In der Rechtssache 12/81

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 177 EWG-Vertrag vom House of Lords in dem bei diesem Gericht anhängigen Rechtsstreit

EILEEN GARLAND

gegen

BRITISH RAIL ENGINEERING LIMITED

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung der Vorschriften des EWG-Vertrags zum Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen im Zusammenhang mit Vergünstigungen im Reiseverkehr, die männlichen und weiblichen Arbeitnehmern nach ihrem Eintritt in den Ruhestand unterschiedlich gewährt werden,

erläßt

DER GERICHTSHOF

unter Mitwirkung des Präsidenten der Ersten Kammer G. Bosco in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten, der Kammerpräsidenten A. Touffait und O. Due, der Richter P. Pescatore, Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe, T. Koopmans, A. Chloros und F. Grévisse,

Generalanwalt: P. VerLoren van Themaat
Kanzler: A. Van Houtte

folgendes

URTEIL

Tatbestand

I — Sachverhalt und Verfahren

Die Rechtsmittelführerin im Ausgangsverfahren, Frau Garland, ist eine verheiratete Frau in den Diensten der Firma British Rail Engineering Limited (BREL). Die BREL ist eine hundertprozentige Tochter des British Railways Board, einer öffentlichen Einrichtung, die kraft Gesetzes mit dem Betrieb von Eisenbahnen in Großbritannien betraut ist.

Alle Arbeitnehmer der BREL erhalten während der Dauer ihrer Beschäftigung erhebliche Vergünstigungen im Reiseverkehr, die auch ihren Ehegatten und ihren unterhaltsberechtigten Kindern gewährt werden.

Nach dem Eintritt in den Ruhestand erhalten die ehemaligen Bediensteten — Männer und Frauen — weiterhin Vergünstigungen im Reiseverkehr, jedoch in geringerem Umfang als während ihrer Berufstätigkeit. Die männlichen ehemaligen Arbeitnehmer erhalten jedoch weiterhin auch Vergünstigungen für ihre Ehefrau und ihre unterhaltsberechtigten Kinder, weibliche ehemalige Arbeitnehmer hingegen erhalten keine Vergünstigungen für ihre Familie mehr.

Zu diesen Vergünstigungen führt das House of Lords aus: „Diese Vergünstigungen stehen den ehemaligen Arbeitnehmern nicht als vertraglicher Anspruch zu, sie haben jedoch die berechtigte Erwartung, diese nach ihrem Eintritt in den Ruhestand zu erhalten; ihr einseitiger Widerruf durch die BREL ohne die Zustimmung der Gewerkschaften, in denen die Arbeitnehmer dieser Firma organisiert sind, wäre in der Praxis kaum durchführbar."

Am 25. November 1976 erhob Frau Garland Klage vor einem Industrial Tribunal mit dem Vorbringen, die BREL diskriminiere sie unter Verletzung des Sex Discrimination Act 1975. Dieses Gericht wies die Klage von Frau Garland ab. Auf ihre Berufung hin änderte das Employment Appeal Tribunal mit Urteil vom 11. November 1977 das Urteil erster Instanz ab. Auf ein weiteres Rechtsmittel hin hob der Court of Appeal mit Urteil vom 4. April 1979 das Urteil der Vorinstanz auf.

Vor diesen drei Gerichten wurden nur die Bestimmungen des Sex Discrimination Act 1975 erörtert; insbesondere ging es um die Auslegung der Section 6 (4), wonach das Gesetz nicht für „Versorgung im Hinblick auf Tod oder Ruhestand" gilt.

Erst vor dem House of Lords wurden gemeinschaftsrechtliche Probleme aufgeworfen. Im Hinblick auf diese Probleme hat das House of Lords seine Entscheidung vom 19. Januar 1981 erlassen, durch welche dem Gerichtshof die folgenden beiden Fragen vorgelegt wurden:

„1. Verstößt es gegen

   a) Artikel 119 EWG-Vertrag,

   b) Artikel 1 der Richtlinie 75/117/EWG des Rates,

   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?"

Der Vorlagebeschluß ist am 22. Januar 1981 in das Register der Kanzlei des Gerichtshofes eingetragen worden.

