

Rechtssache C-624/19

Vorabentscheidungsersuchen

Eingangsdatum:

22. August 2019

Vorlegendes Gericht:

Watford Employment Tribunal (Vereinigtes Königreich)

Datum der Vorlageentscheidung:

21. August 2019

Kläger:

K u. a.

Beklagte:

Tesco Stores Ltd

... [nicht übersetzt]

EMPLOYMENT TRIBUNALS (Arbeitsgerichte)

Kläger

Beklagte

K u. a.

Tesco Stores Limited

Watford Employment Tribunal

BESCHLUSS

1. Das Arbeitsgericht legt gemäß dem diesem Beschluss beigefügten Antrag dem Gerichtshof der Europäischen Union ein Ersuchen um Beantwortung folgender Fragen vor:

- 1.1. Findet Art. 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) unmittelbare Anwendung auf Klagen, die darauf gestützt werden, dass die Kläger eine gleichwertige Arbeit wie die Vergleichspersonen verrichten?

- 1.2. Falls die erste Frage zu verneinen ist: Unterscheidet sich der „Single-Source-Test“ zur Vergleichbarkeit (Frage danach, ob sich die Unterschiede auf dieselbe Quelle zurückführen lassen) in Art. 157 AEUV von der Frage der Gleichwertigkeit und, falls ja, ist dieser Test unmittelbar anwendbar?

2. Wegen des Vorlagebeschlusses wird die Entscheidung über die Frage der Vergleichbarkeit betreffend die Klagen auf Zahlung des gleichen Entgelts ausgesetzt. [OR:1] ... [nicht übersetzt]

WATFORD EMPLOYMENT TRIBUNAL

... [nicht übersetzt]

K & ANDERE

KLÄGER

-GEGEN-

TESCO STORES LIMITED

BEKLAGTE

VORABENTSCHEIDUNGSERSUCHEN AN DEN GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN UNION – ANONYMISIERT

[OR:2]

... [nicht übersetzt (Angaben zum vorlegenden Gericht)]

... [nicht übersetzt (Angaben zu den Vertretern der Parteien)] [OR:3 und 4]

Vorlagefragen

1. Findet Art. 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) unmittelbare Anwendung auf Klagen, die darauf gestützt werden, dass die Kläger eine gleichwertige Arbeit wie die Vergleichspersonen verrichten?
2. Falls die erste Frage zu verneinen ist: Unterscheidet sich der „Single-Source-Test“ zur Vergleichbarkeit in Art. 157 AEUV von der Frage der Gleichwertigkeit und, falls ja, ist dieser Test unmittelbar anwendbar?

HINTERGRUND

3. Alle Kläger in diesen Verfahren, zum Zeitpunkt dieses Vorlagebeschlusses etwa 6 000, machen mit ihrer Klage geltend, dass sie entgegen dem nationalen Recht des Vereinigten Königreichs, wie es im Gleichstellungsgesetz von 2010 und auch

in Art. 157 AEUV festgelegt sei, kein gleiches Entgelt für gleiche Arbeit erhalten hätten. **[OR:5]**

