SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER vom 12. Mai 2005 [1]

1. Mit dem vorliegenden Vorabentscheidungsersuchen möchte die Commissione tributaria provinciale Novara (Italien) wissen, ob Artikel 141 EG oder die Richtlinie 76/207/EWG [2] einer nationalen Bestimmung entgegensteht, die Männer und Frauen aus Gründen des Alters in Bezug auf die Zahlung, die sie vom Arbeitgeber infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten, steuerlich unterschiedlich behandelt.

I — Rechtlicher Rahmen

A — *Das Gemeinschaftsrecht*

1. Artikel 141 EG

2. Diese Bestimmung lautet:

„(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

(2) Unter ‚Entgelt' im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,

a) dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,

1 — Originalsprache: Spanisch.

2 — 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), geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 (ABl. L 269, S. 15), die am 5. Oktober 2002 in Kraft getreten ist.

b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.

(3) Der Rat beschließt gemäß dem Verfahren des Artikels 251 und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.

(4) Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen."

3. Diese Grundregeln werden durch verschiedene Regelungen des abgeleiteten Rechts, wie die 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 [3] und die erwähnte Richtlinie 76/207 verstärkt, wobei sich die Anwendungsbereiche dieser beiden Richtlinien gegenseitig ausschließen [4].

2. Die Richtlinie 76/207

4. Artikel 1 betont ihren Zweck, auf die Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, einschließlich des Aufstiegs, und des Zugangs zur Berufsbildung sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und unter bestimmten Bedingungen in Bezug auf die soziale Sicherheit [5] hinzuwirken. Sie schreibt in Artikel 2 Absatz 1 vor, dass „keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts — insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand — erfolgen darf".

3 — ABl. L 45, S. 19.

4 — Urteil vom 11. September 2003 in der Rechtssache C-77/02 (Steinicke, Slg. 2003, I-9027, Randnrn. 48 bis 51). Im gleichen Sinne hat sich Generalanwältin Kokott in den Schlussanträgen in den Rechtssachen Wippel (Urteil vom 22. Oktober 2004 in der Rechtssache C-313/02, Slg. 2004, I-0000, Nr. 64), und Hlozek (Urteil vom 9. Dezember 2004 in der Rechtssache C-19/02, Slg. 2004, I-0000, Nrn. 96 f.) geäußert.

5 — Cabeza Pereira, J., „El derecho de la mujer a trabajar en igualdad: apuntes sobre el estado de la cuestión", *Revista española de derecho del trabajo*, Nr. 104, März/April 2001, S. 211, Anmerkung 65, führt aus, dass diese Richtlinie enger als das Übereinkommen Nr. 111 der internationalen Arbeitsorganisation von 1958 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf sei.

5. Nach Artikel 5 Absatz 1 beinhaltet die Anwendung des Grundsatzes hinsichtlich „der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen ..., dass Männern und Frauen dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gewährt werden", und in Artikel 5 Absatz 2 werden die Mitgliedstaaten verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, „um sicherzustellen,

a) dass die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften beseitigt werden;

b) dass die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Bestimmungen in Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen, in Betriebsordnungen sowie in den Statuten der freien Berufe nichtig sind, für nichtig erklärt oder geändert werden können;

c) dass die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei denen der Schutzgedanke, aus dem heraus sie ursprünglich entstanden sind, nicht mehr begründet ist, revidiert werden; dass hinsichtlich der Tarifbestimmungen gleicher Art die Sozialpartner zu den wünschenswerten Revisionen aufgefordert werden" [6].

6. Artikel 1 Absatz 2 ruft den Rat in der Absicht, die schrittweise Beseitigung der Diskriminierung im Bereich der sozialen Sicherheit zu gewährleisten, dazu auf, auf Vorschlag der Kommission Regelungen zu erlassen, in denen „der Inhalt, die Tragweite und die Anwendungsmodalitäten" angegeben sind; zu diesen gehört die Richtlinie 79/7/EWG [7].

3. Die Richtlinie 79/7

7. Ihre Gebote sind nach Artikel 3 Absatz 1 bei den gesetzlichen Systemen zu beachten, die Schutz gegen Krankheit, Invalidität, Alter, Arbeitsunfall und Berufskrankheit sowie Arbeitslosigkeit bieten, ferner bei Sozialhilferegelungen, die diese Systeme ergänzen oder ersetzen sollen. Absatz 2 nimmt

6 — In der erwähnten Richtlinie 2002/73 wurde diese Bestimmung aufgehoben, ihr Inhalt lässt sich jedoch dem neu gefassten Artikel 3 entnehmen, denn dessen Absatz 1 Buchstabe c sieht vor, dass er bei den „Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen sowie [dem] Arbeitsentgelt nach Maßgabe der Richtlinie 75/117/EWG" zu beachten ist, und Absatz 2 Buchstabe a erhält die Pflicht der Mitgliedstaaten aufrecht, sicherzustellen, dass „die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden".

7 — 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. 1979, L 6, S. 24).

von ihrem Anwendungsbereich Hinterbliebenen-, Mutterschafts- und Familienleistungen aus, es sei denn, dass diese als Zuschläge für Ehegatten oder unterhaltsberechtigte Personen gewährt werden [8].

8. Nach Artikel 4 beinhaltet die Gleichbehandlung den Fortfall jeglicher unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, insbesondere betreffend:

— „den Anwendungsbereich der Systeme und die Bedingungen für den Zugang zu den Systemen,

— die Beitragspflicht und die Berechnung der Beiträge,

— die Berechnung der Leistungen ..."

9. Wie aus Artikel 5 hervorgeht, treffen die Mitgliedstaaten „die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften beseitigt werden". Ungeachtet dessen ermächtigt Artikel 7 Absatz 1 sie, von der Gemeinschaftsregelung „die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung der Altersrente oder Ruhestandsrente und etwaige Auswirkungen daraus auf andere Leistungen" auszunehmen (Buchstabe a); das Gleiche gilt für bestimmte Vergünstigungen und Ansprüche.

B — *Das italienische Recht*

10. Artikel 9 des Gesetzes Nr. 1272 vom 6. Juli 1939 in der Fassung des Artikels 2 des Gesetzes Nr. 218 vom 4. April 1952 [9] billigte Arbeitnehmern, die das 60. Lebensjahr vollendet hatten, und Arbeitnehmerinnen, die das 55. Lebensjahr vollendet hatten, eine Zahlung wegen der Pensionierung zu, auch wenn diese Altersgrenzen durch Artikel 1 und die Tabelle des Anhangs A des Decreto legislativo Nr. 503 vom 30. Dezember 1992 [10] auf das 65. bzw. 60. Lebensjahr angehoben wurden.

