In der Rechtssache 19/81

betreffend das dem Gerichtshof nach Artikel 177 EWG-Vertrag vom Employment Appeal Tribunal in dem vor diesem anhängigen Rechtsstreit

ARTHUR BURTON

gegen

BRITISH RAILWAYS BOARD

vorgelegte Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung des Artikels 119 EWG-Vertrag, des Artikels 1 der Richtlinie 75/117 des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. L 45, S. 19) und der Artikel 1 Absatz 1, 2 Absatz 1 und 5 Absatz 1 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) im Hinblick auf die Zahlung einer Abfindung bei freiwilligem Ausscheiden

erläßt

DER GERICHTSHOF

unter Mitwirkung des Präsidenten der Ersten Kammer G. Bosco in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten, der Kammerpräsidenten A. Touffait und O. Due, der Richter P. Pescatore, Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe, T. Koopmans, A. Chloros und F. Grévisse,

Generalanwalt: P. VerLoren van Themaat
Kanzler: A. Van Houtte

folgendes

URTEIL

Tatbestand

I — Sachverhalt und schriftliches Verfahren

Der British Railways Board (im folgenden: der Board), Beklagter im Ausgangsverfahren und Herrn Burtons Arbeitgeber, ist für die Durchführung des Eisenbahnbetriebs in Großbritannien zuständig. Der Board ist eine durch den Transport Act 1962 auf unbestimmte Zeit geschaffene Körperschaft des öffentlichen Rechts. Nach Section 30 dieses Gesetzes ist der Board nicht als Bediensteter oder Beauftragter der Krone anzusehen.

Herr Burton, der Kläger im Ausgangsverfahren, ist Beschäftigter des Board auf der Direktionsebene beim „Chief Finance Officer" (Leiter des Finanzdienstes) in Doncaster. Herr Burton ist 58 Jahre alt und seit seinem 16. Lebensjahr beim Board beschäftigt.

Im Rahmen einer Reorganisation seines Bezirks Ost bot der Board bestimmten Beschäftigten an, freiwillig aus dem Beschäftigungsverhältnis auszuscheiden. Durch ein Memorandum wurden die Bestimmungen eines Tarifvertrags zwischen der Geschäftsleitung und den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen in Kraft gesetzt, nach denen die Reorganisation der Finanzabteilung durchgeführt werden sollte. Nr. 6 des Memorandums sieht folgendes vor:

„Beschäftigte im Alter von 60/55 Jahren (Männer/Frauen) können gemäß den Regelungen über Umschulung und freiwilliges Ausscheiden den Dienst verlassen, wenn die Funktion in der sie beschäftigt sind, von der Organisationsplanung betroffen ist."

Im August 1979 wollte Herr Burton von der Möglichkeit des freiwilligen Ausscheidens Gebrauch machen. Sein Antrag wurde mit der Begründung abgelehnt, daß er das Mindestalter für männliche Beschäftigte noch nicht erreicht habe. Der Board behandelte Herrn Burton also weniger günstig als eine weibliche Beschäftigte, da die Abfindung einer 58 Jahre alten Frau gewährt worden wäre.

Aus den beim Gerichtshof eingereichten Unterlagen geht hervor, daß es sich bei den in Frage stehenden Leistungen bei freiwilligem Ausscheiden im wesentlichen um zwei Arten von Leistungen handelt, nämlich um Abfindungen bei freiwilligem Ausscheiden und um Rentenleistungen. Section 24 des „Redundancy, Transfer and Resettlement Arrangements for Railway Staff" ist zu entnehmen, daß die von Herrn Burton beanspruchten Zahlungen drei Bestandteile umfassen: den nach den Bestimmungen des Redundancy Payments Act 1965 berechneten Pauschalbetrag, d. h. einen diesem Gesetz gemäß berechneten Betrag, eine nach ähnlichen Grundsätzen berechnete zusätzliche Zahlung und einen Betrag in Höhe von 25 % der Summe der ersten beiden Teilbeträge, der nach Auffassung des Klägers eine Art von Zinsen auf die ersten beiden Teilbeträge darstellt. Diese drei Teilbeträge (ein gesetzlicher Teil, ein freiwilliger Teil und die Zinsen) sind sämtlich Zahlungen bei Ausscheiden und werden von British Rail unmittelbar an diejenigen gezahlt, die in den Genuß der Regelung gelangen sollen. Die Berechnung steht in keiner Weise im Zusammenhang mit dem Betrag, der Herrn

Burton bei Vollendung des Mindestrentenalters gezahlt worden wäre, wenn er dieses Alter erreicht hätte.

Wenn Herr Burton die Voraussetzungen für die Zahlungen bei freiwilligem Ausscheiden erfüllen würde, hätte er zusätzlich Anspruch auf eine besondere Rente bei vorzeitigem Eintritt in den Ruhestand (special early retirement pension), da er vor Erreichen des Mindestrentenalters, das 60 Jahre für Männer und 55 Jahre für Frauen beträgt, in den Ruhestand getreten wäre. Diese besondere Rente würde aus den Mitteln von British Rail finanziert. Sie würde nicht aus den Beiträgen zum Rentenfonds von British Rail finanziert, sondern unmittelbar von British Rail gezahlt. Darüber hinaus hätte Herr Burton einen Anspruch auf einen Vorschuß von British Rail in Höhe des Pauschalbetrags bei Eintritt in den Ruhestand, den er bei Erreichen des normalen Rentenalters erhalten würde. Dieser Betrag würde bei Erreichen des Mindestrentenalters von 60 Jahren zurückgezahlt. Herr Burton wäre so in den zwei Jahren vor Vollendung des 60. Lebensjahres in der Lage gewesen, einen Kredit in Höhe des Pauschalbetrags aufzunehmen, der ihm bei Vollendung des normalen Rentenalters zu zahlen war. Mit anderen Worten wäre dies ein Vorschuß auf den Betrag gewesen, den er mit 60 Jahren erhalten hätte. Er hätte diesen Geldbetrag nutzen, ihn anlegen und Zinsen aus ihm ziehen können.

Im Ergebnis hätte Herr Burton, wenn er die Voraussetzungen für die streitige Leistung bei freiwilligem Ausscheiden erfüllt hätte, folgendes erhalten: (1) die drei Teilbeträge, aus der diese Leistung besteht, d. h. die gesetzlich geregelte Zahlung, die zusätzliche Zahlung und den Betrag von 25 % Zinsen auf die ersten beiden Teilbeträge, und (2) die Rente bei vorzeitigem Ausscheiden zusammen mit einem Vorschuß in Höhe des Betrages, den er bei Vollendung des 60. Lebensjahres erhalten hätte.

Die in Frage stehende Leistung erfolgt freiwillig; auf sie besteht keinerlei Rechtsanspruch. Rechtlich gesehen könnte British Rail die Leistung jederzeit ändern oder einstellen.

Nach der Ablehnung seines Antrags auf freiwilliges Ausscheiden rief Herr Burton, gestützt auf die Bestimmungen des Equal Pay Act 1970 in dessen zuletzt durch den Sex Discrimination Act 1975 geänderter Fassung, ein Industrial Tribunal an. Seine auf den Equal Pay Act gestützte Klage wurde in der mündlichen Verhandlung aber nicht weiter verfolgt, da beide Parteien sich darüber einig waren, daß Leistungen bei freiwilligem Ausscheiden nicht auf Vertrag beruhten und daher außerhalb des Anwendungsbereichs dieses Gesetzes lägen.

Der Sex Discrimination Act gilt für Diskriminierungen auf nicht vertraglich geregelten Gebieten im Bereich der Beschäftigung. Section 6 (2) in Verbindung mit Section 1 (1) verbietet einem Arbeitgeber die Diskriminierung eines Arbeitnehmers aufgrund des Geschlechts unter anderem im Hinblick auf den Anspruch auf Leistungen einschließlich der Leistungen bei freiwilligem Ausscheiden. Nach Section 6 (4) gilt das Gesetz jedoch nicht für Bestimmungen, die sich auf den Tod oder den Eintritt in den Ruhestand beziehen.

