URTEIL DES GERICHTSHOFES (Fünfte Kammer)

25. Mai 2000 *

In der Rechtssache C-50/99

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 177 EG-Vertrag (jetzt Artikel 234 EG) vom Tribunal de grande instance Paris (Frankreich) in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit

Jean-Marie Podesta

gegen

Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) u. a.

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung von Artikel 119 EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden)

* Verfahrenssprache: Französisch.

erläßt

DER GERICHTSHOF (Fünfte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten D. A. O. Edward sowie der Richter L. Sevón, P. J. G. Kapteyn (Berichterstatter), P. Jann und M. Wathelet,

Generalanwalt: J. Mischo
Kanzler: L. Hewlett, Verwaltungsrätin

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen

— von J.-M. Podesta, vertreten durch Rechtsanwalt B. Canciani, Paris,

— der Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) u. a., vertreten durch Rechtsanwalt B. Serizay, Paris,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch A. Aresu, Juristischer Dienst, als Bevollmächtigten,

aufgrund des Sitzungsberichts,

nach Anhörung der mündlichen Ausführungen von J.-M. Podesta, vertreten durch Rechtsanwalt S. Formé, Paris, der Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) u. a., vertreten durch Rechtsanwalt B. Serizay, und der Kommission, vertreten durch H. Michard, Juristischer Dienst, als Bevollmächtigte, in der Sitzung vom 9. Dezember 1999,

nach Anhörung der Schlußanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 20. Januar 2000,

folgendes

Urteil

1 Das Tribunal de grande instance Paris hat mit Urteil vom 12. Januar 1999, beim Gerichtshof eingegangen am 16. Februar 1999, gemäß Artikel 177 EG-Vertrag (jetzt Artikel 234 EG) eine Frage 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) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2 Diese Frage stellt sich in einem Rechtsstreit zwischen J.-M. Podesta einerseits und der Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA), der Union interprofessionnelle de retraite de l'industrie et du commerce (UIRIC), der Caisse générale interprofessionnelle de retraite pour salariés (CGIS), der Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) und der Association des régimes de retraite complémentaire (Arrco) (im folgenden: Rentenkassen) andererseits.

Gemeinschaftsrecht

3 Die Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieb-

lichen Systemen der sozialen Sicherheit (ABl. L 225, S. 40) wurde durch die Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. Dezember 1996 (ABl. 1997, L 46, S. 20) geändert.

4 Nach der vierzehnten Begründungserwägung der Richtlinie 96/97 bedeutet das Urteil vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache C-262/88 (Barber, Slg. 1990, I-1889) „zwangsläufig, daß einige Bestimmungen der Richtlinie 86/378... hinfällig werden".

5 Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie 86/378 in der Fassung der Richtlinie 96/97 bestimmt:

„Als betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit gelten Systeme, die nicht durch die Richtlinie 79/7/EWG geregelt werden und deren Zweck darin besteht, den unselbständig oder selbständig Erwerbstätigen eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe, eines Wirtschaftszweigs oder den Angehörigen eines Berufes oder einer Berufsgruppe Leistungen zu gewähren, die als Zusatzleistungen oder Ersatzleistungen die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit ergänzen oder an ihre Stelle treten, unabhängig davon, ob der Beitritt zu diesen Systemen Pflicht ist oder nicht."

6 Artikel 2 Absatz 1 Satz 1 der Richtlinie 96/97 lautet:

„Jede Maßnahme zur Umsetzung dieser Richtlinie in bezug auf die unselbständig Erwerbstätigen muß alle Leistungen abdecken, die für Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 gewährt werden, und gilt rückwirkend bis zu diesem Datum, unbeschadet der Arbeitnehmer und ihrer anspruchsberechtigten Angehörigen, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben."

7 Gemäß Artikel 3 der Richtlinie 96/97 mußten die Mitgliedstaaten die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften erlassen, um der Richtlinie zum 1. Juli 1997 nachzukommen, und hatten die Kommission hierüber unverzüglich zu unterrichten.

Nationales Recht

8 Artikel L 921-1 des französischen Code de la sécurité sociale (Sozialgesetzbuch) bestimmt:

„Die Gruppen von Arbeitnehmern und ehemaligen Arbeitnehmern, die der Pflichtaltersversicherung im allgemeinen System der sozialen Sicherheit oder bei einer landwirtschaftlichen Sozialversicherung unterliegen und keine Zusatzrentenversicherung bei einer nach diesem Titel oder nach Artikel 1050 des Code rural [Landwirtschaftsgesetzbuch] zugelassenen Einrichtung für Zusatzrentenversicherungen haben, sind einer solchen Einrichtung anzuschließen."

