— für den Fall, daß beide Ehegatten Beamte sind, zunächst der öffentliche Arbeitgeber des Ehemannes den Beitrag abführen muß und der öffentliche Arbeitgeber der Frau dazu nur verpflichtet ist, wenn der Höchstsatz durch den für Rechnung des Ehemannes abgeführten Beitrag nicht erreicht wird,

ist mit dem in Artikel 119 EWG-Vertrag aufgestellten Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit unvereinbar, soweit die sich daraus ergebenden Unterschiede zwischen dem Bruttogehalt einer mit einem Beamten verheirateten Beamtin und dem eines Beamten unmittelbar die Berechnung anderer mit dem Gehalt verbundener Vergünstigungen, wie der Entschädigung beim Ausscheiden, der Leistung bei Arbeitslosigkeit, der Familienbeihilfen und der Krediterleichterungen, bestimmen.

In der Rechtssache 23/83

betreffend das dem Gerichtshof gemäß Artikel 177 EWG-Vertrag vom Centrale Raad van Beroep, Utrecht, in dem vor diesem Gericht anhängigen Rechtsstreit

W. G. M. LIEFTING UND ANDERE

gegen

DIRECTIE VAN HET ACADEMISCH ZIEKENHUIS BIJ DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM UND ANDERE

vorgelegte Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung des Artikels 119 EWG-Vertrag

erläßt

DER GERICHTSHOF

unter Mitwirkung des Präsidenten Mackenzie Stuart, der Kammerpräsidenten T. Koopmans, K. Bahlmann und Y. Galmot, der Richter P. Pescatore, A. O'Keeffe, O. Bosco, O. Due und U. Everling,

Generalanwalt: Sir Gordon Slynn
Kanzler: P. Heim

folgendes

URTEIL

Tatbestand

Der Sachverhalt, der Verfahrensablauf sowie die nach Artikel 20 des Protokolls über die Satzung des Gerichtshofes der EWG abgegebenen Erklärungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

I — Sachverhalt und schriftliches Verfahren

Die Klägerinnen der Ausgangsverfahren sind alle als Beamtinnen im Staatsdienst tätig. Sie sind verheiratet, und auch ihre Ehegatten sind im öffentlichen Dienst beschäftigt. Für Beamte gelten zwei gesetzliche Pensionsregelungen, nämlich im vorliegenden Fall die Allgemene Ouderdomswet (Allgemeines Altersversicherungsgesetz, AOW) und die Algemene Weduwen- en Wezenwet (Allgemeines Witwen- und Waisengesetz, AWW), die für in den Niederlanden wohnende Personen eine allgemeine Altersversorgung vorsehen, sowie die Algemene Burgerlijke Pensioenwet (Allgemeines Bürgerliches Pensionsgesetz, ABPW), die die Beamtenpensionen regelt.

Die AOW von 1957 enthält ein allgemeines Rentensystem zugunsten aller Niederländer, die das 65. Lebensjahr vollendet haben. Obwohl die allgemeine Altersversicherung grundsätzlich für diejenigen bestimmt war, die bei Vollendung des 65. Lebensjahres keine oder nur eine kleine Rente erhalten, hat man die AOW als Volksversicherung ausgestaltet, um ihre Durchführbarkeit zu erleichtern. Es wurde auch für richtig gehalten, den Anspruch auf Leistungen aus der AOW in den Fällen, in denen bereits eine gute Ruhegehaltsregelung vorhanden war, teilweise in dem Anspruch auf Leistungen aus einer bestehenden besonderen Pensionsregelung aufgehen zu lassen.

Da für das Personal im öffentlichen Dienst bereits eine umfassende Altersversicherung besteht — ursprünglich in Form der Pensioenwet von 1922 und gegenwärtig in Form der ABPW —, hätte die unbegrenzte Kumulierung der AOW und der Beamtenpension in einer ganzen Reihe von Fällen bedeutet, daß die Pension das im Dienst vor der Pensionierung erzielte Einkommen überstiegen hätte.

Um jede Kumulierung von Pensionen zu verhindern, sieht die ABPW daher vor, daß ein Teil der allgemeinen Altersrente als Teil der Beamtenpension angesehen wird. Dieser „inbouw" (Einbau) genannte Teil erfaßt den während der Beschäftigung im öffentlichen Dienst erworbenen Teil der allgemeinen Altersrente.

Der Beamte im Ruhestand erhält folglich in der Regel nur einen Teil der Rente nach der AOW oder der AWW. Nach Artikel N 9 der ABPW wird der AOW- und AWW-Beitrag von der Anstellungsbehörde des Beamten aufgebracht. Diese Vorschrift verpflichtet die Behörde, die grundsätzlich dem Beamten obliegende Verpflichtung zur Beitragszahlung zu übernehmen. Diese Übernahme stellt die sogenannte „compensatie" dar.

Für die AOW und die AWW gilt ein Ehepaar sowohl hinsichtlich der Leistung wie hinsichtlich des Beitrags als Einheit.

Für insgesamt zwei Gehälter ist nur ein Beitrag zu zahlen. Der Betrag ist auf einen Höchstsatz beschränkt. Hat die Behörde mehr als diesen für einen Beamten festgelegten Höchstbetrag abgeführt, wird der („overcompensatie" genannte) überschießende Betrag vom Fiskus nicht an die betreffende Behörde, die zuviel abgeführt hat, sondern an den jeweiligen Beamten zurückgezahlt. Diese Rückzahlung bedeutet natürlich einen finanziellen Vorteil für den Beamten, für den die Behörde stets die Beiträge abgeführt hat.

Nutznießer der „overcompensatie" waren meist die Beamten, die gleichzeitig bei verschiedenen Behörden tätig waren, wobei jede Behörde die AOW- und AWW-Beiträge getrennt abführte, sowie die Ehegatten der Beamtinnen, die nicht bei derselben Behörde wie ihre Ehefrauen beschäftigt waren, sofern die Behörden die Beiträge, deren Gesamtbetrag für beide Ehegatten die Höchstgrenze überschritt, getrennt abführten.