Das Industrial Tribunal wies Herrn Burtons Klage ab. Dieser legte Berufung beim Employment Appeal Tribunal ein. Im Berufungsverfahren räumte Herr Burton ein, daß ein Arbeitgeber nach Section 6 (4) des Sex Discrimination Act 1975 nicht gegen dieses Gesetz verstoße, wenn er einen männlichen Beschäftigten hinsichtlich der Leistungen bei freiwilligem Ausscheiden weniger günstig stelle als eine weibliche Beschäftigte. Er vertrat

jedoch die Ansicht, Section 6 (4) dieses Gesetzes müsse unter Berücksichtigung der Rechte ausgelegt werden, die nach dem Gemeinschaftsrecht gemäß Artikel 119 EWG-Vertrag, Artikel 1 der Richtlinie 75/117 über gleiches Entgelt und den Artikel 1, 2 und 5 der Richtlinie 76/207 über die Gleichbehandlung geltend gemacht werden könnten.

Mit Beschluß vom 16. Januar 1981 hat das Employment Appeal Tribunal das Verfahren nach Artikel 177 EWG-Vertrag bis zur Vorabentscheidung des Gerichtshofes über die folgenden Fragen ausgesetzt:

„1. Fällt eine Leistung bei freiwilligem Ausscheiden, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer zahlt, der sein Dienstverhältnis beenden möchte, unter den in Artikel 119 EWG-Vertrag und in Artikel 1 der Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 enthaltenen Grundsatz des gleichen Entgelts?

2. Falls Frage 1 bejaht wird: Hat der Grundsatz des gleichen Entgelts in den Mitgliedstaaten unmittelbare Wirkung, so daß er den einzelnen unter den Umständen des vorliegenden Falls durchsetzbare gemeinschaftsrechtliche Ansprüche verleiht?

3. Falls Frage 1 verneint wird:

   (i) Fällt eine solche Leistung bei freiwilligem Ausscheiden unter den in Artikel 1 Absatz 1, Artikel 2 Absatz 1 und Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 enthaltenen Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in bezug auf die ‚Arbeitsbedingungen'?

   (ii) Bejahendenfalls: Hat dieser Grundsatz in den Mitgliedstaaten unmittelbare Wirkung, so daß er den einzelnen unter den Umständen des vorliegenden Falls durchsetzbare gemeinschaftsrechtliche Ansprüche verleiht?"

Der Beschluß des Employment Appeal Tribunal ist am 4. Februar 1981 in das Register der Kanzlei des Gerichtshofes eingetragen worden.

Nach Artikel 20 des Protokolls über die Satzung des Gerichtshofes der EWG haben schriftliche Erklärungen eingereicht: Herr Arthur Burton, vertreten durch Herrn Anthony Lester, Q.C., und durch Frau Judith Beale, Barrister, im Auftrag von Frau Elaine Donnelly, stellvertretende Rechtsberaterin der Equal Opportunities Commission, der British Railways Board, vertreten durch Herrn N. E. Beddard, Barrister, im Auftrag von Herrn Evan Harding, Solicitor, die Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch Herrn P. Scott, Q.C., im Auftrag von Herrn R. D. Munrow, Treasury Solicitor's Department, als Bevollmächtigten, die dänische Regierung, vertreten durch Herrn L. Mikaelsen, Rechtsberater beim Ministerium für Auswärtige Angelegenheiten, und die Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch Herrn John Forman als Bevollmächtigten.

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

II — Beim Gerichtshof eingereichte schriftliche Erklärungen

Herr *Burton* ist der Auffassung, die erste Frage sei in dem Sinne zu beantworten, daß der Grundsatz des gleichen Entgelts auf eine Abfindung bei freiwilligem Ausscheiden anzuwenden sei, die ein Arbeit-

geber einem Arbeitnehmer gewähre, der aus seinem Beschäftigungsverhältnis ausscheiden möchte.

Artikel 119 EWG-Vertrag diene einem doppelten Zweck. Erstens solle er verhindern, daß die in denjenigen Mitgliedstaaten, die den Grundsatz des gleichen Entgelts tatsächlich verwirklicht hätten, ansässigen Unternehmen gegenüber den Unternehmen in Mitgliedstaaten benachteiligt würden, die diesen Grundsatz noch nicht verwirklicht hätten. Zweitens diene Artikel 119 den sozialen Zielen der Gemeinschaft, die durch gemeinsames Vorgehen den sozialen Fortschritt sichern und die ständige Besserung der Lebens- und Beschäftigungsbedingungen der europäischen Völker anstreben solle, wie die Präambel des Vertrages hervorhebe (Urteil vom 8. April 1976, Rechtssache 43/75, *Defrenne* (Nr. 2), Slg. 1976, 455). Es sei für die Erreichung dieser Ziele von entscheidender Bedeutung, daß der Grundsatz des gleichen Entgelts zum Schutz der Ansprüche von Arbeitnehmern auf Abfindungen bei Ausscheiden angewandt werde. Anderenfalls würde der doppelte Zweck des Artikels 119 vereitelt. Unternehmen in Staaten, die diesen Grundsatz auf Abfindungen bei Ausscheiden erstreckt hätten, würden Wettbewerbsnachteile gegenüber Unternehmen in Staaten erleiden, die dies nicht getan hätten. Außerdem stelle es eine offenkundige Verweigerung der vollen und wirksamen Inanspruchnahme des Rechts auf gleiches Entgelt dar, wenn der Begriff des „Entgelts" so eng ausgelegt werde, daß ein entscheidender Teil der Entlohnung von Millionen von Arbeitern innerhalb der Gemeinschaft, der in Zeiten wirtschaftlicher Rezession und hoher Arbeitslosigkeit von besonderer Bedeutung sei, nicht von diesem Grundsatz erfaßt werde.

Nach Artikel 119 umfasse der Begriff des Entgelts nicht nur die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter, sondern auch „alle sonstigen Vergütungen ..., die der Arbeitnehmer aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt". In seinen Schlußanträgen in der Rechtssache 69/80 (*Worringham und Humphreys/Lloyds Bank* Slg. 1981, 796, 805) habe Generalanwalt Warner ausgeführt, daß ihm die Formulierung „consideration, whether in cash or in kind" [Vergütungen ... in bar oder in Sachleistungen] von „umfassender Bedeutung" zu sein scheine. Der Gerichtshof sei bei seiner Entscheidung in dieser Rechtssache davon ausgegangen, daß der Begriff des Entgelts weit zu fassen sei.

Eine Abfindung bei Ausscheiden werde unmittelbar vom Arbeitgeber an einen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer gezahlt. Bereits dieses Merkmal begründe eine starke Vermutung dafür, daß eine Abfindung bei Ausscheiden unter den Grundsatz des gleichen Entgelts falle. Arbeitgeber und Arbeitnehmer stünden durch die Arbeit, die der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber verrichte, in einer unmittelbaren Beziehung. Eine Abfindung bei Ausscheiden sei schlicht und einfach ein Vorteil, der sich für den Arbeitnehmer aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses ergebe. Es sei eine Zahlung, die „aufgrund des Arbeitsverhältnisses" erbracht werde (Schlußanträge des Generalanwalts Roemer in der Rechtssache 20/71, *Sabbatini/Europäisches Parlament*, Slg. 1972, 345).

Die Methode der Berechnung der Abfindung zeige, daß sie untrennbar mit den Diensten verbunden sei, die der Arbeitnehmer für seinen Arbeitgeber leiste. Sie werde unter Bezugnahme auf drei Faktoren berechnet, von denen zwei, die Dauer der Beschäftigung und die Höhe der wiederkehrenden Entlohnung, Grundelemente des Beschäftigungsver-

hältnisses seien. Der dritte Faktor sei das Alter: Bei älteren Arbeitnehmern gehe man davon aus, daß sie ein größeres Interesse am Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses hätten. Die Abfindung bei Ausscheiden sei ein Teil der Vereinbarung, die zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer im Hinblick auf die Dienste getroffen worden sei, die letzterer für den ersteren leiste. Anstelle der Verpflichtung zur weiteren Beschäftigung und zur regelmäßigen Lohnzahlung zahle der Arbeitgeber einen Pauschalbetrag. Die Zahlung erfolge aufgrund des Dienstverhältnisses des Arbeitnehmers, und zwar nicht für die Erledigung besonderer Aufgaben, sondern aufgrund des Arbeitsplatzes oder der Stelle selbst.