9 Gemäß Artikel L 921-4 des Code de la sécurité sociale werden die Zusatzrentensysteme für Arbeitnehmer durch überbetriebliche, nationale Vereinbarungen begründet und von den Einrichtungen für Zusatzrentenversicherungen und deren Vereinigungen getragen. Letztere sorgen außerdem für einen Leistungsausgleich zwischen den ihnen angehörenden Einrichtungen für Zusatzrentenversicherungen.

10 Artikel L 922-4 des Code de la sécurite sociale bestimmt:

„Die Vereinigungen der Einrichtungen für Zusatzrentenversicherungen sind juristische Personen des privaten Rechts, die keine Gewinnerzielung bezwecken, eine Aufgabe des Gemeinwohls wahrnehmen und paritätisch von denen ihnen angehörenden oder an ihnen beteiligten Mitgliedern im Sinne von Artikel L 922-2 oder von deren Vertretern verwaltet werden.

Sie bedürfen der Zulassung durch Verordnung des Ministers für Soziales.

Sie führen die in Artikel L 921-4 genannten Vereinbarungen und die ihrer Anwendung dienenden Beschlüsse des paritätischen Ausschusses der Vertreter der an den Vereinbarungen beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch und sorgen insbesondere für einen Leistungsausgleich zwischen den ihnen angehörenden Einrichtungen für Zusatzrentenversicherungen."

11 Nach Artikel L 913-1 des Code de la sécurité sociale dürfen die Verträge, Vereinbarungen oder einseitigen Beschlüsse gemäß Artikel L 911-1 keine Vorschriften enthalten, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bewirken; solche Vorschriften sind nichtig. Von diesem Verbot ausgenommen sind Bestimmungen über den Mutterschutz, das Rentenalter und die Anspruchsvoraussetzungen für Hinterbliebenenrenten.

12 In Artikel 2 des nationalen Tarifvertrags vom 14. März 1947 über die Rentenversicherung und Vorsorge für leitende Angestellte (im folgenden: Tarifvertrag von 1947) in der Fassung vom 9. Februar 1994 heißt es:

„Vom 1. April 1947 an haben alle Unternehmen, die einer dem MEDEF [Mouvement des entreprises de France] angeschlossenen Vereinigung angehören,

— ...

— alle in Artikel 6 des Vertrages und in Artikel 36 seines Anhangs I genannten Beiträge an die betreffende Einrichtung zu zahlen; der nach diesen Artikeln von den Versicherten zu tragende Beitrag wird von ihrem Gehalt abgezogen."

13 Artikel 12 Absatz 1 des Anhangs I des Tarifvertrags von 1947 bestimmt in der geänderten Fassung:

„Die Witwe eines Versicherten kann beanspruchen ...:

a) beim Tod des Versicherten vor dem 1. März 1994 ab dem 50. Lebensjahr eine Hinterbliebenenrente, die auf der Grundlage von 60 % der Punktzahl des verstorbenen Versicherten berechnet wird;

b) beim Tod des Versicherten seit dem 1. März 1994 ab dem 60. Lebensjahr eine Hinterbliebenenrente, die auf der Grundlage von 60 % der Punktzahl des verstorbenen Versicherten berechnet wird."

14 Artikel 13c Absatz 1 dieses Anhangs bestimmt:

„Der Witwer einer Versicherten kann beanspruchen:

a) beim Tod der Versicherten vor dem 1. März 1994 ab dem 65. Lebensjahr eine Hinterbliebenenrente, die auf der Grundlage von 60 % der Punktzahl der verstorbenen Versicherten berechnet wird ...;

b) beim Tod der Versicherten seit dem 1. März 1994 eine nach Artikel 12 Absatz 1 Buchstabe b berechnete Hinterbliebenenrente."

15 In Artikel 1 der Vereinbarung vom 8. Dezember 1961 heißt es:

„Die Mitgliedsunternehmen einer dem MEDEF, der CGPME oder der UPA angehörenden Organisation sowie die Unternehmen, für die diese Vereinbarung aufgrund einer Erstreckungsverordnung gilt,... haben ihre Arbeitnehmer bei einer Einrichtung für Zusatzrentenversicherungen anzumelden ..."

