeber in der

- vorliegenden Rechtssache eine unterschiedliche Höhe der den beiden betroffenen Arbeitnehmern gewährten individuellen Zulage rechtfertigen will.
27. Vorab ist darauf hinzuweisen, dass Artikel 119 EG-Vertrag den Grundsatz aufstellt, dass für gleiche oder als gleichwertig anerkannte Arbeit unabhängig davon, ob sie von einem Mann oder von einer Frau verrichtet wird, gleiches Entgelt gewährt werden muss (vgl. in diesem Sinne insbesondere Urteil vom 30. März 2000 in der Rechtssache C-236/98, JämO, Slg. 2000, I-2189, Randnr. 36).
28. Wie der Gerichtshof bereits in seinem Urteil vom 8. April 1976 in der Rechtssache 43/75 (Defrenne II, Slg. 1976, 455, Randnr. 12) entschieden hat, gehört dieser Grundsatz, der spezifischer Ausdruck des allgemeinen Gleichheitssatzes ist, wonach gleiche Sachverhalte nicht ungleich behandelt werden dürfen, es sei denn, dass eine derartige Behandlung objektiv gerechtfertigt ist, zu den Grundlagen der Gemeinschaft.
29. Außerdem hat der Gerichtshof in ständiger Rechtsprechung entschieden, dass die Richtlinie, die im Wesentlichen die konkrete Anwendung des in Artikel 119 EG-Vertrag genannten Grundsatzes des gleichen Entgelts erleichtern soll, in keiner Weise den Inhalt oder die Tragweite dieses Grundsatzes, so wie er in diesem Artikel definiert ist, berührt (vgl. insbesondere Urteile vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache C-262/88, Barber, Slg. 1990, I-1889, Randnr. 11, und JämO, Randnr. 37), so dass die dort und die in der Richtlinie verwendeten Begriffe dieselbe Bedeutung haben (vgl. zum Begriff „Entgelt“ Urteil vom 9. Februar 1999 in der Rechtssache C-167/97, Seymour-Smith und Perez, Slg. 1999, I-623, Randnr. 35, und zum Begriff „gleiche Arbeit“ Urteil vom 11. Mai 1999 in der Rechtssache C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, Slg. 1999, I-2865, Randnr. 23).
30. So verstanden verbietet der in Artikel 119 EG-Vertrag genannte und in der Richtlinie ausgeführte Grundsatz jede das Entgelt betreffende Ungleichbehandlung von Männern und Frauen bei gleichem Arbeitsplatz oder gleichwertiger Arbeit ohne Rücksicht darauf, woraus sich diese Ungleichbehandlung ergibt (vgl. Urteil Barber, Randnr. 32), es sei denn, das unterschiedliche Entgelt ist durch objektive Faktoren gerechtfertigt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. insbesondere Urteile vom 27. März 1980 in der Rechtssache 129/79, Macarthys, Slg. 1980, 1275, Randnr. 12, und vom 17. Juni 1998 in der Rechtssache C-243/95, Hill und Stapleton, Slg. 1998, I-3739, Randnr. 34).
31. Um dem vorlegenden Gericht eine sachdienliche Antwort zu geben, sind daher diese Faktoren nacheinander zu prüfen.  
*Zum Vorliegen einer das Entgelt betreffenden Ungleichbehandlung von Männern und Frauen*
32. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes ist das Verbot der Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, da Artikel 119 EG-Vertrag zwingenden Charakter hat, nicht nur für die Behörden verbindlich, sondern es erstreckt sich, wie sich im Übrigen aus Artikel 4 der Richtlinie ergibt, auch auf alle die abhängige Erwerbstätigkeit kollektiv regelnden Tarifverträge und alle Verträge zwischen Privatpersonen (vgl. in diesem Sinne insbesondere Urteil Defrenne II, Randnr. 39).
33. Der Begriff des Entgelts im Sinne von Artikel 119 EG-Vertrag und Artikel 1 der Richtlinie umfasst nach ebenfalls ständiger Rechtsprechung alle gegenwärtigen oder