Gemäß Artikel 20 der Satzung des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften haben am 23. März 1981 die Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch John Forman vom Juristischen Dienst der Kommission als Bevollmächtigten, am 14. April 1981 die BREL, vertreten durch die Barrister

Anthony Scrivener, Q. C., und F. Marr Johnson, am 15. April 1981 Frau Garland, vertreten durch die Barrister Thomas Morison, Q. C., und Nicolas Underhill, und am 21. April 1981 die Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch R. D. Munrow vom Treasury Solicitor's Department im Beistand von Barrister Peter Scott, Q. C., schriftliche Erklärungen eingereicht.

Der Gerichtshof hat auf Bereicht des Berichterstatters nach Anhörung des Generalanwalts beschlossen, die mündliche Verhandlung ohne vorherige Beweisaufnahme zu eröffnen. Er hat den Bevollmächtigten der BREL jedoch aufgefordert, ihm diejenigen Mitteilungen zukommen zu lassen, durch die die Arbeitnehmer während ihrer Beschäftigung oder nach dem Eintritt in den Ruhestand über die fraglichen Vergünstigungen im Reiseverkehr unterrichtet werden.

II — Gemäß Artikel 20 der Satzung des Gerichtshofes eingereichte schriftliche Erklärungen

A — Erklärungen der Klägerin im Ausgangsverfahren

Die *Klägerin im Ausgangsverfahren* handelt die gestellten Fragen zunächst nach Artikel 119 EWG-Vertrag und nach der Richtlinie 75/117/EWG über das gleiche Entgelt ab, hilfsweise für den Fall, daß der Gerichtshof ihren Ergebnissen hinsichtlich des Artikels 119 und der Richtlinie über das gleiche Entgelt nicht folgen sollte, nach der Richtlinie 76/207/EWG über die Gleichbehandlung.

a) Artikel 119 und die Richtlinie 75/117/EWG über das gleiche Entgelt

Die Klägerin im Ausgangsverfahren prüft zunächst, ob der Begriff „Entgelt" besondere Vergünstigungen im Reiseverkehr einschließt, und führt hierzu aus, nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes und vor allem nach den Schlußanträgen der Generalanwälte sei dieser Ausdruck weit auszulegen. Die fraglichen Vergünstigungen seien erheblich, sie würden in Stellenangeboten hervorgehoben, sie stellten einen beträchtlichen Teil des Entgelts des Arbeitnehmers dar und würden aufgrund des Dienstverhältnisses gewährt. Folglich fielen sie eindeutig unter die Definition in Artikel 119 EWG-Vertrag.

Auch die Gewährung dieser Vergünstigungen an frühere Arbeitnehmer falle unter Artikel 119 oder die Richtlinie über das gleiche Entgelt. Unter Berufung auf das Urteil vom 25. Mai 1971 in der Rechtssache 80/70 (Defrenne, Slg. S. 445) trägt die Klägerin im Ausgangsverfahren vor, die entscheidende Frage sei, ob die Vergünstigung aufgrund des Dienstverhältnisses gewährt werde; ob der tatsächliche Bezug der Vergünstigung erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses beginne, sei ohne Bedeutung.

Ebensowenig sei es von Bedeutung, daß die fraglichen Vergünstigungen der Familie der Arbeitnehmerin, nicht dieser selbst gewährt würden; sowohl rein menschlich als auch wirtschaftlich gesehen fielen die Interessen der Arbeitnehmerin und ihrer Familie zusammen; auch Generalanwalt Warner sei in seinen Schlußanträgen in der Rechtssache Worringham (Urteil des Gerichtshofes vom 11. März 1981, Rechtssache 69/80, Slg. S. 767) zu demselben Ergebnis gelangt: „Die Gewährung des Anspruchs auf diese Leistungen an seine unterhaltsberechtigten Angehörigen kann jedoch meines Erachtens mit Recht als ein Vorteil für das Mitglied angesehen werden, der sich aus seinem Arbeitsverhältnis ergibt."

