URTEIL DES GERICHTSHOFES
26. Februar 1986 *

In der Rechtssache 262/84

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 177 EWG-Vertrag vom Hoge Raad der Nederlanden in dem vor diesem anhängigen Rechtsstreit

Vera Mia Beets-Proper, wohnhaft in Amsterdam,

gegen

F. Van Lanschot Bankiers NV, mit Sitz in 's-Hertogenbosch,

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung 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)

erläßt

DER GERICHTSHOF

unter Mitwirkung des Präsidenten Mackenzie Stuart, der Kammerpräsidenten U. Everling und K. Bahlmann, der Richter G. Bosco, T. Koopmans, O. Due und T. F. O'Higgins,

Generalanwalt: Sir Gordon Slynn
Kanzler: D. Louterman, Verwaltungsrätin

Beteiligte, die Erklärungen abgegeben haben:

— die Klägerin des Ausgangsverfahrens, vertreten durch Rechtsanwalt I. G. F. Cath, Brüssel,

— die Beklagte des Ausgangsverfahrens, im schriftlichen Verfahren vertreten durch Rechtsanwalt C. D. van Boeschoten, Den Haag, und in der mündlichen Verhandlung vertreten durch Rechtsanwalt G. M. M. Den Drijver,

* Verfahrenssprache: Niederländisch.

— die Regierung des Königreichs Dänemark, im schriftlichen Verfahren vertreten durch L. Mikaelsen, Ministerium für auswärtige Angelegenheiten, als Bevollmächtigten,

— die Regierung des Königreichs der Niederlande, im schriftlichen Verfahren vertreten durch I. Verkade, Ministerium für auswärtige Angelegenheiten, als Bevollmächtigen,

— die Regierung des Vereinigten Königreichs, im schriftlichen Verfahren vertreten durch Frau S. J. Hay vom Treasury Solicitor's Department, London, als Bevollmächtigte und in der mündlichen Verhandlung vertreten durch Barrister P. Goldsmith,

— die Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch das Mitglied ihres Juristischen Dienstes J. R. Currall als Bevollmächtigten im Beistand von Rechtsanwalt Herbert, Brüssel,

nach Anhörung der Schlußanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 18. September 1985,

folgendes

URTEIL

(„Tatbestand" nicht wiedergegeben)

Entscheidungsgründe

1 Der Hoge Raad der Nederlanden hat mit Beschluß vom 2. November 1984, beim Gerichtshof eingegangen am 9. November 1984, gemäß Artikel 177 EWG-Vertrag eine Frage nach der Auslegung 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) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2 Diese Frage stellt sich in einem Rechtsstreit zwischen Frau V. M. Beets-Proper (im folgenden: „Klägerin") und der Firma F. Van Lanschot Bankiers NV (im fol-

genden: „Beklagte") über die Vereinbarkeit der Entlassung der Klägerin mit Artikel 1637ij des Burgerlijk Wetboek (niederländisches Bürgerliches Gesetzbuch) und dem Gemeinschaftsrecht.

3 Die Klägerin hatte seit 1969 als Sekretärin bei der Bank Vermeer & Co. in Amsterdam und, seit der Fusion dieses Unternehmens mit der ehemaligen Bank Van Lanschot im Jahre 1972, bis Ende August 1982 bei der letztgenannten Bank gearbeitet. Für ihr Arbeitsverhältnis galt der Tarifvertrag für das Bankgewerbe für die Jahre 1980 und 1981 sowie die Rentenregelung der Stichting Pensioenfonds F. Van Lanschot (Stiftung Rentenfonds F. Van Lanschot).

4 Artikel 3 dieser Rentenregelung bestimmt, daß die dem Rentenfonds angeschlossenen Personen „mit Wirkung vom Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand" Anspruch auf eine Altersrente haben. Dieser Zeitpunkt wird in Artikel 1 der Regelung definiert als „der erste Tag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem der männliche Versicherte 65 Jahre und die weibliche Versicherte 60 Jahre alt wird".