In den Jahren 1972 und 1973 sind eine Reihe von gesetzlichen Bestimmungen erlassen worden, die die genannte „overcompensatie" abschaffen sollten. Es handelt sich um die Wet gemeenschappelijke bepalingen overheidspensioenwetten (Gesetz über gemeinsame Bestimmungen für die Staatspensionsgesetze), den Uitvoeringsbesluit beperking meervoudige overneming premie AOW/AWW (Durchführungsverordnung zur Einschränkung von Mehrfachübernahmen des AOW-/AWW-Beitrags) sowie einige Durchführungsbestimmungen. Diese Vorschriften haben insgesamt ein Verwaltungsverfahren geschaffen, bei dem die verschiedenen Behörden wechselseitig über die getrennte Beitragszahlung für ein und denselben Beamten oder gegebenenfalls für ein und dasselbe Ehepaar unterrichtet werden. Führt ein Beschäftigungsverhältnis zur Zahlung des Höchstbeitrags, so ist aus dem anderen Beschäftigungsverhältnis kein Beitrag mehr abzuführen.

Die Klägerinnen der Ausgangsverfahren haben vor den Ambtenarengerechten (Gerichte für Beamtenrechtsstreitigkeiten) Amsterdam, Arnheim, 's-Hertogenbosch und Utrecht mit der Begründung Klage erhoben, daß die „compensatie" und die „overcompensatie" ein Entgelt im Sinne von Artikel 119 seien und es daher mit Artikel 119 nicht zu vereinbaren sei, daß die Zahlung der „overcompensatie" eingestellt worden sei, da sie weitgehend die für die verheiratete Beamtin zu entrichtenden Beiträge beträfen.

Ihre Klagen wurden in erster Instanz abgewiesen. Sie haben vor dem Centrale Raad van Beroep, Utrecht, Berufung eingelegt; dieser hat mit Beschluß vom 20. Januar 1983 dem Gerichtshof nach Artikel 177 EWG-Vertrag die nachstehenden Fragen vorgelegt:

„1. Ist der Begriff ‚Entgelt' in Artikel 119 EWG-Vertrag so auszulegen, daß unter anderem die ‚compensatie', gegebenenfalls auch der ‚overcompensatie' genannte Betrag, darunter fällt, der früher über den geschuldeten AOW-/AWW-Beitragshöchstsatz hinaus von der Anstellungsbehörde in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber an das Finanzamt abgeführt wurde, jetzt aber nicht mehr von ihr abgeführt werden muß?

2. Ist bei Bejahung der ersten Frage Artikel 119 EWG-Vertrag so auszulegen, daß das in den Niederlanden geltende, auf der Wet gemeenschappelijke bepalingen overheidspensioenwetten beruhende System, nach dem der Beitrag in den Fällen, in denen der AOW-/AWW-Gesamtbeitrag für Ehegatten im öffentlichen Dienst den geschuldeten Höchstbeitrag übersteigt, primär von dem öf-

fentlichen Arbeitgeber des Ehemannes gezahlt wird und der öffentliche Arbeitgeber der Ehefrau den Beitrag nur dann abführt, soweit der geschuldete Höchstbeitrag nicht überschritten worden ist, gegen den in diesem Artikel 119 niedergelegten Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit verstößt?"

Nach Artikel 20 des Protokolls über die Satzung des Gerichtshofes der EWG haben schriftliche Erklärungen eingereicht zwei Klägerinnen des Ausgangsverfahrens, nämlich Frau W. G. M. Liefting, vertreten durch Rechtsanwalt L. R. Duk, Den Haag, und Frau W. A. van Plateringen-Doeksen, vertreten durch Rechtsanwalt O. W. Brouwer, Amsterdam, die Beklagte der Ausgangsverfahren, die Directie van het Academisch Ziekenhuis bij de Universiteit van Amsterdam, vertreten durch Rechtsanwalt H. D. M. Mulder, Rotterdam, die niederländische Regierung, vertreten durch den Generalsekretär im Außenministerium I. Verkade, und die Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch ihren Rechtsberater M. Beschel im Beistand von Rechtsanwalt F. Herbert, Brüssel.

Der Gerichtshof hat auf Bericht des Berichterstatters nach Anhörung des Generalanwalts beschlossen, die mündliche Verhandlung ohne vorherige Beweisaufnahme zu eröffnen.

II — Beim Gerichtshof eingereichte schriftliche Erklärungen

Zur *ersten Frage* macht die Klägerin des Ausgangsverfahrens, Frau *Liefting*, geltend, eine Vergütung zum Ausgleich der Benachteiligung aufgrund eines niedrigeren Pensionsanspruchs, die dem Arbeitnehmer, im vorliegenden Fall einem Beamten, zur selben Zeit oder ungefähr zur selben Zeit wie das übrige Gehalt unmittelbar oder mittelbar von seinem Arbeitgeber gezahlt werde, sei sowohl gehaltstechnisch wie auch aus sozialversicherungsrechtlicher und steuerrechtlicher Sicht ein tatsächliches Gehalt.

Der AOW-/AWW-Beitrag sei ein Sozialversicherungsbeitrag, der für die Arbeitnehmer einen sogenannten Arbeitnehmerbeitrag darstelle. Er werde genau wie die Lohnsteuer an der Quelle erhoben und vom Arbeitgeber an das Finanzamt abgeführt, das sowohl die Lohnsteuer wie die Sozialversicherungsbeiträge einziehe. Der AOW-/AWW-Beitrag mache deshalb einen Teil des Gehalts aus. Es müsse eine Parallele zwischen der vorliegenden Rechtssache und der Rechtssache 69/80 (Worringham und Humphreys, Slg. 1981, 767) gezogen werden, in der der Gerichtshof entschieden habe:

„... ein Beitrag zu einem Altersversorgungssystem, den ein Arbeitgeber im Namen der Arbeitnehmer in Form eines Zuschlags zum Bruttolohn zahlt und der daher die Höhe des Lohnes mitbestimmt, [stellt] ein ‚Entgelt' im Sinne des Artikels 119 Absatz 2 EWG-Vertrag dar ..."

In der Sache sei die Lage im vorliegenden Fall nicht anders, als ob der öffentliche Arbeitgeber das Gehalt der Beamten um den Beitrag zur AOW, der grundsätzlich zu Lasten des Gehaltsempfängers gehe, anhebe, um ihn sodann vom Gehalt wieder abzuziehen, wobei eine derartige Anhebung des Gehalts um den abzuziehenden Beitrag bei Beamtinnen, für die es gegenwärtig keine „overcompensatie" gebe, entfalle. Die Lage in den Niederlanden entspreche praktisch der Lage in dem genannten Urteil.