16 Nach einer Änderungsvereinbarung von 1994 kann der verwitwete Ehegatte eines oder einer seit dem 1. März 1994 verstorbenen Versicherten des AGIRC-Systems die Hinterbliebenenrente ab dem Alter von 60 Jahren in voller Höhe (oder ab dem 55. Lebensjahr in verminderter Höhe) beanspruchen. Gemäß einer Vereinbarung von 1996 werden auch Hinterbliebenenrenten des Arrco-Systems bei Todesfällen seit dem 1. Juli 1996 ab dem 55. Lebensjahr unabhängig vom Geschlecht gewährt.

Sachverhalt und Vorlagefrage

17 Frau Podesta, die als leitende Angestellte in der Arzneimittelindustrie tätig war, zahlte bei den Rentenkassen 35 Jahre lang Beiträge für die Zusatzrentenversicherung ein.

18 Nach ihrem Tod am 3. Dezember 1993 beantragte der Kläger des Ausgangsverfahrens als anspruchsberechtigter Hinterbliebener Rente in halber Höhe der seiner Ehefrau zustehenden Rente.

19 Die Rentenkassen lehnten seinen Antrag ab, da er noch nicht 65 Jahre alt sei und Witwer erst von diesem Alter an Anspruch auf die Hinterbliebenenrente wegen des Todes ihrer versicherten Ehefrau hätten.

20 Mit Klageschrift vom 18. November 1996 erhob Herr Podesta daraufhin Klage beim vorlegenden Gericht; er beantragte, die Rentenkassen zu verurteilen, ihm rückwirkend vom Tod seiner Ehefrau an die Hinterbliebenenrente zuzüglich der gesetzlichen Zinsen und Kosten zu zahlen. Zur Begründung führte er aus, die Bestimmungen in Anhang I des Tarifvertrags von 1947 in der geänderten Fassung, wonach einem Witwer die Hinterbliebenenrente wegen des Todes seiner Ehefrau erst ab dem 65. Lebensjahr, einer Witwe im entsprechenden Fall aber bereits ab dem 60. Lebensjahr gewährt werde, verletzten den Grundsatz des gleichen Entgelts von Männern und Frauen.

21 Die Rentenkassen wandten ein, das fragliche Zusatzrentensystem unterliege nicht Artikel 119 EG-Vertrag. Es sei ein überbetriebliches, auf Verteilung beruhendes System, das zwingend für alle Arbeitnehmer gelte und dem sozialpolitische, außerberufliche Erwägungen (nämlich das Gebot der Solidarität zwischen Erwerbstätigen und Rentnern) zugrunde lägen.

22 Da die Entscheidung des Rechtsstreits nach Auffassung des Tribunal de grande instance von der Auslegung des Artikels 119 EG-Vertrag abhängt, hat es das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Ist Artikel 119 EG-Vertrag, der den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen festlegt, auf die Zusatzrentensysteme AGIRC und Arrco anwendbar,

und untersagt er es ihnen, Männer und Frauen hinsichtlich des Alters, von dem an sie nach dem Tod ihres Ehepartners eine Hinterbliebenenrente beanspruchen können, ungleich zu behandeln?

Zum ersten Teil der Vorlagefrage

23 Mit dem ersten Teil seiner Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Artikel 119 EG-Vertrag auf Zusatzrentensysteme wie das im Ausgangsverfahren fragliche anwendbar ist.

24 Nach ständiger Rechtsprechung fallen unmittelbar durch Gesetz geregelte Sozialversicherungssysteme oder -leistungen, insbesondere Altersrenten, nicht unter den Begriff des Entgelts im Sinne von Artikel 119 EG-Vertrag (Urteile Barber, Randnr. 22, und vom 28. September 1994 in der Rechtssache C-7/93, Beune, Slg. 1994, I-4471, Randnr. 44).

25 Leistungen eines Versorgungssystems, das im wesentlichen von der ehemaligen Beschäftigung des Betroffenen abhängt, gehören hingegen zu seinem früheren Entgelt und fallen unter Artikel 119 EG-Vertrag (in diesem Sinne u. a. Urteile vom 13. Mai 1986 in der Rechtssache 170/84, Bilka, Slg. 1986, 1607, Randnr. 22, Barber, Randnr. 28, Beune, Randnr. 46, und vom 10. Februar 2000 in den Rechtssachen C-234/96 und C-235/96, Deutsche Telekom, Slg. 2000, I-799, Randnr. 32).

