URTEIL DES GERICHTSHOFES (Erste Kammer)

9. Dezember 2004 *

In der Rechtssache C-19/02

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Artikel 234 EG, eingereicht vom Obersten Gerichtshof (Österreich) mit Beschluss vom 20. Dezember 2001, beim Gerichtshof eingegangen am 29. Januar 2002, in dem Verfahren

Viktor Hlozek

gegen

Roche Austria Gesellschaft mbH

erlässt

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten P. Jann, des Richters A. Rosas (Berichterstatter), der Richterin R. Silva de Lapuerta sowie der Richter K. Lenaerts und S. von Bahr,

* Verfahrenssprache: Deutsch.

Generalanwältin: J. Kokott,
Kanzler: M.-F. Contet, Hauptverwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 12. Februar 2004,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— von Herrn Dr. Hlozek, vertreten durch die Rechtsanwälte G. Teicht und G. Jöchl,

— der Roche Austria Gesellschaft mbH, vertreten durch Rechtsanwalt R. Schuster,

— der Republik Österreich, vertreten durch C. Pesendorfer und G. Hesse als Bevollmächtigte,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch J. Sack und N. Yerrel als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 1. April 2004

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Artikel 141 EG und 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) sowie die Auslegung 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) und der Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (ABl. L 225, S. 40) in der Fassung der Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. Dezember 1996 (ABl. 1997, L 46, S. 20).

2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn Dr. Hlozek und der Roche Austria Gesellschaft mbH (im Folgenden: Roche) wegen deren Weigerung, ihm ein Überbrückungsgeld zu gewähren, das den Arbeitnehmern, die im Zeitpunkt ihrer Entlassung ein bestimmtes Alter erreicht hatten, nach einer anlässlich einer Umstrukturierung des Unternehmens geschlossenen Vereinbarung zu zahlen war.

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsregelung

3 Artikel 141 EG stellt den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit auf.

4 Am 1. Mai 1999, dem Datum des Inkrafttretens des Vertrages von Amsterdam, sind die Artikel 136 EG bis 143 EG an die Stelle der Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag getreten. Artikel 141 Absätze 1 und 2 Unterabsatz 1 EG entspricht im Wesentlichen dem Artikel 119 Absätze 1 und 2 EG-Vertrag.

5 Artikel 1 der Richtlinie 75/117 lautet wie folgt:

„Der in Artikel 119 des Vertrages genannte Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, im Folgenden als ‚Grundsatz des gleichen Entgelts' bezeichnet, bedeutet bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, die Beseitigung jeder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltsbestandteile und -bedingungen.

... "

6 Die Richtlinie 76/207 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 einschließlich der Entlassungsbedingungen und in Bezug auf die soziale Sicherheit unter den in Artikel 1 Absatz 2 vorgesehenen Bedingungen verwirklicht wird.

7 Die Richtlinie 79/7/EWG des Rates 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) wurde aufgrund von Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 76/207 angenommen. Nach ihrem Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a findet sie auf die gesetzlichen Systeme, die u. a. Schutz gegen die Risiken von Alter und Arbeitslosigkeit bieten, Anwendung.

8 Die Richtlinie 86/378 hat zum Ziel, den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit zu verwirklichen, die einen Schutz gegen die in Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 79/7 genannten Risiken sicherstellen, sowie bei denjenigen, die für die Arbeitnehmer sonstige Vergütungen in Form von Geld- oder Sachleistungen im Sinne des Vertrages vorsehen.

9 Nach Artikel 2 der Richtlinie 86/378 in der Fassung der Richtlinie 96/97 gelten als betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit diejenigen Systeme, die nicht durch die Richtlinie 79/7 geregelt werden und deren Zweck darin besteht, den unselbständig oder selbständig Erwerbstätigen eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe, eines Wirtschaftszweigs oder den Angehörigen eines Berufes oder einer Berufsgruppe Leistungen zu gewähren, die als Zusatzleistungen oder Ersatzleistungen die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit ergänzen oder an ihre Stelle treten, unabhängig davon, ob der Beitritt zu diesen Systemen Pflicht ist oder nicht.

Nationale Regelung

10 Nach der im Vorlagebeschluss enthaltenen vereinfachten Darstellung sind u. a. folgende nationale Bestimmungen zu berücksichtigen.

11 § 253 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (BGBl. Nr. 189/1955 in der durch BGBl. Nr. 33/2001 geänderten Fassung, im Folgenden: ASVG) gewährt Männern nach Vollendung des 65. und Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres einen Anspruch auf Alterspension. Zu dem im Ausgangsverfahren maßgeblichen Zeitpunkt hatten außerdem nach den §§ 253a, 253b und 253c ASVG Männer nach Vollendung des 60. und Frauen nach Vollendung des 55. Lebensjahres u. a. bei Arbeitslosigkeit einen Anspruch auf vorzeitige Alterspension. Diese Altersgrenzen sind seither angehoben worden und betrugen im Zeitpunkt des Vorlagebeschlusses 61,5 Jahre für Männer und 56,5 Jahre für Frauen.