- künftigen in bar oder in Sachleistungen gewährten Vergütungen, sofern sie der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer wenigstens mittelbar aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses gewährt (vgl. insbesondere Urteile Barber, Randnr. 12, und JämO, Randnr. 39).
34. Die monatliche Zulage, um die es im Ausgangsrechtsstreit geht, stellt unbestreitbar eine einzelvertraglich vereinbarte Vergütung dar, die die Beklagte als Arbeitgeber den beiden betroffenen Arbeitnehmern aufgrund des mit ihnen bestehenden Beschäftigungsverhältnisses zahlt. Dieser Zuschlag ist daher als Entgelt im Sinne von Artikel 119 EG-Vertrag und von Artikel 1 der Richtlinie anzusehen.
35. Was die Methode angeht, mit der anhand eines Vergleiches der den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gewährten Vergütungen zu prüfen ist, ob der Grundsatz des gleichen Entgelts beachtet worden ist, so ergibt sich zudem aus der Rechtsprechung, dass eine echte Transparenz, die eine wirksame Kontrolle erlaubt, nur gewährleistet ist, wenn dieser Grundsatz für jeden einzelnen Bestandteil des den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gezahlten Entgelts gilt und nicht nur im Wege einer Gesamtbewertung der diesen gewährten Vergütungen angewandt wird (vgl. Urteil Barber, Randnrn. 34 und 35).
36. Diese Auslegung wird durch den Wortlaut von Artikel 1 der Richtlinie bestätigt, wonach mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit, wie er in Artikel 119 EG-Vertrag genannt und in der Richtlinie ausgeführt ist, das Ziel verfolgt wird, bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, jede Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltsbestandteile und -bedingungen zu beseitigen.
37. Daher stellt das vorliegende Gericht zu Recht darauf ab, dass der Klägerin und ihrem zum Vergleich herangezogenen männlichen Kollegen eine unterschiedlich hohe individuelle monatliche Zulage gezahlt wird, auch wenn unstrittig ist, dass die beiden betroffenen Arbeitnehmer das gleiche Grundgehalt erhalten, und unabhängig von der Behauptung der Beklagten, dass die Gehälter der beiden Arbeitnehmer insgesamt gleich seien.
38. Aus dieser Feststellung kann jedoch noch nicht gefolgert werden, dass eine vom Gemeinschaftsrecht verbotene Diskriminierung vorliege.
39. Zum einen setzt nämlich der Grundsatz des gleichen Entgelts im Sinne von Artikel 119 EG-Vertrag und Artikel 1 der Richtlinie voraus, dass die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sich in gleichen oder vergleichbaren Situationen befinden (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. November 1993 in der Rechtssache C-132/92, Roberts, Slg. 1993, I-5579, Randnr. 17), so dass noch zu prüfen ist, ob die betroffenen Arbeitnehmer gleiche oder zumindest als gleichwertig anerkannte Arbeit verrichten.
40. Zum anderen handelt es sich bei den nach Artikel 119 EG-Vertrag verbotenen Formen der Ungleichbehandlung ausschließlich um solche, die auf dem unterschiedlichen Geschlecht der Arbeitnehmer beruhen (Urteil vom 31. März 1981 in der Rechtssache 96/80, Jenkins, Slg. 1981, 911, Randnr. 10).  
*Zum Vorliegen gleicher oder gleichwertiger Arbeit*
- 41.

Insoweit möchte das vorliegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob allein aus dem Umstand, dass die Arbeitnehmerin, die behauptet, aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden zu sein, und der zum Vergleich herangezogene Arbeitnehmer nach dem für ihr Beschäftigungsverhältnis geltenden Kollektivvertrag in dieselbe Tätigkeitsgruppe eingestuft waren, gefolgert werden kann, dass die beiden betroffenen Arbeitnehmer gleiche oder als gleichwertig anerkannte Arbeit im Sinne von Artikel 119 EG-Vertrag und Artikel 1 der Richtlinie verrichten.

42.