4. Einige Kläger werden durch die Solicitors Leigh Day ... [nicht übersetzt] London ... [nicht übersetzt] (im Folgenden: Leigh-Day-Kläger) vertreten, andere durch die Marcus Sinclair UK Limited, ... [nicht übersetzt], London ... [nicht übersetzt] (im Folgenden: Marcus-Kläger).
5. Die Beklagte wird vertreten durch Herbert Smith Freehills LLP, ... [nicht übersetzt] London ... [nicht übersetzt].
6. Die ersten Klagen wurden vor dem Arbeitsgericht im Februar 2018 erhoben und es gehen noch immer welche ein.
7. Die Beklagte ist ein britischer Einzelhändler, der u. a. Lebensmittel, Bekleidung und Waren aller Art sowohl online als auch über rund 3 200 Einzelhandelsgeschäfte im Vereinigten Königreich vertreibt. Die Größe der Einzelhandelsgeschäfte der Beklagten reicht von annähernd 4 000 square feet (etwa 372 m²) bei den kleineren Einzelhandelsgeschäften bis zu 185 500 square feet (etwa 17 234 m²) bei den größeren. Die Mitarbeiterzahl pro Filiale liegt bei ca. 20 in den kleineren Filialen und ca. 700 in den größeren.
8. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter in den Einzelhandelsgeschäften beträgt rund 250 000, von denen die meisten stundenweise bezahlt werden. Es gibt rund 30 verschiedene Standardbeschäftigungen in den Filialen, auch wenn sich diese – abhängig u. a. von der Größe der jeweiligen Filiale – nach Anzahl und Art voneinander unterscheiden können.
9. Die Beklagte verfügt auch über eine Vertriebsabteilung. Sie stützt sich derzeit auf ein Vertriebsnetz von 24 Distributionszentren (Distribution Centres, im Folgenden: DCs) in England, Schottland und Wales, von denen zwei (Washington und Newton Abbott) von einem Dritten betrieben werden. **[OR:6]**
10. Die DCs umfassen drei verschiedene Formate – (i) gekühlte und tiefgekühlte Lebensmittel (ii) bei Raumtemperatur lagerbare Waren und (iii) Kleidung/Non-Food Güter – und beschäftigen rund 11 000 stundenweise bezahlte Mitarbeiter. Es gibt zahlreiche unterschiedliche Standardbeschäftigungen in den DCs; allerdings kann es auch Unterschiede zwischen diesen Jobs innerhalb der einzelnen DCs geben.
11. Bei den Klägern handelt es sich um auf Stundenbasis bezahlte Mitarbeiter oder ehemalige Mitarbeiter der Beklagten, die in einer oder mehreren ihrer verschiedenen Filialen arbeiten oder gearbeitet haben.
12. Die von den Leigh-Day-Klägern und von den Marcus-Klägern erhobenen Klagen sind in Bezug auf ihre wesentlichen Elemente gleich.
13. Es gibt weibliche und männliche Kläger.

14. Die Klägerinnen tragen vor, dass sie ihre Arbeit mit der Arbeit männlicher Vergleichspersonen vergleichen dürften, die bei der Beklagten in einem oder mehreren Vertriebszentren beschäftigt seien (oder bei mit der Beklagten verbundenen Unternehmen) („Frage der Vergleichbarkeit“). Diese Vergleichspersonen sind, mit anderen Worten, an anderen Standorten als die Kläger beschäftigt, und die Kläger nehmen sogenannte „Cross-Establishment Vergleiche“ (betriebsübergreifende Vergleiche) vor. Eine Kernfrage ist die, ob dies in diesen Fällen zulässig ist.
15. Was die Frage der Vergleichbarkeit betrifft, so berufen sich alle Kläger auf das nationale und/oder Unionsrecht, das den Vergleich gestatte.
16. Die Kläger machen geltend, dass sie sich bei ihrer Forderung auf Zahlung des gleichen Entgelts auf einen Vergleich mit den Beschäftigten der Vertriebszentren stützen dürften, denn:
 - 16.1. Gemäß Section 79(4) des Equality Act 2010 (Gleichstellungsgesetz von 2010) fänden in den Filialen, in denen die Kläger arbeiteten, und den Vertriebszentren, in denen die Vergleichspersonen arbeiteten, gleiche Arbeitsbedingungen entweder allgemein oder im Verhältnis der Kläger zu einer oder allen Vergleichspersonen Anwendung, und [OR:7]
 - 16.2. Nach Art. 157 AEUV (und seinen vorherigen Fassungen) gebe es ein und dieselbe Quelle (nämlich die Beklagte) für die Arbeitsbedingungen der Kläger und der Vergleichspersonen.
17. Die Beklagte bestreitet, dass sich die Kläger mit den in den Vertriebszentren beschäftigten Vergleichspersonen vergleichen könnten, denn:
 - 17.1. Nach Section 79(4) des Gleichstellungsgesetzes von 2010 gebe es keine gleichen Arbeitsbedingungen, und
 - 17.2. In Bezug auf Art. 157 AEUV:
 - 17.2.1. Die Kläger könnten sich nicht auf Art. 157 berufen, weil dieser auf Forderungen, die auf den Grundsatz des gleichen Entgelts gestützt werden, keine unmittelbare Anwendung finde, und
 - 17.2.2. Es gebe jedenfalls, was die Arbeitsbedingungen in den Filialen und Vertriebszentren betreffe, nicht nur eine Quelle, weil die Filial- und Vertriebsseite des Unternehmens der Beklagten organisatorisch voneinander getrennt seien. Insbesondere habe die Beklagte, abgesehen von der Festlegung des Gesamtbudgets, keine Aufsicht oder Kontrolle über die Festlegung der Bezahlung in ihren Vertriebszentren.
18. Beide Gruppen von Klägerinnen machen geltend, dass ihre Arbeit der Arbeit der Vergleichspersonen gleichwertig sei („Frage der Gleichwertigkeit“), auch wenn die Leigh-Day-Klägerinnen sich vorbehalten, gegebenenfalls darauf abzustellen,