26 Wie der Gerichtshof wiederholt entschieden hat, kann allein das Kriterium, daß die Rente dem Arbeitnehmer aufgrund seines Dienstverhältnisses mit seinem

früheren Arbeitgeber gezahlt wird, d. h. das aus dem Wortlaut des Artikels 119 selbst abgeleitete Kriterium der Beschäftigung, entscheidend sein (Urteile Beune, Randnr. 43, und vom 17. April 1997 in der Rechtssache C-147/95, Evrenopoulos, Slg. 1997, I-2057, Randnr. 19).

27 Zudem ist eine Hinterbliebenenrente, die in einem Betriebsrentensystem vorgesehen ist, eine Vergütung, die ihren Ursprung in der Zugehörigkeit des Ehegatten des Hinterbliebenen zu dem Rentensystem hat, so daß sie in den Anwendungsbereich von Artikel 119 EG-Vertrag fällt (Urteil Evrenopoulos, Randnr. 22).

28 Schließlich haben die Mitgliedstaaten gemäß der Richtlinie 86/378 in der Fassung der Richtlinie 96/97 nicht das Recht, die Durchführung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in bezug auf das Rentenalter der Arbeitnehmer und auf die Hinterbliebenenrenten ihrer Angehörigen aufzuschieben.

29 Der erste Teil der Vorlagefrage ist im Licht dieser Erwägungen zu beantworten.

30 Zur Begründung ihrer Auffassung, das im Ausgangsverfahren fragliche Zusatzrentensystem falle nicht unter Artikel 119 EG-Vertrag, machen die Rentenkassen zunächst geltend, es sei ein quasigesetzliches System, das zwingend für alle Arbeitnehmer gelte und auf sozialpolitischen, außerberuflichen Erwägungen beruhe.

31 Gemäß Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie 86/378 in der Fassung der Richtlinie 96/97 gelten als betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit solche Systeme, die

nicht durch die Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (ABl. 1979, L 6, S. 24) geregelt werden und deren Zweck darin besteht, den unselbständig oder selbständig Erwerbstätigen eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe, eines Wirtschaftszweigs oder den Angehörigen eines Berufes oder einer Berufsgruppe Leistungen zu gewähren, die als Zusatzleistungen oder Ersatzleistungen die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit ergänzen oder an ihre Stelle treten, unabhängig davon, ob der Beitritt zu diesen Systemen Pflicht ist oder nicht.

32 Nach dem Wortlaut dieser Bestimmung kann ein betriebliches System der sozialen Sicherheit somit durch eine Pflichtzugehörigkeit gekennzeichnet sein.

33 Weiterhin ist den Akten des Ausgangsverfahrens zu entnehmen, daß die betreffenden Sozialversicherungssysteme nicht für die gesamte Bevölkerung oder für alle Arbeitnehmer bestimmt sind. So kommt die AGIRC nur für leitende Angestellte solcher Unternehmen in Betracht, die einem System innerhalb dieser Vereinigung angehören, während die Arrco Systeme umfaßt, denen nur Arbeitnehmer angehören.

34 Wie der Generalanwalt in seinen Schlußanträgen (Nrn. 48 bis 50) ausgeführt hat, werden betriebliche Versorgungssysteme nicht bereits dadurch, daß der nationale Gesetzgeber ihre Geltung auf andere Arbeitnehmergruppen ausdehnt, dem Anwendungsbereich von Artikel 119 EG-Vertrag oder von Artikel 2 der Richtlinie 86/378 in der Fassung der Richtlinie 96/97 entzogen, da feststeht, daß sie grundsätzlich für die gegenwärtigen oder früheren Arbeitnehmer der betroffenen Unternehmen bestimmt sind.

35 Was schließlich das Vorbringen angeht, das fragliche Zusatzrentensystem beruhe auf sozialpolitischen, außerberuflichen Erwägungen, so ist daran zu erinnern, daß nach ständiger Rechtsprechung sozialpolitische, staatsorganisatorische, ethische

oder selbst den Haushalt betreffende Überlegungen, die bei der Festlegung eines Systems durch den Gesetzgeber eine Rolle gespielt haben oder gespielt haben mögen, nicht entscheidend sein können, wenn die Rente nur für eine besondere Gruppe von Arbeitnehmern gilt, unmittelbar von der zurückgelegten Beschäftigungszeit abhängt und ihre Höhe nach dem letzten Entgelt berechnet wird (Urteile Beune, Randnr. 45, und Evrenopoulos, Randnr. 21).