Für die Auslegung des Artikels 119 mache es keinen Unterschied, ob der Arbeitnehmer im Einzelfall freiwillig oder gezwungenermaßen ausscheide, da dies lediglich davon abhänge, wer die Auswahl treffe. Ob freiwillig oder nicht, der Arbeitnehmer verliere in jedem Fall seinen Arbeitsplatz, an dessen Erhaltung er ein Interesse habe. Es sei ein Ziel eines allgemeinen Systems von Abfindungen bei Ausscheiden, die Bereitschaft der Arbeitnehmer zu fördern, einen notwendigen Personalabbau im Interesse der Produktivität hinzunehmen. Dieses Ziel werde in vollem Umfang erreicht, wenn Arbeitnehmer wegen der ihnen angebotenen Leistungen bei Ausscheiden bereit seien, freiwillig auszuscheiden. Es sei unerheblich, daß die Zahlungen bei Ausscheiden im vorliegenden Fall nicht aufgrund der Bedingungen des Arbeitsvertrages des Arbeitnehmers geleistet würden.

In seinem Urteil vom 25. Mai 1971 in der Rechtssache 80/70 *(Defrenne (Nr. 1))*, Slg. 1971, 445) habe der Gerichtshof entschieden:

„Eine im Rahmen eines gesetzlichen Sozialversicherungssystems gewährte Altersrente ist im Sinne von Artikel 119 Absatz 2 EWG-Vertrag keine Vergütung, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar zahlt."

Herr Burton ist der Auffassung, die im vorliegenden Fall in Frage stehende Zahlung bei Ausscheiden besitze keines der Merkmale, die den Gerichtshof in der Rechtssache *Defrenne (Nr. 1)* zu der Entscheidung veranlaßt hätten, daß die Altersrente kein Entgelt sei; unter den Umständen des vorliegenden Falles werde die Leistung bei Ausscheiden vom Grundsatz des gleichen Entgelts erfaßt. Sie werde gezahlt, weil der Bedarf an Beschäftigten zur Ausführung bestimmter Arbeiten im Unternehmen des Arbeitgebers abgenommen habe oder voraussichtlich abnehmen werde. Der Arbeitnehmer habe Anspruch auf die Zahlung, weil der Arbeitgeber ihn für die Verrichtung dieser bestimmten Arbeit nicht mehr benötige. Die Höhe der Zahlung werde nach den Merkmalen der Stelle berechnet, die der Arbeitnehmer im Einzelfall im Dienste seines Arbeitgebers innehabe. Ein Selbständiger erhalte eine solche Zahlung nicht.

In seinem Urteil vom 15. Juni 1978 in der Rechtssache 149/77 *(Defrenne (Nr. 3))* Slg. 1978, 1365) habe der Gerichtshof entschieden:

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

Man könne daher ausgehend von dieser Entscheidung die Auffassung vertreten, daß jede finanzielle Ungleichheit, die sich aus der Festsetzung unterschiedlicher Altersvoraussetzungen für Männer und Frauen für einen beliebigen Zweck ergebe, nicht vom Grundsatz des gleichen Entgelts erfaßt werde.

Es sei jedoch klar, daß der Grundsatz des gleichen Entgelts gewisse finanzielle Ungleichheiten erfasse, die auf unterschiedlichen Altersvoraussetzungen beruhten. Die Rechtssache *Worringham* sei hierfür ein Beispiel. In diesem Fall sei der Anspruch der Frauen auf gleiches Entgelt wie die Männer, die die gleiche Arbeit leisteten, davon abhängig gewesen, daß sie mindestens 25 Jahre alt gewesen seien. Frauen unter 25 hätten aufgrund dieser Bedingung einen finanziellen Nachteil gehabt. Der Gerichtshof habe entschieden, daß diese sich aus dem Erfordernis eines Mindestalters bei Frauen ergebende finanzielle Benachteiligung gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts verstoße.

Zwischen dem Sachverhalt in der Rechtssache *Defrenne (Nr. 3)* und dem Sachverhalt in der vorliegenden Rechtssache gebe es grundlegende Unterschiede, aufgrund deren letzter unter den Begriff des Entgelts in Artikel 119 falle, ersterer jedoch nicht. Die entscheidende Bestimmung in Fräulein Defrenne's Vertrag habe sich nicht auf eine Geldleistung bezogen. Sie habe lediglich vorgesehen, daß ihr Beschäftigungsverhältnis automatisch ende, wenn sie ein bestimmtes Alter erreiche. Dagegen bezögen sich die Mindestaltervoraussetzungen, die durch den Tarifvertrag über die Berechtigung zum freiwilligen Ausscheiden festgelegt worden seien, unmittelbar auf die Zahlung von Geld durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer. Die einzige Funktion der Altersvoraussetzung bestehe darin zu entscheiden, ob ein Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus seinem Beschäftigungsverhältnis einen Anspruch auf eine Zahlung seines Arbeitgebers habe. Außerdem wirke sich die Altersvoraussetzung auf Herrn Burton nicht dahin aus, daß er länger warten müsse als eine gleichaltrige Frau, um die gleiche finanzielle Regelung in Anspruch nehmen zu können; er habe vielmehr — anders als sein weibliches Gegenstück — überhaupt keinen Anspruch auf die Zahlung. Nur diejenigen, die die Voraussetzung im festgelegten Zeitpunkt erfüllten, erhielten die Zahlung. Dementsprechend könne eine 58jährige Frau zwischen folgenden Möglichkeiten wählen: Sie könne mit einer Abfindung ausscheiden oder bis zum normalen Eintritt in den Ruhestand bleiben. Ein 58jähriger Mann habe eine andere und weniger günstige Wahlmöglichkeit: Er könne ohne eine Abfindung ausscheiden oder bis zum Eintritt in den Ruhestand bleiben.

Die Altersvoraussetzung sei demnach kein Erfordernis, das sich auf etwas anderes als die Entlohnung beziehe und finanzielle Nebenfolgen habe. Sie ähnele vielmehr einer Altersvoraussetzung, die unmittelbar das Entgelt des Arbeitnehmers im Sinne des weiten Entgeltbegriffes des Artikels 119 bestimme.

Die zweite Frage sei dahin zu beantworten, daß der Grundsatz des gleichen Entgelts unmittelbare Geltung in den Mitgliedstaaten habe und so den einzelnen gemeinschaftsrechtliche Ansprüche verleihe, die diese unter den Umständen des vorliegenden Falles geltend machen könnten.

Der Gerichtshof habe entschieden, daß Artikel 119 EWG-Vertrag unmittelbar für alle Formen von Diskriminierung gelte, die sich schon anhand der in Artikel 119 verwendeten Merkmale gleiche Arbeit und gleiches Entgelt feststellen ließen, ohne das nationale oder gemeinschaftliche Maßnahmen zur Bestimmung dieser Merkmale für deren Anwendung erforderlich wären (Urteil in der Rechtssache 69/80, a. a. O., und Urteil vom 31. März 1981 in der Rechtssache 96/80, *Jenkins*, Slg. 1981, 911).

Die Form der Diskriminierung, über die Herr Burton Klage führt, könne von den

innerstaatlichen Gerichten allein anhand der in Artikel 119 genannten Kriterien gleiche Arbeit und gleiches Entgelt festgestellt werden.

Zur dritten Frage trägt Herr Burton vor, wenn die erste Frage verneint werde und somit eine Abfindung bei freiwilligem Ausscheiden nicht unter den Begriff des Entgelts in Artikel 119 falle, werde eine solche Leistung von dem in den Artikeln 1 Absatz 1, 2 Absatz 1 und 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 enthaltenen Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in bezug auf „Arbeitsbedingungen" erfaßt.

Das Ziel der Richtlinie über die Gleichbehandlung sei es, in den Mitgliedstaaten den Grundsatz der „Gleichbehandlung" (unter anderem) in bezug auf die Arbeitsbedingungen zu verwirklichen (Artikel 1 Absatz 1). Damit setze sie einen allgemeinen Grundsatz des Gemeinschaftsrechts um, der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen verbiete. In der ersten Begründungserwägung der Richtlinie über Gleichbehandlung sei von „Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlohnung" die Rede; es sei klar, daß die Worte „Arbeitsbedingungen" mehr umfaßten als eine — und sei es weit gefaßte — Definition des „Entgelts" in Artikel 119. Darauf deute auch Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie über die Gleichbehandlung hin, der von „Arbeitsbedingungen" einschließlich der Entlassungsbedingungen spreche.