ob ihre Arbeit nach einem System der Arbeitsplatzbewertung (Job Evaluation Scheme, im Folgenden: JES) als der Arbeit ihrer Vergleichspersonen gleichwertig bewertet worden oder gleiche Arbeit sei.

19. Die männlichen Kläger erheben bedingte Klagen, deren Erfolg von dem Erfolg der Klagen der weiblichen Kläger in diesem Verfahren abhängt. Die männlichen Kläger behaupten, dass ihre Arbeit gleiche Arbeit sei oder als mit der Arbeit dieser weiblichen Kläger vergleichbar oder gleichwertig bewertet worden sei. **[OR:8]**
20. Ihre Forderungen könnten auch, wenn auch nicht zwingend, auf Cross-Establishment-Vergleichen beruhen. Beispielsweise könne sich ein männlicher Kläger, der Regale füllt, auf einen erfolgreichen weiblichen Kläger berufen, der in derselben Filiale Regale füllt. Dies wäre eine Forderung aufgrund von gleicher Arbeit. Auch wenn dies weniger wahrscheinlich sei, könne er sich indessen auch auf eine mit ihrer Klage erfolgreiche Klägerin berufen, die eine andere Tätigkeit in einer anderen Filiale ausübt. Dies wäre ein Cross-Establishment-Vergleich der Gleichwertigkeit.
21. Bislang hat das Employment Tribunal Verfahrensordnungen in Bezug auf diese Klagen getroffen, insbesondere im Hinblick auf die Entscheidung der Frage, ob die Tätigkeit der weiblichen Kläger derjenigen ihrer Vergleichspersonen gleichwertig ist.
22. Zu diesem Zweck müssen die zu bewertenden Tätigkeiten erfasst und die Anforderungen an sie bestimmt werden durch eine genaue Beschreibung dessen, was sie beinhalten, das Gericht benennt einen oder zwei unabhängige Sachverständige, die ein JES für die Evaluation der Tätigkeiten entwickeln. Diese werden von den Sachverständigen evaluiert und das Gericht entscheidet im Anschluss an eine Anhörung, ob die Tätigkeiten der Kläger gleichwertig sind. ... [nicht übersetzt (Bezugnahme auf die Verfahrensordnung des Gerichts) ... [nicht übersetzt].
23. Das die männlichen Kläger betreffende Verfahren wurde ausgesetzt. Die Frage der Vergleichbarkeit wurde noch nicht geklärt.
24. Zum Zeitpunkt des Vorlagebeschlusses besteht ein reales Risiko, dass das Vereinigte Königreich am 31. Oktober 2019 aus der EU austritt und dass die Gerichte des Vereinigten Königreichs an diesem Tag das Recht verlieren, diesem Gerichtshof Fragen zur Vorabentscheidung gemäß Art. 267 AEUV vorzulegen. **[OR:9]**

RECHTLICHER RAHMEN

Nationales Recht

25. Das nationale Gesetz ist das Gleichstellungsgesetz von 2010.

26. Section 66, die die Diskriminierung wegen des Geschlechts im Hinblick auf Vertragsbedingungen betrifft, lautet:

(1) *Wenn die Arbeitsbedingungen von A keine wie auch immer geartete Gleichbehandlungsklausel enthalten, sind sie so zu behandeln, als würden sie eine solche enthalten.*