12 § 2 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (BGBl. Nr. 108/1979 in der durch BGBl. Nr. 833/1992 geänderten Fassung, im Folgenden: Gleichbehandlungsgesetz) untersagt jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Dieses Verbot gilt u. a. für Diskriminierungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (Z 1), bei der Festsetzung des Entgelts (Z 2), bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen (Z 3), bei beruflichem Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen (Z 5), und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Z 7).

13 Nach § 97 Abs. 1 Z 4 des Arbeitsverfassungsgesetzes (BGBl. Nr. 22/1974 in der durch BGBl. Nr. 833/1992 und durch BGBl. Nr. 502/1993 geänderten Fassung, im Folgenden: ArbVG) kann das gewählte Organ der Arbeitnehmerschaft im Betrieb

vom Betriebsinhaber den Abschluss einer Betriebsvereinbarung über Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung im Sinne des § 109 Abs. 1 Zn 1 bis 6 ArbVG erzwingen, sofern diese wesentliche Nachteile für alle Arbeitnehmer oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt. Inhalt dieser Betriebsvereinbarung, die Sozialplan genannt wird, können alle Regelungen sein, die nachteilige Folgen von Betriebsänderungen ausgleichen, wie beispielsweise erhöhte Abfertigungen bei Kündigung infolge von Betriebseinschränkung oder Unterstützungsleistungen für gekündigte Arbeitnehmer sowie „Überbrückungsgelder". Nach den Ausführungen des vorlegenden Gerichts ist ein bestimmter Inhalt vom Gesetz nicht vorgegeben.

14 Nach § 31 ArbVG ist eine Betriebsvereinbarung innerhalb ihres Geltungsbereichs unmittelbar rechtsverbindlich; sie hat somit normative Wirkung für die Arbeitnehmer.

Der Sozialplan vom 26. Februar 1998

15 Nach dem Vorlagebeschluss hat der im Ausgangsverfahren in Rede stehende Sozialplan vom 26. Februar 1998 die Rechtsnatur einer Betriebsvereinbarung im Sinne der einschlägigen Bestimmungen des ArbVG.

16 Punkt 7 dieses Sozialplans betrifft die freiwillige Abfertigung für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Beendigung ihres Dienstverhältnisses das 55. Lebensjahr (Mann) und das 50. Lebensjahr (Frau) noch nicht vollendet hatten. Die Höhe dieser Abfertigung richtet sich nach der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers.

17 Punkt 8 des Sozialplans lautet wie folgt:

„8. Überbrückungszahlung

8.1 Geltungsbereich

Anspruch auf Überbrückungszahlung haben Mitarbeiter, wenn sie bei Beendigung des Dienstverhältnisses das 55. Lebensjahr (Mann) bzw. 50. Lebensjahr (Frau) vollendet haben und noch keinen Anspruch auf eine ASVG-Pension haben.

8.2 Die Überbrückungszahlung beginnt im Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses und endet zu dem Zeitpunkt, zu dem eine ASVG-Pension in Anspruch genommen werden kann. Spätestens jedoch 5 Jahre nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

8.3 Die Höhe der Überbrückungszahlung beträgt 75 % (brutto) des letzten Bruttomonatsgehaltes und wird 14 x pro Jahr ausbezahlt. Im Überbrükkungszeitraum ist der Mitarbeiter dienstfrei gestellt.

Zusätzlich [wird] ... eine freiwillige Abfertigung [gewährt].

Diese richtet sich nach der Dauer des Überbrückungszeitraumes:

bis 2 Jahre → 1 Monatsgehalt

2 bis 4 Jahre → 2 Monatsgehälter

ab 4 Jahre → 3 Monatsgehälter.

Die freiwillige Abfertigung wird gleichzeitig mit der gesetzlichen Abfertigung ausbezahlt."

18 Bezüglich der Ansprüche auf Pension aus der betrieblichen Altersversorgung wird ebenfalls danach unterschieden, ob die Arbeitnehmer unter Punkt 7 oder Punkt 8 des Sozialplans fallen. Nach Punkt 12 des Sozialplans erhalten ausscheidende Mitarbeiter, die zum Austrittszeitpunkt die Voraussetzungen für die Überbrückungszahlung nach Punkt 8 des Sozialplans nicht erfüllen, die Zusage eines Pensionsabfindungsbetrags in Höhe des bestehenden Aktivwerts. Dagegen bleibt ausscheidenden Mitarbeitern, die unter Punkt 8 des Sozialplans fallen, die Anwartschaft auf die betriebliche Altersvorsorge erhalten, und die entsprechenden Leistungen werden ihnen ab dem Zeitpunkt gewährt, zu denen sie eine ASVG-Pension erhalten. Nach Punkt 12.2 des Sozialplans wird der Überbrückungszeitraum gemäß Punkt 8 als Dienstzeit voll angerechnet.