Um diesen Aspekt der Vorabentscheidungsfragen zu beantworten, ist daran zu erinnern, dass nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes die Begriffe „gleiche Arbeit“, „gleicher Arbeitsplatz“ und „gleichwertige Arbeit“ im Sinne von Artikel 119 EG-Vertrag und Artikel 1 der Richtlinie eine rein qualitative Bedeutung haben, da sie ausschließlich mit der Art der von den betroffenen Arbeitnehmern verrichteten Arbeit zusammenhängt (vgl. Urteile Macarthys, Randnr. 11, und vom 1. Juli 1986 in der Rechtssache 237/85, Rummler, Slg. 1986, 2101, Randnrn. 13 und 23).

43.

So hat der Gerichtshof wiederholt entschieden, dass zur Feststellung, ob Arbeitnehmer gleiche oder als gleichwertig anerkannte Arbeit verrichten, zu prüfen ist, ob diese Arbeitnehmer unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren, wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen, als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können (vgl. Urteile vom 31. Mai 1995 in der Rechtssache C-400/93, Royal Copenhagen, Slg. 1995, I-1275, Randnrn. 32 und 33, und Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, Randnr. 17).

44.

Daher lässt sich aus der Einstufung der betroffenen Arbeitnehmer in dieselbe Tätigkeitsgruppe nach dem für ihr Beschäftigungsverhältnis geltenden Kollektivvertrag allein noch nicht folgern, dass sie die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichten.

45.

Neben einer solchen Einstufung kann es nämlich noch andere Indizien für diese Schlussfolgerung geben.

46.

Hiergegen spricht nicht der vom vorlegenden Gericht in seiner Frage 1. d angeführte Umstand, dass die von der fraglichen Tätigkeitsgruppe erfassten Tätigkeiten in dem Kollektivvertrag sehr allgemein umschrieben sind.

47.

Als Indiz bedürfen die in dem Kollektivvertrag enthaltenen allgemeinen Angaben nämlich jedenfalls einer Bestätigung durch eindeutige und konkrete Faktoren, die sich aus den von den betroffenen Arbeitnehmern ausgeübten Tätigkeiten ergeben.

48.

Daher ist anhand eines Bündels tatsächlicher Gesichtspunkte, wie die Art der den Arbeitnehmern, um die es im Ausgangsrechtsstreit geht, tatsächlich übertragenen Tätigkeiten, die Ausbildungsanforderungen für deren Ausübung und die Arbeitsbedingungen, unter denen diese Tätigkeiten tatsächlich ausgeübt werden, zu prüfen, ob diese Arbeitnehmer tatsächlich gleiche oder vergleichbare Arbeit verrichten.

49.

Es ist Sache des nationalen Gerichts, das allein für die Ermittlung und Würdigung des Sachverhalts zuständig ist, zu entscheiden, ob die Tätigkeiten der betroffenen



Arbeitnehmer angesichts ihrer konkreten Natur als gleichwertig anerkannt werden können (vgl. Urteil JämO, Randnr. 48).

50.

Im Ausgangsverfahren wird das vorlegende Gericht insbesondere zu beurteilen haben, ob die von der Klägerin und ihrem zum Vergleich herangezogenen männlichen Kollegen verrichtete Arbeit vergleichbar ist, obwohl dieser, wie sich aus dem Vorlagebeschluss ergibt, Großkunden betreut und dafür über eine Handlungsvollmacht verfügt, während die Klägerin, die in der Kreditkontrolle tätig ist, weniger Kundenkontakt hat und keine nach außen verbindlichen Zusagen abgeben kann.

*Zur Beweislast*

51.

Mit diesem Aspekt der Vorabentscheidungsfragen möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, welcher Partei der Beweis obliegt, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht das gleiche Entgelt erhalten und dass Umstände vorliegen, die diese Ungleichbehandlung objektiv rechtfertigen können.

52.

Grundsätzlich hat derjenige, der sich zur Stützung eines Anspruchs auf Tatsachen beruft, diese zu beweisen. Die Beweislast für das Vorliegen einer Diskriminierung beim Entgelt aufgrund des Geschlechts trifft daher grundsätzlich den Arbeitnehmer, der sich diskriminiert glaubt, und deshalb gegen seinen Arbeitgeber Klage auf Beseitigung dieser Diskriminierung erhebt (vgl. Urteil vom 27. Oktober 1993 in der Rechtssache C-127/92, Enderby, Slg. 1993, I-5535, Randnr. 13)

53.