Somit stelle die fragliche Vergünstigung ein Entgelt im Sinne des Artikels 119 EWG-Vertrag dar; dieser sei unmittelbar anwendbar. Die Grundsätze, die der Gerichtshof in der Rechtssache Worringham entwickelt habe, müßten in dieser Rechtssache Anwendung finden, da die Beklagte im Ausgangsverfahren eine unmittelbare, offene Diskriminierung zugestanden und sich nicht darzutun bemüht habe, daß die Diskriminierung objektiv aus anderen Gründen als denen des Geschlechts gerechtfertigt werden könne. Ihre Verteidigung bestehe ausschließlich darin, eine solche Diskriminierung sei aufgrund der Ausnahme nach Section 6 (4) des Sex Discrimination Act 1975 nicht rechtswidrig.

b) Die Richtlinie 76/207/EWG über die Gleichbehandlung

Die Klägerin im Ausgangsverfahren baut ihr Vorbringen ebenso auf wie dasjenige zu Artikel 119 und zur Richtlinie über das gleiche Entgelt. So will sie zunächst zeigen, daß die fraglichen besonderen Vergünstigungen, soweit sie nicht Entgelt darstellten, notwendig „Arbeitsbedingungen" im Sinne der Richtlinie über die Gleichbehandlung seien, da die beiden in der Vorlageentscheidung herangezogenen Richtlinien zusammen mit der Richtlinie über die soziale Sicherheit eine vollständige Regelung darstellten, die Diskriminierungen unter allen Gesichtspunkten eines Arbeitsverhältnisses verbiete.

Auch der Umstand, daß die fraglichen Vergünstigungen früheren Arbeitnehmern gewährt würden, hindere nicht, sie als Teil der „Arbeitsbedingungen" nach Artikel 5 der Richtlinie über die Gleichbehandlung anzusehen. Jedenfalls werde für den Arbeitnehmer während seiner aktiven Zeit ein echtes Recht begründet, wenn er es auch erst nach dem Eintritt in den Ruhestand realisieren könne.

Auch das Vorbringen zur Gewährung der Vergünstigungen an die Familien treffe auf den Begriff der „Arbeitsbedingungen" mehr noch als auf den des „Entgelts" zu.

Sollte es sich also bei diesen Vergünstigungen im Reiseverkehr nicht um ein „Entgelt" im Sinne des Artikels 119 EWG-Vertrag und der Richtlinie über das gleiche Entgelt handeln, so stellten sie doch jedenfalls „Arbeitsbedingungen" im Sinne der Richtlinie über die Gleichbehandlung dar.

Auch diese Richtlinie entfalte unmittelbare Wirkung. Sie sei hinreichend klar und genau und lasse den Mitgliedstaaten keinen nennenswerten Ermessensspielraum bei der Erfüllung ihrer Verpflichtungen. Unter diesen Umständen sei, wie Generalanwalt Capotorti ausgeführt habe, „der Weg frei ..., um in der Gemeinschaftsrechtsordnung subjektive Rechte der einzelnen aufgrund dieser Richtlinie geltend zu machen" (Schlußanträge in der Rechtssache 149/77, Defrenne/Sabena, Urteil vom 15. Juni 1978, Slg. S. 1365).

Wenn auch in den Urteilen des Gerichtshofes nie klar entschieden worden sei, daß eine Richtlinie unmittelbare Wirkung in dem Sinne habe, daß sie einem einzelnen Rechte gegenüber einem anderen einzelnen, nicht gegen die Regierung eines Mitgliedstaats gewähre, so gebe es doch keinen vernünftigen Grund dafür, daß eine Richtlinie nur die Regierungen von Mitgliedstaaten verpflichten sollte, zumal es Zweck der Richtlinie gewesen sei, sowohl den Mitgliedstaaten selbst wie den einzelnen die Verpflichtung zur Gleichbehandlung aufzuerlegen. Da die Beklagte im Ausgangsverfahren im übrigen eine hundertprozentige Tochter einer Gesellschaft sei, die gesetztlich geschaffen worden sei, um den nationalen Eisenbahnbetrieb sicherzustellen, sei sie als Ausfluß der nationalen Regierung zu betrachten.