19 Der Oberste Gerichtshof macht im Vorlagebeschluss Ausführungen zur praktischen Durchführung von Punkt 8 des Sozialplans. Musste ein Dienstnehmer entlassen werden und erfüllte er die Voraussetzungen des Punktes 8, so wurde nach der Kündigung des Dienstverhältnisses zwischen dem Unternehmen und diesem Dienstnehmer ein Vertrag geschlossen. Der neue Vertrag wurde auf höchstens fünf Jahre bzw. bis zum Bestehen eines gesetzlichen Anspruchs des Dienstnehmers auf eine ASVG-Pension befristet. In dieser Zeit bezog der Dienstnehmer Überbrückungsgeld, war unwiderruflich dienstfrei gestellt und durfte eine andere Erwerbstätigkeit ausüben.

20 Die Möglichkeit einer anderen Erwerbstätigkeit neben dem Bezug des Überbrükkungsgeldes ergab sich unmittelbar aus Punkt 4 des Sozialplans, wo es heißt: „... Mitarbeiter sind während der Dienstfreistellung berechtigt, ein anderes Dienstverhältnis unter Wahrung der Ansprüche aus diesem Sozialplan anzutreten."

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen

21 Die Gesellschaft, für die Herr Dr. Hlozek seit dem 1. Januar 1982 tätig war, wurde mit Wirkung zum 1. Juli 1998 mit Roche verschmolzen. Zum Zweck dieser Verschmelzung und um die negativen Folgen der geplanten Maßnahmen zur Umstrukturierung des Unternehmens im Rahmen dieser Verschmelzung für die Arbeitnehmer zu mildern, wurde zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat der Sozialplan vom 26. Februar 1998 geschlossen.

22 Herr Dr. Hlozek wurde zum 30. Juni 1999 im Zusammenhang mit der Umstrukturierung des Unternehmens entlassen, die die Schließung der von ihm geleiteten Produktionseinheit mit sich brachte. Da er zum Zeitpunkt der Beendigung seines Dienstverhältnisses mit Roche 54 Jahre alt war, fiel er unter Punkt 7 und nicht unter Punkt 8 des Sozialplans. Er nahm die freiwillige Abfertigung an, die ihm nach

Punkt 7 des Sozialplans gezahlt wurde. Unter Berücksichtigung seiner Betriebszugehörigkeit wurde der Bruttobetrag auf 1 845 000 ATS festgesetzt, was 1 274 113,75 ATS netto entspricht. In der Tagsatzung vom 7. Dezember 1999 erklärte Herr Dr. Hlozek, dass er einen anderen Arbeitsplatz mit vergleichbarer Entlohnung gefunden habe.

23 Wäre der Kläger des Ausgangsverfahrens weiblichen Geschlechts, so wäre auf ihn Punkt 8 des Sozialplans anwendbar gewesen. In diesem Fall wäre ihm eine freiwillige Abfertigung ausbezahlt worden, die geringer gewesen wäre als die, die er erhalten hat. Er wäre jedoch nach den Bestimmungen über die Gewährung eines Überbrückungsgeldes behandelt worden.

24 Da Herr Dr. Hlozek hiernach der Auffassung ist, er sei aufgrund seines Geschlechts diskriminiert worden, erhob er beim Arbeits- und Sozialgericht Wien (Österreich) Klage auf Feststellung, dass er gegenüber Roche bis zum Anfall seiner ASVG-Pension Anspruch auf Zahlung eines Überbrückungsgeldes im Sinne des Sozialplans vom 26. Februar 1998 habe. In eventu beantragte er die Feststellung, dass er einen derartigen Anspruch bis zu einem Zeitraum von fünf Jahren nach Auflösung seines Dienstverhältnisses mit Roche habe, und wiederum in eventu die Feststellung, dass er einen derartigen Anspruch für die Zeiträume habe, in denen er keine Arbeitstätigkeit ausgeübt habe.

25 Zur Begründung seiner Ansprüche macht Herr Dr. Hlozek im Wesentlichen geltend, dass die Regelung des Überbrückungsgeldes in Punkt 8 des Sozialplans vom 26. Februar 1998 im Hinblick auf das unterschiedliche Antrittsalter für Männer (Vollendung des 55. Lebensjahres) und Frauen (Vollendung des 50. Lebensjahres) sowohl nach nationalem Recht als auch nach Gemeinschaftsrecht sittenwidrig und nichtig sei. Das frühere Antrittsalter habe auch für Männer zu gelten, und da er zum Zeitpunkt der Kündigung 54 Jahre alt gewesen sei, habe er Anspruch auf das Überbrückungsgeld.

26 Das Arbeits- und Sozialgericht Wien gab dem Klagebegehren von Herrn Dr. Hlozek mit Urteil vom 17. Oktober 2000 statt und stellte fest, dass dieser gegenüber Roche bis zum Anfall seiner ASVG-Pension, jedoch maximal für einen Zeitraum von fünf Jahren ab dem 30. Juni 1999, dem Datum der Auflösung seines Dienstverhältnisses, Anspruch auf Zahlung eines Überbrückungsgeldes habe. Es führte aus, dass in Anbetracht der Rechtsprechung des Gerichtshofes, insbesondere des Urteils vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache C-262/88 (Barber, Slg. 1990, I-1889), davon auszugehen sei, dass die in Rede stehende Regelung hinsichtlich der unterschiedlichen Altersvoraussetzung beim Übergangsgeld für Männer und Frauen dem Gleichbehandlungsgebot des Artikels 141 EG widerspreche. Da Artikel 141 EG zwingend und unmittelbar anwendbar sei, seien die ungleichen Anspruchsvoraussetzungen hinsichtlich des Alters nichtig, und der Anspruch auf Überbrückungsgeld bestehe für Frauen und Männer, wenn sie bei Beendigung des Dienstverhältnisses das 50. Lebensjahr vollendet und noch keinen Anspruch auf eine ASVG-Pension hätten.