Zwar ergibt sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofes, dass die Beweislast sich umkehren kann, wenn Arbeitnehmer, die dem ersten Anschein nach diskriminiert sind, sonst kein wirksames Mittel hätten, um die Beachtung des Grundsatzes des gleichen Entgelts durchzusetzen (vgl. Urteil Enderby, Randnr. 14).

54.

So obliegt insbesondere dann, wenn in einem Unternehmen ein Entlohnungssystem mit individuellen Zulagen zu den Mindestlöhnen angewandt wird, dem jede Transparenz fehlt, dem Arbeitgeber der Nachweis, dass seine Lohnpolitik nicht diskriminierend ist, sofern eine Arbeitnehmerin auf der Grundlage einer relativen großen Zahl von Arbeitnehmern belegt, dass das durchschnittliche Entgelt der Frauen niedriger als das der Männer ist (Urteil vom 17. Oktober 1989 in der Rechtssache 109/88, Danfoss, Slg. 1989, 3199, Randnr. 16).

55.

In einem solchen System können die Arbeitnehmerinnen nämlich die verschiedenen Bestandteile ihres Gehalts nicht mit denen ihrer männlichen Kollegen, die derselben Gehaltsgruppe angehören, vergleichen, sondern nur Unterschiede zwischen Durchschnittsgehältern feststellen, so dass sie praktisch kein wirksames Mittel hätten, die Beachtung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu kontrollieren, wenn der Arbeitgeber nicht angeben müsste, wie er die Zulagekriterien angewandt hat (vgl. Urteil Danfoss, Randnrn. 10, 13 und 15).

56.

Solche besonderen Umstände liegen im Ausgangsrechtsstreit jedoch nicht vor, wo es um eine - im Übrigen unstrittige - Ungleichheit eines bestimmten Bestandteils des Gesamtentgelts geht, das ein Arbeitgeber zwei einzelnen Arbeitnehmern unterschiedlichen Geschlechts zahlt, so dass die in den vorstehenden Randnummern 53 bis 55 angeführte Rechtsprechung nicht auf den Ausgangsrechtsstreit übertragbar ist.

57. Nach den üblichen Beweisführungsregeln obliegt es daher der Klägerin, vor dem vorliegenden Gericht nachzuweisen, dass die Voraussetzungen, unter denen das Vorliegen einer nach Artikel 119 EG-Vertrag und der Richtlinie verbotenen das Entgelt betreffenden Ungleichbehandlung vermutet werden kann, erfüllt sind.
58. Es ist folglich Sache der Klägerin, mit allen rechtlich vorgesehenen Mitteln zu beweisen, dass die Beklagte ihr ein niedrigeres Entgelt zahlt als ihrem zum Vergleich herangezogenen männlichen Kollegen und dass sie tatsächlich die gleiche oder eine gleichwertige, mit dessen Arbeit vergleichbare Arbeit verrichtet, so dass sie dem ersten Anschein nach Opfer einer nur mit dem unterschiedlichen Geschlecht erklärbaren Diskriminierung ist.
59. Entgegen der anscheinend vom vorliegenden Gericht vertretenen Auffassung muss also der Arbeitgeber nicht nachweisen, dass die Tätigkeiten der beiden betroffenen Arbeitnehmer verschieden sind.
60. Falls die Klägerin den Beweis erbringt, dass die Kriterien für das Vorliegen einer unterschiedlichen Entlohnung von Männern und Frauen sowie einer vergleichbaren Arbeit in der vorliegenden Rechtssache erfüllt sind, so spräche ein erster Anschein für eine Diskriminierung und es obläge dem Arbeitgeber, zu beweisen, dass nicht gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts verstoßen wurde.
61. Hierzu könnte der Arbeitgeber bestreiten, dass die Voraussetzungen für die Anwendung des genannten Grundsatzes erfüllt sind, indem er mit allen rechtlich vorgesehenen Mitteln insbesondere nachweist, dass die von den beiden betroffenen Arbeitnehmern tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten in Wirklichkeit nicht vergleichbar sind.
62. Im Übrigen könnte der Arbeitgeber die festgestellte unterschiedliche Entlohnung durch objektive Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, rechtfertigen, indem er beweist, dass die Zahlung einer höheren monatlichen Zulage an den zum Vergleich herangezogenen männlichen Kollegen der betroffenen Arbeitnehmerin auf einem geschlechtsunabhängigen Unterschied beruht.  
*Zur objektiven Rechtfertigung des unterschiedlichen Entgelts*
63. Insoweit möchte das vorliegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob eine das Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit betreffende Ungleichbehandlung von Männern und Frauen zum einen durch Umstände objektiv gerechtfertigt werden kann, die in dem für die betroffenen Arbeitnehmer geltenden Kollektivvertrag nicht berücksichtigt sind, und zum anderen durch Faktoren, die erst nach dem Dienstantritt der Arbeitnehmer bekannt geworden sind und erst während der Durchführung des Arbeitsvertrags beurteilt werden können, wie etwa ein Unterschied in der persönlichen Leistungsfähigkeit der Betroffenen oder in der Qualität ihrer Leistungen.
64. Das vorliegende Gericht möchte damit erfahren, anhand welcher rechtlicher Kriterien das Vorliegen einer objektiven Rechtfertigung für eine dem ersten Anschein nach auf dem Geschlecht beruhende Ungleichbehandlung nachgewiesen werden kann.
- 65.