5 Als die Klägerin im August 1982 60 Jahre alt wurde, ging die Beklagte davon aus, daß das Dienstverhältnis mit der Klägerin am 1. September 1982 aufgrund einer stillschweigenden Klausel über die Beendigung des Arbeitsvertrags automatisch ende, ohne daß ihr eine Kündigung zugehen müsse. Mit Schreiben vom 2. August 1982 teilte ihr die Beklagte mit, daß sie Anspruch auf eine Altersrente sowie bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres auf eine Zusatzrente habe. Seit dem 1. September 1982 wurde die Klägerin nicht mehr zur Arbeit zugelassen.

6 Bereits im Mai 1981 hatte die Klägerin gegenüber der Beklagten ihren Wunsch geäußert, das Arbeitsverhältnis, eventuell auf Teilzeitbasis, über den Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand hinaus fortzusetzen. Die Beklagte teilte ihr im November 1981 mit, daß sie dies ablehne.

7 Mit Schriftsatz vom 16. September 1982 ließ die Klägerin die Beklagte im Verfahren der einstweiligen Anordnung vor den Präsidenten der Arrondissementsrechtbank Amsterdam laden und beantragte, zu ihrer Tätigkeit als Direktionssekretärin in den Geschäftsräumen der Beklagten wieder zugelassen zu werden und ihr ihr Gehalt vom 1. September 1982 bis zur rechtswirksamen Beendigung des Arbeitsvertrags weiter auszuzahlen.

8 Die Klägerin wandte sich ferner mit einer Beschwerde an den niederländischen „Ausschuß für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsverhältnis", der durch die „Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen" (Gesetz über das gleiche Entgelt für Männer und Frauen) (Stb. 1975, S. 129) errichtet worden war. In seiner gutachtlichen Stellungnahme vom 14. Februar 1983 zu dieser Beschwerde gelangte der Ausschuß zu folgendem Ergebnis: „Bei der Beendigung des Arbeitsvertrags wurde durch die Anwendung unterschiedlicher Altersgrenzen zum Nachteil der Antragstellerin ein unmittelbarer Unterschied zwischen Männern und Frauen gemacht."

9 Nach Abweisung der Klage durch die Arrondissementsrechtbank legte die Klägerin Berufung beim Gerechtshof Amsterdam ein, der das Urteil der Arrondissementsrechtbank durch Urteil vom 19. Mai 1983 mit der Begründung bestätigte, daß „die Ausnahme des Artikels 1637ij Absatz 1 zweiter Satz [des Bürgerlichen Gesetzbuches] ... im vorliegenden Fall anwendbar" sei.

10 Artikel 1637 ij des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuches lautet wie folgt:

„1) Der Arbeitgeber darf weder unmittelbar noch mittelbar — insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand — beim Abschluß des Arbeitsvertrags, ... bei der Beförderung und bei der Beendigung des Arbeitsvertrags einen Unterschied zwischen Männern und Frauen machen. Nicht zu den Arbeitsbedingungen gehören Leistungen oder Ansprüche aufgrund von Rentenregelungen. Satz 1 dieses Absatzes gilt nicht in den Fällen, in denen das Geschlecht entscheidend ist.

2) Gegen Absatz 1 Satz 1 verstoßende Vereinbarungen sind nichtig.

3) Absatz 1 Satz 1 gilt nicht für Vertragsbestimmungen zum Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft.

4) Absatz 1 Satz 1 gilt nicht für Vertragsbestimmungen, mit denen Arbeitnehmer eines bestimmten Geschlechts bevorzugt werden sollen, um tatsächliche Ungleichheiten zu beseitigen.

5) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber wegen des Umstands, daß der Arbeitnehmer sich vor Gericht oder anderweitig auf Absatz 1 berufen hat, ist nichtig. Der Arbeitnehmer kann sich während zweier Monate nach der Kündigung oder nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis anders als durch Kündigung

beendet hat, auf die Nichtigkeit der Beendigung berufen. Die Berufung auf die Nichtigkeit erfolgt durch Mitteilung an den Arbeitgeber. Die in Satz 1 dieses Absatzes genannte Beendigung des Arbeitsverhältnisses macht den Arbeitgeber nicht schadensersatzpflichtig.