(2) *Eine Gleichbehandlungsklausel ist eine Bestimmung, der die folgende Wirkung zukommt-*

(a) *ist eine Arbeitsbedingung von A weniger günstig für A als eine entsprechende Arbeitsbedingung von B für diesen, wird die Arbeitsbedingung von A so abgeändert, dass sie nicht weniger günstig ist;*

(b) *ist in dem Vertrag von A keine Klausel enthalten, die einer solchen von B entspricht, die für diesen günstig ist, werden die Arbeitsbedingungen von A in der Weise geändert, dass sie eine solche Klausel enthalten.*

(3) *Subsection (2)(a) findet auf eine Arbeitsbedingung von A, die sich auf eine Mitgliedschaft in oder Rechte nach einem System der betrieblichen Altersversorgung bezieht, nur insoweit Anwendung, als eine Gleichbehandlungsklausel im Hinblick auf die Bedingung Anwendung finden würde.*

4) *Im Hinblick auf eine Tätigkeit gemäß Section 65(1)(b) bezieht sich eine Verweisung oben in Subsection (2) auch auf solche Bedingungen (falls vorhanden), die nicht von der Bewertung der Tätigkeit abhängen (sowie auf solche, bei denen dies der Fall ist). [OR:10]*

27. „Gleiche Arbeit“ wird in Section 65 folgendermaßen definiert:

(1) *Im Sinne dieses Kapitels gleicht die Arbeit von A derjenigen von B, wenn sie –*

(a) *die gleiche Arbeit wie die Arbeit von B ist*

(b) *als der Arbeit von B gleichwertig bewertet wird oder*

(c) *der Arbeit von B gleichwertig ist.*

(2) *die Arbeit von A gleicht der Arbeit von B, wenn –*

(a) *die Arbeit von A und die Arbeit von B gleich oder weitgehend ähnlich sind, und*

(b) *zwischen ihren Tätigkeiten bestehende Unterschiede im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen nicht von praktischer Bedeutung sind.*

- (3) *Somit ist bei einem Vergleich der Arbeit einer Person mit derjenigen einer anderen im Sinne von Subsection (2) auf Folgendes zu achten –*
- (a) *die Häufigkeit, mit der Unterschiede zwischen ihren Tätigkeiten in der Praxis vorkommen, und*
 - (b) *Art und Ausmaß der Unterschiede.*
- (4) *Die Arbeit von A wird als der Arbeit von B gleichwertig angesehen, wenn eine Untersuchung über die Arbeitsplatzbewertung –*
- (a) *die Arbeit von A und die Arbeit von B im Hinblick auf die an eine Arbeitskraft zu stellenden Anforderungen als gleichwertig ansieht, oder*
 - (b) *die Arbeit von A und die Arbeit von B als gleichwertig in dieser Hinsicht ansehen würde, wenn die Studie nicht auf einem geschlechtsspezifischen System basieren würde.*
- (5) *Ein System ist geschlechtsspezifisch, wenn es hinsichtlich einer oder mehrerer Anforderungen, die an eine Arbeitskraft gestellt werden, unterschiedliche Maßstäbe für Männer und Frauen festlegt*
- (6) *Die Arbeit von A ist der Arbeit von B gleichwertig, wenn sie –*
- (a) *weder gleich ist wie die Arbeit von B noch als dieser gleichwertig bewertet wird, jedoch*
 - (b) *gleichwohl der Arbeit von B entspricht, soweit es um die an A gestellten Anforderungen hinsichtlich solcher Faktoren wie Einsatz, Fähigkeiten und Entscheidungskompetenz geht. [OR:11]*
28. Die nationalen Bestimmungen zur Frage der Vergleichbarkeit sind in Section 79 enthalten, und zwar:
- (1) *Diese Section findet für die Zwecke dieses Kapitels Anwendung.*
 - (2) *Ist A in einem Betrieb beschäftigt, ist B eine Vergleichsperson, falls Subsection (3) oder (4) Anwendung finden.*
 - (3) *Diese Subscetion findet Anwendung, wenn –*
 - (a) *B bei dem Arbeitgeber von A oder einem mit dem Arbeitgeber von A verbundenen Arbeitgeber beschäftigt ist, und*
 - (b) *A und B in demselben Betrieb arbeiten.*
 - (4) *Diese Subsection findet Anwendung, wenn –*