Im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens ist es zwar Sache des vorlegenden Gerichts, das für die Würdigung des Sachverhalts allein zuständig ist, zu beurteilen, ob in dem ihm unterbreiteten konkreten Fall objektive Faktoren vorliegen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben und diese Ungleichbehandlung rechtfertigen können. Da der Gerichtshof jedoch die Fragen des vorlegenden Gerichts sachdienlich zu beantworten hat, kann er auf der Grundlage der Akten des Ausgangsverfahrens und der vor ihm abgegebenen Erklärungen Hinweise geben, die dem vorlegenden Gericht die Entscheidung ermöglichen (vgl. Urteil Seymour-Smith und Perez, Randnrn. 67 und 68).

66.

Nach der Rechtsprechung steht eine das Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit betreffende Ungleichbehandlung von Männern und Frauen grundsätzlich im Widerspruch zu Artikel 119 des Vertrages und damit im Widerspruch zur Richtlinie. Anders verhielte es sich nur, wenn die Ungleichbehandlung durch objektive Faktoren gerechtfertigt wäre, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. insbesondere Urteile Macarthys, Randnr. 12, sowie Hill und Stapleton, Randnr. 34).

67.

Zudem muss der vom Arbeitgeber für die Ungleichbehandlung angeführte Grund einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens entsprechen und für die Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich sein (vgl. Urteil vom 13. Mai 1986 in der Rechtssache 170/84, Bilka, Slg. 1986, 1607, Randnr. 36).

68.

Zum ersten Teil dieses Aspekts der umformulierten Vorabentscheidungsfragen betreffend die etwaigen Rechtfertigungen einer Ungleichbehandlung genügt die Feststellung, dass sich aus den vorstehenden Ausführungen ergibt, dass der Arbeitgeber als taugliche Erklärung für das unterschiedliche Entgelt insbesondere Umstände anführen kann, die in dem für die betroffenen Arbeitnehmer geltenden Kollektivvertrag nicht berücksichtigt sind, sofern es sich um objektiv gerechtfertigte Gründe handelt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben und mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen.

69.

Diese tatsächliche Würdigung hat das nationale Gericht in jeder bei ihm anhängigen Rechtssache unter Berücksichtigung des gesamten Akteninhalts vorzunehmen.

70.

Zum zweiten Teil des genannten Aspekts der umformulierten Vorabentscheidungsfragen ist festzustellen, dass Artikel 119 Absatz 3 EG-Vertrag klar zwischen nach Akkord bezahlter Arbeit und nach Zeit bezahlter Arbeit unterscheidet.

71.

Für den erstgenannten Fall bestimmt Artikel 119 Absatz 3 ohne nähere Angaben, dass das gewährte Entgelt aufgrund der gleichen Maßeinheit festzusetzen ist.

72.