27 Nachdem dieses Urteil in der Berufungsinstanz vom Oberlandesgericht Wien bestätigt worden war, legte Roche Revision beim Obersten Gerichtshof ein. Sie tritt der Rechtsansicht entgegen, dass das in Rede stehende Überbrückungsgeld an Artikel 141 EG zu messen sei und dass eine Diskriminierung vorliege. Zusammengefasst macht sie hierzu geltend, es gehe um die Frage, ob eine Diskriminierung in Bezug auf die Voraussetzung des Zugangs zum Überbrückungsgeld vorliege und ob gemäß dem Urteil des Gerichtshofes vom 16. Februar 1982 in der Rechtssache 19/81 (Burton, Slg. 1982, 555) diese Frage nicht an Artikel 141 EG, sondern an der Richtlinie 76/207 zu messen sei. Die Festlegung einer Zugangsbestimmung für eine derartige Leistung nach dem unterschiedlichen Anfallsalter des gesetzlichen Sozialversicherungssystems sei zulässig. Darüber hinaus seien beim Überbrückungsentgelt Arbeitsleistung und Entgelt entkoppelt, und das gleiche Anfallsalter für Männer und Frauen würde eine Diskriminierung der Frauen bedeuten.

28 Der Oberste Gerichtshof beruft sich in seiner Vorlageentscheidung auf die vom Arbeitsmarktservice Wien zusammengestellte Statistik über die Gliederung der

Arbeitslosenquoten der Jahre 1998 bis 2000 in Österreich nach Alter und Geschlecht. Auf der Grundlage dieser Statistik stellt das vorlegende Gericht fest, dass die Arbeitslosenquote in den Alterssegmenten bis 49 Jahre relativ konstant und für beide Geschlechter gleich sei. In der Altersstufe der 50- bis 54-Jährigen sei die Arbeitslosenquote der Frauen jedoch fast doppelt so hoch wie in der davor liegenden Altersstufe. Überdies sei in dieser Altersstufe die Arbeitslosenquote der Frauen deutlich höher als die der Männer. Im Alterssegment der 55- bis 59-Jährigen sei demgegenüber die Arbeitslosenquote der Männer höher als die Quote in der davor liegenden Altersstufe. Außerdem sei sie höher als bei Frauen derselben Altersstufe.

29 Ein Erklärungsmodell dafür könnte nach Ansicht des vorlegenden Gerichts darin liegen, dass das Risiko der Arbeitslosigkeit mit der wachsenden Nähe der jeweiligen Person zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter zunehme. Somit sei dieses Risiko für Frauen, deren Altersvoraussetzung zur Erlangung einer gesetzlichen Pension niedriger sei als die der Männer, in einem früheren Alter am höchsten. Die Beklagte des Ausgangsverfahrens habe sich darauf berufen, dass mit dem in Rede stehenden Sozialplan genau dieser Zweck verfolgt werden solle, dem in den letzten fünf Jahren vor Pensionsantritt höheren Risiko der Arbeitslosigkeit Rechnung zu tragen.

30 Das vorlegende Gericht stellt außerdem klar, dass sich die Gewährung des Überbrückungsgeldes, wie es der streitige Sozialplan vorsehe, nicht als Begründung eines Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 1 des Gleichbehandlungsgesetzes oder als Aufstieg im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 3 des Gleichbehandlungsgesetzes darstelle.

31 Es handele sich auch nicht um eine unter ein betriebliches System der sozialen Sicherheit fallende Betriebspension, da mit dem Überbrückungsgeld keine gesetzliche Pensionsversicherung ergänzt werden solle. Es bestehe keinerlei Anknüpfung

an die Dauer des Arbeitsverhältnisses oder die Anwartschaftszeiten. Im Kern werde nach den Feststellungen des vorlegenden Gerichts dem Arbeitnehmer allein wegen seiner Zugehörigkeit zur Belegschaft des Betriebes aus der den Arbeitgeber dieser gegenüber treffenden sozialen Gestaltungspflicht eine Absicherung des Risikos zuteil, in einem bestimmten Alter, in dem er typischerweise schwer vermittelbar sei, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen neuen Arbeitsplatz zu finden.