(a) *B bei dem Arbeitgeber von A oder bei einem mit dem Arbeitgeber von A verbundenen Arbeitgeber beschäftigt ist,*

(b) *B in einem anderen Betrieb als A arbeitet und*

(c) *in den Betrieben gleiche Arbeitsbedingungen Anwendung finden (entweder allgemein oder im Verhältnis zwischen A und B).*

(5) *Hat A ein persönliches oder öffentliches Amt inne, ist B eine Vergleichsperson, wenn –*

(a) *B ein persönliches oder öffentliches Amt innehat und*

(b) *die Person, die für die Bezahlung von A verantwortlich ist, auch für die Bezahlung von B verantwortlich ist.*

(6) *Wenn A ein wichtiger Mitarbeiter des House of Commons ist, ist B eine Vergleichsperson, wenn –*

(a) *B bei der Person beschäftigt ist, die Arbeitgeber von A gemäß Subsection (6) von Section 195 des Employment Rights Act von 1996 (Gesetz über Arbeitsrecht von 1996) ist, oder*

(b) *falls Subsection (7) dieser Section auf A anwendbar ist, B bei der Person beschäftigt ist, die Arbeitgeber von A gemäß dieser Subsection ist.*

(7) *Ist A ein wichtiger Mitarbeiter des House of Lords, ist B eine Vergleichsperson, wenn er ebenfalls ein wichtiger Mitarbeiter des House of Lords ist.*

(8) *Section 42 findet auf dieses Kapitel keine Anwendung; dementsprechend ist nur für die Zwecke dieses Kapitels die Ausübung des Amtes eines Polizisten wie die Ausübung eines persönlichen Amtes zu behandeln.*

(9) *Im Sinne dieser Section sind Arbeitgeber miteinander verbunden, wenn*

(a) *der eine ein Unternehmen ist, über das der andere (unmittelbar oder mittelbar) Kontrolle ausübt,*

oder

(b) *beide Unternehmen sind, die von einer dritten Person (unmittelbar oder mittelbar) kontrolliert werden. [OR:12]*

Nationale Rechtsprechung zu Section 79

29. Section 79 des Gleichstellungsgesetzes von 2010 war kürzlich Gegenstand einer Auslegung durch den Court of Appeal im Urteil *Asda Stores Ltd/Brierley*

[<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2019/44.html>] ... [nicht übersetzt]. [Lord Justice Underhill] ... [nicht übersetzt] erläuterte (in den Rn. 63 bis 80) die Systematik von Section 79(4). Asda Stores Ltd hat gegen diese Entscheidung des Court of Appeal ein Rechtsmittel beim Supreme Court eingelegt. Das Rechtsmittel wurde zugelassen, ein Verhandlungstermin jedoch noch nicht bestimmt.

30. Während die Kläger geltend machen, dass Section 79(4) des Gleichstellungsgesetzes von 2010 auf sie anwendbar sei, bestreitet dies die Beklagte. Folglich berufen sich die Kläger zusätzlich auf Art. 157 AEUV.

Art. 157 und Entscheidungen des [Gerichtshofs]

- 31 Der maßgebende Art. 157 AEUV lautet:

1. Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

2. 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 unmittelbar oder mittelbar, in bar oder in Sachleistungen zahlt.

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet:

(a) dass das Entgelt für die 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. [OR:13]

3. Das Europäische Parlament und der Rat beschließen gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.

4. Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

32. Im Urteil *Lawrence u. a.* (C-320/00, EU:C:2002:498) ... [nicht übersetzt] nahm der Gerichtshof an, dass es im Hinblick auf die Entscheidung der Frage, ob eine Klägerin sich mit einer Vergleichsperson vergleichen könne, vor allem darauf ankommen solle, ob es ein und dieselbe Quelle für die Arbeitsbedingungen gebe, so dass eine Einheit für die Ungleichheit verantwortlich sei, die die Gleichbehandlung wiederherstellen könne (Rn. 15 bis 18. Auch im Urteil *Allonby* folgte er diesem Ansatz (C-256/01, EU:C:2004:18, Rn. 45 und 46). [OR:14]