Zum Wesen der Natur der nach Akkord bezahlten Arbeit gehört es aber, dass der Arbeitgeber die Produktivität der Arbeitnehmer und damit ihre persönliche Leistungsfähigkeit berücksichtigen kann.

73.

In diesem Zusammenhang hat der Gerichtshof im Übrigen bereits entschieden, dass dann, wenn die Maßeinheit für zwei Gruppen von Arbeitnehmern, die die gleiche nach der Stückzahl vergütete Arbeit verrichten, dieselbe ist, es der Grundsatz des gleichen Entgelts nicht verbietet, dass diese Arbeitnehmer unterschiedliche Vergütungen erhalten, wenn diese auf Unterschieden zwischen den individuellen

Arbeitsergebnissen der Arbeitnehmer dieser beiden Gruppen beruhen (vgl. in diesem Sinne Urteil Royal Copenhagen, Randnr. 21).

74.

Im zweitgenannten Fall stellt Artikel 119 Absatz 3 EG-Vertrag dagegen auf das Kriterium „gleicher Arbeitsplatz“ ab; dieser Begriff entspricht dem der gleichen Arbeit in Artikel 119 Absatz 1 EG-Vertrag und in Artikel 1 der Richtlinie.

75.

Wie jedoch in den vorstehenden Randnummern 42, 43 und 48 ausgeführt worden ist, beruht die Definition dieses Begriffes auf objektiven Kriterien, zu denen der seinem Wesen nach subjektive und Änderungen unterliegende Faktor der persönlichen Leistung des einzelnen Arbeitnehmers nicht gehört.

76.

Da die Fragen, wie im Übrigen das vorlegende Gericht in seinem Vorlagebeschluss hervorhebt, unstreitig Tätigkeiten betreffen, die nach Zeit bezahlt werden, ergibt sich aus den vorstehenden Erwägungen, dass ein Arbeitgeber in der Person des Arbeitnehmers liegende Umstände, die sich bei seiner Einstellung nicht objektiv bestimmen lassen, sondern sich erst während der konkreten Ausübung seiner Tätigkeit herausstellen, wie die persönliche Leistungsfähigkeit oder die Qualität der tatsächlich erbrachten Leistungen des Arbeitnehmers, nicht als Rechtfertigung dafür anführen kann, dass für das Beschäftigungsverhältnis von Anfang an ein anderes Entgelt festgesetzt wird, als es einem Kollegen des anderen Geschlechts, der eine gleiche oder vergleichbare Arbeit verrichtet, gezahlt wird.

77.

Wie die Kommission in Bezug auf eine nach Zeit bezahlte Arbeit zutreffend ausgeführt hat, kann ein Arbeitgeber daher die Zahlung eines unterschiedlichen Entgelts nur dann mit der Qualität der Leistungen, die bei der tatsächlichen Verrichtung der den betroffenen Arbeitnehmern ursprünglich übertragenen Arbeit erbracht werden, begründen, wenn er ihnen unterschiedliche Aufgaben zuweist, z. B. indem er einem Angestellten, dessen Leistungen sich als nicht den Erwartungen entsprechend herausstellen, auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt. Denn nichts hindert den Arbeitgeber daran, in einer Situation, wie sie in der vorstehenden Randnummer beschrieben ist, die persönlichen Fähigkeiten eines Arbeitnehmers zu berücksichtigen, um so dessen beruflichen Werdegang im Vergleich zu dem eines Kollegen und also auch die spätere Verwendung und Entlohnung beider zu beeinflussen, selbst wenn bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses davon ausgegangen worden sein sollte, dass sie gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.

78.

Insoweit ist noch klarzustellen, dass es entgegen der anscheinend vom vorlegenden Gericht vertretenen Auffassung nicht zulässig ist, alle unmittelbar die Person des Arbeitnehmers betreffenden Gesichtspunkte in derselben Weise zu behandeln und so insbesondere die für die Ausübung der fraglichen Tätigkeit erforderliche Ausbildung und deren konkrete Ergebnisse gleichzustellen. Denn dass die Berufsausbildung nicht nur für die Feststellung, ob die Arbeitnehmer die gleiche Arbeit verrichten, sondern gegebenenfalls auch für die Rechtfertigung einer unterschiedlichen Entlohnung von Arbeitnehmern, die eine vergleichbare Arbeit verrichten, ein zulässiges Kriterium darstellt (vgl. in diesem Sinne, Urteil Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, Randnr. 19), beruht darauf, dass sie bei der Einstellung des Arbeitnehmers objektiv bekannt ist, während die Arbeitsleistungen sich erst später beurteilen lassen und daher nicht schon bei Aufnahme der Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer als tauglicher Grund für eine ungleiche Entlohnung dienen können.