Die Entstehungsgeschichte der in Rede stehenden Rechtsvorschriften zeige, daß die „compensatie" seinerzeit gewährt

worden sei, um jede Benachteiligung der betreffenden Beamten zu verhindern. Später sei die „compensatie" wieder abgeschafft worden, weil man die in die Pension integrierte („ingebouwde") AOW-Leistung auch ohne (vollständige) Zahlung des Beitrags habe erwerben können.

Aus den Fällen, in denen die betroffene Beamtin mit einem Nichtbeamten verheiratet sei, ergebe sich, daß die „compensatie" zweifelsfrei den Charakter eines „Entgelts" habe. Müsse der Ehegatte, der nicht Beamter sei, aufgrund seines Dienstverhältnisses den Höchstbeitrag entrichten, behalte er gleichwohl einen Rückzahlungsanspruch, der einen Teil des verfügbaren Einkommens ausmache.

Die Klägerinnen der Ausgangsverfahren stehen auf dem Standpunkt, der AOW-/AWW-Beitrag sei wegen der Zielsetzung der in Rede stehenden Rechtsvorschriften ein Arbeitnehmerbeitrag und gehöre ohne weiteres zum Entgelt des betreffenden Arbeitnehmers. Der einzige Unterschied, der insoweit zwischen dem öffentlichen Arbeitgeber und den Arbeitgebern der Privatwirtschaft bestehe, liege darin, daß der AOW-/AWW-Beitrag für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst nicht in die Gehaltsskalen miteinbezogen werde und die Behörden ihn folglich im eigentlichen Sinn des Wortes auf eigene Rechnung abführten. Daß es sich bei dem auf eigene Rechnung abgeführten Beitrag um einen tatsächlich existierenden Betrag handele, ergebe sich aus den Jahresgehaltsangaben, die die Beamten erhielten und auf denen die von den öffentlichen Arbeitgebern abgeführten Beiträge zu Recht dem Gehalt hinzugerechnet würden.

Zur *zweiten Frage* trägt die Klägerin des Ausgangsverfahrens vor, es erscheine klar, daß in bestimmten Fällen ein Unterschied zwischen Männern und Frauen in bezug auf das Entgelt bestehe, wenn man berücksichtige, daß die „compensatie" einen Teil des Entgelts ausmache. Da die einzigen Beamten, die die „compensatie" nicht oder zumindest nicht vollständig erhielten, (Ehe-)Frauen (von Beamten) seien, stehe der Umstand, daß nicht alle Frauen Opfer einer Diskriminierung seien, der Geltung des Diskriminierungsverbots nicht entgegen.

Die im vorliegenden Fall strittige Diskriminierung ergebe sich nicht aus der Anwendung eines Systems der sozialen Sicherheit wie in der Rechtssache 80/70 (Defrenne, Slg. 1971, 452), sondern solle eher der Korrektur des AOW-Systems dienen. Eine Ungleichbehandlung sei jedoch kein zulässiges Mittel zur Korrektur.

Frau *van Plateringen-Doeksen* macht geltend, in der Rechtssache 80/70 (Defrenne I, Slg. 1971, 445) sei es darum gegangen, ob der Begriff „Entgelt" in Artikel 119 dahin auszulegen sei, daß er auch eine im Rahmen eines Sozialversicherungssystems zuerkannte, durch Beiträge der Arbeitnehmer und Arbeitgeber und durch staatliche Beihilfen finanzierte Altersrente erfasse.

Unter Berücksichtigung dieser Rechtssache beziehe sich der Begriff „Entgelt" im Sinne von Artikel 119 nur dann auf Rentenansprüche, wenn sich ein solcher Anspruch nicht unmittelbar aus dem Gesetz, sondern aus einer Regelung ergebe, die den Vertragspartnern einen gewissen Spielraum einräume und mithin privatrechtlichen Charakter habe.

Die Regelung im vorliegenden Fall unterscheide sich erheblich von derjenigen, die Gegenstand der Rechtssache Defrenne I gewesen sei, denn sie beziehe sich auf

— die Beitragszahlung und nicht auf die Gewährung von Leistungen (oder den Anspruch auf Leistungen);

— einen Beitrag, der seit 1963 in voller Höhe vom Arbeitgeber, der zufällig eine Behörde sei, gezahlt werde.

In diesem Fall handele es sich um eine ganz andere Frage, denn es gehe darum, ob der vom Arbeitgeber übernommene Arbeitnehmerbeitrag als Entgelt im Sinne von Artikel 119 anzusehen sei. Der Gerichtshof habe diese Frage in der Rechtssache Worringham und Humphreys bejaht und für Recht erkannt, daß ein namens des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber gezahlter Beitrag ein Entgelt im Sinne von Artikel 119 sei. Es handele sich um eine Vergütung, die als Entgelt zu betrachten sei, denn sie bedeute für den Arbeitnehmer eine Ersparnis, da er den Arbeitnehmerbeitrag nicht selbst abführen müsse.

Die hier in Rede stehende Regelung sehe vor, daß die Behörde als Arbeitgeber für Rechnung ihrer Beamten die Beitragsverpflichtung nach der AOW/AWW übernehme, was eine ähnliche Vergütung wie diejenige darstelle, um die es in dem genannten Urteil gegangen sei. Die Bruttobezüge des Beamten erhöhten sich nämlich um den von der Behörde für ihn gezahlten Betrag. Wie in der Rechtssache Worringham und Humphreys hingen auch in den Niederlanden einige andere Vergütungen vom Bruttolohn ab, wie z. B. erleichterte Zahlungsbedingungen bei Hypotheken und sonstigen Krediten. Zudem verliere der verheiratete Beamte einen gewissen Vorteil, da die Beitragsrückerstattung oder „overcompensatie" durch die strittige Regelung tatsächlich abgeschafft worden sei.

Der Umstand, daß der Beitrag, den die Behörde als Arbeitgeber übernehme, aufgrund eines Sozialversicherungssystems zu zahlen sei, nehme dieser Zahlung nicht ihren Charakter eines Entgelts.