Nationale Rechtsprechung zur unmittelbaren Wirkung von Art. 157 AEUV

33. In den Rn. 114 bis 116 des Urteils *Asda Stores Limited/Brierley* stellte Lord Justice Underhill fest:

„(B) Unmittelbare Wirkung

114. Es gilt natürlich als gesichert, dass Art. 157 AEUV und seine früheren Fassungen, die Art. 119 [EWG-Vertrag] und 141 [EG-Vertrag], den Arbeitnehmern ein unmittelbar durchsetzbares Recht auf gleiches Entgelt dann einräumen, wenn ihre Vergleichspersonen eine gleiche oder ähnliche Arbeit oder eine als gleichwertig bewertete Arbeit verrichten: dies ist gefestigte Rechtsprechung seit dem Urteil *Defrenne* (43/75, EU:C:1976:56). Aber die Behörden legen nicht endgültig fest, ob dies auch dann gilt, wenn sich die Arbeit einer Klägerin von derjenigen der Vergleichsperson unterscheidet und nicht als gleichwertig bewertet wurde, jedoch geltend gemacht wird, dass sie gleichwertig sei. Es stellt sich die Frage nach der Auswirkung der in Rn. 18 des Urteils *Defrenne* getroffenen Unterscheidung zwischen ‚Diskriminierungen, die sich schon an Hand der in [Art. 119] verwendeten Merkmale gleiche Arbeit und gleiches Entgelt allein feststellen lassen‘, bezüglich derer dieser Artikel unmittelbare Wirkung hat, und ‚Diskriminierungen, die nur nach Maßgabe eingehenderer gemeinschaftsrechtlicher oder innerstaatlicher Durchführungsvorschriften festgelegt werden können‘, bei denen eine unmittelbare Wirkung nicht besteht: Sowohl auf innerstaatlicher als auch auf Unionsebene scheinen manche Behörden davon auszugehen, dass Klagen auf Zahlung des gleichen Entgelts in die letztgenannte Kategorie fallen. ... [nicht übersetzt]. [Ausgelassen: Bezugnahme auf weitere nationale Rechtsprechung]

115. Diese Frage muss von uns nicht entschieden werden, um über das Rechtsmittel zu entscheiden, und alles in allem ziehe ich es vor, dies nicht zu tun. Wäre diese Frage tatsächlich entscheidungserheblich, bin ich vorläufig der Ansicht, dass es richtig wäre, sie dem Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorzulegen: wir sind hierzu nicht verpflichtet, da wir nicht das letztinstanzliche Gericht sind, aber ich stimme ... [nicht übersetzt] darin überein, dass in dieser Frage kaum von einem „acte clair“ auszugehen ist, und es würde lediglich zu einer Verzögerung führen, die Vorlage dem Supreme Court zu überlassen. Allerdings wäre es nicht richtig, den Gerichtshof anzurufen, wenn die Frage nicht entscheidungserheblich wäre;

und es wäre für uns von geringem Wert, eine noch ausgefeiltere Prüfung mit dem Ziel einer Entscheidung der Frage in diesem Stadium vorzunehmen, in dem allein eine Vorlage für Gewissheit sorgen wird. [OR:15]

116. Ich denke nicht, dass unsere Ablehnung, bei dieser Frage aktiv zu werden, den Gerichten irgendwelche praktischen Schwierigkeiten bereiten wird. Obgleich Fälle vorstellbar sind, in denen diese Fragen entscheidend sind – im Wesentlichen dort, wo die Voraussetzungen von Section 79(4)(c) selbst nach meiner Auslegung beim Sachverhalt des Einzelfalls nicht vorliegen – sei dahingestellt, ob solche Fälle in der Praxis vorkommen; [nicht übersetzt]. [Ausgelassen: Bezugnahme auf weitere nationale Rechtsprechung]“.