8 — Die Regelung im einschlägigen Bereich wird ergänzt durch die 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 durch die Richtlinie 96/97 des Rates vom 20. Dezember 1996 (ABl. 1997, L 46, S. 20) geänderten Fassung.

9 — „Riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti" GURI Nr. 89 vom 15. April 1952, Supplemento ordinario.

10 — „Norme per il riordinamento del sistema previdenziale dei lavoratori privati e pubblici, a norma dell'articolo 3 della Legge 23 ottobre 1992, n° 421", GURI Nr. 305 vom 30. Dezember 1992, Supplemento ordinario.

11. Das Gesetz Nr. 155 vom 23. April 1981 [11] lässt zu, dass bei Unternehmen, bei denen das Comitato Interministeriale per il Coordinamento della Politica industriale (Interministerieller Ausschuss zur Koordinierung der Industriepolitik) eine Krise festgestellt hat, die männlichen Beschäftigten nach Vollendung des 55. Lebensjahres und die weiblichen Beschäftigten nach Vollendung des 50. Lebensjahres in den Vorruhestand versetzt werden.

12. Das Dekret Nr. 917 des Präsidenten der Republik vom 22. Dezember 1986 [12] regelt die steuerliche Behandlung der wegen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen von Programmen zur Förderung des Ruhestands gezahlten Beträge und differenziert dabei nach dem Geschlecht. Artikel 17 Absatz 4bis, der durch das Decreto legislativo Nr. 314 vom 2. September 1997 [13] eingefügt wurde, bestimmt:

„Beträge nach Artikel 16 Absatz 1 Buchstabe a, die anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden, um Arbeitnehmerinnen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, und Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, zum Ausscheiden [14] zu bewegen, werden mit einem Satz besteuert, der halb so hoch ist wie der Satz, mit dem Zahlungen wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die anderen in Artikel 16 Absatz 1 Buchstabe a [15] genannten Zusatzleistungen und sonstigen Beträge besteuert werden."

II — Sachverhalt, Ausgangsverfahren und Vorlagefrage

13. Herr Vergani schloss sich einem Plan für das freiwillige Ausscheiden der Chubb Insurance Company SA, bei der er beschäftigt war, an und kündigte am 14. November 2001, nachdem er das 51. Lebensjahr vollendet hatte, seine Vereinbarung mit dem Unternehmen. Dafür erhielt er als Ausgleich 751 000 000 ITL (387 859,13 Euro), wobei der der Einkommensteuer für natürliche Personen entsprechende Betrag, der zu einem Satz von 33,95 % festgesetzt worden war, abgezogen wurde.

11 — „Adeguamento delle strutture e delle procedure per la liquidazione urgente delle pensioni e per i trattamenti disoccupazione, e misure urgenti in materia previdenziale e pensionistica", GURI Nr. 114 vom 27. April 1981, Supplemento ordinario.

12 — „Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi", GURI Nr. 302 vom 31. Dezember 1986, Supplemento ordinario.

13 — „Armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali concernenti i redditi di lavoro dipendente e dei relativi adempimenti da parte dei datori di lavoro", GURI Nr. 219 vom 19. September 1997, Supplemento ordinario.

14 — In der italienischen Fassung heißt es: „... al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori ...".

15 — Dort heißt es: „a) Trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del Codice Civile e indennità equipollenti, comunque denominate, commisurate alla durata dei rapporti di lavoro dipendente, compresi quelli contemplati alle lettere a) e g) del comma primo dell'articolo 47, anche nelle ipotesi di cui all'articolo 2122 del Codice Civile; altre indennità e somme percepite una volta tanto in dipendenza della cessazione dei predetti rapporti, comprese l'indennità di preavviso, le somme risultanti dalla capitalizzazione di pensioni e quelle attribuite a fronte dell'obbligo di non concorrenza ai sensi dell'articolo 2125 del Codice Civile."

14. Der Antrag auf Herabsetzung des Steuersatzes um 50 % und Erstattung von 70 757,22 Euro als Hauptbetrag nebst den angefallenen Zinsen wurde von der Agencia Entrate Ufficio Arona (Ausführungsorgan des italienischen Ministeriums für Wirtschaft und Finanzen) mit der Begründung abgelehnt, dass die Steuervergünstigung für männliche Arbeitnehmer vorgesehen sei, die das 55. Lebensjahr vollendet hätten.

15. Diese Entscheidung wurde mit Klage bei der Commissione tributaria provinciale Novara angefochten, die das Verfahren ausgesetzt und vor einer Entscheidung dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt hat:

Verstößt Artikel 17 Absatz 4bis des Dekrets 917/86 des Präsidenten der Republik gegen Artikel 141 EG (früher Artikel 119 EG-Vertrag) und die Richtlinie 76/207/EWG, steht er zu diesen Vorschriften in Widerspruch, oder schafft er eine nach diesen Vorschriften verbotene Ungleichbehandlung von Männern und Frauen, wenn er bei sonst gleichen Bedingungen den Steuervorteil eines auf die Hälfte (50 %) reduzierten Steuersatzes für die Anreize zum freiwilligen Ausscheiden und die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geleisteten Beträge Arbeitnehmerinnen gewährt, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, und Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben?

III — Das Verfahren vor dem Gerichtshof

16. Gemäß Artikel 20 der EG-Satzung des Gerichtshofes haben Herr Vergani, die italienische Regierung und die Kommission beim Gerichtshof schriftliche Erklärungen eingereicht.

17. In der mündlichen Verhandlung vom 14. April 2005 haben die Prozessbevollmächtigten von Herrn Vergani und der Bevollmächtigte der Kommission mündliche Ausführungen gemacht.

IV — Die Gleichbehandlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Union

18. Zur Erleichterung der Beantwortung der Vorlagefrage sind vorab einige Ausführungen zum Diskriminierungsverbot im Bereich der Arbeitsverhältnisse [16] angebracht, beginnend mit der Regelung in den Verträgen, fortfahrend mit deren hauptsächlichen Aus-

16 — Für Balaguer Callejón, M. L., „Derecho comunitario y derecho interno en la interdicción de la discriminación por razón de género", *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, Nr. 1, Januar bis Juni 2004, S. 383, ist die europäische Regelung in diesem Bereich zumindest weiter fortgeschritten als diejenige einiger Staaten, was insbesondere die arbeitsrechtlichen Gesichtspunkte angeht.

prägungen und abschließend mit den genauen Kriterien für die Feststellung des Vorliegens einer gegen das Gemeinschaftsrecht verstoßenden unterschiedlichen Behandlung.

20. Bei der Gründung der Europäischen Gemeinschaften litt der Grundsatz der Gleichbehandlung der beiden Geschlechter unter erheblichen Mängeln, die in einem ständigen Prozess der Überwindung beseitigt wurden [19].