Aus der Auslegung des Artikels 48 EWG-Vertrag und des Artikels 7 der Verordnung Nr. 1612/68 des Rates vom 15. Oktober 1968 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft (ABl. L 257, S. 2) durch den Gerichtshof ergebe sich, daß das Diskriminierungsverbot hinsichtlich des Begriffs „Arbeitsbedingungen" auch für die Zahlung einer Abfindung bei freiwilligem Ausscheiden durch einen Arbeitgeber an einen Arbeitnehmer gelte, der sein Beschäftigungsverhältnis verlassen wolle. Die Worte „Arbeitsbedingungen" in der Richtlinie über die Gleichbehandlung müßten in einer Weise ausgelegt werden, die mit der Auslegung der ähnlichen Formulierung in Artikel 48 EWG-Vertrag und Artikel 7 der Verordnung Nr. 1612/68 durch den Gerichtshof im Einklang stehe.

Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie über die Gleichbehandlung erfasse — wie Artikel 7 der Verordnung Nr. 1612/68 — ausdrücklich die „Entlassung". Er schreibe vor, daß „hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen ... Männern und Frauen dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gewährt werden". Es sei klar, daß der Ausdruck „Entlassungsbedingungen" sich auf jede Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber beziehe, in welcher Form diese auch erfolge.

Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie über die Gleichbehandlung unterscheide zwischen den Arbeitsbedingungen und anderen Materien, die in ihren Geltungsbereich fielen, und der sozialen Sicherheit, die unter den in Artikel 1 Absatz 2 genannten Voraussetzungen erfaßt werde. Der Grundsatz der Gleichbehandlung sei auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit durch die Richtlinie 79/7 des Rates vom 19. Dezember 1978 (ABl. L 6, S. 24) verwirklicht worden. Diese Richtlinie gelte nicht für Abfindungen bei Ausscheiden, seien sie durch Gesetz geregelt oder nicht. Abfindungen bei Ausscheiden würden nicht gezahlt, um Schutz gegen die Gefahren der Arbeitslosigkeit zu geben, und seien ihrem Wesen nach etwas ganz anderes als soziale Sicherheit. Abfindungen bei Ausscheiden seien daher in den

Regelungen des internationalen und des Gemeinschaftsrechts immer von der Definition der sozialen Sicherheit ausgenommen worden.

Zum zweiten Teil der dritten Frage trägt Herr Burton vor, der Grundsatz der Gleichbehandlung habe in den Mitgliedstaaten mit der Folge unmittelbare Geltung, daß er den einzelnen unter den Umständen des vorliegenden Falles durchsetzbare gemeinschaftsrechtliche Ansprüche verleihe.

Nach Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie über die Gleichbehandlung sei es das Ziel dieser Richtlinie, „daß in den Mitgliedstaaten der Grundsatz der Gleichbehandlung ... verwirklicht wird". Die Vorschriften der Richtlinie, insbesondere Artikel 6, zeigten, daß deren Verfasser die Absicht gehabt hätten, Männern und Frauen als Einzelpersonen bei Verstößen gegen den in der Richtlinie niedergelegten Grundsatz Anspruch auf wirksamen Rechtsschutz vor den innerstaatlichen Gerichten zu geben.

Die Vorschriften der Richtlinie über die Gleichbehandlung, auf die er sich in der vorliegenden Rechtssache berufe, seien hinreichend klar und bestimmt, um unmittelbare Geltung zu haben. Sie seien nämlich ebenso klar und bestimmt wie andere gemeinschaftsrechtliche Diskriminierungsverbote (z. B. in den Artikeln 48, 59 und 119 EWG-Vertrag), bei denen der Gerichtshof entschieden habe, daß sie Rechte des einzelnen begründeten, die die nationalen Gerichte zu schützen hätten. Sie schrieben den Schutz vor, auf den der einzelne Anspruch habe und den er vor den innerstaatlichen Gerichten durchsetzen könne, um in den Genuß des ihm durch den Vertrag eingeräumten Grundrechts zu kommen. Sie enthielten eine hinreichend genaue Regelung, um die innerstaatlichen Gerichte in die Lage zu versetzen, das Recht mit Hilfe der in der Richtlinie über die Gleichbehandlung selbst enthaltenen Kriterien zu schützen und durchzusetzen. Außerdem seien die einschlägigen Vorschriften der Richtlinie über die Gleichbehandlung (d. h. Artikel 1 Absatz 1, 2 Absatz 1 und 5 Absatz 1) nach dem Ablauf der Frist für die Anpassung an die Richtlinie lückenloses und zwingendes Recht geworden.

Die Rechtsstellung des Board und seine Beziehung zum Vereinigten Königreich seien in dem vorliegenden Rechtsstreit unerheblich. Auf dem Gebiet der Diskriminierung bei der Beschäftigung sei es grundsätzlich falsch, die unmittelbare Geltung einer Gemeinschaftsvorschrift, die die Diskriminierung verbiete, auf den öffentlichen Dienst zu beschränken. Auf dem Gebiet der beruflichen Diskriminierung könne eine in einer Richtlinie enthaltene Gemeinschaftsvorschrift, die eine derartige Diskriminierung verbiete, eine unmittelbare „horizontale" Geltung zwischen Arbeitnehmern und privaten Arbeitgebern haben. Für den Fall, daß die einschlägigen Vorschriften der Richtlinie über die Gleichbehandlung entgegen seinem Vorbringen nur gegenüber „öffentlicher Arbeitgebern" Geltung hätten, trägt der Kläger im Ausgangsverfahren vor, daß der Board ein öffentlicher Arbeitgeber sei und daß die Frage 3 (ii) deshalb in jedem Fall zu bejahen sei.

Der *British Railways Board* ist der Meinung, eine Abfindung bei freiwilligem Ausscheiden, die ein Arbeitgeber an einen Arbeitnehmer zahle, der sein Beschäftigungsverhältnis verlassen wolle, falle nicht unter den in Artikel 119 und in Artikel 1 der Richtlinie 75/117 niedergelegten Grundsatz des gleichen Entgelts.

Der Wortlaut von Artikel 119 EWG-Vertrag passe nicht auf Leistungen, die ihre Grundlage nicht in den Bedingungen des Arbeitsvertrags hätten. Eine Abfindung bei freiwilligem Ausscheiden könne nicht als „Lohn", „Gehalt" oder

„sonstige Vergütung" bezeichnet werden, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar zahle.

Zu Artikel 1 der Richtlinie 75/117 habe der Gerichtshof bereits entschieden, daß diese Bestimmung, die die praktische Anwendung des in Artikel 119 EWG-Vertrag niedergelegten Grundsatzes des gleichen Entgelts erleichtern solle, in keiner Weise den Inhalt oder die Tragweite dieses Grundsatzes, wie er in diesem Artikel beschrieben sei, ändere. Infolgedessen falle die Abfindung bei freiwilligem Ausscheiden nicht in den Geltungsbereich der Richtlinie 75/117.

Der in Artikel 119 EWG-Vertrag verankerte Grundsatz des gleichen Entgelts habe unter den vorliegenden Umständen in den Mitgliedstaaten keine unmittelbare Geltung in der Weise, daß er den einzelnen durchsetzbare gemeinschaftsrechtliche Ansprüche verleihe. In seinem Urteil vom 8. April 1976 *(Defrenne Nr. 2)* habe der Gerichtshof entschieden, daß der in Artikel 119 EWG-Vertrag niedergelegte Grundsatz, daß Männer und Frauen das gleiche Entgelt erhalten sollten, vor den innerstaatlichen Gerichten der Mitgliedstaaten geltend gemacht werden könne. Nach der Entscheidung des Gerichtshofes müsse jedoch ein Unterschied zwischen den unmittelbaren, offenen Diskriminierungen, die sich schon anhand der in Artikel 119 verwendeten Merkmale gleiche Arbeit und gleiches Entgelt allein feststellen ließen, einerseits und den mittelbaren, versteckten Diskriminierungen andererseits gemacht werden, die nur nach Maßgabe eingehender gemeinschaftsrechtlicher oder innerstaatlicher Durchführungsvorschriften festgestellt werden könnten. Der Schluß, der aus diesem Urteil und aus dem neueren Urteil in der Rechtssache *Jenkins* a. a. O. zu ziehen sei, gehe dahin, daß Artikel 119 nur unter den erstgenannten Umständen unmittelbare Geltung habe.

Die Diskriminierung, über die Herr Burton Klage führe, sei eine mittelbare oder versteckte Diskriminierung: Artikel 119 habe daher keine unmittelbare Geltung.