Nach dem Urteil Garland vom 9. Februar 1982 (Rechtssache 12/81, Slg. 1982, 359) sei es nicht erforderlich, daß eine „aufgrund des Dienstverhältnisses" gewährte Vergütung auf einer vertraglichen Verpflichtung beruhe. Es komme darauf an, daß es das Dienstverhältnis sei, das dem Arbeitnehmer den Anspruch auf Vergütung eröffne. Deshalb sei es unerheblich, worauf das Entgelt beruhe. Allein entscheidend sei, daß die Beitragsverpflichtung aufgrund des Dienstverhältnisses von den Behörden für Rechnung ihrer Beamten übernommen werde.

Im Ergebnis vertritt Frau van Plateringen-Doeksen die Auffassung, die Zahlung des AOW-/AWW-Arbeitnehmerbeitrags seitens der niederländischen Behörden für die Beamten mache einen Teil des Bruttogehalts aus und gehöre als Gehalt im eigentlichen Sinne zum Entgelt im Sinne von Artikel 119. Da die Übernahme des Beitrags jedenfalls für den Beamten eine Vergütung sei und die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt seien, wie die Darstellung der Rechtsprechung des Gerichtshofes gezeigt habe, falle sie auch im übrigen unter den in Artikel 119 enthaltenen Begriff des Entgelts. Die Vergütung werde nämlich unmittelbar vom Arbeitgeber gezahlt und ergebe sich auch unmittelbar aus dem öffentlichen Dienstverhältnis.

Zur *zweiten Frage* ist die Klägerin des Ausgangsverfahrens der Ansicht, die Ungleichheit von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern bei den Bruttolöhnen stelle nach dem Urteil in der Rechtssache Worringham und Humphreys eine gegen Artikel 119 EWG-Vertrag verstoßende Diskriminierung dar.

Das Ziel der von den Behörden angewandten Regelung sei eindeutig: Es gehe darum, in einer bestimmten Lage die Zahlung der von den Behörden abgeführten Beiträge soweit wie möglich un-

mittelbar dem letztlich vom Beamten geschuldeten Beitrag anzupassen. Dieses Ziel könne man jedoch unmöglich erreichen, indem man für den Ehemann, aber für die Ehefrau (teilweise) nicht, oder umgekehrt, zahle.

Den Behörden als Arbeitgebern stehe es an sich zwar frei, die Bezüge des Beamten im Gesetzgebungsverfahren zu ändern. Gegenwärtig dürften die öffentlichen Arbeitgeber jedoch nicht in einer Weise handeln, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeute.

Zur unmittelbaren Wirkung von Artikel 119 EWG-Vertrag führt die Klägerin des Ausgangsverfahrens aus, die strittige Diskriminierung sei unmittelbar und offen. Sie führe nämlich zu einem ungleichen Entgelt für Männer und (mit einem Beamten verheirateten) Frauen bei gleicher Arbeit in dem gleichen Dienst und könne zudem durch eine einfache rechtliche Prüfung ermittelt werden, da sie auf einer gesetzlichen und behördlichen Regelung beruhe.

Das *College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam* führt in erster Linie aus, Artikel 119 EWG-Vertrag sei zwar im vorliegenden Fall unmittelbar anwendbar, aus der Rechtssache Defrenne I ergebe sich aber, daß die Zahlung nach Artikel N 9 ABPW nicht Teil des Entgelts im Sinne von Artikel 119 EWG-Vertrag sei.

Artikel N 9 ABPW liege der Gedanke zugrunde, daß es im Rahmen des „inbouw" der AOW-Rente in das ABPW-Ruhegehalt nicht angehe, den Beamten mit dem AOW-Beitrag zu belasten. In diesem Zusammenhang übernehme der Arbeitgeber die Beitragszahlung. Was von einem „Organ" auf der Grundlage von Artikel N 9 gezahlt werde, sei mithin kein Arbeitsentgelt, sondern die Übernahme einer Schuld. Es gebe keine „Diskriminierung" zwischen Männern und Frauen hinsichtlich dieser Schuldübernahme.

Die *niederländische Regierung* ist der Ansicht, die Vorschriften des niederländischen Rechts verstießen weder gegen Artikel 119 EWG-Vertrag noch gegen die Richtlinie 75/117/EWG, die den Grundsatz des gleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer bei gleicher Arbeit enthalte.

Die Übernahme des AOW- und AWW-Beitrags sei in einer Rechtsvorschrift angeordnet, mit der der Gesetzgeber alle öffentlichen Bediensteten sowie diejenigen, die ihnen durch Gesetz gleichgestellt seien, habe erfassen wollen.

Die in Rede stehenden Maßnahmen hätten allein die Beendigung des früheren Rechtszustands zum Ziel, bei dem die Verwaltung höhere als die von den Beamten geschuldeten Beiträge abgeführt habe, indem sie in Zukunft nur noch bis zu dem in der AOW und AWW vorgesehenen Höchstsatz zu zahlen habe. Dabei werde das Geschlecht der Betroffenen nicht berücksichtigt. Neben den Bamtinnen, deren Ehemann ebenfalls im öffentlichen Dienst beschäftigt sei, seien diese Maßnahmen nämlich auch auf Beamte und Beamtinnen anwendbar, die bei verschiedenen Behörden beschäftigt seien. Zwar würde im Falle einer mit einem im öffentlichen Dienst beschäftigten Mann verheirateten Beamtin zuerst die vom Gehalt des Beamten erhobenen Beiträge gezahlt. Erst im Anschluß daran würden die Beiträge für die Ehefrau abgeführt, soweit der Höchstbeitrag noch nicht erreicht sei. Soweit bei der Anwendung dieser Maßnahme im vorliegenden Fall zwischen Männern und Frauen unterschieden werde, könne dies nicht als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in bezug auf das Entgelt angesehen werden. Die getroffene Unterscheidung hänge nämlich ganz mit der Struktur der

AOW und der AWW zusammen. Aufgrund dieser Gesetze werde das Gehalt der Ehefrau im Hinblick auf die Beitragserhebung dem Einkommen des Ehemannes gleichgestellt. Unter Berücksichtigung des Hintergrunds und der ratio der Regelungen, die die „overcompensatie" der Beiträge nach der AOW und der AWW verhindern sollten (d. h. daß keine höheren als die tatsächlich geschuldeten Beiträge abgeführt würden), könne man nicht sagen, daß die verheiratete Frau sich insoweit in einer mit der Lage des verheirateten Mannes vergleichbaren Lage befinde, da sie im Rahmen dieser Gesetze selbst nur beschränkt beitragspflichtig sei.

