

In der Rechtssache 149/77

betreffend das dem Gerichtshof nach Artikel 177 EWG-Vertrag von der belgischen Cour de Cassation in dem vor diesem Gericht anhängigen Rechtsstreit

GABRIELLE DEFRENNE, frühere Bordstewardess, wohnhaft in Brüssel-Jette,

gegen

SOCIÉTÉ ANONYME BELGE DE NAVIGATION AÉRIENNE SABENA, mit Sitz in Brüssel,

vorgelegte Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung von Artikel 119 EWG-Vertrag

erläßt

DER GERICHTSHOF

unter Mitwirkung des Präsidenten H. Kutscher, der Kammerpräsidenten M. Sørensen und G. Bosco, der Richter A. M. Donner, J. Mertens de Wilmars, P. Pescatore, A. J. Mackenzie Stuart, A. O'Keefe und A. Touffait,

Generalanwalt: F. Capotorti,

Kanzler: A. Van Houtte,

folgendes

URTEIL

Tatbestand

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

I — Sachverhalt und schriftliches Verfahren

Fräulein Gabrielle Defrenne wurde am 10. Dezember 1951 von der Société ano-

nyme belge de navigation aérienne Sabena als Bordstewardess-Anwärterin eingestellt. Am 1. Oktober 1963 wurde ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen, der ihr die Dienststellung einer Purserette und Chefstewardess einräumte.

Am 15. Februar 1968 schied sie aufgrund von Artikel 5 Absatz 6 des Arbeitsvertrags für das fliegende Personal der Sabena aus dem Dienst; nach dieser Bestimmung endet der Arbeitsvertrag des weiblichen Personals ohne Kündigung mit dem Tage, an dem die Bedienstete das vierzigste Lebensjahr vollendet.

Bei ihrem Ausscheiden erhielt Fräulein Defrenne eine Abfindung in Höhe von zwölf Monatsgehältern.

Am 9. Februar 1970 erhob Fräulein Defrenne beim belgischen Conseil d'Etat Anfechtungsklage gegen den arrêté royal vom 3. November 1969, der für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt Sondervorschriften für den Erwerb des Rentenanspruchs enthält.

Diese Klage führte zu einem Vorabentscheidungsverfahren vor dem Gerichtshof, in dem am 25. Mai 1971 ein Urteil erging (Rechtssache 80/70, Slg. 1971, 445); im Anschluß daran wies der Conseil d'Etat die Klage von Fräulein Defrenne mit Urteil vom 10. Dezember 1971 ab.

Schon vorher, am 13. März 1968, hatte Fräulein Defrenne beim Tribunal du Travail Brüssel eine Klage erhoben, mit der sie beantragte, die Sabena zur Zahlung von Gehaltsrückständen und einer höheren Abfindung sowie zum Ersatz des Schadens zu verurteilen, der ihr nach ihrer Behauptung hinsichtlich der Altersrente entstanden war.

Das Tribunal du Travail Brüssel wies die Klageansprüche von Fräulein Defrenne durch Urteil vom 17. Dezember 1970 in vollem Umfang als unbegründet ab.

Fräulein Defrenne legte gegen dieses Urteil am 11. Januar 1971 bei der Cour du Travail Brüssel Berufung ein.

Die Cour du Travail Brüssel bestätigte mit Urteil vom 23. April 1975 das erstinstanzliche Urteil hinsichtlich des zweiten und dritten Klageanspruchs, die sich auf die Abfindung beim Ausscheiden aus dem Dienst und die Rente bezogen. Zum ersten Klageanspruch (Gehaltsrückstände) legte sie dem Gerichtshof zwei Fragen nach der Auslegung von Artikel 119 EWG-Vertrag zur Vorabentscheidung vor.

Der Gerichtshof entschied über diese Fragen mit Urteil vom 8. April 1976 (Rechtssache 43/75, Slg. 1975, 455); daraufhin erkannte die Cour du Travail Brüssel Fräulein Defrenne mit Urteil vom 24. November 1976 einen Betrag von 12 716,— bfrs als rückständiges Gehalt zu.

Am 16. September 1976 legte Fräulein Defrenne gegen das Urteil der Cour du Travail Brüssel vom 23. April 1975 bei der belgischen Cour de Cassation insofern Kassationsbeschwerde ein, als das Urteil des Tribunal du Travail Brüssel vom 17. Dezember 1970 hinsichtlich des zweiten und dritten Klageanspruchs (Verurteilung der Sabena zur Zahlung einer höheren Abfindung und zum Ersatz des angeblich in bezug auf die Rente erlittenen Schadens) bestätigt worden war.

Die belgische Cour de Cassation hat mit Urteil vom 28. November 1977 gemäß Artikel 177 EWG-Vertrag das Verfahren bis zur Vorabentscheidung des Gerichtshofes über folgende Frage ausgesetzt:

Ist Artikel 119 des Vertrages von Rom, in dem der Grundsatz des „gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit“ niedergelegt ist, wegen der zweifachen — wirtschaftlichen und sozialen — Zielsetzung des Vertrages dahin auszulegen, daß er nicht nur die Gleichheit des Arbeitsentgelts gebietet, sondern auch die Gleichheit der Arbeitsbedingungen der männlichen und weiblichen Arbeitnehmer, und stellt es insbesondere eine durch Artikel 119 des Ver-

trages von Rom oder durch einen Grundsatz des Gemeinschaftsrechts verbotene Diskriminierung dar, wenn in den Arbeitsvertrag einer Bordstewardesse eine Klausel aufgenommen wird, durch die die Beendigung dieses Vertrages vorgesehen wird, wenn die Arbeitnehmerin das Alter von 40 Jahren erreicht, obwohl feststeht, daß im Arbeitsvertrag der männlichen Purser, die die gleiche Arbeit zu leisten haben, keine derartige Beendigung vorgesehen ist, sofern sich diese Klausel in finanzieller Hinsicht, insbesondere im Bereich der Abfindung beim Ausscheiden aus dem Dienst und der Altersrente, auswirken kann?

Das Urteil der belgischen Cour de Cassation ist am 12. Dezember 1977 bei der Kanzlei des Gerichtshofes eingetragen worden.