A — *Das originäre Recht*

19. Die Rechtsstellung der Frau im Europa der fünfziger Jahre unterschied sich sehr von der Geringschätzung, die dieser in der Geschichte widerfuhr. Es genügt beispielsweise, daran zu erinnern, dass Fray Luis de León in seinem Werk *La perfecta casada* [frei übersetzt: Die vollkommene Gattin] ihre Natur als „mehr als bei anderen Wesen schwächlich und haltlos und von Gewohnheit und Geist zerbrechlich und zimperlich" beschrieben hat [17]. Es gab jedoch weitere Stimmen, die auch im 17. Jahrhundert Zeugnis von angetanem Unrecht ablegten; unter all denen ragt besonders die von Teresa von Ávila heraus, die in ihrem Werk *Weg der Vollkommenheit* schrieb: „Das glaube ich nicht, Herr, bei deiner Güte und Gerechtigkeit, denn du bist ein gerechter Richter, und nicht wie die Richter dieser Welt, für die, da sie Söhne Adams und schließlich lauter Männer sind, es keine Tugend einer Frau gibt, die sie nicht für verdächtig halten." [18]

21. Die Gründungsverträge mit ihrem einmütigen Ziel, den Handelsverkehr zu erleichtern, zollten diesen Gesichtspunkten keine unmittelbare Achtung. Die wichtigsten Verweisungen waren darauf gerichtet, zu verhindern, dass die Lohn- oder Gehaltsempfänger aus Gründen der Staatsangehörigkeit (ehemaliger Artikel 48 EG-Vertrag) benachteiligt wurden, und auf ihren sozialen Schutz (ehemaliger Artikel 51 EG-Vertrag) im Rahmen des freien Verkehrs der Produktionsfaktoren. Die wenigen Bestimmungen, die speziell arbeitsrechtliche Ansprüche zubilligten, wie das gleiche Entgelt für Männer und Frauen (ehemaliger Artikel 119 EG-Vertrag), waren dazu bestimmt, das „Sozialdumping" zu vermeiden, das den Wettbewerb zwischen den Mitgliedstaaten verfälschen würde [20], wenngleich zusätzlich die Notwendigkeit angesprochen wurde, auf eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen hinzuwirken und dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen (ehemaliger Artikel 117 EG-Vertrag), und überdies der Europäische

17 — Fray Luis de León, *La perfecta casada*, herausgegeben von Javier San José Lera, Espasa Calpe, col. Austral, Madrid, 1992, S. 86.

18 — Teresa von Ávila, *Weg der Vollkommenheit* (Kodex von El Escorial), dt. Fassung, herausgegeben, übersetzt und eingeleitet von Ulrich Dopan OCD und Elisabeth Peeters OCE, Herder, Freiburg im Breisgau, 2003, S. 90, Fußnoten 5 und 6.

19 — Vgl. López López, J., und Chacartegui Jávega, C., „Las políticas de empleo comunitarias sobre inserción de la mujer en el mercado de trabajo. Del principio de igualdad retributiva en el Tratado de Roma a la constitucionalización comunitaria del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el Tratado de Ámsterdam", *Revista española de derecho del trabajo*, Nr. 99, 2000, S. 5 ff.

20 — Ordóñez Solís, D., *La igualdad entre hombres y mujeres en el derecho europeo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1999, S. 44.

Sozialfonds gegründet wurde (ehemaliger Artikel 123 ff. EG-Vertrag) [21].

22. Die bei der Bestimmung der Gangart bestehende Rangordnung rechtfertigt die spärliche Initiative der Gemeinschaft in diesem Bereich, die grundlegend darauf gerichtet war, die Freizügigkeit der Lohn- und Gehaltsempfänger zu erleichtern und die Schutzmechanismen zu koordinieren. Unbeschadet dessen wurden in den 70er Jahren andere Themen angegangen und Bestimmungen über die Gleichstellung bei der Entlohnung (Richtlinie 75/117), beim Zugang zur Beschäftigung, der Berufsbildung und der Beförderung sowie bei den Arbeitsbedingungen (Richtlinie 76/207) oder im Bereich der sozialen Sicherheit (Richtlinie 79/7) erlassen.

23. Die Einheitliche Europäische Akte [22] befasste sich nicht besonders mit der Gleichbehandlung im Arbeitsbereich, fügte jedoch in die grundlegenden Texte einige Bestimmungen ein, die wie die Bemühungen um den Schutz der Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer (ehemaliger Artikel 118a EG-Vertrag) dazu bestimmt waren, die Arbeitsumwelt zu verbessern, skizzierte die grundlegenden Strukturen zur Stärkung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts (ehemalige Artikel 130a ff. EG-Vertrag) und entwickelte daneben den Dialog in diesem Bereich (ehemaliger Artikel 118b EG-Vertrag).

24. Mit dem Vertrag über die Europäische Union [23] wurde diese Gemeinschaftspolitik zu einer eigenen Einheit, unabhängig von der Wirtschaft, denn zu den Zielen der Union und der Gemeinschaft gehören die Förderung des sozialen Fortschritts, ein hohes Beschäftigungsniveau und ein hohes Maß an sozialem Schutz (ehemalige Artikel B des Vertrages über die Europäische Union und 2 EG-Vertrag), wenngleich die wichtigsten Neuerungen im Protokoll über die Sozialpolitik — das vom Vereinigten Königreich nicht unterzeichnet worden ist — gesammelt wurden, das geleitet wurde durch die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von 1989 [24], aufgrund deren ein Abkommen in diesem Bereich unterzeichnet wurde, in dem die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung erwähnt wurden (Artikel 2 Absatz 1).

25. Der Vertrag von Amsterdam [25] verbürgt den Grundsatz durch seine ausdrückliche Erwähnung bei den Zielen der Gemeinschaft, deren Aufgabe es ist, „durch die Errichtung eines Gemeinsamen Marktes und einer Wirtschafts- und Währungsunion sowie durch die Durchführung der in den Artikeln 3 und 4 genannten gemeinsamen Politiken und Maßnahmen ... die Gleich-

21 — Rocella, M., und Treu, T., *Diritto del Lavoro della Comunità Europea*, 2. Auflage, Ceadm, Padua, 1995; Colina, M., Ramírez, J. M., und Sala Franco, T., *Derecho Social Comunitario*, 2. Auflage, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995; und Sempere Navarro, A. V., im Vorwort zum Buch von Biurrun Abad, F. J., Meléndez Morillo-Velarde, L., und Pérez Campos, A. I., *Cuestiones laborales de derecho social comunitario*, Aranzadi, Pamplona, 2002, S. 21 bis 30.

22 — ABl. 1987, L 169, S. 1.

23 — ABl. 1992, C 191, S. 1.

24 — KOM(89) 471 endg.