Die Frist, binnen derer die Mitgliedstaaten die Rechts- und Verwaltungsvorschriften hätten in Kraft setzen müssen, die erforderlich gewesen seien, um der fraglichen Richtlinie nachzukommen, sei zwar erst Mitte August 1978 abgelaufen, also nach der Klageerhebung in der vorliegenden Rechtssache. Bei der Diskriminierung, die die Klägerin im Ausgangsverfahren rüge, handele es sich jedoch nicht um eine einzelne Handlung, die vor diesem Zeitpunkt gelegen hätte, sondern um eine fortgesetzte Handlung, die erst mit dem Eintritt der Klägerin in den Ruhestand „greifen" werde. Folglich solle der Gerichtshof die Rechtslage im materiell erheblichen Zeitpunkt, nicht diejenige zur Zeit der Klageerhebung berücksichtigen, soweit diese beiden Zeitpunkte sich unterschieden.

B — Erklärungen der Kommission

Die *Kommission* erinnert zunächst an die Definition des „Entgelts" in Artikel 119 Absatz 2 EWG-Vertrag. Die den Arbeitnehmern gewährten besonderen Vergünstigungen im Reiseverkehr seien Sachleistungen, die den Arbeitnehmern unmittelbar vom Arbeitgeber gezahlt würden.

Erstens müßten diese vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern gewährten Vergünstigungen tatsächlich als „aufgrund" des Dienstverhältnisses gewährt angesehen werden. Zweitens stellten diese besonderen Vergünstigungen, ungeachtet dessen, daß sie auch der Familie des Arbeitnehmers zugute kämen, Sachleistungen dar, die der Arbeitgeber unmittelbar dem Arbeitnehmer aufgrund des Dienstverhältnisses gewähre. Daß diese Vergünstigungen auch noch nach Abschluß des aktiven Arbeitslebens des Arbeitnehmers, nach dem Eintritt in den Ruhestand, gewährt würden, ändere drittens nichts daran, daß sie aufgrund des Dienstverhältnisses gewährt würden, da sie kaum „aufgrund des Ruhestands" gewährt würden. Folglich erstrecke sich der Grundsatz des gleichen Entgelts auf besondere Reisevergünstigungen, die Ehegatten und unterhaltsberechtigten Kindern von Arbeitnehmern auch nach dem Eintritt in den Ruhestand gewährt würden.

Unter Berufung auf das Urteil vom 8. April 1976 in der Rechtssache 43/75 (Defrenne, Slg. S. 455) vertritt die Kommission die Auffassung, die Arbeitnehmer könnten sich vor den nationalen Gerichten gegenüber ihren Arbeitgebern aufgrund der unmittelbaren Wirkung des Artikels 119 auf den Grundsatz des gleichen Entgelts berufen.

Falls dieses Vorbringen zutreffe, fänden im vorliegenden Fall weder die Richtlinie 75/117/EWG noch die Richtlinie 76/207/EWG Anwendung.

Auf die vom House of Lords gestellten Fragen sei somit wie folgt zu antworten:

„Besondere Reisevergünstigungen, die Ehegatten und unterhaltsberechtigten Kindern von Arbeitnehmern auch noch nach deren Eintritt in den Ruhestand gewährt werden, sind ‚Entgelt' im Sinne des Artikels 119 Absatz 2 EWG-Vertrag. In diesem Zusammenhang kann man sich vor nationalen Gerichten auf Artikel 119 berufen."

C — Erklärungen der Beklagten im Ausgangsverfahren

Die *Beklagte im Ausgangsverfahren* trägt zunächst vor, die fraglichen besonderen Reisevergünstigungen stellten kein „Entgelt" im Sinne des Artikels 119 EWG-Vertrag und des Artikels 1 der Richtlinie des Rates 75/117/EWG dar. Folglich verstoße die angebliche Diskriminierung nicht gegen diese beiden Bestimmungen. Diese Vergünstigungen seien weder Barvergütungen noch Sachleistungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer zahle; zum

einen würden sie von ihr als einseitige Vergünstigung gewährt, nicht aufgrund eines Vertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, zum anderen lasse sich ihr Wert nicht in Geld ausdrücken. Darüber hinaus zeige der Umstand, daß ein früherer Arbeitnehmer diese Vergünstigungen nach seinem Eintritt in den Ruhestand erhalte, daß sie Teil der Vorsorge sei, die ein Arbeitgeber freiwillig für den Ruhestand dieses Arbeitnehmers treffe; sie seien somit nicht Teil des „Entgelts", das der Arbeitnehmer während seiner aktiven Arbeitszeit erhalten habe.