6) Der Arbeitgeber darf beim Abschluß und bei Beendigung des Arbeitsvertrags keinen Unterschied zwischen Verheirateten und Unverheirateten machen."

11 Der Gerechtshof Amsterdam begründete das Bestehen eines „engen Zusammenhangs zwischen dem Ende des Arbeitsvertrags und dem Beginn der Rente" insbesondere damit, daß für weibliche Arbeitnehmer im Dienste der Beklagten, die mit dem 60. Lebensjahr pensioniert werden, „die Steigerung der ihnen ohne Zuschläge zustehenden Rente 2 % des Grundlohnes pro Jahr beträgt, während bei männlichen Arbeitnehmern, für die das Rentenalter auf 65 Jahre festgesetzt ist, diese Steigerung lediglich 1,75 % beträgt".

12 Die Klägerin legte gegen dieses Urteil Kassationsbeschwerde beim Hoge Raad ein, der dem Gerichtshof die folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt hat:

„ Stellt die Richtlinie 76/207 des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 9. Februar 1976 es den Mitgliedstaaten frei, in die Arbeitsbedingungen, in bezug auf die nach dieser Richtlinie die Gleichbehandlung von Männern und Frauen vorzuschreiben ist, nicht eine ausdrückliche oder stillschweigende Klausel über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des vom Arbeitnehmer erreichten Alters mit einzubeziehen, wenn in dieser Klausel auf das Alter abgestellt wird, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Altersrente erwirbt?"

Rechtlicher Rahmen des Verfahrens

13 Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 lautet wie folgt:

„Diese Richtlinie hat zum Ziel, daß in den Mitgliedstaaten der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, einschließlich des Aufstiegs, und des Zugangs zur Berufsbildung sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen und in bezug auf die soziale Sicherheit unter den in Absatz 2 vorgesehenen Bedingungen verwirklicht wird. Dieser Grundsatz wird im folgenden als ‚Grundsatz der Gleichbehandlung' bezeichnet."

14 Artikel 2 Absatz 1 dieser Richtlinie bestimmt folgendes:

„Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen beinhaltet, daß keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts — insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand — erfolgen darf."

15 Artikel 5 Absatz 1 der genannten Richtlinie lautet wie folgt:

„Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen beinhaltet, daß Männern und Frauen dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gewährt werden."

16 Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie sieht folgendes vor:

„Der Rat erläßt im Hinblick auf die schrittweise Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit auf Vorschlag der Kommission Bestimmungen, in denen dazu insbesondere der Inhalt, die Tragweite und die Anwendungsmodalitäten angegeben sind."

17 Gemäß dieser letztgenannten Bestimmung erließ der Rat die Richtlinie 79/7 vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (ABl. L 6, S. 24), die nach ihrem Artikel 8 Absatz 1 binnen sechs Jahren nach ihrer Bekanntgabe von den Mitgliedstaaten in das nationale Recht umzuseten war. Diese Richtlinie findet nach ihrem Artikel 3 Absatz 1 Anwendung

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

— Krankheit,

— Invalidität,

— Alter,

— Arbeitsunfall und Berufskrankheit,

— Arbeitslosigkeit;

b) auf Sozialhilferegelungen, soweit sie die unter Buchstabe a) genannten Systeme ergänzen oder ersetzen sollen."

18 Nach ihrem Artikel 7 Absatz 1 steht die Richtlinie

„... nicht der Befugnis der Mitgliedstaaten entgegen, folgendes von ihrem Anwendungsbereich auszuschließen:

a) die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung der Altersrente oder Ruhestandsrente und etwaige Auswirkungen daraus auf andere Leistungen;

..."