25 — Vertrag zur Änderung des Vertrages über die Europäische Union, der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften sowie einiger damit zuhängender Rechtsakte, unterzeichnet in Amsterdam am 2. Oktober 1997 (ABl. 1997, C 340, S. 1).

stellung von Männern und Frauen ... zu fördern" (Artikel 2)[26]. Bekräftigt wird dies durch die Einfügung eines neuen Absatzes in Artikel 3, wonach bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten darauf hinzuwirken ist, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern[27]. Ferner wurde das Abkommen über die Sozialpolitik in den EG-Vertrag integriert und zugleich sein Inhalt erweitert und mit mehr Kraft ausgestattet. Eine besondere Wirkung kommt der ausdrücklichen Aufnahme der sozialen Grundrechte (Artikel 136) zu, bei denen die angestrebte Symmetrie zwischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen besondere Bedeutung hat.

26. Vor diesem Regelungshintergrund behandelt der Vertrag von Nizza[28], zur Zeit das letzte wesentliche Teil der europäischen Konstruktion, Gesichtspunkte wie den Kampf gegen die soziale Ausgrenzung.

27. Größere Bedeutung kommt der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, verabschiedet am 7. Dezember 2000 im Europäischen Rat von Nizza, zu, die, abgesehen von der Polemik, die über ihre Rechtsnatur entstanden ist, einen bedeutenden Einfluss auf die später entworfenen und gebilligten Texte ausübt.

28. Schließlich erwähnt der Vertrag über eine Verfassung für Europa[29] die Gleichheit unter den Werten, auf die sich die Union gründet, und führt dabei konkret die von „Frauen und Männern" an (Artikel I-2); er erklärt, dass die Union „soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen [bekämpft] und ... soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern [fördert] ..." (Artikel I-3 Absatz 3 Unterabsatz 2); in dem den Grundrechten gewidmeten Teil heißt es: „Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen", wobei dieser Grundsatz aber „der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen[steht]" (Artikel II-83). Weitere Manifestationen gibt es bei der Regelung der Sozialpolitik: Vorgesehen sind Unterstützung und Ergänzung der Tätigkeit der Mitgliedstaaten im Bereich der „Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz" (Artikel III-210 Absatz 1 Buchstabe i). Dabei werden die Mitgliedstaaten verpflichtet, „die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts

26 — Rodríguez-Piñero und Bravo-Ferrer, M., „Igualdad de género y políticas comunitarias", *Relaciones Laborales*, Nr. 6, 2000, S. 3 ff.

27 — Nach Leclerc, S., „L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes: l'ascension d'un droit social fondamental", in dem Gemeinschaftswerk *L'Union européenne et les droits fondamentaux*, Bruylant, Brüssel, 1999, S. 215 ff., erstreckt diese neue Bestimmung den Anwendungsbereich des Grundsatzes über den sozialen Kontext hinaus, indem sie ihn positiv und nicht nur als Nebenprodukt des Diskriminierungsverbots formuliert.

28 — ABl. 2001, C 80, S. 1.

29 — ABl. 2004, C 310, S. 1.

für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit" sicherzustellen, und sie werden ermächtigt, „zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung beziehungsweise zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn" Maßnahmen beizubehalten oder zu beschließen; gleichzeitig wird darauf verwiesen, dass durch Europäisches Gesetz oder Rahmengesetz eine unterschiedliche Behandlung „in Arbeits- und Beschäftigungsfragen" einschließlich des Bereiches des gleichen Entgelts verhindert werden soll (Artikel III-214).

B — *Inhalt*

29. Die „Beseitigung der auf dem Geschlecht beruhenden Diskriminierungen" [30] hat sich sowohl quantitativ als auch qualitativ in einen bedeutenden Gesichtspunkt der Sozialpolitik der Gemeinschaft verwandelt [31]. Sie wirkt sich in drei wesentlichen Bereichen aus: dem Bereich des Arbeitsentgelts, dem Bereich des Zugangs zur Beschäftigung, der beruflichen Laufbahn und der Arbeitsbedingungen sowie dem Bereich der sozialen Sicherheit [32].

1. Der Grundsatz des gleichen Entgelts

30. Dieses Postulat gehört „zu den Grundlagen der Gemeinschaft" [33], und es ist der ausgeprägteste Ausdruck des Verbotes der diskriminierenden Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen [34]. Es wird in Artikel 141 EG anerkannt, dessen wirtschaftlicher Zweck, der darin besteht, Wettbewerbsverzerrungen zwischen den in verschiedenen Mitgliedstaaten niedergelassenen Unternehmen zu beseitigen, gegenüber dem sozialen Ziel der Vorschrift nachgeordnete Bedeutung hat [35]. Wie ich bereits in Nummer 32 meiner Schlussanträge in der Rechtssache Mayer [36] ausgeführt habe, stellt diese Bestimmung eine in einem internationalen Vertrag weitgehend unübliche Regelung dar. Zum einen ist sie ein gesellschaftliches Ideal und ein zumindest mittelbares Instrument zur Harmonisierung der Beschäftigungspolitik in der Union. Zum anderen schafft sie eine rechtliche Erfolgspflicht [37], ein wirtschaftliches und gesell-

30 — Urteil vom 15. Juni 1978 in der Rechtssache 149/77 (Defrenne III, Slg. 1978, 1365, Randnr. 27); im gleichen Sinne Urteil vom 12. Dezember 2002 in der Rechtssache C-442/00 (Rodríguez Caballero, Slg. 2002, I-11915, Randnr. 32).

31 — Pérez del Río, T., *Una aproximación al derecho social comunitario*, Tecnos, Madrid, 2000, S. 87.

32 — Montoya Melgar, A., Galiana Moreno, J. M., und Sempere Navarro, A. V., *Derecho Social Europeo*, Tecnos, Madrid, 1994, insbesondere das zweite Kapitel „La acción comunitaria a favor de la igualdad laboral por razón de sexo", S. 49 ff.

33 — Urteil vom 8. April 1976 in der Rechtssache 43/75 (Defrenne II, Slg. 1976, 455).

34 — Quintanilla Navarro, B., *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*, Marcial Pons, Madrid, 1996, S. 63 bis 168.

35 — Urteil vom 10. Februar 2000 in der Rechtssache C-50/96 (Schröder, Slg. 2000, I-743, Randnr. 57).

36 — Urteil vom 13. Januar 2005 in der Rechtssache C-356/03 (noch nicht in der amtlichen Sammlung veröffentlicht).

37 — Urteil vom 28. September 1994 in der Rechtssache C-200/91 (Coloroll Pension Trustees, Slg. 1994, I-4389, Randnr. 38).

schaftliches Ziel für sich. Ihre Fassung beruht auf Artikel 2 des Abkommens 100-1951 der Internationalen Arbeitsorganisation [38].