Auch stellten die fraglichen Vergünstigungen keine „Arbeitsbedingungen" im Sinne des Artikels 1 der Richtlinie des Rates 76/207/EWG dar.

Unvertretbar sei es, die Gewährung von besonderen Reisevergünstigungen in Bezug zum Zugang zur Beschäftigung, zum Aufstieg oder zur Berufsfortbildung zu setzen. Zu prüfen sei vielmehr, ob diese Vergünstigungen Teil der „Arbeitsbedingungen" eines Arbeitnehmers seien. Dieser Begriff sei dahin gehend auszulegen, daß die fraglichen Bedingungen Bezug zu der Arbeit haben müßten, die vom Arbeitnehmer in der maßgeblichen Zeit ausgeübt werde. So gesehen stelle die Gewährung einer unentgeltlichen Beförderung zwischen dem Arbeitsort und dem Wohnort des Arbeitnehmers eine „Arbeitsbedingung" dar. Eine Diskriminierung bei der Gewährung anderer Reisevergünstigungen sei hingegen keine Diskriminierung im Zusammenhang mit den „Arbeitsbedingungen" eines Arbeitnehmers, sondern nur eine Diskriminierung bei Vergünstigungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeit gewähre. Jedenfalls sei eine Diskriminierung bei den „Arbeitsbedingungen" ausgeschlossen, nachdem ein Arbeitnehmer in den Ruhestand getreten sei, da es keine „Arbeitsbedingungen" geben könne, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr arbeite.

Angesichts der auf die Fragen 1a, b und c gegebenen Antworten stelle sich die Frage 2 nicht mehr; sollten diese Fragen aber zu bejahen sein, so seien doch weder der Artikel 119 noch die beiden Richtlinien in den Mitgliedstaaten dergestalt unmittelbar anwendbar, daß sie einzelnen unter den in der Vorlageentscheidung dargelegten Umständen einklagbare Gemeinschaftsrechte einräumten.

Abschließend schlägt die Beklagte im Ausgangsverfahren folgende Antwort auf die dem Gerichtshof gestellten Fragen vor:

„1. Gewährt ein Arbeitgeber (ohne hierzu vertraglich verpflichtet zu sein) ehemaligen Arbeitnehmern nach dem Eintritt in den Ruhestand besondere Vergünstigungen im Reiseverkehr, die weibliche ehemalige Arbeitnehmer diskriminieren, so verstößt dies weder gegen Artikel 119 EWG-Vertrag noch gegen die Richtlinien 75/117/EWG oder 76/207/EWG des Rates.

2. Demgemäß stellt sich die Frage 2 nicht."

D — Erklärungen des Vereinigten Königreichs

Zur Art der fraglichen Vergünstigung führt das *Vereinigte Königreich* aus, die BREL könnte sie rein rechtlich jederzeit ändern oder einstellen, in der Praxis wäre dies jedoch schwierig und setzte eine vorherige Erörterung mit den betroffenen Gewerkschaften voraus. Im übrigen komme diese Vergünstigung Frauen in höherem Maße zugute als Männern, da die ersteren fünf Jahre früher als die letzteren in den Ruhestand träten.

Anschließend untersucht das Vereinigte Königreich die drei gesetzlichen Bestimmungen, auf die sich die Fragen des House of Lords beziehen.

Artikel 119

Nach diesem Artikel sollten Männer und Frauen für gleiche Arbeit gleiches Entgelt bekommen. Eine rechtswidrige Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liege dann vor, wenn das Verhältnis zwischen Entgelt einerseits und Arbeit oder Arbeitswert andererseits aufgrund des Geschlechts des Arbeitnehmers unterschiedlich sei. Die hier fragliche Vergünstigung könne ihrer Natur nach weder in ihren Kosten noch in ihrem Wert mit dem Umfang oder dem Wert der Arbeit verglichen werden, die männliche und weibliche Arbeitnehmer erbracht hätten, um sie zu erwerben. Natürlich lasse sich sagen, daß die Vergünstigung allgemein aus dem Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers erwachse und daß sie ohne ein solches Arbeitsverhältnis nicht gewährt würde; da die Vergünstigung jedoch nicht in Beziehung zur Arbeit gesetzt werden könne, sei Artikel 119 nicht einschlägig. Würde eine solche Vergünstigung nach dem Eintritt in den Ruhestand gewährt, so falle sie weiter keinesfalls unter Artikel 119. Artikel 119 solle nur die rechtlichen Beziehungen regeln, nicht aber freigebige Gesten des Arbeitgebers erfassen.