Die niederländische Regierung gelangt zu der Schlußfolgerung, daß die AOW als allgemeines Sozialversicherungssystem nicht zum Geltungsbereich des Artikels 119 EWG-Vertrag gehöre. Sollte der Gerichtshof jedoch der Auffassung sein, daß die „compensatie" oder „overcompensatie" ein Entgelt im Sinne von Artikel 119 sei, wirke sich das Entgelt in Form der „compensatie" oder „overcompensatie" für Männer und Frauen gleich aus. Schließlich sei mit der „compensatie" oder „overcompensatie" keinerlei Vergütung in Geld oder in Sachleistungen verbunden.

Die *Kommission* weist vorab darauf hin, daß sich nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes Artikel 119 EWG-Vertrag im Gegensatz zu den überwiegend programmatischen Bestimmungen der Artikel 117 und 118 EWG-Vertrag auf das Problem der Lohndiskriminierungen zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern beschränke und deshalb eine Sonderregelung sei, deren Anwendung an fest umrissene Tatbestandsmerkmale gebunden sei. Im vorliegenden Fall sei vor allem von Bedeutung, daß es nicht allein um „Lohndiskriminierung" gehe, sondern auch um die Frage der gleichen Arbeit.

Man müsse hier jedoch festhalten, daß die Rüge der Klägerinnen der Ausgangsverfahren, daß nämlich der Arbeitgeber der Frau nur einen niedrigeren Beitrag abführe, wenn der Höchstsatz des Familienbeitrags überschritten werde, auf alle Fälle zutreffe, in denen das Einkommen des Mannes die Hälfte des Höchsteinkommens, das Grundlage für die Berechnung des Beitrages sei, überschreite.

Deshalb handele es sich hier weniger um eine unmittelbare Vergünstigung für den Mann als vielmehr um die Folge des Systems, das allgemein den verheirateten Mann gegenüber der verheirateten Frau besserstelle.

Die Kommission ist der Auffassung, die erste Frage werde schon durch die Urteile Defrenne I und Worringham und Humphreys beantwortet.

In den Entscheidungsgründen der Rechtssache Defrenne I sei das Tatbestandsmerkmal, das bestimme, was ein Entgelt sei, die in Artikel 119 Absatz 2 ausdrücklich formulierte Voraussetzung, daß die unmittelbare oder mittelbare Vergütung dem Arbeitnehmer „aufgrund des Dienstverhältnisses" gewährt werden müsse.

Die Beschreibung des „compensatie"-Systems durch das vorlegende Gericht zeige, daß man sich hier wie in der Rechtssache Defrenne I außerhalb des Anwendungsbereichs des Artikels 119; so wie ihn der Gerichtshof bestimmt habe, befinde.

Sowohl die ABPW wie die AOW oder die AWW beträfen nämlich die gesetzlichen, für allgemeine Gruppen von Arbeitnehmern obligatorisch geltenden Sozialversicherungssysteme, die von den Arbeitnehmern, den Arbeitgebern und der öffentlichen Hand finanziert würden und deren jeweilige Beiträge weniger vom Dienstverhältnis zwischen Arbeitge-

ber und Arbeitnehmer als vielmehr von sozialpolitischen Überlegungen abhingen. Sowohl die Einzelheiten des „inbouw" der gesetzlichen AOW-Rente in die ebenfalls gesetzliche Beamtenpension, wie die der „compensatie" und des Ausschusses der „overcompensatie" seien ebenfalls durch Gesetz geregelt und gelten nach dem Gesetz obligatorisch für alle Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst; das heißt für eine genau umrissene, aber abstrakt bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern.

Außerdem macht die Kommission auf eine Besonderheit aufmerksam, die Generalanwalt Dutheillet de Lamothe in der Rechtssache Defrenne I in seinen Schlußanträgen hervorgehoben habe, nämlich auf den Umstand, daß die Beiträge vom Finanzamt erhoben würden.

In der Rechtssache Worringham und Humphreys habe der Gerichtshof für Recht erkannt, daß „ein Beitrag zu einem Altersversorgungssystem, den ein Arbeitgeber im Namen der Arbeitnehmer in Form eines Zuschlags zum Bruttolohn zahlt und der daher in Höhe dieses Lohnes mitbestimmt, ein ‚Entgelt' im Sinne des Artikels 119 Absatz 2 EGW-Vertrag darstellt".

Die Kommission ist der Auffassung, daß dieses Urteil e contrario genau das Urteil Defrenne I bestätigt, und außerdem, daß die erste Frage zu verneinen sei.

In der Rechtssache Worringham und Humphreys habe es sich um zwei verschiedene Altersversorgungssysteme gehandelt, die die Lloyds Bank Ltd. nach Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften eingeführt habe und in deren Rahmen die Mitglieder aus dem einkommensbezogenen Teil des staatlichen Rentensystems ausschieden, an dessen Stelle ein vertragliches System getreten sei. Das damals in Rede stehende System sei kein gesetzliches System gewesen, sondern ein vertragliches des Zivilrechts.

Anders als im Falle Worringham und Humphreys handele es sich im vorliegenden Fall um eine Übernahme des nach dem Gesetz obligatorischen AOW-Beitrags, selbstverständlich nur im Rahmen der gesetzlichen Beitragspflicht. Offenkundig befinde man sich hier im Anwendungsbereich der Richtlinie 79/7/EWG zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (ABl. L 6, S. 24).

Nach Artikel 3 finde diese Richtlinie Anwendung

„a) auf die gesetzlichen Systeme, die Schutz gegen folgende Risiken bieten:

— ...
— ...
— Alter
— ...".

Nach Artikel 4 der Richtlinie „[beinhalte] der Grundsatz der Gleichbehandlung den Fortfall jeglicher unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, und zwar im besonderen betreffend:

— ...
— die Beitragspflicht und die Berechnung der Beiträge,
— ...".