31. Kernpunkt der erwähnten Bestimmung ist der Begriff „Entgelt", den der Gerichtshof nach und nach klargestellt [39] und auf alle Vergütungen erstreckt hat, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar und unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt [40], und zwar aufgrund eines Vertrages, kraft Gesetzes oder freiwillig [41]. Die Untersuchung der Rechtsprechung ergibt einen gemeinsamen Nenner auf der Ebene der Verpflichteten, denn ohne dass dies ausdrücklich hervorgehoben worden wäre, ist klar geworden, dass der Zahlende der Arbeitgeber zu sein hat, auch wenn er von öffentlich-rechtlicher Natur ist [42]. Dies ergibt sich unmittelbar aus Artikel 141 EG.

32. Im Übrigen sind weitere Regelungen des abgeleiteten Rechts, wie die Richtlinie 75/117, zu berücksichtigen.

2. Der Grundsatz der Gleichbehandlung

33. Nach den Änderungen durch den Vertrag von Amsterdam enthält Artikel 141 EG

38 — Ellis, Evelyn, *EC Sex Equality Law*, 2. Aufl., Slg. Oxford EC Law Library, Ed. Clarendon Press, Oxford, 1998, S. 62. Auch Cruz Villalón, J., „Los intersticios de penetración de la prohibición de discriminación en el derecho comunitario", in dem Gemeinschaftswerk *La igualdad de trato en el Derecho comunitario*, Aranzadi, Pamplona, 1997, insbes. S. 38 ff.

39 — Die Rechtsprechung hat als Entgelt beispielsweise Beförderungsvergünstigungen, die ein Eisenbahnunternehmen seinen Beschäftigten zum Zeitpunkt ihres Eintritts in den Ruhestand gewährte und die sich auf ihre Familienangehörigen erstreckten, so dass auch die Eltern der ehemaligen Beschäftigten unter den gleichen Voraussetzungen in ihren Genuss kamen (Urteil vom 9. Februar 1982 in der Rechtssache 12/81, Garland, Slg. 1982, 359), betriebliche Altersversorgungspläne, die durch Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern begründet und ganz oder teilweise durch das Unternehmen finanziert wurden (Urteil vom 13. Mai 1986 in der Rechtssache 170/84, Bilka, Slg. 1986, 1607), die Lohnfortzahlung während des Fernbleibens vom Dienst bei Krankheit (Urteil vom 13. Juli 1989 in der Rechtssache 171/88, Rinner-Kühn, Slg. 1989, 2743), Leistungen, die bei Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen gewährt werden, wie auch Renten, die von privaten betrieblichen Versorgungssystemen gezahlt werden (Urteil vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache C-262/88, Barber, Slg. 1990, I-1889), die Vergütung für Betriebsratsmitglieder in Form von bezahlter Arbeitsfreistellung oder in Form der Bezahlung von Überstunden für Schulungsveranstaltungen, bei denen für die Tätigkeit der Betriebsräte notwendige Kenntnisse vermittelt werden, auch wenn die Betriebsratsmitglieder während dieser Veranstaltungen keine der in ihrem Arbeitsvertrag vorgesehenen Tätigkeiten ausüben (Urteil vom 4. Juni 1992 in der Rechtssache C-360/90, Bötel, Slg. 1992, I-3589), den Anspruch auf Anschluss an ein betriebliches Altersversorgungssystem (Urteile vom 28. September 1994 in der Rechtssache C-57/93, Vroege, Slg. 1994, I-4541, und in der Rechtssache C-128/93, Fisscher, Slg. 1994, I-4583), die Abfindung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Urteil vom 14. September 1999 in der Rechtssache C-249/97, Gruber, Slg. 1999, I-5295), die freiwillig und widerruflich gewährte Weihnachtsgratifikation als Anreiz zur künftigen Arbeitsleistung und Betriebstreue (Urteil vom 21. Oktober 1999 in der Rechtssache C-333/97, Lewen, Slg. 1999, I-7243) oder das Überbrückungsgeld als Ergänzung der Abfertigung (Urteil Hlozek, angeführt in Fußnote 4) anerkannt.

40 — Urteile vom 25. Mai 1971 in der Rechtssache 80/70 (Defrenne I, Slg. 1971, 445, Randnr. 6), vom 3. Dezember 1987 in der Rechtssache 192/85 (Newstead, Slg. 1987, 4753, Randnr. 11), vom 22. Dezember 1993 in der Rechtssache C-152/91 (Neath, Slg. 1993, I-6935, Randnr. 28), vom 23. Oktober 2003 in den verbundenen Rechtssachen C-4/02 und C-5/02 (Schönheit und Becker, Slg. 2003, I-12575, Randnr. 56) und vom 30. März 2004 in der Rechtssache C-147/02 (Alabaster, Slg. 2004, I-3101, Randnr. 42); ferner die Urteile Garland, Randnr. 5, Barber, Randnr. 12, und Coloroll Pension Trustees, Randnr. 77, bereits angeführt.

41 — Urteile Garland, Randnr. 10, Barber, Randnr. 20, und Lewen, Randnr. 21.

42 — Das Urteil vom 27. Juni 1990 in der Rechtssache C-33/89 (Kowalska, Slg. 1990, I-2591, Randrn. 12) erinnert daran, dass der Grundsatz sowohl private Arbeitgeber als auch Behörden bindet.

in Absatz 3 den Grundsatz der „Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen". Zuvor hatte die Richtlinie 76/207 anerkannt, dass die Gleichheit in allen Abschnitten oder Situationen des Arbeitsverhältnisses abzuwägen war[43], denn sie betrifft nicht nur das Entgelt, da sie konkret den Zugang zur Beschäftigung, die Fortbildung und die Beförderung sowie die Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen erwähnt[44]. Dieses letzte Kapitel ist weit aufzufassen, es bezieht sich auf jede Art der Beendigung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses, unabhängig von der Bezeichnung durch die Parteien, einschließlich der Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen[45].

34. Besonderer Aufmerksamkeit bedürfen die Probleme der Versetzung in den Ruhestand, denn der Gerichtshof hat entschieden, dass eine Altersgrenze für das obligatorische Ausscheiden der Arbeitnehmer im Rahmen einer allgemeinen Politik eines Unternehmens unter den erwähnten Begriff der „Entlassung" fällt, auch wenn dieses Ausscheiden die Gewährung einer Altersrente mit sich bringt, so dass die „in Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 79/7 enthaltene Ausnahme vom Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ... deshalb nur für die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung der Altersrente oder Ruhestandsrente und etwaige Auswirkungen daraus auf andere Leistungen der sozialen Sicherheit [gilt]"[46].