Unter Berufung auf das Urteil vom 31. März 1981 in der Rechtssache 96/80 (Jenkins, Slg. S. 911) führt das Vereinigte Königreich zur unmittelbaren Anwendbarkeit des Artikels 119 aus, selbst wenn die Reisevergünstigungen nach dem Eintritt in den Ruhestand Entgelt im Sinne des Artikels 119 seien, könne dieser doch nicht unmittelbar ohne ausführende nationale oder Gemeinschaftsmaßnahmen angewandt werden, in denen die Fragen gelöst würden, die die Behandlung der verschiedenen Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand und die verschiedenen Lebenserwartungen beträfen, welche den Aufwand des Arbeitgebers für die Vergünstigung und ihren Wert für den Arbeitnehmer unmittelbar berührten.

Artikel 1 der Richtlinie des Rates 75/117/EWG

Wiederum unter Berufung auf das Urteil Jenkins trägt die britische Regierung vor, wenn die fragliche Vergünstigung kein Entgelt im Sinne des Artikels 119 darstelle, was sie eben nachzuweisen versucht habe, so sei die Richtlinie 75/117/EWG nicht einschlägig.

Sollte die Vergünstigung hingegen Entgelt im Sinne des Artikels 119 sein, so könnte sich theoretisch eine Frage zur Wirkung der Richtlinie stellen. Die Auffassung des Vereinigten Königreichs sei es, daß Richtlinien einzelnen keine Verpflichtungen auflegen könnten. Richtlinien richteten sich nur an die Mitgliedstaaten und bezweckten, nur diesen Staaten Verpflichtungen aufzuerlegen. Weiter enthalte Artikel 1 der Richtlinie 75/117/EWG keine Bestimmungen, die einzelnen Rechte gewähren oder Verpflichtungen auferlegen könnten. Der Wortlaut der Richtlinie erwähne Leistungen nach dem Eintritt in den Ruhestand nicht einmal und gebe keinen Hinweis darauf, welche Anwendung er darauf finden könnte. Offenkundig könnten einzelne sich nicht darauf berufen, daß Richtlinien eine horizontale Wirkung hätten und so einklagbare Rechte zwischen ihnen begründeten.

Artikel 1 der Richtlinie des Rates 76/207/EWG

Nach Auffassung des Vereinigten Königreichs betrifft diese Richtlinie die Rechtmäßigkeit der Gewährung von Reisevergünstigungen nach dem Eintritt in den

Ruhestand nicht. Von den in Artikel 1 der Richtlinie aufgeführten Materien komme allenfalls die soziale Sicherheit in Betracht; da Fragen der sozialen Sicherheit jedoch von der Richtlinie ausgeschlossen seien, fielen die fraglichen Vergünstigungen nicht in deren Anwendungsbereich.

Aus den bereits zur Richtlinie 75/117/EWG dargelegten Gründen könne auch die Richtlinie 76/207/EWG keine unmittelbare Wirkung haben, zumal Artikel 5 klar zeige, daß an detaillierte Ausführungsvorschriften zu dem allgemeinen Grundsatz gedacht sei, den die Richtlinie betreffe. Da schließlich die Frist nach Artikel 9 Absatz 1 der Richtlinie am 12. August 1978, also nach der Klageerhebung in dieser Rechtssache, abgelaufen sei, stelle sich die Frage nach der Anwendung dieser Richtlinie in der vorliegenden Rechtssache nicht.