32 In Anbetracht dessen hat der Oberste Gerichtshof beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1 a. Sind Artikel 141 EG und Artikel 1 der Richtlinie 75/117/EWG dahin auszulegen, dass sie in einem System, in dem der Arbeitgeber, der infolge einer Verschmelzung mit einer anderen Gesellschaft einer größeren Gruppe von Arbeitnehmern kündigt, aufgrund seiner sozialen Gestaltungspflicht gegenüber der gesamten Arbeitnehmerschaft dazu verpflichtet wird, zur Milderung der Kündigungsfolgen — insbesondere der mit dem Alter korrelierenden Gefahr der Arbeitslosigkeit — mit dem Betriebsrat einen für die Arbeitnehmer normativ wirkenden Sozialplan zu schließen, einem Sozialplan entgegenstehen, nach dem unabhängig von der Dauer der Beschäftigung, also ohne Berücksichtigung von „Anwartschaftszeiten", allein aufgrund des Alters — und der für Männer und Frauen je nach dem Alter pauschal betrachtet unterschiedlichen Gefahr von längerer Arbeitslosigkeit — allen weiblichen Arbeitnehmern, die im Kündigungszeitpunkt das 50. Lebensjahr vollendet haben, und allen männlichen Arbeitnehmern, die im Kündigungszeitpunkt das 55. Lebensjahr vollendet haben, ein „Überbrückungsgeld" in Höhe von 75 % des letzten Bruttomonatsgehalts für fünf Jahre, jedoch maximal bis zum Zeitpunkt des gesetzlichen Pensionsanspruchs zusteht?

1 b. Ist insbesondere der Begriff des Entgelts in Artikel 141 EG und Artikel 1 der Richtlinie dahin zu verstehen, dass er bei Leistungen, die nicht an die

erbrachte Arbeit, sondern allein an die Zugehörigkeit zur Arbeitnehmerschaft und die dem Arbeitgeber auferlegte soziale Gestaltungspflicht anknüpfen, die Abdeckung des Risikos der dauernden Arbeitslosigkeit erfasst, so dass das Entgelt dann als gleich anzusehen ist, wenn es — pauschal betrachtet — das gleiche Ausmaß des Risikos abdeckt, auch wenn dieses Risiko bei Männern und Frauen typischerweise in unterschiedlichen Altersklassen eintritt?

c. Oder kann dann, wenn der Begriff des „Entgelts" in diesen Bestimmungen doch nur die Barleistung als solche umfasst, das so verstandene unterschiedliche Risiko eine unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen rechtfertigen?

2. Ist der Begriff der „betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit" im Sinne des Artikels 2 Absatz 1 der Richtlinie 86/378/EWG dahin zu verstehen, dass er auch Überbrückungsgelder im oben dargestellten Sinne erfasst?

Ist der Begriff des Risikos des „Alters, einschließlich vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand" in Artikel 4 der Richtlinie dahin zu verstehen, dass er auch solche „Überbrückungsgelder" erfasst?

Umfasst der Begriff des „Systems" in Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe c der Richtlinie nur die Frage des Eintritts der Anspruchsvoraussetzungen für das Überbrückungsgeld oder auch die Zugehörigkeit der Arbeitnehmerschaft insgesamt?

3 a. Ist die Richtlinie 76/207/EWG dahin auszulegen, dass es sich bei dem oben dargestellten „Überbrückungsgeld" um eine Entlassungsbedingung im Sinne des Artikels 5 dieser Richtlinie handelt?

3 b. Ist diese Richtlinie dahin auszulegen, dass sie einem Sozialplan, nach dem unabhängig von der Dauer der Beschäftigung, also ohne Berücksichtigung von „Anwartschaftszeiten" allein aufgrund des Alters — und der für Männer und Frauen je nach dem Alter pauschal betrachtet unterschiedlichen Gefahr von längerer Arbeitslosigkeit — allen weiblichen Arbeitnehmern, die im Kündigungszeitpunkt das 50. Lebensjahr vollendet haben, und allen männlichen Arbeitnehmern, die im Kündigungszeitpunkt das 55. Lebensjahr vollendet haben, ein „Überbrückungsgeld" in Höhe von 75 % des letzten Bruttomonatsgehalts für fünf Jahre, jedoch maximal bis zum Zeitpunkt des gesetzlichen Pensionsanspruchs zusteht, entgegensteht?

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

33 Mit seiner ersten Frage, die aus drei Teilen besteht (Buchstaben a bis c) möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob ein Überbrückungsgeld wie das im Ausgangsverfahren in Rede stehende unter den Begriff „Entgelt" im Sinne von Artikel 141 EG und Artikel 1 der Richtlinie 75/117 fällt und ob, wenn dies der Fall ist, es diesen Vorschriften zuwiderläuft, dass dieses Überbrückungsgeld unter Berücksichtigung der für Männer und Frauen je nach dem Alter pauschal betrachtet

unterschiedlichen Gefahr längerer Arbeitslosigkeit gezahlt wird, oder ob vielmehr die, so verstanden, unterschiedliche Gefahr eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Alters rechtfertigen kann, von dem an sie im Fall ihrer Entlassung Anspruch auf das genannte Überbrückungsgeld haben.