Nach Artikel 20 des Protokolls über die Satzung des Gerichtshofes der EWG haben am 16. Februar 1978 Fräulein Defrenne, die Kassationsklägerin, am 20. Februar 1978 die Kommission der Europäischen Gemeinschaften, am 8. März 1978 die Regierung des Vereinigten Königreichs und am 9. März 1978 die Regierung der Italienischen Republik schriftliche Erklärungen eingereicht.

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

II — Beim Gerichtshof eingereichte schriftliche Erklärungen

Fräulein Defrenne, die Kassationsklägerin, ist der Ansicht, der Gerichtshof habe im vorliegenden Fall im wesentlichen darüber zu befinden, ob Artikel 119 EWG-Vertrag, in dem der Grundsatz des gleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer, die die gleiche Arbeit verrichteten, niedergelegt sei, die Festlegung unterschiedlicher Beschäftigungsbedingungen für diese Ar-

beitnehmer erlaube, insbesondere wenn sich die Bedingungen in finanzieller Hinsicht unterschiedlich auswirkten.

a) Artikel 119 sei nach der teleologischen Auslegungsmethode und dem Prinzip der praktischen Wirksamkeit aus der Sicht der Ziele des Vertrages in der Weise auszulegen, daß ihm eine Wirkung zukomme, die mit diesen Zielen in Einklang stehe.

Eines der Ziele des EWG-Vertrages bestehe, wie aus den Artikeln 48 und 117 hervorgehe, darin, jede Diskriminierung zwischen den Bürgern der Mitgliedstaaten abzuschaffen. Der Begriff der Nichtdiskriminierung sei in mehreren Entscheidungen des Gerichtshofes näher bestimmt worden. So müsse innerhalb der Gemeinschaft die Gleichheit der Gemeinschaftsangehörigen verschiedener Staatsangehörigkeit hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung und der sonstigen Arbeitsbedingungen verwirklicht werden; es erscheine somit undenkbar, daß diese Gleichheit — etwa infolge unterschiedlicher Beschäftigungsbedingungen — nicht auch zwischen den Staatsangehörigen eines und desselben Landes gesichert werde. Was insbesondere Artikel 119 angehe, so habe der Gerichtshof den zwingenden Charakter und die unmittelbare Geltung dieser Bestimmung u. a. im Falle von Diskriminierungen anerkannt, die ihren Ursprung unmittelbar in Rechtsvorschriften oder Tarifverträgen hätten. Im vorliegenden Fall gehe es aber gerade um einen Tarifvertrag, der Bestandteil des Einzelarbeitsvertrags sei und für das weibliche Bordpersonal eine Klausel über eine Altershöchstgrenze enthalte, welche für die männlichen Purser, die die gleiche Arbeit verrichteten, nicht gelte; diese Klausel stelle offensichtlich eine auf dem Geschlecht beruhende Diskriminierung dar. Bereits die Tatsache, daß für Frauen eine niedrigere Altersgrenze vorgesehen sei, könne einer Entgeltdiskriminierung gleichgesetzt werden, da eine derartige Klausel unbestreitbar zur Folge habe, daß die

Frauen in dem Zeitpunkt, in dem die Klausel zur Anwendung komme, ihre Beschäftigung und damit ihr Gehalt ver-
lören.

Die im Arbeitsvertrag von Fräulein Defrenne festgesetzte Altersgrenze müsse als Ausdruck einer endgültigen körperlichen Arbeitsunfähigkeit betrachtet werden, die eben in der Vollendung des 40. Lebensjahres bestehe. Die endgültige körperliche Arbeitsunfähigkeit sei aber ein im Arbeitsvertrag des weiblichen Personals wie auch in dem des männlichen Personals ausdrücklich geregelter Fall. Wenn unter diesen Umständen dem weiblichen Personal eine niedrigere Abfindung wegen einer besonderen körperlichen Arbeitsunfähigkeit gewährt werde, liege eine Diskriminierung vor, die in bezug auf die Abfindung beim Ausscheiden aus dem Dienst finanzielle Auswirkungen habe.

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer, die die gleiche Arbeit verrichteten, könne nicht verwirklicht werden, ohne daß zuvor gleiche Beschäftigungsbedingungen geschaffen würden. Andernfalls würde das Ziel des Artikels 119 nicht erreicht: Ein Unterschied in den Beschäftigungsbedingungen führe zu einer Lohn-diskriminierung zwischen zwei Arbeitnehmern, die die gleiche Arbeit verrichteten.

b) Die dem Gerichtshof vorgelegte Frage sei auch im Hinblick darauf gestellt, ob es einen Grundsatz des Gemeinschaftsrechts gebe, der Diskriminierungen zwischen Männern und Frauen aufgrund des Geschlechts verbiete.

In bezug auf den Begriff des Rechtsprinzips oder des allgemeinen Rechtsprinzips, so wie er von der belgischen Cour de Cassation und in der Rechtsprechung des Gerichtshofes zu den allgemeinen Rechtsprinzipien und zum Schutz der Grundrechte verwendet werde, sei festzustellen, daß der Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts für Männer und

Frauen ein Grundprinzip des Vertrages sei und daß das Statut der Beamten der Gemeinschaften ein allgemeines Prinzip enthalte, das auf dem Geschlecht beruhende Diskriminierungen verbiete. Wenn das allgemeine Rechtsprinzip, das Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts untersage, im Falle der Beamten der europäischen Organe zum Gemeinschaftsrecht gehöre, dessen Wahrung der Gerichtshof sichere, müsse dieses Rechtsprinzip auch für die in den Mitgliedstaaten beschäftigten weiblichen Arbeitnehmer gelten, da sie eine ausdrücklich in Artikel 119 des Vertrages vorgesehene Garantie der Nichtdiskriminierung besäßen, die nur eine spezifische Ausgestaltung des allgemeinen Prinzips sei.