19 In bezug auf die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit sieht Artikel 3 Absatz 3 derselben Richtlinie vor, daß zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in solchen Systemen „der Rat auf Vorschlag der Kommission Bestimmungen [erläßt], in denen dazu der Inhalt, die Tragweite und die Anwendungsmodalitäten angegeben sind". Am 5. Mai 1983 legte die Kommission dem Rat den Vorschlag einer Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (ABl. C 134, S. 7) vor, die nach ihrem Artikel 2 Absatz 1 für „Leistungen [gilt], die dazu bestimmt sind, Leistungen der gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit zu ergänzen oder zu ersetzen". Der Rat hat über diesen Vorschlag noch nicht entschieden.

20 Den Akten ist zu entnehmen, daß die niederländischen Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit, Artikel 7 der Algemene Ouderdomswet (Gesetz über die allgemeine Altersversicherung; letzte vollständige Fassung zum hier maßgebenden Zeitpunkt: Stb. 1956, 281; derzeit geltende Fassung: Stb. 1985, 181), nur ein einziges Rentenalter für beide Geschlechter vorsehen, nämlich 65 Jahre.

21 Außer der Klägerin und der Beklagten haben die Regierung des Königreichs der Niederlande, die Regierung des Königreichs Dänemark, die Regierung des Vereinigten Königreichs und die Kommission in dieser Rechtssache Erklärungen abgegeben.

Zur Vorlagefrage

22 Die Klägerin, die dänische Regierung und die Kommission vertreten die Auffassung, daß die Frage zu verneinen sei.

23 Die Klägerin macht im wesentlichen geltend, in der vorliegenden Rechtssache gehe es nicht um eine unterschiedliche Behandlung in bezug auf die Voraussetzungen für die Gewährung einer Alters- oder Ruhestandsrente, bei der nach Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 76/207 und Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie 79/7 vorübergehend ein unterschiedliches Alter beibehalten werden könne, sondern um eine solche Behandlung in bezug auf die Entlassungsbedingungen im Sinne von Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207.

24 Da der Gemeinschaftsgesetzgeber dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich der Beschäftigung als fundamentalem Grundsatz des Gemeinschaftsrechts eine möglichst umfassende Geltung habe geben wollen, sei der Begriff der „Arbeitsbedingungen" in einem weiten Sinne zu verstehen, der auch die Bedingungen einschließe, unter denen ein Arbeitsvertrag beendet werde, während die Ausnahme von diesem Grundsatz eng auszulegen sei und nur für Rentenleistungen gelte.

25 Eine ausdrückliche oder stillschweigende Klausel über die Beendigung eines Arbeitsvertrags verliere ihren Charakter als „Arbeitsbedingung" nicht, wenn in ihr auf das Alter abgestellt werde, in dem der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Altersrente erwerbe, weil dem Gemeinschaftsrecht ein Zusammenhang zwischen den beiden Bereichen unbekannt sei. Ein solcher Zusammenhang lasse sich auch nicht dem Urteil vom 16. Februar 1982 in der Rechtssache 19/81 (Burton, Slg. 1982, 555) entnehmen, in dem es um eine andere Frage, nämlich die der Voraussetzungen für die Anwendung einer Regelung über das freiwillige Ausscheiden, gegangen sei.

26 Die Kommission trägt darüber hinaus vor, die Beendigung eines Arbeitsvertrags, durch Kündigung oder von Rechts wegen, gehöre zu den „Arbeitsbedingungen" und falle weder unter die in Artikel 2 der Richtlinie 76/207 genannten Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung noch in den Geltungsbereich der Richtlinie 79/7. Auch in den einzelstaatlichen Rechtsordnungen gehöre die Beendigung des Arbeitsvertrags zum Arbeitsrecht und nicht zum Recht der sozialen Sicherheit. Der Umstand, daß diese Beendigung mit dem Rentenalter zusammenfalle, könne sie nicht vom Geltungsbereich der Richtlinie 76/207 ausnehmen.

27 Die dänische Regierung, die diese Auffassung im wesentlichen teilt, fügt hinzu, daß der dänische Gesetzgeber bei der Umsetzung der Richtlinie 76/207 in nationales Recht davon ausgegangen sei, daß das Diskriminierungsverbot des Artikels 5 Absatz 1 dieser Richtlinie es ausschließe, für den Eintritt in den Ruhestand je nach dem Geschlecht der Arbeitnehmer unterschiedliche Altersgrenzen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beizubehalten.