Erster Teil: Einordnung der Leistung

34 Hinsichtlich des ersten Teils dieser Frage tragen mit Ausnahme von Roche alle Beteiligten, die Erklärungen beim Gerichtshof eingereicht haben, vor, dass eine Leistung wie das im Ausgangsverfahren in Rede stehende Überbrückungsgeld ein „Entgelt" im Sinne von Artikel 141 EG und Artikel 1 der Richtlinie 75/117 sei. Nach Ansicht von Roche geht es nicht um die Einordnung des Überbrückungsgeldes an sich, sondern um die Frage, ob die Anspruchsvoraussetzungen des Überbrückungsgeldes diskriminierend sind. Roche macht geltend, dass diese Materie unter die Richtlinie 76/207 falle, und beruft sich insoweit auf das Urteil Burton.

35 Nach ständiger Rechtsprechung zu Artikel 119 EG-Vertrag umfasst der Begriff „Entgelt" im Sinne von Artikel 141 EG und Artikel 1 der Richtlinie 75/117 alle gegenwärtigen oder künftigen in bar oder in Sachleistungen gewährten Vergütungen, vorausgesetzt, dass sie der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer wenigstens mittelbar aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses gewährt. Der Umstand, dass bestimmte

Leistungen nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden, schließt nicht aus, dass sie den Charakter eines Entgelts im Sinne der oben genannten Vorschriften haben können (vgl. u. a. Urteile Barber, Randnr. 12, und vom 9. Februar 1999 in der Rechtssache C-167/97, Seymour-Smith und Perez, Slg. 1999, I-623, Randnrn. 23 und 24).

36 Zwar hat der Gerichtshof im Urteil Burton entschieden, dass die Richtlinie 76/207 auf die Voraussetzungen für die Gewährung einer Leistung bei freiwilligem Ausscheiden anwendbar ist, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer zahlt, der sein Dienstverhältnis beenden möchte, doch hat die Kommission zu Recht darauf hingewiesen, dass diese Rechtsprechung in späteren Urteilen nicht wieder aufgegriffen wurde, in denen es um nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlte Leistungen ging.

37 Hinsichtlich des dem Arbeitnehmer anlässlich seiner Entlassung vom Arbeitgeber gezahlten Übergangsgeldes hat der Gerichtshof nämlich bereits festgestellt, dass dieses eine Art aufgeschobenes Entgelt darstellt, auf das der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsverhältnisses Anspruch hat, das ihm aber erst bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird, um ihm die Anpassung an die dadurch entstandenen neuen Umstände zu erleichtern (Urteile Barber, Randnr. 13, vom 27. Juni 1990 in der Rechtssache C-33/89, Kowalska, Slg. 1990, I-2591, Randnr. 10, und Seymour-Smith und Perez, Randnr. 25).

38 Im vorliegenden Fall ist darauf hinzuweisen, dass das Überbrückungsgeld im Sozialplan vom 26. Februar 1998 seinen Ursprung hat, der das Ergebnis einer Einigung der Sozialpartner ist, und dass es vom Unternehmen aufgrund des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird, das zwischen ihm und bestimmten im Rahmen der Umstrukturierungsmaßnahme, auf die sich der Sozialplan bezieht, entlassenen Arbeitnehmern besteht. Punkt 8.3 dieses Planes, wonach die Höhe der Überbrü-

ckungszahlung aufgrund des letzten Bruttomonatsgehalts ermittelt wird, bestätigt, dass das Überbrückungsgeld eine im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis der betroffenen Arbeitnehmer gewährte Vergütung ist.

39 Es steht fest, dass der oben erwähnte Sozialplan erarbeitet wurde, um die sozialen Auswirkungen einer Umstrukturierungsmaßnahme des Unternehmens zu mildern. So behält er das Überbrückungsgeld jenen Arbeitnehmern vor, die bei ihrer Entlassung ein Alter nahe dem gesetzlichen Rentenalter erreicht hatten, und sieht vor, dass ihnen das Überbrückungsgeld in periodischen Abständen während einer Dauer von höchstens fünf Jahren gezahlt wird, ohne dass sie eine Arbeitsleistung erbringen müssten. Zu den als Entgelt qualifizierten Vergütungen gehören aber gerade diejenigen vom Arbeitgeber aufgrund bestehender, bezahlter Arbeitsverhältnisse gezahlten Vergünstigungen, die den Arbeitnehmern ein Einkommen sichern sollen, selbst wenn sie in besonderen Fällen keine in ihrem Arbeitsvertrag vorgesehene Tätigkeit ausüben (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 16. September 1999 in der Rechtssache C-218/98, Abdoulaye u. a., Slg. 1999, I-5723, Randnr. 13, und die zitierte Rechtsprechung). Außerdem kann der Entgeltcharakter derartiger Leistungen nicht schon deswegen in Zweifel gezogen werden, weil diese Leistungen auch sozialpolitischen Erwägungen Rechnung tragen (Urteile vom 17. Februar 1993 in der Rechtssache C-173/91, Kommission/Belgien, Slg. 1993, I-673, Randnr. 21, und vom 28. September 1994 in der Rechtssache C-7/93, Beune, Slg. 1994, I-4471, Randnr. 45).

40 Daraus ist somit der Schluss zu ziehen, dass das im Ausgangsverfahren in Rede stehende Überbrückungsgeld unter den Begriff „Entgelt" im Sinne von Artikel 141 EG und Artikel 1 der Richtlinie 75/117 fällt.