Darüber hinaus könne Artikel 119 im Gemeinschaftsrecht nur als eine der Ausprägungen des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts verstanden werden: Ziel des Vertrages sei es, den wirtschaftlichen Fortschritt zu sichern und um die stetige Besserung der Lebens- und Beschäftigungsbedingungen bemüht zu sein; auch solle der Vertrag für die Wettbewerbsgleichheit sorgen. Nun genieße aber die Sabena dank eines weiblichen Personals mit verkürzter Berufslaufbahn einen Vorteil in Höhe von etwa 20 % gegenüber den Fluggesellschaften, bei denen die Berufslaufbahnen von Männern und Frauen gleich lang seien. Die Anwendung des allgemeinen Grundsatzes der Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts sei daher auch im Hinblick auf die wirtschaftlichen Ziele des Vertrages geboten.

c) Artikel 119 EWG-Vertrag stelle demnach den Grundsatz der gleichen Beschäftigungsbedingungen auf, und das Prinzip der Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts sei auf den in den Anwendungsbereich des Vertrages fallenden Gebieten — darunter dem der Arbeit — ein vom Gerichtshof im Hinblick auf die sozialen und wirtschaftli-

chen Ziele des Vertrages angewandter Grundsatz des Gemeinschaftsrechts.

Nachdem die *Regierung der Italienischen Republik* die Rechtslage in Italien in bezug auf die Gleichheit des Entgelts geschildert und festgestellt hat, daß die Italienische Republik sowohl Artikel 119 des Vertrages als auch die Richtlinie 75/117 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) in vollem Umfang durchgeführt habe, bekräftigt sie ihr Interesse daran, daß die Gleichheitssätze und die sozialen Werte in sämtlichen Mitgliedstaaten der Gemeinschaft allgemein zur Geltung kämen.

a) Um eine vollständige und wirksame Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer zu erreichen und beizubehalten, müsse im Prinzip eine Angleichung aller Arbeitsbedingungen, die sich unmittelbar oder mittelbar auf das Entgelt auswirkten, herbeigeführt werden. Artikel 119 untersage auch die mittelbaren Entgeltdiskriminierungen, die durch Diskriminierungen in den Arbeitsbedingungen entstünden. Er erlege den Mitgliedstaaten und sämtlichen im Gebiet der Gemeinschaft tätigen Personen eine Pflicht auf, ein bestimmtes Ergebnis zu erzielen.

b) Der Grundsatz der Gleichheit zwischen Mann und Frau auch im Bereich der Arbeitsbedingungen sei nicht nur in Artikel 119 verankert; er sei außerdem stillschweigend in Artikel 117 enthalten, der auf eine Angleichung auf dem Wege des Fortschritts abziele, und er sei im übrigen Ausdruck eines Grundrechts.

c) Die Diskriminierung, um die es sich im Ausgangsrechtsstreit handele, sei mit einer „unmittelbaren“ Diskriminierung im Sinne der Rechtsprechung des Gerichtshofes vergleichbar: Sie ergebe sich

aus einer vertraglichen Bestimmung, könne durch rein rechtliche Untersuchungen ermittelt werden und bestehe bei gleicher Arbeit in einem und demselben Betrieb. Sie könne außerdem mit den „mittelbaren, versteckten“ Diskriminierungen verglichen werden, da sie sich aus einer Bestimmung ergebe, die nicht unmittelbar die Höhe des Entgelts betreffe, deren Anwendung sich aber auf diese auswirke.

Unterschiede in den Arbeitsbedingungen, die die Höhe des Entgelts beeinflussten, könnten durch die natürliche Ungleichheit von Mann und Frau gerechtfertigt sein. Diese Unterschiede seien jedoch als außergewöhnliche Abweichungen vom Gleichheitsgrundsatz anzusehen und müßten daher in den Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten behandelt und geregelt werden. Sie dürften nicht aufgrund eines Vertrages oder — allgemein gesagt — aufgrund privatrechtlicher Bestimmungen festgelegt werden.

d) Der Gerichtshof habe in seinem Urteil vom 8. April 1976 aufgrund „zwingende[r] Erwägungen der Rechtssicherheit, die sich aus der Gesamtheit der beteiligten ... Interessen ergeben“, eine rückwirkende Anerkennung der unmittelbaren Geltung von Artikel 119 außer für den Ausgangsrechtsstreit, in dessen Rahmen das Urteil ergangen sei, sowie für die übrigen bereits anhängigen Rechtsstreitigkeiten ausgeschlossen. Die italienische Regierung bejahe — aus Gründen, die sie ausführlich darlegt — diese Einstellung. Die Klausel über die Nichtrückwirkung könne auch in das Urteil des Gerichtshofes in der vorliegenden Rechtssache aufgenommen werden: Mit der Formulierung des Rechtsprinzips, wonach Artikel 119 EWG-Vertrag Entgeltdiskriminierungen zwischen Mann und Frau verbiete, auch wenn sie sich aus einem Unterschied in den Arbeitsbedingungen ergäben, werde ein neuer Rechtsprechungsgrundsatz eingeführt, bei dem es notwendig sei, die Er-

fordernisse der Rechtssicherheit zu wahren.

e) Die von der belgischen Cour de Cassation vorgelegte Frage könne wie folgt beantwortet werden:

Artikel 119 EWG-Vertrag ist als eine Bestimmung mit unmittelbarer Wirkung auszulegen, die diejenigen Unterschiede in den Arbeitsbedingungen beseitigen soll, die — unmittelbar oder mittelbar — zu einem ungleichen Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeitsleistungen führen und die nicht durch die natürliche Verschiedenheit von Mann und Frau hinreichend gerechtfertigt sind.

Aus der Verpflichtung zur Beseitigung der Unterschiede in den Arbeitsbedingungen für Mann und Frau können keine Ansprüche hergeleitet werden, die vor dem Tag der Verkündung dieses Urteils liegende Lohn- oder Gehaltsperioden betreffen.

Nach Ansicht der *Regierung des Vereinigten Königreichs* bezweckt Artikel 119 nur, sicherzustellen, daß das Entgelt, das ein männlicher oder weiblicher Arbeitnehmer für seine Tätigkeit erhält, nicht durch sein Geschlecht beeinflusst wird. Der Artikel beziehe sich weder ausdrücklich noch stillschweigend auf die auf dem Geschlecht beruhende Ungleichheit in anderen Bereichen, wie etwa in bezug auf das Alter, in dem der Arbeitnehmer für fähig gehalten werde oder unfähig werde, einen Posten zu bekleiden, oder in dem der männliche oder weibliche Arbeitnehmer in den Ruhestand treten könne und/oder einen Rentenanspruch erwerbe.

