

Der Fall Defrenne III

**EuGH, Rs. 149/77 (Defrenne III), Urteil des
Gerichtshofes vom 15. Juni 1978**

Zuletzt abgedruckt in: Pechstein, Entscheidungen des EuGH,
Kommentierte Studienauswahl, 9. Auflage 2016, S. 373 (Fall-Nr.
124)

1. Vorbemerkungen

Art. 157 AEUV, der das gleiche Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit fordert, war bereits Bestandteil des EWG-Vertrages und diente ursprünglich primär der Verhinderung von Wettbewerbsverfälschungen zwischen den Mitgliedstaaten. In der Rechtsprechung stand allerdings seit jeher seine sozialpolitische Funktion im Vordergrund. Insoweit wird der darin verbürgte (unmittelbar anwendbare) Grundsatz der Entgeltgleichheit verbreitet als grundrechtsähnliche Gewährleistung aufgefasst. Im Gegensatz zu anderen ausdrücklichen primärrechtlichen Verbürgungen des Einzelnen, wie vor allem den Grundfreiheiten, ist Art. 157 AEUV für sein Eingreifen nicht auf das Vorliegen eines grenzüberschreitenden Elements angewiesen, sondern erfasst auch rein innerstaatliche Fälle. Wegen dieser weitgehenden Wirkungsweise bedarf sein Tatbestand der präzisen Definition, wozu das Urteil Defrenne III beiträgt. Darüber hinaus gehört zu den Grundrechten des Unionsrechts auch die Beseitigung aller weiteren auf dem Geschlecht beruhenden Diskriminierungen (vgl. Art. 21 GRCh). Ohne spezielle Unionsrechtsbestimmung kann dieses Unionsgrundrecht jedoch – im Unterschied zu Art. 157 AEUV – nicht auf rein nationale Beschäftigungsverhältnisse angewandt werden (vgl. Art. 51 GRCh). Ungeachtet des grundrechtsähnlichen Erscheinungsbildes des Art. 157 AEUV zeigen sicher in der Frage des Anwendungsbereichs somit maßgebliche Unterschiede zu den Unionsgrundrechten im Sinne des Art. 6 EUV.

2. Sachverhalt

Bei der belgischen Fluggesellschaft Sabena endeten die Arbeitsverhältnisse für weibliches Bordpersonal automatisch mit Vollendung des 40. Lebensjahres. Die Stewardess Defrenne, die von dieser Regelung betroffen war, erhob gegen ihren ehemaligen Arbeitgeber Klage, mit der sie unter anderem eine höhere Abfindung und eine Aufstockung ihrer künftigen Altersruhestände begehrte. Im Laufe des Verfahrens kam es zu insgesamt drei Vorabentscheidungsverfahren vor dem EuGH. In diesem Verfahren hat der EuGH die Anwendung des Art. 141 EG (Art. 157 AEUV) auf andere Arbeitsbedingungen als das Entgelt verneint. Ferner hat er die Anwendung der Nichtdiskriminierungsregel auf nationale Beschäftigungsverhältnisse verneint.

3. Aus den Entscheidungsgründen

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 Artikel 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 Bezugskriterium, 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.

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 Grundätze 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 (...). 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 zu der 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.