28 Die Beklagte hält dem entgegen, daß für die Beurteilung der Frage, ob die in Rede stehende unterschiedliche Behandlung im Sinne der Richtlinie 76/207 diskriminierend sei, gemäß dem genannten Urteil Burton der Zusammenhang zu berücksichtigen sei, der zwischen den einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsvertrags und der Betriebsregelung über das Rentenalter bestehe.

29 Nach den Bestimmungen der Rentenregelung der Stichting Pensioenfonds F. Van Lanschot sei das Alter, in dem die Versicherten Anspruch auf eine Rente hätten, für die männlichen Arbeitnehmer auf 65 und für die weiblichen Arbeitnehmer auf 60 Jahre festgesetzt. Die Festsetzung unterschiedlicher Alter für die obligatorische Beendigung des Arbeitsvertrags sei unmittelbar an dieses Mindestalter gebunden, weil nach dem niederländischen Recht die Beendigung des Arbeitsvertrags die unmittelbare und automatische Folge der Vorschriften über die Renten und die Rentenalter sei. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag habe nämlich eine Höchstdauer, die durch das Rentenalter im voraus bestimmt sei, und ende ohne weiteres zu dem Zeitpunkt, zu dem die Rente beginne; es sei deshalb nicht notwendig, ausdrücklich eine dahin gehende Klausel in den Vertrag aufzunehmen. Folglich endeten die Arbeitsverhältnisse von Männern und Frauen, solange Rentenregelungen für sie unterschiedliche Rentenalter vorsähen, in einem unterschiedlichen Alter der Betroffenen.

30 Aus dem Urteil Burton ergebe sich, daß unter Berücksichtigung dieses Zusammenhangs die in Rede stehende ungleiche Behandlung der Frauen nicht unter das Diskriminierungsverbot der Richtlinie 76/207 falle, sondern mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar sei, solange die Mitgliedstaaten die Befugnis hätten, aufgrund der in Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 76/207 vorgesehenen Ausnahme für die soziale Sicherheit unterschiedliche Rentenalter für Männer und Frauen zuzulassen.

31 Daraus könne geschlossen werden, daß die Richtlinie 76/207 es den Mitgliedstaaten freistelle, in die Arbeitsbedingungen, in bezug auf die nach dieser Richtlinie die Gleichbehandlung von Männern und Frauen vorzuschreiben sei, nicht eine aus-

drückliche oder stillschweigende Klausel über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des vom Arbeitnehmer erreichten Alters mit einzubeziehen, wenn diese Klausel auf das Alter abstelle, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Rente erwerbe.

32 Die niederländische Regierung und die Regierung des Vereinigten Königreichs halten die fragliche ungleiche Behandlung ebenfalls für gemeinschaftsrechtskonform, und zwar wegen des Zusammenhangs zwischen der Beendigung des Vertrags und dem in der Rentenregelung vorgesehenen Rentenalter und weil es keine Richtlinie gebe, in der ein solcher Unterschied in bezug auf das Alter bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als diskriminierend bezeichnet werde.

33 Die niederländische Regierung bemerkt dazu noch, daß wegen der Übereinstimmung zwischen der Beendigung des Arbeitsvertrags einerseits sowie dem Rentenalter und dem Inhalt der Rentenregelung andererseits eine andere Beurteilung dazu führen könne, daß sich die Arbeitgeber und die Rentenfonds in vielen Fällen genötigt sähen, sowohl den Inhalt der Rentenregelung als auch die Festsetzung des Rentenalters nach ihrer eigenen Konzeption anzupassen.

34 Zunächst ist festzustellen, daß die dem Gerichtshof unterbreitete Auslegungsfrage nicht den Zugang zu einem gesetzlichen oder betrieblichen Rentensystem, d. h. die Voraussetzungen für die Gewährung der Alters- oder Ruhestandsrente betrifft, sondern die Festsetzung einer Altersgrenze für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Diese Frage betrifft die Entlassungsbedingungen und fällt folglich unter die Richtlinie 76/207.