Der Gerichtshof habe in seinem Urteil vom 8. April 1976 ausdrücklich zwischen den direkten, offenen Diskriminierungen und den mittelbaren, versteckten Diskriminierungen unterschieden. Die Beurteilung der ersten Diskriminierungsart falle in die Zuständigkeit der innerstaatlichen Gerichte; was die mittelbaren, versteckten Diskriminierungen angehe, so seien angemessene gemein-

schaftsrechtliche und innerstaatliche Maßnahmen erforderlich. Die im Ausgangsrechtsstreit aufgeworfenen Probleme gehörten nicht zum Gebiet der unmittelbaren Wirkung von Artikel 119; sie müßten Gegenstand angemessener gemeinschaftsrechtlicher und innerstaatlicher Maßnahmen sein. Dies sei auf Gemeinschaftsebene der Fall bei der Entschließung des Rates vom 21. Januar 1974 über ein sozialpolitisches Aktionsprogramm (ABl. C 13, S. 1) und der Richtlinie 76/207 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). Daraus ergebe sich, daß das Zusammenwirken von Gemeinschaft und nationalen Gesetzgebungen ein geeignetes Mittel darstelle, um die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen auf dem Gebiet der Beschäftigung, u. a. auch hinsichtlich der Bestimmungen über Ruhestand und Tod, zu ermöglichen. Dieses Ziel könne nicht erreicht werden, wenn man die übertriebene und unhaltbare Auslegung übernehme, die Fräulein Defrenne dem Artikel 119 zu geben versuche.

Auch wenn es möglich wäre, Artikel 119 und die Artikel 2, 3 und 117 in dem Sinne auszulegen, daß sie die Verpflichtung begründeten, die Gleichbehandlung auf einem anderen Gebiet als dem des Entgelts durchzuführen, so hätten derartige Verpflichtungen doch keine unmittelbare Geltung und erzeugten keine Rechte, die die innerstaatlichen Gerichte bei einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen zu schützen hätten. Das Problem der Gleichheit in bezug auf das Rentenalter und den Rentenanspruch werfe Fragen auf, die zu verwickelt seien, um sie durch eine unmittelbare Anwendung der Vertragsbestimmungen lösen zu können. Eine solche Lösung hätte außerdem unan-

nehmbare finanzielle und wirtschaftliche Konsequenzen.

Die dem Gerichtshof vorgelegte Frage sei wie folgt zu beantworten:

Artikel 119 EWG-Vertrag gebietet die Gleichheit der Arbeitsbedingungen für männliche und weibliche Arbeitnehmer nur insoweit, als davon auszugehen ist, daß sie sich auf das Entgelt auswirken, das der Arbeitnehmer als Gegenleistung für die aufgrund des Arbeitsvertrags verrichtete Arbeit bezieht. Die Aufnahme einer Klausel in den Arbeitsvertrag einer Frau, wonach der Vertrag bei einer niedrigeren Altersgrenze als derjenigen endet, die im Vertrag der männlichen Arbeitnehmer, die die gleiche Arbeit verrichten, vorgesehen ist, stellt keine Diskriminierung dar, die durch Artikel 119 des Vertrages verboten wäre oder durch irgendeinen Grundsatz des Gemeinschaftsrechts, dem unmittelbare Geltung in dem Sinne zukommt, daß er Rechte für die einzelnen begründen kann, welche die innerstaatlichen Gerichte zu schützen habe.

Die *Kommission der Europäischen Gemeinschaften* bemerkt, die Kassationsklägerin mache zur Begründung ihrer Kassationsbeschwerde die Verletzung von Artikel 119 EWG-Vertrag sowie die eines allgemeinen Rechtsgrundsatzes geltend, den sie aus Artikel 2, 3 und 117 des Vertrages ableite.

a) Es werde nicht bestritten, daß die Bordstewardess und der Purser die gleiche Arbeit verrichteten und daß gemäß Artikel 119 eine Bordstewardess das gleiche Entgelt erhalten müsse wie ein Purser. Hier gehe es aber um die Frage, ob unter Gleichheit des Entgelts im Sinne von Artikel 119 auch die Gleichheit aller Arbeitsbedingungen zu verstehen sei und ob die finanziellen Auswirkungen einer in den Arbeitsvertrag einer Bordstewardess aufgenommenen Klausel, in der ein Zeitpunkt für den Ablauf dieses Vertrages festgesetzt sei, während im Vertrag der Purser ein

solcher Endzeitpunkt nicht vorgesehen sei, als dem Grundsatz des gleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer zuwiderlaufend anzusehen seien.

Man müsse entscheiden, ob Artikel 119 zum Ziel habe, einen allgemeinen Grundsatz der Gleichheit zwischen Männern und Frauen hinsichtlich aller vertraglichen und normativen Aspekte aufzustellen, die irgendeinen Bezug zur Arbeit hätten, oder ob er den Arbeitnehmern in jedem Mitgliedstaat den gleichen Verdienst bei gleicher Arbeit unabhängig vom Geschlecht des Arbeitnehmers sichern solle.

Bei der ersten Alternative sei das Entgelt so zu verstehen, daß es sich auf alle Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen beziehe, die dem Entgelt am nächsten kämen, vor allem auch auf die Einstellungs- und Kündigungsbedingungen sowie auf die Leistungen der sozialen Sicherheit im allgemeinen und die Rentensysteme im besonderen. Der Gerichtshof habe aber entschieden, daß „im Sinne von Artikel 119 Absatz 2 eine im Rahmen eines gesetzlichen Sozialversicherungssystems gewährte Altersrente keine Vergütung dar[stellt], die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar zahlt“. Das Ziel des Artikels 119 bestehe somit im wesentlichen darin, den männlichen und weiblichen Arbeitnehmern in jedem Mitgliedstaat das gleiche — unmittelbare oder mittelbare — Entgelt für die gleiche Arbeit zu sichern. Der Artikel stelle aber keinen allgemeinen Grundsatz der Gleichheit zwischen Männern und Frauen hinsichtlich aller Aspekte auf, die irgendeinen Bezug zur Arbeit hätten. Die Strenge des in Artikel 119 niedergelegten Grundsatzes hänge unmittelbar mit dem eingeschränkten Geltungsbereich dieser Bestimmung zusammen.