Eine Abfindung bei freiwilligem Ausscheiden der in der Regelung der British Rail vorgesehenen Art falle nicht in den Anwendungsbereich des in den Artikeln 1 Absatz 1 und 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 enthaltenen Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in bezug auf die „Arbeitsbedingungen". In Artikel 5 dieser Richtlinie werde festgestellt, daß die Arbeitsbedingungen die Entlassungsbedingungen einschlössen, es sei aber nicht von Bedingungen für das freiwillige Ausscheiden oder für den Eintritt in den Ruhestand die Rede. Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 76/207 nehme den Bereich der sozialen Sicherheit ausdrücklich vom Geltungsbereich der Richtlinie aus und enthalte keinen Hinweis auf Regelungen für den Fall des freiwilligen Ausscheidens oder den Eintritt in den Ruhestand. Die allgemeinen Bestimmungen der Richtlinie sollten daher solche Regelungen nicht betreffen.

Die *Regierung des Vereinigten Königreichs* ist der Meinung, die Zahlung bei freiwilligen Ausscheiden stelle kein „Entgelt" im Sinne des Artikels 119 EWG-Vertrag dar. Der Unterschied im Alter für die Zulassung zu den Leistungen bei freiwilligem Eintritt in den Ruhestand von Männern und Frauen sei eine unmittelbare Folge des Unterschieds zwischen ihrem Mindestrentenalter. Die zur Gewährung der Leistungen erforderlichen Beträge würden aus einem Rentensystem der British Rail gezahlt; die Höhe der einzelnen Zahlung könne bei einer Frau niedriger ein (weil sie weniger Dienstjahre habe), der Betrag werde aber fünf Jahre früher gezahlt, als es bei einem Mann der Fall wäre. Der Wert der Leistung bei Ausscheiden sei nicht unmittel-

bar an den Umfang der geleisteten Arbeit oder den Wert dieser Arbeit gebunden. Er stehe im Zusammenhang mit dem Betrag, der bei Erreichung des Mindestrentenalters zu zahlen wäre, wenn der Betroffene dieses Alter erreicht hätte. Für diese Leistung müsse der Arbeitnehmer sein Beschäftigungsverhältnis verlassen, aufgrund dessen er bis dahin mehr habe verdienen können als die Rente, die er nach der Rentenregelung erhalte. Dies erschwere jeden Versuch noch mehr, den Wert der Leistung der geleisteten Arbeit oder dem Wert dieser Arbeit gegenüberzustellen. Der Zeitraum, während dessen die Leistung bezogen werde, und damit ihr Wert hänge zugleich von dem Ruhestandsalter, mit dem die Leistung beginne, und den Chancen ab, das normale Rentenalter zu erreichen. Es sei wohlbekannt, daß Frauen im allgemeinen eine höhere Lebenserwartung als Männer hätten.

Der zweite Teil des Artikels 119 enthalte eine Definition des Begriffes „Entgelt". Die Bestimmung definiere sowohl das Wesen als auch den Anwendungsbereich des Grundsatzes der Gleichbehandlung, der die Grundlage des Artikels 119 bilde.

Dieser Grundsatz hänge ab von dem Verhältnis zwischen dem, was die Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar erhielten, und der Menge oder dem Wert der Arbeit, die sie dafür leisteten. Der Maßstab dafür, ob eine rechtswidrige Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliege, bestehe darin, ob das Verhältnis zwischen dem Entgelt einerseits und der Arbeit oder dem Wert der Arbeit andererseits wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers unterschiedlich sei.

Die in der vorliegenden Rechtssache beanspruchte Leistung sei so geartet, daß weder ihre Kosten noch ihr Wert mit der Menge oder dem Wert der Arbeit verglichen werden könne, die von den männlichen und von den weiblichen Arbeitnehmern geleistet worden sei. Es treffe natürlich zu, daß man die Leistung in einem allgemeinen Sinne als eine Leistung aufgrund des Dienstverhältnisses des Arbeitnehmers bezeichnen könne und daß sie ohne dieses Dienstverhältnis nicht gewährt worden wäre; wenn aber die Leistung nicht in Beziehung zur geleisteten Arbeit gesetzt werden könne, sei eine Berufung auf den Grundsatz des Artikels 119 nicht möglich.

Die allgemein anerkannte Tatsache, daß die Leistung außervertraglich, freiwillig und nach Ermessen gewährt werde, unterstreiche, daß sie nicht für geleistete Arbeit, sondern als Gegenleistung für das Versprechen, aus dem Arbeitsverhältnis auszuscheiden, gewährt werde.

Wie der Gerichtshof in der Rechtssache 149/77 *(Defrenne Nr. 3,* Slg. 1978, 1365) entschieden habe, könne „Artikel 119 ... nicht dahin ausgelegt werden, daß er über die Gleichheit des Arbeitsentgelts hinaus auch die Gleichheit der sonstigen Arbeitsbedingungen für männliche und weibliche Arbeitnehmer gebietet".

Das in der Leistung enthaltene Rentenelement sei für das Vereinigte Königreich von besonderer Bedeutung.

Die Leistung werde aus einem Rentensystem der British Rail gezahlt. Dieses System sei ein „contracted-out" [von den Vorschriften des staatlichen Rentensystems freigestelltes] und anerkanntes Rentensystem, auf das die Bestimmungen des Social Security Act 1973, des Social Security Pensions Act 1975 und des Finance Act 1970 Anwendung fänden. Wie das Vereinigte Königreich in seinen schriftlichen Erklärungen in der Rechtssache *Worringham und Humphreys/Lloyds Bank* a. a. O.) dargelegt habe, seien aufgrund seiner Sozialpolitik, die sich in seinen Rechtsvorschriften widerspiegele, alle Arbeitnehmer verpflichtet, Mitglie-

der des staatlichen Rentensystems zu werden; die Arbeitnehmer könnten jedoch einen Teil ihrer Leistungen aus einem betrieblichen Rentensystem beziehen. Das erstgenannte System sei unmittelbar durch Rechtsvorschriften geregelt, ohne daß es ein Element der Vereinbarung innerhalb des betroffenen Unternehmens oder der betroffenen Unternehmensbranche gebe. Das zweite System, das daher das erste ergänze, müsse bestimmten detaillierten gesetzlichen Kriterien aufgrund des Social Security Pensions Act entsprechen, der sicherstelle, daß die den einzelnen Arbeitnehmern gewährten Leistungen sozialpolitisch angemessen seien. Unabhängig davon, ob sie für Zwecke der Freistellung von den Bestimmungen des gesetzlichen Rentensystems verwendet werden sollten müßten Rentensysteme vom Board of Inland Revenue nach dem Finance Act 1970 (in seiner durch den Finance Act 1971 geänderten Fassung) genehmigt werden. Die beiden Arten von Rentensystemen seien heutzutage untrennbar verbunden und arbeiteten in der Praxis partnerschaftlich zusammen.

Die meisten betrieblichen Rentensysteme im Vereinigten Königreich folgten insoweit dem Muster des staatlichen Systems, als sie für Männer Renten mit 65 Jahren und für Frauen mit 60 Jahren vorsähen. Die Leistungen der privaten Systeme seien gewöhnlich so gestaltet, daß die Leistungen aus dem staatlichen System berücksichtigt würden.

Arbeitgeber könnten sich so von einem Teil (aber nicht der Gesamtheit) des staatlichen Systems freistellen lassen (wie es der Board tue) oder in vollem Umfang am staatlichen System teilnehmen. Sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer, die vom staatlichen Rentensystem freigestellt seien, hätten herabgesetzte Beiträge zum National Insurance Fund [Vermögen der staatlichen Sozialversicherung] zu leisten. Der Staat subventioniere den National Insurance Fund zugunsten derer, die vom staatlichen System freigestellt seien. Rentner, die den Gegenwert der staatlichen Zusatzrente von einem freigestellten System bezögen, enthielten im gleichen Ausmaß Schutz gegen die Inflation, wie sie die Leistungsempfänger vom Staat erhielten, die nur Mitglieder des staatlichen Systems gewesen seien.

Die Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreichs schützten die Rentenansprüche derjenigen, die Mitglieder von betrieblichen Rentensystemen seien.

Wenn ein freigestelltes betriebliches Rentensystem aus irgendeinem Grund keine Leistungen erbringe, die den im staatlichen System vorgesehenen entsprächen, könne ein Mitglied des freigestellten Systems so behandelt werden, als sei es immer ein vollwertiges Mitglied des staatlichen Systems gewesen, und könne die vollen Leistungen des staatlichen Systems erhalten. Schließlich genössen genehmigte freigestellte Systeme erhebliche Steuervorteile als Anerkennung für den Beitrag, den sie zum Ruhestandseinkommen der Arbeitnehmer leisteten.