79.

Daher kann ein Arbeitgeber bei der Einstellung der betroffenen Arbeitnehmer nicht einem bestimmten Arbeitnehmer ein niedrigeres Entgelt als einem Kollegen des anderen Geschlechts zahlen und diesen Unterschied später damit begründen, dass der letztgenannte bessere Arbeit geleistet oder dass sich die Qualität der vom erstgenannten geleisteten Arbeit seit der Aufnahme der Tätigkeit immer mehr verschlechtert habe, wenn feststeht, dass die Betroffenen tatsächlich die gleiche oder zumindest eine gleichwertige Arbeit verrichten. Ist die letztere Voraussetzung erfüllt, so lässt sich nämlich bei der Begründung einer Ungleichbehandlung mit der späteren Beurteilung der Leistungen der betroffenen Arbeitnehmer nicht ausschließen, dass Überlegungen, die auf dem unterschiedlichen Geschlecht der Betroffenen beruhen, eine Rolle spielen. Wie jedoch bereits oben in den Randnummern 30 und 66 ausgeführt worden ist, kann eine unterschiedliche Entlohnung eines Arbeitnehmers und einer Arbeitnehmerin, die den gleichen Arbeitsplatz haben, nur durch objektive Faktoren gerechtfertigt werden, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

80.

Nach alledem ist auf die gestellten Fragen zu antworten, dass der in Artikel 119 EG-Vertrag aufgestellte und in der Richtlinie ausgeführte Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen wie folgt auszulegen ist:

- Eine monatliche Zulage, die den betroffenen Arbeitnehmern nach ihrem Einzelarbeitsvertrag zusteht und vom Arbeitgeber aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt wird, stellt ein Entgelt dar, das unter Artikel 119 EG-Vertrag und die Richtlinie fällt; die Gleichheit des Entgelts darf nicht nur nach Maßgabe einer Gesamtbewertung der den Arbeitnehmern gewährten Vergütungen, sondern sie muss für jeden einzelnen Entgeltbestandteil gewährleistet sein;
- allein aus dem Umstand, dass die Arbeitnehmerin, die behauptet, aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden zu sein, und der zum Vergleich herangezogene Arbeitnehmer nach dem für ihr Beschäftigungsverhältnis geltenden Kollektivvertrag in dieselbe Tätigkeitsgruppe eingestuft sind, kann noch nicht gefolgert werden, dass die beiden betroffenen Arbeitnehmer gleiche oder als gleichwertig anerkannte Arbeit im Sinne von Artikel 119 EG-Vertrag und Artikel 1 der Richtlinie verrichten, da dieser Umstand nur eines von mehreren Indizien für die Erfüllung dieses Kriteriums darstellt;
- im Allgemeinen obliegt es dem Arbeitnehmer, der sich diskriminiert glaubt, zu beweisen, dass ihm der Arbeitgeber ein niedrigeres Entgelt zahlt als seinem Kollegen des anderen Geschlechts und dass er tatsächlich die gleiche oder eine gleichwertige, mit der Arbeit des zum Vergleich herangezogenen Kollegen vergleichbare Arbeit verrichtet; der Arbeitgeber kann dann nicht nur bestreiten, dass die Voraussetzungen für die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen im konkreten Fall erfüllt sind, sondern auch geltend machen, dass die festgestellte unterschiedliche Entlohnung durch objektive Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt sei;
- ein unterschiedliches Entgelt kann durch Umstände, die in dem für die betroffenen Arbeitnehmer geltenden Kollektivvertrag nicht berücksichtigt sind, objektiv gerechtfertigt werden, sofern es sich um objektive Gründe handelt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben und mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen;
- handelt es sich um eine nach Zeit bezahlte Arbeit, so kann bei der Einstellung von zwei Arbeitnehmern unterschiedlichen Geschlechts bei gleichem Arbeitsplatz oder für eine gleichwertige Arbeit die Zahlung eines unterschiedlichen Entgelts nicht durch Faktoren gerechtfertigt werden, die erst nach dem Dienstantritt der Arbeitnehmer

bekannt werden und erst während der Durchführung des Arbeitsvertrags beurteilt werden können, wie etwa durch einen Unterschied in der persönlichen Leistungsfähigkeit der Betroffenen oder in der Qualität ihrer Leistungen.