Die Frage der Festsetzung eines Zeitpunkts für den Ablauf des Vertrags durch die Arbeitsvertragsparteien falle

demnach nicht in den Geltungsbereich des Artikels 119.

Zu der Frage, ob die sich aus der Festsetzung eines solchen Endzeitpunkts ergebenden finanziellen Folgen ebenfalls nicht als diskriminierend im Sinne von Artikel 119 angesehen werden könnten, sei festzustellen, daß, was die Rente angehe, sich der Gerichtshof bereits in seinem Urteil vom 25. Mai 1971 geäußert habe. Dieses Urteil habe der Cour du Travail Brüssel als Grundlage für die Abweisung des Antrags von Fräulein Defrenne auf Ersatz des ihr angeblich hinsichtlich der Altersrente entstandenen Schadens gedient.

Bezüglich der Abfindung beim Ausscheiden aus dem Dienst behaupte Fräulein Defrenne, sie sei ganz zweifellos eine mittelbare Vergütung im Sinne von Artikel 119; sie — Fräulein Defrenne — hätte daher die gleiche Abfindung erhalten müssen, wie sie nach dem Tarifvertrag von 1963 ein Purser erhalte, der mit dem gleichen Dienstalder und im gleichen Lebensalter für endgültig arbeitsunfähig erklärt werde.

Aufgrund einer Untersuchung des nationalen Steuer- und Sozialrechts könne nicht zuverlässig bestimmt werden, ob eine derartige Abfindung als Bestandteil des Entgelts zu betrachten sei. Im übrigen habe eine solche Untersuchung nur geringe Bedeutung: Unabhängig von den Ergebnissen dieser Untersuchung handele es sich eindeutig um eine Diskriminierung im Sinne von Artikel 119, wenn eine Abfindung einem Mann beim Ausscheiden aus dem Dienst gewährt werde und einer Frau unter den gleichen Umständen verweigert oder bei sonst gleicher Sachlage und vor allem gleichem Dienstalder in niedrigerer Höhe gewährt werde. Im vorliegenden Fall werde aber den Bordstewardessen und den Pursern der gleiche Betrag als Abfindung gezahlt; der einzige Unterschied in der Behandlung von weiblichem und männlichem Bordpersonal liege im Alter, in dem die Abfindung gewährt werde.

Desgleichen könne man der Ansicht sein, daß eine Abfindung wegen endgültiger Arbeitsunfähigkeit eine vom Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar in bar gezahlte Vergütung im Sinne von Artikel 119 sei. Aber auch hier sei festzustellen, daß das männliche und weibliche fliegende Personal von der Sabena gleichbehandelt werde und, wenn es für endgültig arbeitsunfähig erklärt werde, genau die gleiche, nach den gleichen Kriterien berechnete Abfindung ohne Rücksicht auf das Geschlecht erhalte.

Fräulein Defrenne verwechsle zwei Sachverhalte, die zwar beide zur Zahlung einer Abfindung durch den Arbeitgeber führten, die aber völlig verschiedenartig und schwerlich miteinander zu vergleichen seien, nämlich einmal den, bei dem der Bedienstete für endgültig arbeitsunfähig erklärt werde, und zum anderen den, bei dem der Bedienstete eine vertraglich festgelegte Altersgrenze erreiche. Auf jeden Fall sei es aber Sache des vorliegenden Gerichts, über diesen Punkt zu befinden.

Die ganze Schwierigkeit des Problems resultiere daraus, daß es unmöglich sei, genau gleiche Situationen zwischen Mann und Frau — so wie es angezeigt wäre — miteinander zu vergleichen. Es sei daher sehr schwierig, sich insoweit endgültig zu äußern. Das einzige, was sich feststellen lasse, sei, daß die Diskriminierungen bei den Arbeits- oder Beschäftigungsbedingungen als solche nicht durch Artikel 119 erfaßt würden, daß aber die Diskriminierungen, die sich hieraus im Hinblick auf das Entgelt ergäben, als ein Verstoß gegen Artikel 119 betrachtet werden könnten.

b) Was die Artikel 2, 3 und 117 des Vertrages angehe, so sei zu berücksichtigen, daß der Rat in seiner Entschluß vom 21. Januar 1974 zu den zu unternehmenden Aktionen solche gezählt habe, die darauf gerichtet seien, „gleiche Bedingungen für Männer und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Be-

schäftigung, zur beruflichen Bildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlohnung zu schaffen“. Bezüglich der Entlohnung sei außerdem die Richtlinie 75/117 erlassen worden und in bezug auf die Beschäftigung der Frauen im allgemeinen die Richtlinie 76/207. Die letztgenannte Richtlinie habe allerdings die soziale Sicherheit ausgenommen, da der Grundsatz der Gleichbehandlung in diesem Bereich durch spätere Rechtsakte schrittweise zu verwirklichen sei. Diese Richtlinie gebe in einer ihrer Begründungserwägungen den Artikel 117 EWG-Vertrag fast wörtlich wieder. In Anbetracht der sozialen Zielsetzung des Vertrages könne also Artikel 117 als ein allgemeiner Grundsatz des Gemeinschaftsrechts angesehen werden, der zu verwirklichen sei, um die Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die durch Artikel 119 nicht völlig realisiert werde, zu vervollständigen. Nach Artikel 9 der Richtlinie verfügten die Mitgliedstaaten jedoch über eine Frist von 30 Monaten, um die für seine Verwirklichung erforderlichen Maßnahmen in Kraft zu setzen; erst von August 1978 an sei somit eine derartige Diskriminierung in bezug auf die Altersgrenze, wie sie im Ausgangsrechtsstreit geltend gemacht werde, auf Gemeinschaftsebene untersagt.