Die Regierung des Vereinigten Königreichs unterstützt die von Generalanwalt Dutheillet de Lamothe in der ersten Rechtssache *Defrenne* vertretene Meinung, daß staatliche Systeme nicht unter Artikel 119 fielen und daß es merkwürdig wäre, wenn die rechtlichen Voraussetzungen, die das Gemeinschaftsrecht für freigestellte Systeme vorschreibe, sich von den für die staatlichen Systeme vorgeschriebenen unterschieden. Das Vereinigte Königreich trägt im Einklang mit der Auffassung des Generalanwalts in der Rechtssache *Worringham und Humphreys* (a. a. O.) vor, daß ein privates Rentensystem der im Vereinigten Königreich bestehenden Art, das das staatliche Sozialversicherungssystem nicht nur ergänzen,

sondern ganz oder teilweise an seine Stelle treten solle, als außerhalb des Anwendungsbreichs des Artikels 119 liegend und als unter die weiter gefaßten Gegenstände des Artikels 118 fallend anzusehen sei.

Es treffe zu, daß die in der vorliegenden Rechtssache als Leistungen bei freiwilligem Ausscheiden gezahlten Beträge keine Renten oder andere Leistungen bei Eintritt in den Ruhestand im üblichen Sinne von Beträgen seien, die bei Eintritt in den Ruhestand und danach gezahlt würden, falls und wenn der Arbeitnehmer das normale Ruhestandsalter erreiche oder infolge von Krankheit zu arbeiten aufhöre, obwohl die Beträge der Einfachheit halber im Rahmen eines Rentensystems gezahlt würden, bei wiederkehrenden Leistungen unter Bezugnahme auf die bei Erreichung des Mindestrentenalters zahlbare normale Rente berechnet würden und von Altersstufen an zahlbar seien, die unmittelbar mit den normalen Rentenaltern verknüpft seien. Der bei Erreichen des letztgenannten Alters zu zahlende Pauschalbetrag und die Leistung im Todesfall im Rahmen des Rentensystems bestimmten die Höhe des Vorschusses, die der Arbeitgeber in Form eines Pauschalbetrags bei vorzeitigem Eintritt in den Ruhestand an den Arbeitnehmer zu zahlen bereit sei. Da die Höhe der Rente dem für Männer und Frauen unterschiedlichen Mindestalter entsprechend unterschiedlich sei, sei die Höhe der Leistungen bei freiwilligem Ausscheiden ebenso wie der Zeitpunkt, von dem an sie beansprucht werden könnten, je nach Geschlecht verschieden.

Die Regierung des Vereinigten Königreichs räumt ein, daß es Ähnlichkeiten zwischen der normalen Rente und den Leistungen bei freiwilligem Ausscheiden gebe. Diese Ähnlichkeiten seien so erheblich, daß es — selbst wenn diese Beträge als Entgelt betrachtet würden — ganz abgesehen von anderen Überlegungen unlogisch wäre, Artikel 119 unmittelbare Geltung zu verleihen und Gleichbehandlung in bezug auf solche Leistungen zu verlangen; insbesondere würde dies nämlich unzweifelhaft von der Schaffung solcher Systeme abschrecken, da sie dadurch wesentlich teurer und für die Arbeitgeber uninteressant würden. Diese Systeme dienten in Wirtschaftszweigen, die andernfalls Entlassungen vornehmen müßten, einem nützlichen sozialen und wirtschaftlichen Zweck, und ihre Einrichtung dürfe nicht behindert werden, es sei denn aus eindeutigen und zwingenden Gründen.

Was die unmittelbare Geltung des Artikels 119 angehe, genüge es, das Urteil vom 31. März 1981 in der Rechtssache *Jenkins* (a. a. O.) zu zitieren:

„Wie der Gerichtshof in früheren Entscheidungen (EuGH 8. April 1976 — Defrenne, 43/75 — Slg. 1976, 455; EuGH 27. März 1980 — Macarthys, 129/79 — Slg. 1980, 1275; EuGH 11. März 1981 — Lloyds, 69/80) ausgeführt hat, ist Artikel 119 EWG-Vertrag unmittelbar auf alle Arten von Diskriminierungen anwendbar, die sich schon anhand der in der Vorschrift verwendeten Merkmale gleiche Arbeit und gleiches Entgelt allein feststellen lassen, ohne daß gemeinschaftliche oder nationale Maßnahmen zur Bestimmung dieser Kriterien für deren Anwendung erforderlich wären. Zu diesen gerichtlich feststellbaren Diskriminierungen hat der Gerichtshof insbesondere den Fall des ungleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer bei gleicher Arbeit in einem und demselben privaten oder öffentlichen Betrieb oder Dienst gerechnet."

Die Regierung des Vereinigten Königreichs führt aus, wenn Leistungen bei freiwilligem Ausscheiden entgegen ihrem übrigen Vorbringen Entgelt im Sinne des

Artikels 119 seien, könnten die Vorschriften dieses Artikels nicht mit der Folge angewendet werden, daß sie den einzelnen in einem Fall wie dem vorliegenden Rechte verliehen, auf die sie sich unmittelbar berufen könnten, ohne nationale oder gemeinschaftliche Maßnahmen zu Hilfe nehmen zu müssen, die die Frage beantworteten, wie Gleichheit zu erreichen sei.

Außerdem stehe seit der Entscheidung des Gerichtshofes in der zweiten Rechtssache *Defrenne* fest, daß Artikel 119 bei mittelbarer und versteckter Diskriminierung keine unmittelbare Geltung haben könne, das heißt bei einer Diskriminierung, die sich nicht allein anhand der Kriterien gleiche Arbeit und gleiches Entgelt feststellen lasse.

Nach Ansicht des Vereinigten Königreichs kann Artikel 119 daher für den Fall, daß er entgegen ihrem Vorbringen entweder für Renten im allgemeinen oder für die in Frage stehenden Leistungen gilt, insoweit keine unmittelbare Geltung haben.

Was Artikel 1 der Richtlinie 75/117 des Rates angehe, sei die Richtlinie dann, wenn die Leistung kein Entgelt im Sinne des Artikels 119 sei, in der vorliegenden Rechtssache nicht einschlägig (vgl. *Worringham und Humphreys/Lloyds Bank Ltd.*).

Wenn die Leistung dagegen Entgelt im Sinne des Artikels 119 sei, der Gerichtshof aber entscheide, daß sie nicht in den Bereich falle, in dem dieser Artikel unmittelbare Geltung habe, könne sich theoretisch die Frage nach der Wirkung dieser Richtlinie stellen.

Richtlinien könnten nicht die Wirkung haben, einzelnen Verpflichtungen aufzuerlegen. Richtlinien seien lediglich an die Mitgliedstaaten gerichtet und sollten nur für diese Mitgliedstaaten Verpflichtungen begründen.

Die Artikel 1 Absatz 2, 2 Absatz 2 und 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 des Rates berührten in keiner Weise die Rechtmäßigkeit der nach dem Eintritt in den Ruhestand gezahlten Leistungen bei freiwilligem Ausscheiden.

Der einzige von den in Artikel 1 dieser Richtlinie genannten Gegenständen, der einschlägig sein könnte, sei die soziale Sicherheit. Hierzu heisse es jedoch in Artikel 1 Absatz 2:

„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."

Der Bereich der sozialen Sicherheit werde demnach mit Ausnahme des in Artikel 2 Absatz 1 bezeichneten Teilbereichs von der Richtlinie nicht erfaßt; es werde vielmehr davon ausgegangen, daß auf diesem Gebiet weitere Maßnahmen zu ergreifen seien und daß die Kommission den Entwurf einer Richtlinie vorzulegen habe, die die Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen besonders behandele.

Die *dänische Regierung* befaßt sich nur mit der Frage 3 (ii), das heißt damit, ob die Vorschriften einer Richtlinie die Grundlage für die Entscheidung von vor nationalen Gerichten anhängigen Rechtsstreitigkeiten abgeben können oder müssen, selbst wenn diese Vorschriften in der nationalen Rechtsordnung nicht umgesetzt worden sind.

Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofes zur unmittelbaren Geltung von Richtlinien ergebe sich, daß der einzelne sich auf Vorschriften einer Richtlinie berufen könne, um den ihn beschwerenden Folgen einer nationalen Maßnahme zu entgehen. Es sei daher möglich, sich

gegenüber einem Mitgliedstaat auf eine Richtlinie zu berufen, soweit die in Frage stehende Vorschrift unmittelbare Geltung haben könne (Urteil vom 6. Oktober 1970 in der Rechtssache 9/70, *Grad*, Slg. 1970, 825; Urteil vom 4. Dezember 1974 in der Rechtssache 41/74, *Van Duyn*, Slg. 1974, 1337, und Urteil vom 1. Februar 1977 in der Rechtssache 51/76, *Verbond van Nederlandse Ondernemingen*, Slg. 1977, 113).

Der Gerichtshof neige in seiner Rechtsprechung dazu, es dem einzelnen zu ermöglichen, sich in Verfahren zwischen ihm und dem Staat auf die Vorschriften von Richtlinien zu berufen. Dieser Rechtsprechung liegt der Gedanke zugrunde, daß es mit der bindenden Wirkung, die die Richtlinie nach Artikel 189 besitze, unvereinbar wäre, wenn es den Betroffenen grundsätzlich verwehrt würde, sich auf die Verpflichtungen zu berufen, die die Richtlinie den Mitgliedstaaten auferlege. Wenn der einzelne daran gehindert werde, sich auf eine Richtlinie zu berufen, die einen Mitgliedstaat zu einem bestimmten Verhalten verpflichte, werde die rechtliche Wirksamkeit dieses Rechtsaktes geschwächt und die einheitliche Anwendung des Gemeinschaftsrechts beeinträchtigt.

Es gebe keinen Grund, diese Rechtsprechung auf Fälle auszudehnen, in denen die Anerkennung der unmittelbaren Geltung einer Richtlinie dazu führen würde, einem einzelnen eine Verpflichtung aufzuerlegen. Diese Auffassung werde durch das Urteil vom 18. November 1975 in der Rechtssache 30/75 (*Unil-It*, Slg. 1975, 1419) bestätigt, in dem der Gerichtshof entschieden habe, daß ein Mitgliedstaat, der keine Maßnahmen zur tatsächlichen Durchführung einer Entscheidung getroffen habe, sich nicht darauf berufen könne, daß einzelne ihre Verpflichtungen aufgrund dieser Entscheidung nicht erfüllt hätten.

Im Urteil vom 5. April 1979 in der Rechtssache 148/78 (*Ratti*, Slg. 1979, 1629) hätten sowohl der Gerichtshof als auch der Generalanwalt festgestellt, daß eine Richtlinie ihrem Wesen nach nur den Mitgliedstaaten Verpflichtungen auferlege. Die Tatsache, daß ein einzelner sich auf eine Richtlinie berufen könne, ändere nichts an der Rechtsnatur der Richtlinie als eine Verpflichtung, die den Mitgliedstaat treffe.

Nach Artikel 189 sei eine Richtlinie für die Mitgliedstaaten, an die sie gerichtet sei, im Hinblick auf das zu erreichende Ziel verbindlich, überlasse dem Mitgliedstaat aber die Wahl der Form und der Mittel. Infolgedessen sei es immer erforderlich, nationale Maßnahmen zur Durchführung der Richtlinie zu erlassen, selbst wenn eine Richtlinie ausnahmsweise unmittelbar anwendbar sei (Urteil vom 6. Mai 1980 in der Rechtssache 102/79, *Kommission/Belgien*, Slg. 1980, 1473).

Die nationalen Behörden und Gerichte müßten daher grundsätzlich die nationalen Durchführungsbestimmungen anwenden und nicht die Vorschriften der Richtlinie.

Die Definition der Verordnungen, Richtlinie, Entscheidungen, Empfehlungen und Stellungnahmen in Artikel 189 zeige, daß für den einzelnen nicht unmittelbar auf der Grundlage der Vorschriften einer Richtlinie Verpflichtungen entstehen könnten.

Verordnungen könnten alle Personen, sowohl Mitgliedstaaten als auch Einzelpersonen, binden. Sie hätten allgemeine Geltung. Entscheidungen könnten nur die Personen binden, an die sie gerichtet seien. Allerdings könnten sie sowohl an Mitgliedstaaten als auch an Einzelpersonen gerichtet werden.

Die Vorschriften des Vertrages über die Veröffentlichung von Rechtsakten sprä-

chen ebenfalls in entscheidender Weise dafür, daß die Vorschriften einer Richtlinie nur Mitgliedstaaten Verpflichtungen auferlegen könnten. Nach Artikel 191 EWG-Vertrag müßten Verordnungen im Amtsblatt der Gemeinschaften veröffentlicht werden, während Richtlinien und Entscheidungen denjenigen, an die sie gerichtet seien, bekanntgegeben und durch diese Bekanntgabe wirksam würden. Dabei handele es sich um ein Grundprinzip der Rechtssysteme der Mitgliedstaaten, nach dem Rechtsakte mit allgemeiner Geltung veröffentlicht werden müßten, wenn sie für den einzelnen gelten sollten. Dieser Grundsatz werde in Artikel 22 der dänischen Verfassung zum Ausdruck gebracht.

Im Einklang damit bestehe gemäß Artikel 191 eine Verpflichtung zur Veröffentlichung nur bei Rechtsakten, die nach Artikel 189 für Einzelpersonen verbindlich sein könnten. Richtlinien brauchten nicht veröffentlicht zu werden; daraus lasse sich der Schluß herleiten, daß Richtlinien ihrem Wesen nach keine Vorschriften enthalten könnten, die für Einzelpersonen verbindlich seien.

Richtlinien würden in dem Teil des Amtsblatts der Europäischen Gemeinschaften veröffentlicht, der die Überschrift „Nicht veröffentlichungsbedürftige Rechtsakte" trage und der in erster Linie Rechtsakte enthalte, deren Veröffentlichung für Einzelpersonen wohl allenfalls als Information von Wert sei. Diese stünden jedoch einem schwerwiegenden Problem gegenüber, da sie nicht wissen könnten, wann die Richtlinie in Kraft trete oder wann ihre Bestimmungen im innerstaatlichen Recht anwendbar würden, da die Veröffentlichung der Richtlinien im Amtsblatt keine Angabe über den Zeitpunkt enthalte, zu dem den Mitgliedstaaten die Richtlinie bekanntgegeben worden sei.

Die Rechtssicherheit habe für Einzelpersonen eine überragende Bedeutung. Es werde von Privatpersonen heutzutage nicht nur verlangt, die innerstaatlichen Rechtsquellen genau zu prüfen, sondern auch die Quellen des Gemeinschaftsrechts zu berücksichtigen. Wenn es in bestimmten Situationen zulässig wäre, sich gegenüber dem einzelnen auf eine Richtlinie zu berufen, würde das im Ergebnis eine latente Rechtsunsicherheit schaffen, die es für den einzelnen schwer machen würde, seine Angelegenheiten im Vertrauen auf die nationale Rechtslage zu erledigen. Dies wäre untragbar.

Im Ergebnis ist die dänische Regierung der Auffassung, der einzelne müsse im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichshofes von der Annahme ausgehen können, daß Richtlinien durch nationale Vorschriften in nationales Recht umgesetzt werden müßten. Insbesondere schließe Artikel 189 in Verbindung mit Artikel 191 EWG-Vertrag die Möglichkeit aus, daß andere juristische Personen als Mitgliedstaaten durch die Vorschriften einer Richtlinie verpflichtet werden könnten.

Der Gerichtshof möge die Frage 3 (ii) des Vorlagebeschlusses dahin gehend beantworten, daß der Grundsatz der Gleichbehandlung für Männer und Frauen in bezug auf „Arbeitsbedingungen" im Sinne der Artikel 1 Absatz 1, 2 Absatz 1 und 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 des Rates vom 9. Februar 1976 in den Mitgliedstaaten keine unmittelbare Geltung gegenüber Einzelpersonen habe.

Die *Kommission* ist der Ansicht, eine Leistung bei freiwilligem Ausscheiden, die ein Arbeitgeber an einen Arbeitnehmer zahle, der sein Beschäftigungsverhältnis verlassen wolle, falle unter den Begriff „Entgelt" im Sinne von Artikel 119 Absatz 2. Soweit die Höhe der Zahlung bei Ausscheiden mit der Dauer des Dienstverhältnisses des Arbeitnehmers im Zu-

sammenhang stehe, werde die Leistung zu einem großen Teil aufgrund dieses Dienstverhältnisses gezahlt. Selbst die Zahlung eines Pauschalbetrags, der nicht ausschließlich von der Dauer des Dienstverhältnisses abhänge, stehe mit der Tatsache im Zusammenhang, daß der Arbeitnehmer im Dienst des Arbeitgebers gestanden habe.