Die in Artikel 8 der Richtlinie gesetzte Frist von sechs Jahren nach der Bekanntgabe laufe erst am 22. Dezember 1984 ab.

Deshalb könne das Beitragssystem erst nach diesem Zeitpunkt anhand des Gemeinschaftrechts beurteilt werden.

Unter Berücksichtigung der vorgeschlagenen Antwort auf die erste Frage hält die Kommission es für überflüssig, die zweite Frage zu beantworten.

Für den Fall, daß der Gerichtshof bei der Beantwortung der ersten Frage der Ansicht sein sollte, daß man sich doch im Anwendungsbereich des Artikels 119 EWG-Vertrag befinde, sei der Präzedenzfall in der Rechtsprechung des Gerichtshofes insoweit die Rechtssache Worringham und Humphreys. Aber diese Rechtssache weiche vom vorliegenden Fall ab, soweit dort ein deutlicher und ausdrücklicher Unterschied zwischen männlichen Arbeitnehmern und weiblichen Arbeitnehmern gemacht worden sei, während im vorliegenden Fall die Ungleichbehandlung allein eine begrenzte Gruppe von Beamtinnen unter ganz besonderen Umständen betreffe.

Die Kommission meint jedoch, daß die Anwendung der Kriterien, die die Arbeitnehmerinnen, hier die Beamtinnen, nur unmittelbar und teilweise beträfen, jedoch ebenso gut unter die verbotene Ungleichbehandlung fallen könne wie die unmittelbare Anwendung eines auf dem Geschlecht beruhenden Kriteriums. Man könne insoweit auf das Urteil des Gerichtshofes in der Rechtssache 20/71 (Bertoni, Slg. 1972, 345) verweisen.

Zwar treffe es zu, daß sich der Gerichtshof in jener Rechtssache, in der es um das Statut der europäischen Beamten gegangen sei, nicht ausdrücklich auf Artikel 119 EWG-Vertrag berufen habe; er sei jedoch davon ausgegangen, daß eine verbotene Diskriminierung vorliege, wenn der Anspruch auf die Auslandszulage von der Eigenschaft als „Familienvorstand" abhänge, da das Beamtenstatut im allgemeinen darunter den verheirateten männlichen Beamten verstehe.

In der Rechtssache Worringham und Humphreys habe der Gerichtshof ausgeführt, daß das unmittelbar anwendbare Verbot nach Artikel 119 EWG-Vertrag auch für ein System gelte, bei dem Arbeitnehmern ein höheres (Brutto-)Entgelt zugesichert werde, weil die Beitragspflicht allein für Arbeitnehmer, nicht aber für Arbeitnehmerinnen vorgesehen sei und die von den Arbeitnehmern geschuldeten Beiträge in ihrem Namen vom Arbeitgeber in Form eines Zuschusses zum Bruttolohn gezahlt würden.

Der Hinweis auf die fehlende Beitragspflicht für Arbeitnehmerinnen sei eine Anwendung der für alle vom Gemeinschaftsrecht verbotenen Diskrimierungen (Artikel 7, 48, 52, 59, 85, 86 und 95) geltenden Regel, nach der nur dann von einer verbotenen Diskriminierung die Rede sein könne, wenn eine Ungleichbehandlung von zumindest vergleichbaren Sachverhalten oder Umständen vorliege.

Ausweislich der Rechtssache Worringham und Humphreys räume auch der Gerichtshof ein, daß die fehlende Beitragspflicht für verheiratete Beamtinnen bei der förmlichen Vergleichbarkeit der Bruttoentgelte eine Rolle spiele und deshalb auch der Feststellung einer Diskriminierung entgegenstehe.

Der Gerichtshof sei jedoch nicht dabei stehen geblieben und habe auf den Umstand verwiesen, daß die Arbeitnehmer wegen der unterschiedlichen Bruttoentgelte höhere Leistungen oder soziale Vergütungen erhielten, als die Arbeitnehmerinnen beanspruchen könnten.

Folglich könnte dieses Merkmal, falls die Beantwortung der zweiten Frage notwendig erscheine, auch hier entscheidend sein. In diesem Fall sei es Aufgabe des einzelstaatlichen Gerichts, zu prüfen, ob sich der unterschiedliche Bruttolohn im vorliegenden Fall auf den Anspruch auf einige andere Leistungen sowie ihre Höhe auswirke und ob sich die fehlende Beitragspflicht für die verheiratete Frau

nicht nachteilig auf die von ihr später bezogenen Leistungen auswirke, vor allem bei der Auflösung der Ehe durch Tod des Ehemannes oder durch Scheidung.

III — Mündliche Verhandlung

In der Sitzung vom 21. März 1984 haben Frau van Plateringen-Doeksen, Klägerin des Ausgangsverfahrens und vertreten durch die Rechtsanwälte O. W. Brouwer und P. Roorda, Amsterdam, und die Kommission, vertreten durch ihren Rechtsberater M. Beschel im Beistand von Rechtsanwalt F. Herbert, Brüssel, mündliche Ausführungen gemacht.

Der Generalanwalt hat seine Schlußanträge in der Sitzung vom 8. Mai 1984 vorgetragen.

Entscheidungsgründe

1 Der Centrale Raad van Beroep, Utrecht, hat mit Beschluß vom 20. Januar 1983, beim Gerichtshof eingegangen am 16. Februar 1983, gemäß Artikel 177 EWG-Vertrag zwei Fragen nach der Auslegung des Artikels 119 EWG-Vertrag zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2 Dieser Beschluß ist im Rahmen von neun Rechtsstreitigkeiten ergangen, in denen sich die Klägerinnen und eine Reihe von Behörden, bei denen sie beschäftigt sind, gegenüberstehen.

3 Die Klägerinnen der Ausgangsverfahren sind alle als Beamtinnen im Staatsdienst tätig. Sie sind verheiratet, und auch ihre Ehegatten sind im öffentlichen Dienst beschäftigt. Beamte gehören zwei gesetzlichen Pensionsregelungen an, nämlich der Algemene Ouderdomswet (Allgemeines Altersversicherungsgesetz, AOW) und der Algemene Weduwen- en Wezenwet (Allgemeines Witwen- und Waisengesetz, AWW), die für in den Niederlanden wohnende Personen eine allgemeine Altersversorgung vorsehen, sowie der Algemene Burgerlijke Pensioenwet (Allgemeines bürgerliches Pensionsgesetz, ABPW), die eine Pensionsregelung für Beamte enthält.