Die ganze Schwierigkeit des Problems resultiere daraus, daß es unmöglich sei, genau gleiche Situationen zwischen Mann und Frau — so wie es angezeigt wäre — miteinander zu vergleichen. Es sei daher sehr schwierig, sich insoweit endgültig zu äußern. Das einzige, was sich feststellen lasse, sei, daß die Diskriminierungen bei den Arbeits- oder Beschäftigungsbedingungen als solche nicht durch Artikel 119 erfaßt würden, daß aber die Diskriminierungen, die sich hieraus im Hinblick auf das Entgelt ergäben, als ein Verstoß gegen Artikel 119 betrachtet werden könnten.

b) Was die Artikel 2, 3 und 117 des Vertrages angehe, so sei zu berücksichtigen, daß der Rat in seiner Entschliessung vom 21. Januar 1974 zu den zu unternehmenden Aktionen solche gezählt habe, die darauf gerichtet seien, „gleiche Bedingungen für Männer und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur beruflichen Bildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlohnung zu schaffen“. Bezüglich der Entlohnung sei außerdem die Richtlinie 75/117 erlassen worden und in bezug auf die Beschäftigung der Frauen im allgemeinen die Richtlinie 76/207. Die letztgenannte Richtlinie habe allerdings die soziale Sicherheit ausgenommen, da der Grundsatz der Gleichbehandlung in diesem Bereich durch spätere Rechtsakte schrittweise zu verwirklichen sei. Diese Richtlinie gebe in einer ihrer Begründungserwägungen den Artikel 117 EWG-Vertrag fast wörtlich wieder. In Anbetracht der sozialen Zielsetzung des Vertrages könne also Artikel 117 als ein allgemeiner Grundsatz des Gemeinschaftsrechts angesehen werden, der zu verwirklichen sei, um die Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die durch Artikel 119 nicht völlig realisiert werde, zu vervollständigen. Nach Artikel 9 der Richtlinie verfügten die Mitgliedstaaten jedoch über eine Frist von 30 Monaten, um die für seine Verwirklichung erforderlichen Maßnahmen in Kraft zu setzen; erst von August 1978 an sei somit eine derartige Diskriminierung in bezug auf die Altersgrenze, wie sie im Ausgangsrechtsstreit geltend gemacht werde, auf Gemeinschaftsebene untersagt.

Bei der gegenwärtigen Rechtslage könne Fräulein Defrenne Ansprüche aus einem allgemeinen Grundsatz des Gemeinschaftsrechts nur herleiten, wenn diesem Grundsatz unmittelbare Wirkung zuerkannt sei; mit Rücksicht auf seinen Wortlaut und seinen weiten Inhalt könne dem Artikel 117 eine solche Wirkung jedoch nicht zuerkannt werden.

Diese Überlegungen bezögen sich nur auf die vom Gemeinschaftsrecht garantierten Rechte und die den Mitgliedstaaten zu dessen Durchführung auferlegten Pflichten. Sie beröhrten weder die Frage der Zulässigkeit der umstrittenen vertraglichen Bestimmung im Hinblick auf bereits zur Umsetzung der Richtlinie ergangene nationale Rechtsvorschriften noch die Grundrechte, die die Mitgliedstaaten ihren Bürgern aufgrund ihrer Verfassung oder ihrer internationalen Verpflichtungen garantieren müßten.

c) Die von der belgischen Cour de Cassation vorgelegte Frage könne wie folgt beantwortet werden:

Artikel 119 des Vertrages, in dem der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit niedergelegt ist, bezieht sich nur auf die Gleichheit des Entgelts. Nach dieser Bestimmung sind nur diejenigen Diskriminierungen untersagt, die das Entgelt für die gleiche Arbeit in allen seinen Formen und Bestandteilen betreffen, aber nicht die Diskriminierungen in bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen.

Gemäß Artikel 9 der Richtlinie 76/207 des Rates vom 9. Februar 1976 müssen die Mitgliedstaaten Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft setzen, um binnen 30 Monaten nach Bekanntgabe dieser Richtlinie deren Bestimmungen nachzukommen und u. a. gleiche Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen für Männer und Frauen ohne Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu schaffen.

III — Mündliche Verhandlung

Fräulein Defrenne, die Kassationsklägerin, vertreten durch Rechtsanwältin Jacqueline Heynderickx, zugelassen in Brüssel, die Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch Rechtsanwalt Peter Denys Scott, und die Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch ihre Rechtsberaterin Marie-Josée Jonczy, haben in der Sitzung vom 2. Mai 1978 mündliche Ausführungen gemacht und Fragen des Gerichtshofes beantwortet.

Der Generalanwalt hat seine Schlußanträge in der Sitzung vom 30. Mai 1978 vorgetragen.

Entscheidungsgründe

1 Mit Urteil vom 28. November 1977, beim Gerichtshof eingegangen am 12. Dezember 1977, hat die belgische Cour de Cassation gemäß Artikel 177 EWG-Vertrag eine Vorabentscheidungsfrage nach der Tragweite des in Artikel 119 des Vertrages formulierten Grundsatzes der Nichtdiskriminierung zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern gestellt.

2/8 Diese Frage ist in einem Prozeß aufgeworfen worden, den die Kassationsklägerin des Ausgangsverfahrens, die frühere Bordstewardess Gabrielle Defrenne, im Anschluß an ihre Entlassung, die gemäß ihrem Arbeitsvertrag mit Erreichung der Altersgrenze von 40 Jahren erfolgt war, vor den belgischen Arbeitsgerichten gegen die belgische Luftfahrtgesellschaft Sabena angestrengt hat. Fräulein Defrenne hatte ursprünglich aufgrund von Artikel 119

EWG-Vertrag beim Tribunal du Travail Brüssel eine Klage erhoben, mit der sie beantragte, die Sabena zur Zahlung folgender Beträge zu verurteilen:

1. einer Entschädigung dafür, daß sie als Arbeitnehmerin hinsichtlich des Arbeitsentgelts gegenüber ihren männlichen Kollegen, die als Purser die gleiche Arbeit verrichteten, diskriminiert worden sei;
2. einer zusätzlichen Abfindung beim Ausscheiden aus dem Dienst in Höhe des Unterschieds zwischen der Abfindung, die sie bei ihrem Ausscheiden tatsächlich erhalten hatte, und derjenigen, die ein für endgültig arbeitsunfähig erklärter 40jähriger Purser mit dem gleichen Dienstalter erhalten würde;
3. von Schadensersatz für die ihr in bezug auf die Rente entstandenen Nachteile.