34. In dem von dem Berufungsgericht für Arbeitssachen (Employment Appeal Tribunal, im Folgenden: **EAT**) erlassenen Urteil *Asda Stores Limited/Brierley* ... [nicht übersetzt] kam der Richter zu dem Ergebnis (Rn. 36), dass „[d]ie Auffassung vorzugswürdig ist, wonach Art. 157 AEUV in diesem Fall unmittelbare Wirkung hat und die Kläger sich auf ihn berufen können“. Jedoch räumte er ein, dass „die Analyse nicht vollständig sei“, dass es sich bezüglich dieser Frage nicht um einen „acte clair“ handle und dass er „gerne die Frage dem Gerichtshof vorgelegt hätte, wenn die Parteien mich nachdrücklich dazu aufgefordert hätten“.
35. Dementsprechend wird jetzt die folgende Position vertreten:
- 35.1. Das EAT hat angenommen, dass Art. 157 AEUV auf Forderungen, die auf den Grundsatz des gleichen Entgelts gestützt werden, unmittelbare Anwendung findet. Dieses Ergebnis ist für Arbeitsgerichte bindend, nicht jedoch für ein höherrangiges Gericht im Vereinigten Königreich.
- 35.2. Jedoch haben sowohl das EAT als auch der Court of Appeal festgestellt, dass diese Frage nicht einfach zu entscheiden und geeignet sei, dem Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorgelegt zu werden. [OR:16]

Austritt des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union

36. Section 6(1) des European Union (Withdrawal) Act 2018 (Gesetz zum Austritt aus der Europäischen Union von 2018) sieht zu einem festzusetzenden Zeitpunkt vor:
- (1) *Ein Gericht –*
- (a) *ist nicht an einen Grundsatz oder eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs gebunden, der/die an oder nach dem Tag des Austritts formuliert oder erlassen wird, und*
- (b) *kann an oder nach dem Tag des Austritts dem Europäischen Gerichtshof keine Fragen mehr zur Vorabentscheidung vorlegen.*

37. Das EU-Abkommen über den Austritt des Vereinigten Königreichs ... aus der Europäischen Union (ABl. 2019 C 66I) regelt in Art. 86:

Vor dem Gerichtshof der Europäischen Union anhängige Rechtssachen

1. Der Gerichtshof der Europäischen Union ist weiterhin für Verfahren zuständig, die vor dem Ende des Übergangszeitraums durch oder gegen das Vereinigte Königreich eingeleitet werden. Diese Zuständigkeit gilt für alle Stadien des Verfahrens, einschließlich Rechtsmittelverfahren vor dem Gerichtshof und Verfahren vor dem Gericht, wenn ein Verfahren an das Gericht zurückverwiesen wird.

2. Der Gerichtshof der Europäischen Union ist weiterhin für Vorabentscheidungsersuchen der Gerichte des Vereinigten Königreichs zuständig, die vor Ende des Übergangszeitraums vorgelegt werden.

GRÜNDE FÜR DIE VORLAGE AN DEN EUROPÄISCHEN GERICHTSHOF

38. Eine Vorlage ist in diesem Fall notwendig, weil Ungewissheit besteht, ob Art. 157 im Falle einer auf den Grundsatz des gleichen Entgelts gestützten Forderung unmittelbare Wirkung hat. Diese Frage stellt sich zwar nur in solchen Fällen, in denen die Kläger sich nicht auf Section 79 des Gleichstellungsgesetzes von 2010 berufen können, jedoch gibt es derzeit im Vereinigten Königreich Zehntausende von Rechtsstreitigkeiten um gleiches Entgelt im Supermarktsektor, in denen:
- 38.1. Die Kläger und die Vergleichspersonen bei demselben Arbeitgeber, aber in unterschiedlichen Betrieben beschäftigt sind;
- 38.2. Die Arbeitgeber argumentieren, dass die Kläger und die Vergleichspersonen nicht in den Anwendungsbereich von Section 79(4) des Gleichstellungsgesetzes von 2010 fallen; **[OR:17]**
- 38.3. Die Kläger sich statt auf Section 79(4) des Gleichstellungsgesetzes von 2010 hilfsweise auf die unmittelbare Wirkung des Art. 157 AEUV berufen, und
- 38.4. Die Gerichte des Vereinigten Königreichs mit dem Zeitpunkt des Austritts aus der Europäischen Union das Recht verlieren, dem Gerichtshof Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen. **[OR:18]**