36 Die Rentenkassen machen weiter geltend, das im Ausgangsverfahren fragliche System funktioniere nach dem Verteilungsgrundsatz, was ein Gleichgewicht zwischen Beiträgen und Leistungen erfordere.

37 Anhand des Kriteriums der Modalitäten der Finanzierung und Verwaltung eines Rentensystems läßt sich jedoch nicht entscheiden, ob das System in den Anwendungsbereich des Artikels 119 EG-Vertrag fällt (Urteil Beune, Randnr. 38).

38 Artikel 119 EG-Vertrag gilt, wie der Gerichtshof im Urteil Evrenopulos entschieden hat, außerdem auch für ein auf Verteilung beruhendes betriebliches Versorgungssystem.

39 Die Rentenkassen tragen schließlich vor, in dem im Ausgangsverfahren fraglichen System stünden die Beiträge, nicht aber die Leistungen fest, weshalb der Arbeitgeber seinen früheren Arbeitnehmern keinen bestimmten oder bestimmbaren

Leistungsumfang je nach ihrer Beschäftigungsdauer oder ihrem letzten Gehalt garantieren müsse.

40 Wie der Generalanwalt in seinen Schlußanträgen (Nrn. 57 f.) dargelegt hat, ist jedoch dem Vorbringen der Rentenkassen selbst und ihren dem Schriftsatz des Klägers des Ausgangsverfahrens beigefügten Broschüren zu entnehmen, daß die gewährten Leistungen in Beziehung zum letzten Gehalt stehen.

41 Artikel 119 EG-Vertrag ist deshalb auf Zusatzrentensysteme wie das im Ausgangsverfahren fragliche anwendbar.

Zum zweiten Teil der Vorlagefrage

42 Mit dem zweiten Teil seiner Frage möchte das nationale Gericht wissen, ob Artikel 119 EG-Vertrag einer Ungleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer hinsichtlich des Alters entgegensteht, von dem an ihr Ehepartner nach ihrem Tod eine Hinterbliebenenrente beanspruchen kann.

43 Es ist unstreitig, daß der Kläger des Ausgangsverfahrens die Zahlung einer Hinterbliebenenrente wegen des Todes seiner Ehefrau nicht beanspruchen kann, weil er noch nicht 65 Jahre alt ist, während eine Witwe den entsprechenden Anspruch bereits ab dem 60. Lebensjahr hätte.

44 Nach ständiger Rechtsprechung kann die Gleichbehandlung auf dem Gebiet der beruflichen Renten nur für Leistungen geltend gemacht werden, die für Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990, dem Tag des Erlasses des Urteils Barber, geschuldet werden (in diesem Sinne Urteil vom 28. September 1994 in der Rechtssache C-28/93, Van den Akker u. a., Slg. 1994, I-4527, Randnr. 12).

45 Die Betriebsrentensysteme waren daher verpflichtet, die Gleichbehandlung mit Wirkung zum 17. Mai 1990 wiederherzustellen (Urteil Van den Akker u. a., Randnr. 14).

46 Nach alledem ist dem vorlegenden Gericht zu antworten, daß Artikel 119 EG-Vertrag auf Zusatzrentensysteme wie das im Ausgangsverfahren fragliche anwendbar ist und einer Ungleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer in diesen Systemen hinsichtlich des Alters, von dem an ihr Ehepartner nach ihrem Tod eine Hinterbliebenenrente beanspruchen kann, vom 17. Mai 1990 an entgegensteht.

Kosten

47 Die Auslagen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, die vor dem Gerichtshof Erklärungen abgegeben hat, sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF (Fünfte Kammer)

auf die ihm vom Tribunal de grande instance Paris mit Urteil 12. Januar 1999 vorgelegte Frage für Recht erkannt:

Artikel 119 EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden) ist auf Zusatzrentensysteme wie das im Ausgangsverfahren fragliche anwendbar und steht einer Ungleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer in diesen Systemen hinsichtlich des Alters, von dem an ihr Ehepartner nach ihrem Tod eine Hinterbliebenenrente beanspruchen kann, vom 17. Mai 1990 an entgegen.

Edward Sevón Kapteyn

Jann Wathelet

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 25. Mai 2000.

Der Kanzler

R. Grass

Der Präsident der Fünften Kammer

D. A. O. Edward