Das Tribunal du Travail wies diese Klage mit Urteil vom 17. Dezember 1970 in vollem Umfang als unbegründet ab. Auf die Berufung der Klägerin bestätigte die Cour du Travail Brüssel mit Urteil vom 23. April 1975 das erstinstanzliche Urteil hinsichtlich des zweiten und dritten Klageanspruchs. Für die Entscheidung über den ersten Klageanspruch legte sie dem Gerichtshof zwei Vorabentscheidungsfragen vor, die Gegenstand des Urteils vom 8. April 1976 in der Rechtssache 43/75 (Slg. 1976, 455) waren. Im Anschluß an diese Vorabentscheidung sprach die Cour du Travail der Klägerin mit Urteil vom 24. November 1976 die geforderten Gehaltsrückstände in Höhe von 12 716 bfrs zuzüglich Zinsen und Kosten zu. Fräulein Defrenne legte gegen das Urteil der Cour du Travail hinsichtlich der abgewiesenen Klageansprüche Kassationsbeschwerde ein; daraufhin hat die Cour de Cassation ihrerseits den Gerichtshof aufgrund von Artikel 177 des Vertrages angerufen.

9/10 Außerdem ist darauf hinzuweisen, daß Fräulein Defrenne im gleichen Zusammenhang beim belgischen Conseil d'Etat Klage gegen den belgischen Arrêté royal vom 3. November 1969 über die Altersrenten für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt erhoben hatte, und zwar im einzelnen wegen der Gültigkeit einer Bestimmung dieses arrété, welche die Bordstewardessen von der betreffenden Regelung ausnimmt. Der Conseil d'Etat stellte seinerseits dem Gerichtshof einige Fragen nach der Auslegung von Artikel 119 des Vertrages, die Gegenstand des Urteils vom 25. Mai 1971 in der Rechtssache 80/70 (Slg. 1971, 445) waren.

11 Die Cour de Cassation hat im Hinblick auf die Lösung der Streitfragen, mit denen sie zur Zeit befaßt ist, eine zweiteilige Vorabentscheidungsfrage ge-

stellt, die gesonderte Antworten erfordert, einmal hinsichtlich der Bestimmung des Geltungsbereichs von Artikel 119 des Vertrages und zum anderen in bezug auf das etwaige Bestehen eines allgemeinen Grundsatzes des Gemeinschaftsrechts über die Beseitigung von Diskriminierungen zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern auf dem Gebiet der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen außer dem eigentlichen Entgelt.

Zum ersten Teil der Frage, der sich auf die Tragweite von Artikel 119 EWG-Vertrag bezieht

- 12 Mit dem ersten Teil der von der Cour de Cassation gestellten Frage soll geklärt werden, ob der in Artikel 119 niedergelegte Grundsatz des gleichen Entgelts dahin auszulegen ist, daß er allgemein die Gleichheit der Arbeitsbedingungen für männliche und weibliche Arbeitnehmer gebietet, so daß es eine durch diese Bestimmung verbotene Diskriminierung darstellt, wenn in den Arbeitsvertrag einer Bordstewardess eine Klausel aufgenommen wird, durch die die Beendigung dieses Vertrages vorgesehen wird, wenn die Arbeitnehmerin das Alter von 40 Jahren erreicht, obwohl feststeht, daß im Arbeitsvertrag der männlichen Purser, die die gleiche Arbeit zu leisten haben, keine derartige Beendigung vorgesehen ist.
- 13/14 Die Kassationsklägerin des Ausgangsverfahrens ist der Ansicht, Artikel 119 sei weit auszulegen in dem Sinne, daß er nur eine spezifische Ausprägung des allgemeinen Grundsatzes der Nichtdiskriminierung sei, der mehrfach Ausdruck im Vertrag gefunden habe. Insbesondere falle die umstrittene Klausel des Arbeitsvertrags für Bordstewardessen, in der für diese ein Höchstalter von 40 Jahren festgesetzt sei, in den Geltungsbereich der Nichtdiskriminierungsregel des Artikels 119, zum einen weil eine Arbeitnehmerin nur in den Genuß eines gleichen Entgelts wie die männlichen Arbeitnehmer gelangen könne, wenn vorher ihr gegenüber die Gleichheit der Beschäftigungsbedingungen gewahrt worden sei, und zum anderen weil die für Bordstewardessen aufgrund des Arbeitsvertrags vorgeschriebene Altersgrenze nachteilige finanzielle Auswirkungen in bezug auf die Abfindung beim Ausscheiden aus dem Dienst und die Rente habe.
- 15 Der Geltungsbereich des Artikels 119 ist im Rahmen des Systems der Sozialvorschriften des Vertrages zu bestimmen, die in dem aus den Artikeln 117 ff. bestehenden Kapiteln zusammengefaßt sind.
- 16/18 Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden allgemein in den Artikeln 117 und 118 unter dem Blickwinkel einer Abstimmung der Sozialord-

nungen der Mitgliedstaaten und einer Angleichung der einschlägigen Rechtsvorschriften dieser Staaten betrachtet. Die Beseitigung der auf dem Geschlecht der Arbeitnehmer beruhenden Diskriminierungen ist zweifellos ein Bestandteil dieses sozialpolitischen Gesetzgebungsprogramms, das in bestimmter Hinsicht durch die EntschlieÙung des Rates vom 21. Januar 1974 (ABl. C 13, S. 1) präzisiert wurde. Die gleiche Auffassung liegt der Richtlinie 76/207 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) zugrunde.