Zweiter und dritter Teil: Diskriminierung nach dem Geschlecht

41 Der zweite und der dritte Teil der ersten Vorlagefrage sind zusammen zu prüfen; sie gehen dahin, ob unter den Umständen des Ausgangsverfahrens die Ungleichbe-

handlung von Männern und Frauen, die der Sozialplan vom 26. Februar 1998 hinsichtlich des Alters vorsieht, von dem an ein Anspruch auf Überbrückungsgeld besteht, eine nach Artikel 141 EG und Artikel 1 der Richtlinie 75/117 verbotene Diskriminierung darstellt.

42 Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit, wie er in Artikel 141 EG verankert ist und von Artikel 1 der Richtlinie 75/117 ausgestaltet wird, steht insbesondere der Anwendung von Bestimmungen entgegen, die unmittelbar am Geschlecht orientierte Diskriminierungen aufstellen.

43 Zu Artikel 141 EG ist daran zu erinnern, dass das Verbot von Diskriminierungen zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern, da es zwingenden Charakter hat, nicht nur für die Tätigkeit der öffentlichen Behörden verbindlich ist, sondern sich auch auf alle die abhängige Tätigkeit kollektiv regelnden Vereinbarungen erstreckt (vgl. Urteile vom 8. April 1976 in der Rechtssache 43/75, Defrenne, Slg. 1976, 455, Randnr. 39, Kowalska, Randnr. 12, und vom 18. November 2004 in der Rechtssache C-284/02, Sass, Slg. 2004, I-11141, Randnr. 25).

44 Der Grundsatz des gleichen Entgelts setzt jedoch nach ständiger Rechtsprechung ebenso wie das allgemeine Diskriminierungsverbot, von dem er eine besondere Ausformung darstellt, voraus, dass sich die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, für die er gilt, in einer identischen oder vergleichbaren Lage befinden (vgl. Urteile vom 9. November 1993 in der Rechtssache C-132/92, Roberts, „Birds Eye Walls", Slg. 1993, I-5579, Randnr. 17, vom 13. Februar 1996 in der Rechtssache C-342/93, Gillespie u. a., Slg. 1996, I-475, Randnrn. 16 bis 18, Abdoulaye u. a., Randnr. 16, und vom 13. Dezember 2001 in der Rechtssache C-206/00, Mouflin, Slg. 2001, I-10201, Randnr. 28).

45 Im vorliegenden Fall ist festzustellen, dass die Bestimmungen des Sozialplans vom 26. Februar 1998 eine unmittelbar am Geschlecht orientierte Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer vorsehen, weil diese Bestimmungen das Alter, von dem an ein Anspruch auf das Überbrückungsgeld besteht, für Männer auf 55 Jahre und für Frauen auf 50 Jahre festlegen. Jedoch sollen diese Bestimmungen nach Ansicht von Roche und der Republik Österreich nicht zu einer Diskriminierung männlicher Arbeitnehmer führen. Im Wesentlichen tragen sie vor, dass sich männliche Arbeitnehmer, die in einem Alter zwischen 50 und 54 Jahren entlassen werden, nicht in einer identischen oder vergleichbaren Situation befänden wie Arbeitnehmerinnen derselben Altersgruppe. Folglich widerspräche es dem Grundsatz der Gleichbehandlung, dieselbe Regel auf objektiv unterschiedliche Situationen anzuwenden.

46 Dazu ist darauf hinzuweisen, dass der Sozialplan vom 26. Februar 1998, der in Anwendung der Bestimmungen des ArbVG erlassen wurde, zwischen dem Unternehmen und den gewählten Vertretern seines Personals vereinbart wurde, um die sozialen Folgen der Entlassung einer beträchtlichen Anzahl von Arbeitnehmern anlässlich einer Verschmelzung mit einer anderen Gesellschaft zu mildern. In diesem Zusammenhang sah der Sozialplan ein Überbrückungsgeld vor, das ausschließlich Arbeitnehmern gewährt wurde, die im Zeitpunkt ihrer Entlassung ein relativ vorgerücktes Alter erreicht hatten, und trug somit dem gesteigerten Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit dieser Arbeitnehmer Rechnung.

47 Das tatsächliche Risiko der Arbeitslosigkeit eines jeden Arbeitnehmers hängt zwar nicht nur von Faktoren wie Alter und Geschlecht ab, sondern auch, wie Herr Dr. Hlozek geltend macht, von anderen für die Arbeitnehmer jeweils spezifischen Faktoren wie Qualifikation und berufliche Mobilität. Desungeachtet konnten die Sozialpartner nach dem Stand der allgemeinen Erfahrung zum Zeitpunkt der Umstrukturierung legitimerweise der Ansicht sein, dass Arbeitnehmer nahe dem gesetzlichen Pensionsalter hinsichtlich der Höhe des Risikos, keine neue Stelle zu finden, eine von den übrigen Arbeitnehmern zu unterscheidende Gruppe bildeten. Diese Sichtweise erklärt, weshalb der Sozialplan hinsichtlich der Gewährung des Überbrückungsgeldes eine unmittelbar am Alter der Arbeitnehmer im Zeitpunkt ihrer Entlassung orientierte Ungleichbehandlung vorgesehen hat.

