**befindliche Arbeitnehmer eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, so ist Artikel 119 EWG-Vertrag in dem betreffenden Fall unmittelbar anwendbar.**

Bosco Touffait Due Pescatore Mackenzie Stuart
O'Keeffe Koopmans Chloros Grévisse

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 9. Februar 1982.

Der Kanzler
A. Van Houtte

Der Präsident der Ersten Kammer
in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten
G. Bosco

## SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS PIETER VERLOREN VAN THEMAAT VOM 8. DEZEMBER 1981 [1]

*Herr Präsident,*
*meine Herren Richter!*

Den Hintergrund zur Rechtssache 12/81, die heute auf der Terminliste steht, bildet der verständliche Wunsch von Frau Garland, auch nach Erreichen des Ruhestandsalters dieselben Vergünstigungen im Reiseverkehr erhalten zu können wie in den Ruhestand getretene männliche Arbeitnehmer ihres Arbeitgebers, der Firma British Rail Engineering Ltd. Diese Vergünstigungen im Reiseverkehr für männliche Rentner gelten auch für deren Ehegattinnen und unterhaltsberechtigte Kinder. Wie aus einem bei den Akten befindlichen Schreiben des British Railways Board an die Gewerkschaften hervorgeht, werden weibliche Arbeitnehmer in dieser Hinsicht seit 1976 mit Männern gleichbehandelt, solange sie im aktiven Dienst stehen. Nach der Versetzung in den Ruhestand werden die Vergünstigungen für die Familienangehörigen weiblicher Arbeitnehmer jedoch laut dem genannten Schreiben gestrichen. Der Rechtsstreit zwischen Frau Garland und ihrem Arbeitgeber gelangte schließlich vor das House of Lords. Dieses stellt dem Gerichtshof insoweit folgende Fragen:

„1. Verstößt es gegen
   a) Artikel 119 EWG-Vertrag,
   b) Artikel 1 der Richtlinie 75/117/EWG des Rates,

1 — Aus dem Niederländischen übersetzt.

c) Artikel 1 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates,

wenn ein Arbeitgeber (ohne hierzu vertraglich verpflichtet zu sein) ehemaligen Arbeitnehmern nach dem Eintritt in den Ruhestand besondere Vergünstigungen im Reiseverkehr einräumt, die weibliche ehemalige Arbeitnehmer in der oben beschriebenen Weise diskriminieren?

2. Bei Bejahung der Fragen 1a), 1b) oder 1c):

Ist Artikel 119 oder eine der beiden erwähnten Richtlinien in den Mitgliedstaaten in dem Sinn unmittelbar anwendbar, daß er bzw. sie unter den oben beschriebenen Umständen den einzelnen einklagbare Rechte nach Gemeinschaftsrecht gewährt?"

## Zur ersten Vorlagefrage

Wegen einer Zusammenfassung des Vorbringens der Klägerin, der Kommission, der Firma British Rail Engineering Ltd. und der Regierung des Vereinigten Königreichs in dieser Rechtssache verweise ich wie üblich auf den Sitzungsbericht.

Mit der Klägerin und mit der Kommission bin ich der Ansicht, daß die genannten Fragen nach der früheren Rechtsprechung des Gerichtshofes voll und ganz im Rahmen von Artikel 119 EWG-Vertrag beantwortet werden können.

Ich wende mich nunmehr zunächst der ersten Vorlagefrage zu. Hierzu möchte ich eingangs daran erinnern, daß der in Artikel 119 niedergelgte Grundsatz des gleichen Entgelts außer für die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter auch für alle sonstigen in bar oder in Sachleistungen gewährten Vergütungen gilt, sofern zwei Vorausetzungen erfüllt sind:

1. Sie müssen mittelbar oder unmittelbar vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer gezahlt werden.

2. Diese Zahlung muß aufgrund des Dienstverhältnisses erfolgen.

In seinen Schlußanträgen in der ersten Rechtssache Defrenne (Rechtssache 80/70, Slg. 1971, 454) hat Generalanwalt Dutheillet de Lamothe ausführlich dargelegt, weshalb seiner Ansicht nach auch Renten in den Anwendungsbereich von Artikel 119 fallen, die der Arbeitgeber direkt an den früheren Arbeitnehmer zahlt. Ich halte diese Darlegungen für überzeugend und meine, daß sie mutatis mutandis auch für Vergünstigungen der hier in Rede stehenden Art gelten. Auf letzteres komme ich jedoch in meinen Ausführungen später noch zurück. Das Urteil in der ersten Rechtssache Defrenne selbst enthält in Randnummer 6 der Entscheidungsgründe folgende Erwägung: „In Absatz 2 dieser Vorschrift wird der Begriff des Entgelts auf alle gegenwärtigen oder künftigen in bar oder in Sachleistungen gezahlten Vergünstigungen ausgedehnt, vorausgesetzt, daß sie der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer wenigstens mittelbar aufgrund des Dienstverhältnisses zahlt." Auch das Urteil geht also davon aus, daß Artikel 119 unter anderem für künftige Vorteile gilt, die die sonstigen oben genannten Voraussetzungen des Artikels 119 erfülle. Generalanwalt Warner kam in seinen Schlußanträgen vom 11. Dezember 1980 in der Rechtssache 69/80 (Worringham, Slg. 1981, 796), soweit sie hier von Belang sind, zum gleichen Ergebnis wie Generalanwalt Dutheillet de Lamothe.

Nach der früheren Rechtsprechung des Gerichtshofes steht somit jedenfalls fest, daß sich Artikel 119 auch auf künftige Vergütungen bezieht. Außerdem steht aufgrund des vorgelegten Formulars B.R. 7103/6 („Concessions for retired staff") fest, daß die fraglichen Vergütungen im Vereinigten Königreich unmittelbar und außerhalb des Vereinigten Königreichs

mittelbar vom Arbeitgeber an die Arbeitnehmer gezahlt werden. Drittens ergibt sich aus dem Wortlaut von Artikel 119, daß der dort niedergelegte Grundsatz des gleichen Entgelts nicht nur für Vergütungen im Sinne dieses Artikels gilt, die vertraglich vereinbart sind. In der mündlichen Verhandlung hat die British Rail Engineering Ltd. auch eingeräumt, daß die fraglichen Vergünstigungen im Reiseverkehr während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als Entgelt im Sinne von Artikel 119 anzusehen sind. Die einzige fortbestehende Meinungsverschiedenheit betrifft daher die Frage, ob auch die Fortsetzung der Gewährung von Vergünstigungen im Reiseverkehr an Arbeitnehmer nach ihrem Eintritt in den Ruhestand als Vergünstigungen „aufgrund des Dienstverhältnisses" anzusehen sind. Im vorliegenden Fall kann der Bezug zum Dienstverhältnis anders als bei Betriebsrentenregelungen nicht auch aus einem Vertrag abgeleitet werden. Dennoch trifft meines Erachtens auch auf diese Vergünstigungen die Bemerkung von Generalanwalt Dutheillet de Lamothe in der Rechtssache 80/70 (Defrenne, Slg. 1971, 454, 459), daß „der Grund dafür, daß er in den Genuß dieser Vergütung kommt, ... weit eher das Dienstverhältnis [ist], in dem er zwar nicht mehr steht, aber doch notwendigerweise gestanden hat". Nichts in den Akten deutet darauf hin, daß die Vergünstigungen im Reiseverkehr aus irgendwelchen anderen Gründen als aufgrund des Dienstverhältnisses eingeräumt werden. Die diesbezügliche Mitteilung für das Personal trägt im Gegenteil ausdrücklich die Überschrift: „*Information for railway staff* at the time of their retirement", wobei ich die ersten vier Wörter hervorhebe. Der Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis wird also ausdrücklich anerkannt. Noch deutlicher ergibt sich aus dem von der Klägerin dem Gerichtshof vorgelegten und bereits erwähnten Schreiben vom 4. Dezember 1975 an die Gewerkschaften, daß die Vergünstigungen nach dem Eintritt in den Ruhestand als Fortsetzung der während des Dienstverhältnisses eingeräumten Vergünstigungen im Reiseverkehr anzusehen sind. Sonst hätte in diesem Schreiben nicht von teilweiser Streichung dieser Vergünstigungen gesprochen werden können. Bezüglich derselben Vergünstigungen während des Dienstverhältnisses hat der Arbeitgeber, wie gesagt, in der mündlichen Verhandlung ja eingeräumt, daß sie unter Artikel 119 fallen. Für die spätere Fortsetzung der Gewährung dieser Vergünstigung muß dann wohl das gleiche gelten.

Die erste vom House of Lords dem Gerichtshof gestellte Frage ist deshalb meines Erachtens in dem Sinne zu bejahen, daß die fragliche Diskriminierung gegen Artikel 119 EWG-Vertrag verstößt.