3. Die Gleichheit bei den Sozialleistungen

35. Die Richtlinie 79/7 überträgt den Grundsatz auf die Risiken, für die die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit gelten — die erwähnte Richtlinie 86/378 tut das Gleiche in Bezug auf die betrieblichen Systeme[47].

36. Nach der Rechtsprechung fällt eine Leistung nur dann in ihren Anwendungsbereich, wenn sie eine Maßnahme zum Schutz gegen eines der in Artikel 3 Absatz 1 aufgeführten Risiken darstellt, mit denen sie

43 — Durán López, F., „La igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976", in dem Gesamtwerk *Cuestiones actuales del Derecho del trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990, S. 406 ff..

44 — Urteil vom 2. August 1993 in der Rechtssache C-271/91 (Marshall II, Slg. 1993, I-4367, Randnr. 19).

45 — Urteil vom 16. Februar 1982 in der Rechtssache 19/81 (Burton, Slg. 1982, 554) und vom 26. Februar 1986 in der Rechtssache 151/84 (Roberts, Slg. 1986, 703).

46 — Urteile vom 26. Februar 1986 in der Rechtssache 152/84 (Marshall I, Slg. 1986, 723, Randnrn. 34 und 36) und Roberts, Randnrn. 34 und 35.

47 — Recio Laza, A., *La seguridad social en la jurisprudencia comunitaria*, La Ley, Madrid, 1986; vgl. auch Fernández Domínguez, J. J., *La mujer ante el Derecho de la seguridad social. Antiguos y nuevos problemas de la igualdad de trato por razón de sexo*, La Ley, Madrid, 1999.

unmittelbar und in effektiver Weise zusammenhängen muss [48].

C — *Die Feststellung einer Diskriminierung*

37. In Ermangelung einer Legaldefinition vertritt der Gerichtshof in den drei erwähnten Bereichen eine gleiche Auffassung von der Ungleichheit. Wiederholt hat er ausgeführt, dass Ungleichheit vorliegt, wenn unterschiedliche Vorschriften auf gleiche Sachverhalte angewandt werden, oder wenn dieselbe Vorschrift auf ungleiche Sachverhalte angewandt wird [49]. Die entsprechende Beurteilung ist bei der Prüfung anzustellen, ob sich die streitigen Bestimmungen auf Arbeitnehmer eines bestimmten Geschlechts ungünstiger auswirken [50]. Ebenso unzulässig ist eine mittelbare Diskriminierung durch den Erlass einer Regelung, die zwar neutral gefasst ist, jedoch tatsächlich erheblich mehr Frauen als Männer benachteiligt, sofern diese unterschiedliche Behandlung nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben [51].

38. Zu diesem letztgenannten Gesichtspunkt hat der Gerichtshof ausgeführt, dass Maßnahmen nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, wenn sie einem legitimen sozialpolitischen Ziel dienen und für die Erreichung dieses Zieles geeignet und erforderlich sind [52], wobei Haushaltserwägungen als solche nicht zu diesen Maßnahmen gehören [53].

V — Untersuchung der Vorlagefrage

39. Die vorstehenden Erwägungen erfordern im vorliegenden Fall die Klarstellung, welche

48 — Urteile vom 4. Februar 1992 in der Rechtssache C-243/90 (Smithson, Slg. 1992, I-467, Randnrn. 12 und 14), vom 16. Juli 1992 in den verbundenen Rechtssachen C-63/91 und C-64/91 (Jackson und Cresswell, Slg. 1992, I-4737, Randnrn. 15 und 16) und vom 19. Oktober 1995 in der Rechtssache C-137/94 (Richardson, Slg. 1995, I-3407, Randnrn. 8 und 9) u. a. m. In Anwendung dieser Kriterien ist angenommen worden, dass die Richtlinie sachlich beispielsweise nicht den Preisnachlass des öffentlichen Verkehrs für ältere Personen (Urteil vom 11. Juli 1996 in der Rechtssache C-228/94, Atkins, Slg. 1996, I-3633), die ergänzende Unterstützung für Personen, die nicht über ausreichende Mittel für die Befriedigung ihrer Bedürfnisse verfügen (Urteil Jackson und Gresswell), das Erziehungsgeld (Urteil vom 10. Oktober 1996 in den verbundenen Rechtssachen C-245/94 und C-312/94, Hoever und Zachow, Slg. 1996, I-4895) und die Vergünstigungen bei der Altersrentenversicherung für diejenigen, die sich um ihre Kinder gekümmert haben, oder die Leistungsansprüche als Folge von Zeiten der Unterbrechung der Berufstätigkeit wegen Erziehung der Kinder (Urteil vom 13. Dezember 1994 in der Rechtssache C-297/93, Grau-Hupka, Slg. 1994, I-5535) erfasst. Dagegen ist angenommen worden, dass die Gemeinschaftsregelung für eine Beihilfe für die Versorgung eines Berufsunfähigen (Urteil vom 24. Juni 1986 in der Rechtssache 150/85, Drake, Slg. 1986, 1995) wie auch Heizkostenbeihilfen für Personen, die das Rentenalter erreicht haben (Urteil vom 16. Dezember 1999 in der Rechtssache C-382/98, Taylor, Slg. 1999, I-8955), gilt.

49 — Urteile vom 14. Februar 1995 in der Rechtssache C-279/93 (Schumacker, Slg. 1995, I-225, Randnr. 30), vom 13. Februar 1996 in der Rechtssache C-342/93 (Gillespie u. a., Slg. 1996, I-475, Randnr. 16) und vom 24. Oktober 1998 in der Rechtssache C-411/96 (Boyle u. a., Slg. 1998, I-6401, Randnr. 39).

50 — Urteile vom 9. Februar 1999 in der Rechtssache C-167/97 (Seymour-Smith und Pérez, Slg. 1999, I-623, Randnr. 58) und vom 23. Oktober 2003, Schönheit und Becker, Randnr. 69.

51 — Urteile vom 30. November 1993 in der Rechtssache C-189/91 (Kirsammer-Hack, Slg. 1993, I-6185, Randnr. 22), vom 6. Februar 1996 in der Rechtssache C-457/93 (Lewark, Slg. 1996, I-243, Randnr. 31), vom 17. Juni 1998 in der Rechtssache C-243/95 (Hill und Stapleton, Slg. 1998, I-3739, Randnr. 34), vom 12. Juli 2001 in der Rechtssache C-189/01 (Jippes, Slg. 2001, I-5689, Randnr. 129), vom 20. März 2003 in der Rechtssache C-187/00 (Kutz-Bauer, Slg. 2003, I-2741, Randnr. 50) sowie die erwähnten Urteile Rinner-Kühn, Randnr. 12, und Rodríguez Caballero, Randnr. 32.

52 — Urteile vom 19. November 1992 in der Rechtssache C-226/91 (Molenbroek, Slg. 1992, I-5943, Randnr. 13) und vom 6. April 2000 in der Rechtssache C-226/98 (Jørgensen, Slg. 2000, I-2447, Randnr. 41).