Nach Auffassung der Regierung des Vereinigten Königreichs sind die vom House of Lords gestellten Fragen somit wie folgt zu beantworten:

„1. Vergünstigungen im Reiseverkehr, die ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern nach deren Eintritt in den Ruhestand freiwillig gewährt, stellen kein Entgelt im Sinne des Artikels 119 EWG-Vertrag dar. Auch anderenfalls erwüchsen einem einzelnen aus einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Gewährung solcher Vergünstigungen gegenüber seinem derzeitigen oder früheren Arbeitgeber keine einklagbaren Rechte.

2. Solche Vergünstigungen fallen weder unter Artikel 1 der Richtlinie 75/117/EWG des Rates noch unter Artikel 1 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates. Auch anderenfalls erwüchsen einem einzelnen aus diesen Artikeln gegenüber seinem derzeitigen oder früheren Arbeitgeber keine einklagbaren Rechte."

III — Mündliche Verhandlung

In der Sitzung vom 7. Oktober 1981 haben die Klägerin im Ausgangsverfahren, vertreten durch Barrister C. Carr, Lincoln's Inn, die Beklagte im Ausgangsverfahren, vertreten durch A. Scrivener, Q. C., Gray's Inn, das Vereinigte Königreich, vertreten durch P. Scott, Q. C., Middle Temple, und die Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch J. Forman als Bevollmächtigten, mündliche Ausführungen gemacht und Fragen des Gerichtshofes beantwortet.

Der Generalanwalt hat seine Schlußanträge in der Sitzung vom 8. Dezember 1981 vorgetragen.

Entscheidungsgründe

1 Das House of Lords hat mit Beschluß vom 19. Januar 1981, beim Gerichtshof eingegangen am 22. Januar 1981, gemäß Artikel 177 EWG-Vertrag zwei Fragen nach der Auslegung des Artikels 119 EWG-Vertrag, des Artikels 1

der Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. L 45, S. 19) und des Artikels 1 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. L 39, S. 40) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2 Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit, in dem sich eine Arbeitnehmerin und ihre Arbeitgeberin, die Firma British Rail Engineering Limited (BREL), eine Tochter des durch den Transport Act (Transportgesetz) 1962 geschaffenen und mit der Verwaltung der Eisenbahnen in Großbritannien betrauten British Railways Board, gegenüberstehen und der eine angebliche Diskriminierung der weiblichen Arbeitnehmer betrifft, denen von ihrem Eintritt in den Ruhestand an im Gegensatz zu den männlichen Arbeitnehmern keine Vergünstigungen im Reiseverkehr für ihren Ehegatten und ihre unterhaltsberechtigten Kinder mehr gewährt werden.

3 Nachdem vor dem House of Lords vorgetragen worden war, daß dies gegen Artikel 119 und die zu seiner Durchführung ergangenen Richtlinien verstoße, hat dieses Gericht dem Gerichtshof die folgenden beiden Fragen vorgelegt:

„1. Verstößt es gegen

a) Artikel 119 EWG-Vertrag,

b) Artikel 1 der Richtlinie 75/117/EWG des Rates,

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 Vergünstigungn 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 Frage

4 Zur Beantwortung der ersten Frage ist zunächst die Rechtsnatur der in der vorliegenden Rechtssache strittigen besonderen Vergünstigungen im Reiseverkehr zu prüfen, die der Arbeitgeber einräumt, ohne hierzu vertraglich verpflichtet zu sein.

5 Insoweit ist daran zu erinnern, daß der Gerichtshof in Randnummer 6 der Entscheidungsgründe seines Urteils vom 25. Mai 1971 in der Rechtssache 80/70 (Defrenne, Slg. S. 445, 451) festgestellt hat, daß der Begriff des Entgelts alle gegenwärtigen oder künftigen in bar oder in Sachleistungen gezahlten Vergütungen umfaßt, vorausgesetzt, daß sie der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer wenigstens mittelbar aufgrund des Dienstverhältnisses zahlt.

6 Laut Vorlagebeschluß erhalten männliche Arbeitnehmer der Beklagten im Ausgangsverfahren, wenn sie bei Erreichung des Ruhestandsalters aus dem Dienst ausscheiden, weiterhin die besonderen Vergünstigungen im Reiseverkehr für sich selbst, für ihre Ehegattinnen und für ihre unterhaltsberechtigten Kinder.