#### **Kosten**

81.

Die Auslagen der österreichischen Regierung und der Kommission, die vor dem Gerichtshof Erklärungen abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorliegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen  
hat

DER GERICHTSHOF (Sechste Kammer)

auf die ihm vom Oberlandesgericht Wien mit Beschluss vom 15. Juni 1999 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

**Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, der in Artikel 119 EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden) aufgestellt und in 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 ausgeführt ist, ist wie folgt auszulegen:**

- Eine monatliche Zulage, die den betroffenen Arbeitnehmern nach ihrem Einzelarbeitsvertrag zusteht und vom Arbeitgeber aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt wird, stellt ein Entgelt dar, das unter Artikel 119 EG-Vertrag und die Richtlinie 75/117 fällt; die Gleichheit des Entgelts darf nicht nur nach Maßgabe einer Gesamtbewertung der den Arbeitnehmern gewährten Vergütungen, sondern sie muss für jeden einzelnen Entgeltbestandteil gewährleistet sein;

- allein aus dem Umstand, dass die Arbeitnehmerin, die behauptet, aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden zu sein, und der zum Vergleich herangezogene Arbeitnehmer nach dem für ihr Beschäftigungsverhältnis geltenden Kollektivvertrag in dieselbe Tätigkeitsgruppe eingestuft sind, kann noch nicht gefolgert werden, dass die beiden betroffenen Arbeitnehmer gleiche oder als gleichwertig anerkannte Arbeit im Sinne von Artikel 119 EG-Vertrag und Artikel 1 der Richtlinie 75/117 verrichten, da dieser Umstand nur eines von mehreren Indizien für die Erfüllung dieses Kriteriums darstellt;

- im Allgemeinen obliegt es dem Arbeitnehmer, der sich diskriminiert glaubt, zu beweisen, dass ihm der Arbeitgeber ein niedrigeres Entgelt zahlt als seinem Kollegen des anderen Geschlechts und dass er tatsächlich die gleiche oder eine gleichwertige, mit der Arbeit des zum Vergleich herangezogenen Kollegen vergleichbare Arbeit verrichtet; der Arbeitgeber kann dann nicht nur bestreiten, dass die Voraussetzungen für die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen im konkreten Fall erfüllt sind, sondern auch geltend machen, dass die festgestellte unterschiedliche Entlohnung durch objektive Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt sei;

- ein unterschiedliches Entgelt kann durch Umstände, die in dem für die betroffenen Arbeitnehmer geltenden Kollektivvertrag nicht berücksichtigt sind, objektiv gerechtfertigt werden, sofern es sich um objektive Gründe handelt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben und mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen;

**- handelt es sich um eine nach Zeit bezahlte Arbeit, so kann bei der Einstellung von zwei Arbeitnehmern unterschiedlichen Geschlechts bei gleichem Arbeitsplatz oder für eine gleichwertige Arbeit die Zahlung eines unterschiedlichen Entgelts nicht durch Faktoren gerechtfertigt werden, die erst nach dem Dienstantritt der Arbeitnehmer bekannt werden und erst während der Durchführung des Arbeitsvertrags beurteilt werden können, wie etwa durch einen Unterschied in der persönlichen Leistungsfähigkeit der Betroffenen oder in der Qualität ihrer Leistungen.**

Gulmann Skouris

Schintgen

Macken Cunha Rodrigues

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 26. Juni 2001.

Der Kanzler

Der Präsident der Sechsten Kammer

R. Grass

C. Gulmann

---

[1:](#) Verfahrenssprache: Deutsch.