53 — Urteile vom 24. Februar 1994 in der Rechtssache C-343/93 (Roks u. a., Slg. 1994, I-571, Randnr. 35), vom 6. April 2000, Jørgensen, Randnr. 42, und vom 23. Oktober 2003, Schönheit und Becker, Randnr. 85.

Norm des Rechts der Union einschlägig ist, die Untersuchung, ob eine diskriminierende Behandlung vorliegt, und bejahendenfalls die Prüfung, ob diese entschuldigt werden kann.

42. Auf der anderen Seite gehören die Verpflichtungen gegenüber den Steuerbehörden nicht zur sozialen Sicherheit, unabhängig davon, ob es sich um ein gesetzliches oder ein betriebsbezogenes System handelt. Der Umstand, dass einige Abgaben im Hinblick auf soziale Zwecke festgesetzt werden, verwandelt sie nicht in Maßnahmen zum Schutz gegen Risiken. Daher kann nicht auf die Richtlinie 79/7 zurückgegriffen werden.

A — *Abgrenzung der anwendbaren Gemeinschaftsregelung*

43. Es bleibt zu prüfen, ob die Richtlinie 76/207 angewandt werden kann, die, wie bereits erwähnt worden ist, die Gleichbehandlung auf praktisch sämtliche Gesichtspunkte des Arbeitslebens, insbesondere die Arbeitsbedingungen einschließlich der Bedingungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, erstreckt.

40. Die Vorlagefrage betrifft die italienische Steuerregelung für Zahlungen wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Im Streit ist nicht die Höhe der empfangenen Summe oder das Rentenalter, sondern der Umstand, dass Frauen eine geringere steuerliche Belastung tragen.

44. Grundsätzlich dient diese Regelung zwar dem Zweck, häufiger gegen Diskriminierungen seitens des Arbeitgebers reagieren zu können, sie erstreckt sich jedoch auch auf die Maßnahmen der Tarifpartner oder des Staates selbst, zu deren Pflichten die Beseitigung aller Rechts- und Verwaltungsvorschriften gehört, die Ungleichbehandlung fördern, begünstigen oder hervorrufen.

41. Hiervon ausgehend, sind die Bestimmungen über das gleiche Entgelt auszuscheiden, denn die Beträge, die von den Steuerpflichtigen als Einkommensteuer für natürliche Personen entrichtet werden, gehören trotz der Weite dieses Begriffes im Gemeinschaftsrecht nicht zum Entgelt, da sie nicht vom Arbeitgeber aufgrund des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden. Umgekehrt werden sie auch nicht vom Staat aufgrund eines Verhältnisses dieser Art gewährt. Infolgedessen ist von einer Anwendung des Artikels 141 EG Absätze 1 und 2 sowie der Richtlinie 75/117 in deren Auslegung durch den Gerichtshof abzusehen.

45. Die Zahlungen, die die Arbeitnehmer wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Unternehmen erhalten, werden mit den entsprechenden Abgaben belastet, von denen der Endbetrag abhängt; daher sind die nationalen Steuersysteme von der erwähnten Richtlinie betroffen, unbeschadet dessen, dass sie auch von anderen Regelungen betroffen sein können.

B — *Die steuerliche Behandlung der Zahlung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses*

46. Das Dekret Nr. 917 des Präsidenten der Republik regelt den Steuersatz für Leistungen bei freiwilliger Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Form eines niedrigeren Steuersatzes für Frauen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, und für Männer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben.

47. Die Arbeitnehmer erhalten die Steuervergünstigung ab einer der beiden Altersgrenzen, je nach ihrem Geschlecht. Auf diese Weise wird ein Unterschied zugunsten der Frauen geschaffen, denn bei gleicher Lebensdauer wie die Männer leisten sie einen geringeren Beitrag zum Staatshaushalt für eine Leistung, die sie ausnahmsweise infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber erhalten, und erzielen auf diese Weise einen höheren Nettobetrag.

48. So verhält es sich bei Herrn Vergani, dem im Alter von 51 Jahren nach Erfüllung des Steuertatbestands die steuerliche Vergünstigung versagt wurde, die einer Arbeitnehmerin im selben Unternehmen unter gleichen Verhältnissen zugute gekommen wäre.

49. Die Feststellung dieses Verstoßes gegen den Gleichheitssatz erfordert die Prüfung, ob ein Grund vorliegt, der sie entschuldigen kann.

C — *Die Rechtfertigung der Ungleichbehandlung*

1. Das Vorruhestandsalter

50. Italien sucht die diskriminierende nationale Regelung damit zu erklären, dass sie auf der Regelung des Vorruhestandsalters beruhe, das durch das Gesetz vom 23. April 1981 auf das 55. und auf das 50. Lebensjahr festgesetzt worden sei, je nachdem, ob die Arbeitnehmer der Unternehmen, bei denen eine Krise vorliege, männlichen oder weiblichen Geschlechts seien. Dieser Zusammenhang ist zwar offenkundig, deckt jedoch die angesprochene Diskriminierung aus folgenden Gründen nicht:

Erstens geht der Streit nicht über die unterschiedliche Altersgrenze für die vorgezogene Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern um den Umstand, dass sich dieser Unterschied bei der Besteuerung auswirkt.

Zweitens verkennt diese Ansicht weitere Möglichkeiten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dem Vorbringen des italienischen Staates zufolge gilt die steuerliche Vergünstigung des Artikels 17 Absatz 4bis des Präsidialdekrets zwar nur für die im Gesetz vom 23. April 1981 aufgeführten Fälle. Doch bezieht sich diese Bestimmung ohne nähere Erläuterung auf jede „Beendigung des Arbeitsverhältnisses ..., um ... zum freien Ausscheiden zu bewegen", während das Gesetz regelt, wann diese Möglichkeit bei den in einer Krise befindlichen Unternehmen eintritt.

51. Dies bedeutet, dass die Steuerregelung entgegen dem Vorbringen der Kommission nur den Unterschied bei der Altersgrenze für den Vorruhestand in den Fällen widerspiegelt, die das Gesetz von 1981 regelt, das nicht alle Möglichkeiten erfasst, darunter die bei Herrn Vergani vorliegende.

2. Die nationale Sozialpolitik

52. Nach ständiger Rechtsprechung verfügen die Mitgliedstaaten bei der Wahl der Maßnahmen, die zur Verwirklichung ihrer Ziele auf diesem Gebiet geeignet sind, über einen weiten Ermessensspielraum [54]. Daher können die Richtschnüre, die ein Staat gemäß seinen Bedürfnissen und Zwecken zieht, es rechtfertigen, dass Frauen früher zu arbeiten aufhören als Männer, woraufhin die Richtlinie 79/7, insbesondere ihr Artikel 7, ins Spiel kommt, der dazu ermächtigt, vom Anwendungsbereich dieser Richtlinie die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung der Altersrente und etwaige Auswirkungen daraus auf andere Leistungen auszunehmen.