4 Um jede Kumulierung von Pensionen zu verhindern, sieht die ABPW vor, daß ein Teil der allgemeinen Altersrente als Teil der Beamtenpension angesehen wird. Der Beamte im Ruhestand erhält folglich im allgemeinen nur einen Teil der Rente nach der AOW und der AWW. Zum Ausgleich braucht er während seines aktiven Dienstes keine Beiträge nach der AOW und der

AWW zu leisten. Nach Artikel N 9 der ABPW wird der Beitrag von der Anstellungsbehörde des Beamten gezahlt. Diese Vorschrift verpflichtet die Behörde, die grundsätzlich dem Beamten obliegende Verpflichtung zur Beitragszahlung zu übernehmen.

5 Für die AOW und die AWW gilt ein Ehepaar sowohl hinsichtlich der Leistung wie hinsichtlich des Beitrags als Einheit. Für insgesamt zwei Gehälter ist nur ein Beitrag zu zahlen. Dieser wird vom Ontvanger der directe belastingen (Finanzamt) zusammen mit der Einkommensteuer eingezogen und ist auf einen Höchstsatz beschränkt.

6 Wenn vor 1972 der von einer Behörde abgeführte Beitrag diesen Höchstsatz überschritt, wurde der „overcompensatie" genannte überschießende Betrag vom Finanzamt nicht an die betreffende Behörde, sondern an den jeweiligen Beamten zurückgezahlt. Diese Zahlung stellte natürlich einen finanziellen Vorteil für den Beamten dar. Nutznießer der „overcompensatie" waren meist die Beamten, die gleichzeitig bei verschiedenen Behörden tätig waren, von denen jede für sie den AOW- und AWW-Beitrag getrennt abführte, sowie die Ehefrauen der Beamten, die bei einer anderen Behörde als ihre Frauen tätig waren.

7 In den Jahren 1972 und 1973 wurde eine Reihe von gesetzlichen Bestimmungen erlassen, die die sogenannte „overcompensatie" abschaffen sollten. Es handelt sich um die Wet gemeenschappelijke bepalingen overheidspensioenwetten (Gesetz über gemeinsame Bestimmungen für die Staatspensionsgesetze), den Uitvoeringsbesluit beperking meervoudige overneming premie AOW/AWW (Durchführungsverordnung zur Einschränkung von Mehrfachübernahmen des AOW-/AWW-Beitrags) sowie um einige Durchführungsbestimmungen. Diese Vorschriften schufen ein Verwaltungssystem, bei dem die verschiedenen Behörden wechselseitig über die getrennte Beitragszahlung für ein und denselben Beamten oder gegebenenfalls für ein und dasselbe Ehepaar unterrichtet werden. Führt ein Beschäftigungsverhältnis zur Zahlung des Höchstbeitrags, so ist aus einem anderen Beschäftigungsverhältnis kein Beitrag mehr abzuführen.

8 Die Klägerinnen der Ausgangsverfahren erhoben vor den Ambtenarengerechten (Gerichte für Beamtenrechtsstreitigkeiten) Amsterdam, Arnhem, 's-Hertogenbosch und Utrecht mit der Begründung Klage, daß die „compensatie"

und die „overcompensatie" ein Entgelt im Sinne von Artikel 119 EWG-Vertrag seien und es daher mit diesem Artikel nicht zu vereinbaren sei, daß die Zahlung der „overcompensatie" eingestellt worden sei, da sie weitgehend die für die verheiratete Beamtin zu entrichtenden Beiträge betreffe.

9 Nachdem ihre Klagen in erster Instanz abgewiesen worden waren, legten sie vor dem Centrale Raad van Beroep, Utrecht, Berufung ein. Da dieses Gericht der Auffassung war, daß für die Entscheidung des Rechtsstreits eine Auslegung von Artikel 119 EWG-Vertrag notwendig sei, hat es das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof die nachstehenden Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

„1. Ist der Begriff ‚Entgelt' in Artikel 119 EWG-Vertrag so auszulegen, daß unter anderem die ‚compensatie', gegebenenfalls auch der ‚overcompensatie' genannte Betrag, darunter fällt, der früher über den geschuldeten AOW-/AWW-Beitragshöchstsatz hinaus von der Anstellungsbehörde in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber an das Finanzamt abgeführt wurde, jetzt aber nicht mehr von ihr abgeführt werden muß?

2. Ist bei Bejahung der ersten Frage Artikel 119 EWG-Vertrag so auszulegen, daß das in den Niederlanden geltende, auf der Wet gemeenschappelijke bepalingen overheidspensioenwetten beruhende System, nach dem der Beitrag in den Fällen, in denen der AOW-/AWW-Gesamtbeitrag für Ehegatten im öffentlichen Dienst den geschuldeten Höchstbeitrag übersteigt, primär von dem öffentlichen Arbeitgeber des Ehemannes gezahlt wird und der öffentliche Arbeitgeber der Ehefrau den Beitrag nur dann abführt, soweit der geschuldete Höchstbeitrag nicht überschritten worden ist, gegen den in diesem Artikel 119 niedergelegten Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit verstößt?"

10 Diese Fragen beziehen sich auf ein System der sozialen Sicherheit, bei dem

1. der Beitrag nach dem Gehalt des Arbeitnehmers berechnet wird, aber einen bestimmten Höchstsatz nicht überschreiten kann,

2. Ehegatten als Einheit angesehen werden und der Beitrag — wiederum bis zum festgesetzten Höchstsatz — nach ihren zusammengerechneten Gehältern berechnet wird,

3. die Behörden verpflichtet sind, für Rechnung ihrer Arbeitnehmer die von diesen geschuldeten Beiträge abzuführen,

4. für den Fall, daß beide Ehegatten Beamte sind, zunächst der öffentliche Arbeitgeber des Ehemannes den Beitrag abführen muß und der öffentliche Arbeitgeber der Frau dazu nur verpflichtet ist, wenn der Höchstsatz durch den für Rechnung des Ehemannes abgeführten Beitrag nicht erreicht wird.