## Zur zweiten Vorlagefrage

Unter Hinweis auf Randnummer 17 der Entscheidungsgründe des Urteils des Gerichtshofes in der Rechtssache 96/80 (Jenkins/Kingsgate, Slg. 1981, 911) bestreitet die Regierung des Vereinigten Königreichs in ihren schriftlichen Erklärungen, daß Artikel 119 bei Bejahung der Frage 1a im vorliegenden Fall auch unmittelbar anwendbar wäre. An der betreffenden Stelle des genannten Urteils erachtete der Gerichtshof unter Bezugnahme auf seine frühere einschlägige Rechtsprechung Artikel 119 EWG-Vertrag für „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". Nach Ansicht der Regierung des Vereinigten Königreichs wären

derartige nationale oder gemeinschaftliche Maßnahmen hier sehr wohl erforderlich, um Fragen im Zusammenhang mit den verschiedenen Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand und den verschiedenen Lebenserwartungen zu lösen, die sich auf die Kosten der Vergünstigung für den Arbeitgeber und auf deren Wert für die Arbeitnehmer unmittelbar auswirkten.

Hinsichtlich dieses Vorbringens möchte ich mich zunächst der Feststellung der Kommission in der mündlichen Verhandlung anschließen, daß es hier anders als in der Rechtssache 19/81 (Burton) nicht um einen Unterschied bei den Altersgrenzen geht. Das Problem stellt sich in bezug auf die Vergünstigung im Reiseverkehr, die nach dem Eintritt in den Ruhestand zugunsten der Familienangehörigen ehemaliger Arbeitgeber ungeachtet der eventuell differierenden Altersgrenzen gewährt werden, die für die Arbeitnehmer selbst gelten. Diese Vergünstigungen fallen gemäß dem Ergebnis meiner Untersuchung in den Anwendungsbereich von Artikel 119. Nichts im Wortlaut dieser Vorschrift deutet drauf hin, daß es für ihre Anwendung auf den vorliegenden Fall etwa auf solche Fragen ankommt, wie sie das Vereinigte Königreich vorgebracht hat. Die hier in Rede stehende Art der Diskriminierung kann im Gegenteil ohne weiteres anhand der in Artikel 119 aufgeführten Kriterien als eine solche qualifiziert werden. Nur der Vollständigkeit halber füge ich hinzu, daß die nähere Begründung des Vorbringens des Vereinigten Königreichs, falls es auf die von diesem aufgeworfenen Fragen tatsächlich ankommen sollte, meiner Ansicht nach im vorliegenden Fall gerade gegen dieses Vorbringen spricht. Wenn es nämlich zutreffen sollte, daß die Lebenserwartung für Frauen höher als für Männer ist und daß die Berücksichtigung dieses Umstands zulässig sein muß, so würde die Gewährung von Vergünstigungen im Reiseverkehr für den Ehegatten eines weiblichen Arbeitnehmers nicht höhere, sondern niedrigere Kosten als die Vergünstigungen im Reiseverkehr für die Ehegattinnen männlicher Arbeitnehmer verursachen. Auch insoweit kommt der Altersgrenze für die Arbeitnehmer selbst im vorliegenden Fall also keinerlei Bedeutung zu.

Aufgrund der früheren, in der Randnummer 17 des Urteils in der Rechtssache Jenkins gegen Kingsgate erwähnten Rechtsprechung des Gerichtshofes komme ich somit zu dem Ergebnis, daß auch die zweite Frage des House of Lords zu bejahen ist.

## Zusammenfassung

Die vorgelegten Fragen sind daher meines Erachtens wie folgt zu beantworten:

1. Gewährt ein Arbeitgeber ehemaligen Arbeitnehmern und ihren Familienangehörigen nach dem Eintritt in den Ruhestand besondere Vergünstigungen im Reiseverkehr weiter, so stellen diese ein Entgelt im Sinne von Artikel 119 Absatz 2 EWG-Vertrag dar und müssen dem Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher Arbeit im Sinne dieses Artikels genügen.

2. Läßt sich eine Diskriminierung auf diesem Gebiet anhand der in Artikel 119 verwendeten Merkmale „gleiche Arbeit" und „gleiches Entgelt" feststellen, so ist die genannte Vorschrift darauf in den Mitgliedstaaten in dem Sinn unmittelbar anwendbar, daß sie für die diskriminierten ehemaligen Arbeitnehmer auf dem Gemeinschaftsrecht beruhende einklagbare Rechte begründet.