35 Nach Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 beinhaltet nämlich die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen, daß Männern und Frauen dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gewährt werden.

36 In dem erwähnten Urteil Burton hat der Gerichtshof bereits festgestellt, daß das Wort „Entlassung" in dieser Bestimmung weit auszulegen ist. Eine Altersgrenze für das obligatorische Ausscheiden der Arbeitnehmer im Rahmen einer allgemeinen Pensionierungspolitik eines Arbeitgebers fällt deshalb unter den so ausgelegten Begriff der „Entlassung", auch wenn dieses Ausscheiden die Gewährung einer Altersrente mit sich bringt.

37 Wie der Gerichtshof in demselben Urteil betont hat, sieht Artikel 7 der Richtlinie 79/7 ausdrücklich vor, daß die Richtlinie der Befugnis der Mitgliedstaaten nicht entgegensteht, die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung der Altersrente oder Ruhestandsrente und etwaige Auswirkungen daraus auf andere Leistungen im Bereich der gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit von ihrem Anwendungsbereich auszuschließen. Der Gerichtshof hat also anerkannt, daß Leistungen, die an die nationalen Regelungen über das — für Männer und Frauen unterschiedliche — Rentenalter anknüpfen, eine Ausnahme von der erwähnten Verpflichtung bilden können.

38 Im Hinblick auf die — vom Gerichtshof wiederholt hervorgehobene — fundamentale Bedeutung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ist jedoch die in Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 76/207 für das Gebiet der sozialen Sicherheit vorgesehene Ausnahme vom Anwendungsbereich dieser Richtlinie eng auszulegen. Die in Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 79/7 enthaltene Ausnahme vom Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gilt deshalb nur für die Auswirkungen der Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung der Altersrente oder Ruhestandsrente auf andere Leistungen der sozialen Sicherheit.

39 In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß, während die Ausnahme des Artikels 7 der Richtlinie 79/7 die Auswirkungen betrifft, die sich aus der Altersgrenze für Leistungen der sozialen Sicherheit ergeben, sich die vorliegende Rechtssache auf den Bereich der Entlassung im Sinne des Artikels 5 der Richtlinie 76/207 bezieht.

40 Sonach ist auf die vom Hoge Raad vorgelegte Frage zu antworten, daß Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 dahin auszulegen ist, daß er es den Mitgliedstaaten nicht freistellt, eine ausdrückliche oder stillschweigende Klausel eines aufgrund eines Tarifvertrags geschlossenen Arbeitsvertrags, wonach das Arbeitsverhältnis wegen des vom Arbeitnehmer erreichten Alters endet, von der Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung auszunehmen, wenn dieses Alter von dem — für Männer und Frauen unterschiedlichen — Alter abhängt, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Altersrente erwirbt.

Kosten

41 Die Auslagen der Regierung des Königreichs Dänemark und der Regierung des Vereinigten Königreichs sowie der Kommission der Europäischen Gemeinschaften,

die Erklärungen vor dem Gerichtshof abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem vor dem nationalen Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF

auf die ihm vom Hoge Raad der Nederlanden mit Beschluß vom 2. November 1984 vorgelegte Frage für Recht erkannt:

Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 ist dahin auszulegen, daß er es den Mitgliedstaaten nicht freistellt, eine ausdrückliche oder stillschweigende Klausel eines aufgrund eines Tarifvertrags geschlossenen Arbeitsvertrags, wonach das Arbeitsverhältnis wegen des vom Arbeitnehmer erreichten Alters endet, von der Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung auszunehmen, wenn dieses Alter von dem — für Männer und Frauen unterschiedlichen — Alter abhängt, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Altersrente erwirbt.

Mackenzie Stuart Everling Bahlmann

Bosco Koopmans Due O'Higgins

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 26. Februar 1986.

Der Kanzler

P. Heim

Der Präsident

A. J. Mackenzie Stuart