7 Für diese Vergünstigungen ist kennzeichnend, daß der Arbeitgeber sie den in den Ruhestand getretenen männlichen Arbeitnehmern oder den ihnen gegenüber unterhaltsberechtigten Personen mittelbar oder unmittelbar aufgrund des Dienstverhältnisses gewährt.

8 Außerdem ergibt sich aus einem Schreiben des British Railways Board an die Gewerkschaften vom 4. Dezember 1975, daß die nach dem Eintritt in den Ruhestand gewährten besonderen Vergünstigungen im Reiseverkehr als Fortsetzung der während der Dauer des Dienstverhältnisses gewährten Vergünstigungen anzusehen sind.

9 Aus diesen Erwägungen folgt, daß Vergünstigungen im Reiseverkehr mit der Bahn der von dem nationalen Gericht beschriebenen Art die Voraussetzungen dafür erfüllen, daß sie als Entgelt im Sinne von Artikel 119 EWG-Vertrag qualifiziert werden können.

10 Das Vorbringen, diese Vergünstigungen würden nicht aufgrund einer vertraglichen Verpflichtung gewährt, ist unerheblich. Für die Anwendung von Artikel 119 kommt es auf die Rechtsnatur dieser Vergünstigungen nicht an, vorausgesetzt, daß sie im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis gewährt werden.

11 Räumt daher ein Arbeitgeber, ohne hierzu vertraglich verpflichtet zu sein, männlichen ehemaligen Arbeitnehmern nach dem Eintritt in den Ruhestand besondere Vergünstigungen im Reiseverkehr ein, so stellt dies im Sinne von Artikel 119 eine Diskriminierung der weiblichen ehemaligen Arbeitnehmer dar, denen diese Vergünstigungen nicht gewährt werden.

12 Angesichts dieser Auslegung des Artikels 119 EWG-Vertrag, aus der die Antwort auf die Frage des House of Lords unmittelbar folgt, erübrigt sich die Erörterung der Punkte b und c der Frage 1, in denen dieselbe Frage in bezug auf den jeweiligen Artikel 1 der Richtlinien 75/117/EWG und 76/207/EWG aufgeworfen wird.

Zur zweiten Frage

13 Da die Frage 1a bejaht worden ist, stellt sich die Frage, ob Artikel 119 in den Mitgliedstaaten unmittelbar anwendbar ist und ob die einzelnen unter Berufung auf diese Vorschrift vor den nationalen Gerichten irgendwelche Rechte geltend machen können.

14 Wie der Gerichtshof in Randnummer 17 der Entscheidungsgründe seines Urteils vom 31. März 1981 in der Rechtssache 96/80 (Jenkins/Kingsgate, Slg. S. 911, 926) festgestellt hat, ist Artikel 119 EWG-Vertrag 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.

15 Kann das nationale Gericht anhand der Merkmale „gleiche Arbeit" und „gleiches Entgelt" ohne die Heranziehung gemeinschaftlicher oder nationa-

ler Maßnahmen feststellen, daß die Gewährung besonderer Vergünstigungen im Reiseverkehr nur an männliche im Ruhestand befindliche Arbeitnehmer eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, so ist Artikel 119 EWG-Vertrag in dem betreffenden Fall unmittelbar anwendbar.

Kosten

16 Die Auslagen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften und der Regierung des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren vor dem Gerichtshof ein Zwischenstreit in dem bei dem nationalen Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF

für Recht erkannt:

1. **Räumt ein Arbeitgeber, ohne hierzu vertraglich verpflichtet zu sein, männlichen ehemaligen Arbeitnehmern nach dem Eintritt in den Ruhestand besondere Vergünstigungen im Reiseverkehr ein, so stellt dies im Sinne von Artikel 119 eine Diskriminierung der weiblichen ehemaligen Arbeitnehmer dar, denen diese Vergünstigungen nicht gewährt werden.**

2. **Kann das nationale Gericht anhand der Merkmale „gleiche Arbeit" und „gleiches Entgelt" ohne die Heranziehung gemeinschaftlicher oder nationaler Maßnahmen feststellen, daß die Gewährung besonderer Vergünstigungen im Reiseverkehr nur an männliche im Ruhestand**

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.