53. Die in der erwähnten Bestimmung geregelte Ausnahme beschränkt sich jedoch, wie bereits ausgeführt worden ist, „auf solche in anderen Leistungssystemen bestehende Diskriminierungen ..., die notwendig und objektiv mit dieser unterschiedlichen Altersgrenze verbunden sind", was dann der Fall ist, wenn das finanzielle Gleichgewicht des Systems der sozialen Sicherheit oder die Kohärenz zwischen dem System der Altersrenten und dem der anderen Leistungen gefährdet ist [55]. Der Streit konzentriert sich also darauf, inwieweit die unterschiedliche Altersgrenze für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit der Zubilligung eines Steuererlasses steht.

54. Ferner findet, wie bereits ausgeführt worden ist, die erwähnte Richtlinie auf den vorliegenden Fall keine Anwendung.

55. Auch ist zu ermitteln, ob der Vorzugssteuersatz die Frauen begünstigt. In Anbetracht des Kontextes der nationalen Bestimmung dürfte die Annahme schwer fallen, dass ihr Zweck darauf beruht, Arbeitnehmerinnen zu begünstigen bzw. zu verhindern, dass ihnen ein Nachteil entsteht, indem sie sie dazu bewegt, ihr Arbeitsverhältnis früher zu beenden. Wenn mit der Steuerermäßigung angestrebt würde, dass alle Arbeitnehmer vergleichbare Einkünfte erhalten, könnte zum Vergleich das Urteil Birds Eye Walls herangezogen werden, wonach die unterschiedliche Behandlung mit diesem Ziel begründet werden kann. Es fehlt jedoch

54 — Urteile vom 14. Dezember 1995 in der Rechtssache C-317/93 (Nolte, Slg. 1995, I-4625, Randnr. 33) und in der Rechtssache C-444/93 (Megner und Scheffel, Slg. 1995, I-4741, Randnr. 29) sowie vom 9. September 1999 in der Rechtssache C-281/97 (Krüger, Slg. 1999, I-5127, Randnr. 28).

55 — Urteile vom 30. März 1993 in der Rechtssache C-328/91 (Thomas u. a., Slg. 1993, I-1247, Randnr. 20), vom 11. August 1995 in der Rechtssache C-92/94 (Graham u. a., Slg. 1995, I-2521, Randnr. 11), vom 30. Januar 1997 in der Rechtssache C-139/95 (Balestra, Slg. 1997, I-549, Randnr. 33), vom 23. Mai 2000 in der Rechtssache C-104/98 (Buchner u. a., Slg. 2000, I-3625, Randnr. 25) und vom 4. März 2004 in der Rechtssache C-303/02 (Haackert, Slg. 2004, I-2195, Randnr. 30).

an den notwendigen Angaben, um festzustellen, ob dieses Bestreben vorliegt und ob es sich daher um den gleichen Fall handelt [56].

3. Wirtschaftliche Gründe

56. Schließlich ist zu untersuchen, ob der streitigen Ungleichbehandlung wirtschaftliche oder finanzielle Interessen innewohnen, wie die Kommission geltend macht.

57. Dies ist nicht in Betracht zu ziehen, denn nach dem Urteil Roks u. a. können Haushaltserwägungen zwar sozialpolitischen Entscheidungen eines Mitgliedstaats zugrunde liegen und die Art oder das Ausmaß der sozialen Schutzmaßnahmen, die er treffen möchte, beeinflussen, sie stellen als solche jedoch kein mit dieser Politik verfolgtes Ziel dar und können daher eine Diskriminierung eines der Geschlechter nicht rechtfertigen (Randnr. 35) [57].

58. Außerdem hat nicht einmal der beteiligte Staat dies geltend gemacht [58].

D — *Folgen*

59. Aufgrund der vorstehenden Erwägungen verstößt eine Steuerermäßigung für Zahlungen wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die nach Maßgabe unterschiedlicher Altersgrenzen bei Männern und Frauen gewährt wird, ohne dass diese Diskriminierung durch einen objektiven Grund gerechtfertigt ist, der nicht im Zusammenhang mit dem Geschlecht der Arbeitnehmer steht, gegen die Artikel 2 Absatz 1 und 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207.

60. Zum gleichen Ergebnis gelangt man, wenn man hypothetisch auf den Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts in dem Sinne zurückgreift, den ihm der Gerichtshof bei zahlreichen Gelegenheiten ab dem erwähnten Urteil Barber beigemessen hat, wonach die Festsetzung eines je nach Geschlecht unterschiedlichen Rentenalters für die Zwecke der Gewährung oder der Berechnung der betrieblichen Leistungen gegen Artikel 141 EG verstößt, selbst wenn dieser Unterschied im Rentenalter von Männern und Frauen der insoweit für das nationale System geltenden Regelung entspricht [59]. Diese Beurteilung lässt sich voll und ganz auf die steuerliche Behandlung eines jeglichen Entgelts übertragen.

56 — Urteil vom 9. November 1993 in der Rechtssache C-132/92 (Slg. 1993, I-5579).

57 — In gleichem Sinne Urteile vom 10. März 2005 in der Rechtssache C-196/02 (Nikoloudi, noch nicht in der amtlichen Sammlung veröffentlicht, Randnr. 53) und vom 20. März 2003 (Kutz-Bauer, Randnr. 59).

58 — Die Kommission hat in der mündlichen Verhandlung in Beantwortung einer Frage dieses Vorbringen nicht erläutert und nichts Konkretes dafür vorgetragen, sondern nur die Neutralität der italienischen Regelung hervorgehoben.

59 — U. a. Urteile vom 14. Dezember 1993 in der Rechtssache C-110/91 (Moroni, Slg. 1993, I-6591, Randnrn. 10 und 20) und vom 28. September 1994 in der Rechtssache C-408/92 (Smith u. a., Slg. 1994, I-4435, Randnr. 11).

VI — Ergebnis

61. Nach allem schlage ich dem Gerichtshof vor, auf die Vorlagefrage der Commissione tributaria provinciale Novara (Italien) wie folgt zu antworten:

Das Gemeinschaftsrecht, konkret die 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, hindert daran, eine Steuerermäßigung für Geldbeträge, die wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu dem Zweck gewährt werden, zum Ausscheiden zu bewegen, auf Arbeitnehmerinnen anzuwenden, wenn sie das 50. Lebensjahr vollendet haben, und auf Arbeitnehmer erst dann, wenn sie das 55. Lebensjahr vollendet haben.