Die Antwort soll das vorlegende Gericht in die Lage versetzen, zu beurteilen, ob ein solches System mit dem in Artikel 119 EWG-Vertrag aufgestellten Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit vereinbar ist, wenn es zur Folge hat, daß im Falle einer mit einem Beamten verheirateten Beamtin der für Rechnung der Frau abgeführte Beitrag niedriger ist als der für Rechnung eines Beamten, der die gleiche Arbeit verrichtet, abgeführte Beitrag.

11 Nach dem oben beschriebenen System bezieht die mit einem Beamten verheiratete Beamtin ein verfügbares Nettogehalt, das dem eines männlichen Beamten mit der gleichen Tätigkeit entspricht, dessen Bruttogehalt aber höher als das ihre ist. Dieser Unterschied beruht auf den Besonderheiten des niederländischen Systems der Altersversicherung und Witwen- und Waisenrente.

12 Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofes und insbesondere aus dem Urteil vom 11. März 1981 in der Rechtssache 69/80 (Worringham und Humphreys, Slg. 1981, 767) ergibt sich, daß zwar der von den Arbeitgebern geschuldete Beitrag zur Finanzierung von gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit, bei denen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Beiträge leisten, kein Entgelt im Sinne des Artikels 119 EWG-Vertrag darstellt. Anders ist es aber bei Beiträgen, die in die Berechnung des dem Arbeitnehmer geschuldeten Bruttolohns mit einbezogen werden und die unmittelbar die Berechnung anderer mit dem Lohn verbundener Vergünstigungen, wie der Entschädigungen beim Ausscheiden, der Leistungen bei Arbeitslosigkeit, der Familienbeihilfen und der Krediterleichterungen, bestimmen. Dies ist auch dann der Fall, wenn der Arbeitgeber die fraglichen Beträge unmittelbar einbehält, um sie für Rechnung des Arbeitnehmers an einen Rentenfonds zu überweisen.

13 Folglich sind die Beiträge, die die Behörden als von den Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst geschuldete Sozialversicherungsbeiträge abzuführen haben und die in die Berechnung des den Beamten zu zahlenden Bruttogehalts einbezogen werden, als Entgelt im Sinne von Artikel 119 anzusehen, soweit sie unmittelbar die Berechnung anderer mit dem Gehalt verbundener Vergünstigungen bestimmen.

14 Mithin ist der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit im Sinne von Artikel 119 verletzt, wenn diese anderen mit dem Gehalt verbundenen und durch das Bruttogehalt bestimmten Vergünstigungen für die Beamten und die mit einem Beamten verheirateten Beamtinnen nicht die gleichen sind.

15 Auf die vom nationalen Gericht vorgelegten Fragen ist daher zu antworten, daß ein System der sozialen Sicherheit, bei dem

1. der Beitrag nach dem Gehalt des Arbeitnehmers berechnet wird, aber einen bestimmten Höchstsatz nicht überschreiten kann,

2. Ehegatten als Einheit angesehen werden und der Beitrag — wiederum bis zum festgesetzten Höchstsatz — nach ihren zusammengerechneten Gehältern berechnet wird,

3. die Behörden verpflichtet sind, für Rechnung ihrer Arbeitnehmer die von diesen geschuldeten Beiträge abzuführen,

4. für den Fall, daß beide Ehegatten Beamte sind, zunächst der öffentliche Arbeitgeber des Ehemannes den Beitrag abführen muß und der öffentliche Arbeitgeber der Frau dazu nur verpflichtet ist, wenn der Höchstsatz durch den für Rechnung des Ehemannes abgeführten Beitrag nicht erreicht wird,

mit dem in Artikel 119 EWG-Vertrag aufgestellten Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit unvereinbar ist, soweit die sich daraus ergebenden Unterschiede zwischen dem Bruttogehalt einer mit einem Beamten verheirateten Beamtin und dem eines Beamten unmittelbar die Berechnung anderer mit dem Gehalt verbundener Vergünstigungen, wie der Entschädigungen beim Ausscheiden, der Leistungen bei Arbeitslosigkeit, der Familienbeihilfen und der Krediterleichterungen, bestimmen.

Kosten

16 Die Auslagen der Regierung des Königreichs der Niederlande und der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, die Erklärungen beim Gerichtshof eingereicht haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien der Ausgangsverfahren ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem nationalen Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF

auf die ihm vom Centrale Raad van Beroep, Utrecht, mit Beschluß vom 20. Januar 1983 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

Ein System der sozialen Sicherheit, bei dem

1. **der Beitrag nach dem Gehalt des Arbeitnehmers berechnet wird, aber einen bestimmten Höchstsatz nicht überschreiten kann,**
2. **Ehegatten als Einheit angesehen werden und der Beitrag — wiederum bis zum festgesetzten Höchstsatz — nach ihren zusammengerechneten Gehältern berechnet wird,**
3. **die Behörden verpflichtet sind, für Rechnung ihrer Arbeitnehmer die von diesen geschuldeten Beiträge abzuführen,**
4. **für den Fall, daß beide Ehegatten Beamte sind, zunächst der öffentliche Arbeitgeber des Ehemannes den Beitrag abführen muß und der öffentliche Arbeitgeber der Frau dazu nur verpflichtet ist, wenn der Höchstsatz durch den für Rechnung des Ehemannes abgeführten Beitrag erreicht wird,**

ist mit dem in Artikel 119 EWG-Vertrag aufgestellten Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit unvereinbar, soweit die sich daraus ergebenden Unterschiede zwischen dem Bruttogehalt einer mit einem Beamten verheirateten Beamtin und dem eines Beamten unmittelbar die Berechnung anderer mit dem Gehalt verbundener Vergünstigungen, wie der Entschädigungen beim Ausscheiden, der Leistungen bei Arbeitslosigkeit, der Familienbeihilfen und der Krediterleichterungen, bestimmen.

Mackenzie Stuart Koopmans Bahlmann Galmot

Pescatore O'Keeffe Bosco Due Everling

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 18. September 1984.

Der Kanzler

P. Heim

Der Präsident

A. J. Mackenzie Stuart