19/23 Im Gegensatz zu den Artikeln 117 und 118, die im wesentlichen programmatischen Charakter haben, stellt Artikel 119 eine auf das Problem der Lohndiskriminierungen zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern beschränkte Sonderbestimmung dar, deren Anwendung an genaue Voraussetzungen geknüpft ist. Sonach kann die Tragweite dieses Artikels nicht auf andere Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses als diejenigen erstreckt werden, auf die er sich ausdrücklich bezieht. Insbesondere ist die Tatsache, daß die Aufstellung bestimmter Beschäftigungsbedingungen — wie die Festsetzung einer besonderen Altersgrenze — finanzielle Auswirkungen haben kann, kein hinreichender Grund dafür, diese Bedingungen in den Geltungsbereich des Artikels 119 fallen zu lassen, der auf dem engen Zusammenhang zwischen der Art der Arbeitsleistung und der Höhe des Arbeitsentgelts beruht. Dies gilt um so mehr, als das Bezugs-kriterium, das Artikel 119 zugrunde liegt, nämlich die Vergleichbarkeit der von den Arbeitnehmern beiderlei Geschlechts erbrachten Arbeitsleistungen, ein Faktor ist, in bezug auf den sich alle Arbeitnehmer mutmaßlich in der gleichen Lage befinden, während die Beurteilung der übrigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in mancherlei Hinsicht Faktoren ins Spiel bringt, die — wegen der Rücksichten, die der besonderen Stellung der Frau im Arbeitsprozeß gebühren — mit dem Geschlecht der Arbeitnehmer zusammenhängen. Der Wortlaut von Artikel 119 darf daher nicht so weit ausgedehnt werden, daß die unmittelbare Geltung, die dieser Bestimmung auf ihrem eigentlichen Sachgebiet zuzuerkennen ist, in Frage gestellt und andererseits in einen Bereich eingegriffen wird, dessen Beurteilung aufgrund der Artikel 117 und 118 den darin genannten Stellen vorbehalten ist.

24 Hiernach ist auf den ersten Teil der Frage zu antworten, daß Artikel 119 des Vertrages nicht dahin ausgelegt werden kann, daß er über die Gleichheit des Arbeitsentgelts hinaus auch die Gleichheit der sonstigen Arbeitsbedingungen für männliche und weibliche Arbeitnehmer gebietet.

Zum zweiten Teil der Frage, der sich auf die Existenz eines allgemeinen Grundsatzes bezieht, wonach Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verboten sind

- 25 Der zweite Teil der Frage geht dahin, ob es außerhalb der spezifischen Bestimmungen des Artikels 119 im Gemeinschaftsrecht einen allgemeinen Grundsatz gibt, der auf dem Geschlecht beruhende Diskriminierungen in bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für männliche und weibliche Arbeitnehmer verbietet.
- 26/29 Der Gerichtshof hat bereits wiederholt festgestellt, daß die Wahrung der Grundrechte des Menschen Bestandteil der allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ist, deren Einhaltung er zu sichern hat. Es läßt sich nicht bezweifeln, daß die Beseitigung der auf dem Geschlecht beruhenden Diskriminierungen zu diesen Grundrechten gehört. Die gleiche Auffassung wird übrigens auch in der Europäischen Sozialcharta vom 18. November 1961 und in der Konvention Nr. 111 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 25. Juni 1958 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf vertreten. In diesem Zusammenhang ist außerdem darauf hinzuweisen, daß der Gerichtshof in seinen Urteilen vom 7. Juni 1972 in der Rechtssache *Sabbatini-Bertoni* (Slg. 1972, 345) und vom 20. Februar 1975 in der Rechtssache *Airola* (Slg. 1975, 221) die Notwendigkeit anerkannt hat, gleiche Arbeitsbedingungen für die von der Gemeinschaft selbst beschäftigten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer im Rahmen des Beamtenstatuts zu schaffen.
- 30/32 Was dagegen die dem nationalen Recht unterliegenden Arbeitsverhältnisse betrifft, so besaß die Gemeinschaft zur Zeit der von den belgischen Gerichten zu beurteilenden Vorgänge keine Kontroll- und Garantiefunktion in bezug auf die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichheit zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern hinsichtlich der anderen Arbeitsbedingungen als des Entgelts. Zu dieser Zeit bestanden, wie oben gesagt wurde, im Rahmen des Gemeinschaftsrechts nur die in den Artikeln 117 und 118 des Vertrages niedergelegten programmatischen Bestimmungen über die allgemeine Entwicklung des sozialen Wohls, u. a. auch was die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen angeht. Hieraus folgt, daß der von den belgischen Gerichten zu beurteilende Sachverhalt nur unter die in Belgien geltenden Bestimmungen und Grundsätze des innerstaatlichen und des Völkerrechts fällt.
- 33 Danach ist auf den zweiten Teil der Frage zu antworten, daß es zur Zeit der dem Ausgangsrechtsstreit zugrunde liegenden Vorgänge in bezug auf die dem nationalen Recht unterliegenden Arbeitsverhältnisse keine Gemeinschaftsrechtsnorm gab, die Diskriminierungen zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern hinsichtlich der anderen Arbeitsbedingungen als

der durch Artikel 119 des Vertrages erfaßten Regelung des Entgelts verboten hätte.

Kosten

34/35

Die Auslagen der Regierung des Vereinigten Königreichs, der Regierung der Italienischen Republik und der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, die Erklärungen vor dem Gerichtshof abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien des Ausgangsrechtsstreits ist das Verfahren vor dem Gerichtshof ein Zwischenstreit in dem vor der belgischen Cour de Cassation anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung obliegt daher diesem Gericht.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF

auf die ihm von der belgischen Cour de Cassation mit Urteil vom 28. November 1977 vorgelegte Frage für Recht erkannt:

Artikel 119 EWG-Vertrag kann nicht dahin ausgelegt werden, daß er über die Gleichheit des Arbeitsentgelts hinaus auch die Gleichheit der sonstigen Arbeitsbedingungen für männliche und weibliche Arbeitnehmer gebietet.

Zur Zeit der dem Ausgangsrechtsstreit zugrunde liegenden Vorgänge gab es in bezug auf die dem nationalen Recht unterliegenden Arbeitsverhältnisse keine Gemeinschaftsnorm, die Diskriminierungen zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern hinsichtlich der anderen Arbeitsbedingungen als der durch Artikel 119 EWG-Vertrag erfaßten Regelung des Entgelts verboten hätte.

Kutscher	Sørensen	Bosco	Donner	Mertens de Wilmars
Pescatore	Mackenzie Stuart	O'Keeffe	Touffait	

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 15. Juni 1978.

Der Kanzler
A. Van Houtte

Der Präsident
H. Kutscher