48 Da zu dem Zeitpunkt, als der Sozialplan vereinbart wurde, Frauen nach Vollendung des 55. Lebensjahres einen Anspruch auf vorzeitige Alterspension geltend machen konnten, während Männern dies erst ab Vollendung des 60. Lebensjahres möglich war, waren die Sozialpartner der Ansicht, dass es zur Gewährleistung der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer erforderlich sei, dass Arbeitnehmerinnen fünf Jahre früher als ihre männlichen Kollegen in den Genuss des Überbrückungsgeldes kommen könnten. Diese Bestimmung zielte weder auf eine Diskriminierung der männlichen Arbeitnehmer des Unternehmens ab, noch hatte sie eine solche zur Folge. Männliche Arbeitnehmer, die wie Herr Dr. Hlozek im Zeitpunkt ihrer Entlassung zur Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen gehörten, waren weiter von dem durch Gesetz für die vorzeitige Alterspension vorgesehenen Alter entfernt und befanden sich somit hinsichtlich der Höhe des sie bedrohenden Risikos der Arbeitslosigkeit nicht in der gleichen Situation wie Arbeitnehmerinnen gleichen Alters.

49 Daher ist festzustellen, dass der Sozialplan, indem er das Alter, von dem an der Anspruch auf Überbrückungsgeld bestand, unterschiedlich für Männer und für Frauen festlegte, ein neutrales Kriterium vorgesehen hat, wodurch bestätigt wird, dass keinerlei Diskriminierung vorliegt (Urteil Birds Eye Walls, Randnr. 23).

50 Außerdem ist hervorzuheben, dass die Bestimmungen des Sozialplans vom 26. Februar 1998 über die Gewährung eines Überbrückungsgeldes weder allgemein noch auf unbestimmte Zeit gelten. Sie wurden von den Sozialpartnern für eine einzige Umstrukturierungsmaßnahme des Unternehmens vereinbart, und die Zahlung aller Überbrückungsgelder, die den im Rahmen dieser Maßnahme entlassenen Arbeitnehmern gewährt wurde, endet spätestens fünf Jahre nach ihrer Entlassung. Folglich ist entgegen dem von der Kommission vorgebrachten Argument nicht zu befürchten, dass die Anwendung des Sozialplans dazu führt, dass die Vorschriften des österreichischen gesetzlichen Rentensystems, die Männer und Fauen hinsichtlich des Anfallalters der Alterspension ungleich behandeln, verfestigt oder perpetuiert würden, wenn auch eine unmittelbare Verbindung zwischen den Bestimmungen des Sozialplans und denen des gesetzlichen Rentensystems besteht.

51 Auf die erste Frage ist somit zu antworten, dass ein Überbrückungsgeld wie das im Ausgangsverfahren in Rede stehende unter den Begriff „Entgelt" im Sinne von Artikel 141 EG und Artikel 1 der Richtlinie 75/117 fällt. Unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens stehen diese Vorschriften der Anwendung eines Sozialplans nicht entgegen, der eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Alters vorsieht, von dem an ein Anspruch auf Überbrückungsgeld besteht, weil sich Männer und Frauen nach dem nationalen gesetzlichen System der vorzeitigen Alterspension hinsichtlich der für die Gewährung dieser Pension maßgeblichen Elemente in unterschiedlichen Situationen befinden.

Zur zweiten und dritten Frage

52 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob das im Ausgangsverfahren in Rede stehende Überbrückungsgeld unter den Begriff „betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit" im Sinne der Richtlinie 86/378 fällt. Mit seiner dritten Frage, die aus zwei Teilen besteht, möchte es wissen, ob das genannte Überbrückungsgeld eine „Entlassungsbedingung" im Sinne von Artikel 5 der Richtlinie 76/207 darstellt und ob, wenn dies der Fall ist, diese Richtlinie einer Gewährung einer derartigen Zahlung nach Regeln wie denen des im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Sozialplans entgegensteht.

53 Angesichts der Antwort auf die erste Frage, wonach das Überbrückungsgeld unter den Begriff „Entgelt" im Sinne von Artikel 141 EG fällt, hat die Auslegung der Richtlinien 86/378 und 76/207 für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits keine Bedeutung. Unter diesen Voraussetzungen ist auf die zweite und auf die dritte Vorlagefrage nicht zu antworten.

Kosten

54 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Erste Kammer) für Recht erkannt:

Ein Überbrückungsgeld wie das im Ausgangsverfahren in Rede stehende fällt unter den Begriff „Entgelt" im Sinne von Artikel 141 EG und Artikel 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. Unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens stehen diese Vorschriften der Anwendung eines Sozialplans nicht entgegen, der eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Alters vorsieht, von dem an ein Anspruch auf Überbrückungsgeld besteht, weil sich Männer und Frauen nach dem nationalen gesetzlichen System der vorzeitigen Alterspension hinsichtlich der für die Gewährung dieser Pension maßgeblichen Elemente in unterschiedlichen Situationen befinden.

Unterschriften.