Der Begriff des gleichen Entgelts erstreckte sich auf eine Leistung bei freiwilligem Ausscheiden. Auf diesen Begriff könnten sich Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber von nationalen Gerichten unmittelbar auf der Grundlage von Artikel 119 berufen. Es sei nicht erforderlich, das Bestehen von Durchführungsbestimmungen auf Gemeinschafts- oder nationaler Ebene darzulegen, um zu beweisen, daß es bei der Zahlung einer bestimmten Leistung zu einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gekommen sei. Jede derartige Diskriminierung wäre unmittelbar und offen und könnte allein anhand der in Artikel 119 genannten Kriterien für gleiches Entgelt festgestellt werden (Urteil vom 8. April 1976 in der Rechtssache 43/75, *Defrenne).*

Zur Frage des unterschiedlichen Alters, in dem Männer und Frauen die Leistung bei freiwilligem Ausscheiden in Anspruch nehmen können, trägt die Kommission vor, wenn die Zahlung einer solchen Leistung vom Erreichen eines bestimmten Alters abhänge, müsse diese Voraussetzung als eine Arbeitsbedingung im Sinne der Richtlinie 76/207 angesehen werden.

Es brauche nicht entschieden zu werden, ob die Richtlinie 76/207 unmittelbare Geltung habe; bejahe man nämlich, daß die Frage des Alters unter die Vorschriften dieser Richtlinie falle, so ergebe sich daraus die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, dafür zu sorgen, daß diese Wirkung der Richtlinie auf nationaler Ebene erreicht werde. Da es in diesem Punkt keine Kollision zwischen der Richtlinie und dem in Frage stehenden nationalen Recht (dem Sex Discrimination Act 1975) zu geben brauche, sei es nicht notwendig, noch weiter zu gehen und zu prüfen, ob die Richtlinie eine solche „horizontale" unmittelbare Geltung habe, das heißt, ob ein einzelner sich beim Fehlen einschlägiger nationaler Rechtsvorschriften oder gegenüber nationalen, der Richtlinie zuwiderlaufenden Vorschriften vor den nationalen Gerichten gegenüber seinem Arbeitgeber unmittelbar auf eine der Vorschriften der Richtlinie berufen könne. Entscheide der Gerichtshof etwa, daß die Frage des Alters eine Arbeitsbedingung im Sinne der Artikel 1 Absatz 1, 2 Absatz 1 und 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 darstelle, wären die nationalen Stellen verpflichtet, das nationale Recht, z. B. Section 6 (4) des Sex Discrimination Act 1975 entsprechend auszulegen. Für die Zwecke der vorliegenden Rechtssache könne diese Vorschrift nicht dahin gehend ausgelegt werden, daß sie eine Diskriminierung zwischen den Geschlechtern aufgrund des Alters zulasse, soweit es um die Zahlung von Leistungen bei freiwilligem Ausscheiden gehe.

Die Kommission schlägt vor, die vom Employment Appeal Tribunal gestellten Fragen wie folgt zu beantworten:

1. Eine „Leistung bei freiwilligem Ausscheiden", die ein Arbeitgeber an einen Arbeitnehmer zahlt, der sein Beschäftigungsverhältnis zu verlassen wünscht, stellt ein „Entgelt" im Sinne von Artikel 119 EWG-Vertrag dar.

2. Wird die Gewährung einer solchen Leistung vom Erreichen eines bestimmten Alters abhängig gemacht, ist diese Voraussetzung als eine Arbeitsbedingung im Sinne der Richtlinie 76/207 anzusehen.

III — Mündliche Verhandlung

In der Sitzung vom 7. Oktober 1981 haben Herr Burton, vertreten durch Herrn A. Lester, Q. C., Lincoln's Inn, der British Railways Board, vertreten durch Herrn N. E. Beddard, Barrister, Inner Temple, das Vereinigte Königreich, vertreten durch Herrn P. Scott, Q. C., Middle Temple und die Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch Herrn J. Forman als Bevollmächtigten, mündliche Ausführungen gemacht und Fragen des Gerichtshofes beantwortet.

Der Generalanwalt hat seine Schlußanträge in der Sitzung vom 8. Dezember 1981 vorgetragen.

Entscheidungsgründe

1 Das Employment Appeal Tribunal hat mit Beschluß vom 16. Januar 1981, beim Gerichtshof eingegangen am 4. Februar 1981, gemäß Artikel 177 EWG-Vertrag drei Fragen nach der Auslegung des Artikels 119 EWG-Vertrag, des Artikels 1 der Richtlinie 75/117 des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (Abl. L 45, S. 19) sowie der Artikel 1 Absatz 1, 2 Absatz 1 und 5 Absatz 1 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) im Hinblick auf die Zahlung einer Abfindung bei freiwilligem Ausscheiden zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2 Wie sich aus den Akten ergibt, ist Herr Burton, der Kläger im Ausgangsverfahren, beim British Railways Board (im folgenden: der Board), einer durch den Transport Act 1962 geschaffenen und mit der Durchführung des Eisenbahnbetriebs in Großbritannien betrauten Einrichtung, beschäftigt.

3 Im Rahmen einer Reorganisation seiner Dienststellen bot der Board bestimmten Beschäftigten die Möglichkeit, freiwillig aus dem Beschäftigungsverhältnis auszuscheiden. Durch ein Memorandum wurden die Bestimmungen eines Tarifvertrags zwischen der Geschäftsleitung und den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen in Kraft gesetzt, die bestimmte Modalitäten dieser Reorganisation regeln. Nr. 6 des Memorandums sieht vor:

„Beschäftigte im Alter von 60/55 Jahren (Männer/Frauen) können gemäß den Regelungen über Umschulung und freiwilliges Ausscheiden den Dienst verlassen, wenn die Funktion, in der sie beschäftigt sind, von der Organisationsplanung betroffen ist."

4 Im August 1979 wollte Herr Burton von der Möglichkeit des freiwilligen Ausscheidens Gebrauch machen; sein Antrag wurde jedoch mit der Begründung abgelehnt, daß er noch nicht das im genannten Memorandum für männliche Beschäftigte vorgeschriebene Mindestalter von 60 Jahren erreicht habe. Herr Burton machte daraufhin geltend, er werde weniger günstig behandelt als ein weiblicher Arbeitnehmer, da die Abfindung einer 58jährigen, das heißt mit ihm gleichaltrigen Frau gewährt worden wäre.

5 Nach Ablehnung seines Antrags erhob Herr Burton, gestützt auf die Bestimmungen des zuletzt durch den Sex Discrimination Act 1975 geänderten Equal Pay Act 1970 Klage vor einem Industrial Tribunal. Nach Abweisung seiner Klage durch das Industrial Tribunal legte er Berufung beim Employment Appeal Tribunal ein. In diesem Verfahren räumte Herr Burton ein, daß ein Arbeitgeber nach Section 6 (4) des Sex Discrimination Act 1975 nicht gegen dieses Gesetz verstoße, wenn er einen männlichen Beschäftigten hinsichtlich der Leistungen bei freiwilligem Ausscheiden weniger günstig behandele als eine weibliche Beschäftigte. Er vertrat jedoch die Auffassung, Section 6 (4) dieses Gesetzes müsse unter Berücksichtigung der Rechte ausgelegt werden, die nach dem Gemeinschaftsrecht gemäß Artikel 119 EWG-Vertrag, Artikel 1 der Richtlinie 75/117 gleiches Entgelt und den Artikeln 1, 2 und 5 der Richtlinie 76/207 über die Gleichbehandlung geltend gemacht werden könnten.

6 Zur Entscheidung dieses Rechtsstreits hat das Employment Appeal Tribunal dem Gerichtshof folgende drei Fragen vorgelegt:

„1. Fällt eine Leistung bei freiwilligem Ausscheiden, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer zahlt, der sein Dienstverhältnis beenden möchte, unter den in Artikel 119 EWG-Vertrag und in Artikel 1 der Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 enthaltenen Grundsatz des gleichen Entgelts?

2. Falls Frage 1 bejaht wird: Hat der Grundsatz des gleichen Entgelts in den Mitgliedstaaten unmittelbare Wirkung, so daß er den einzelnen unter den Umständen des vorliegenden Falls durchsetzbare gemeinschaftsrechtliche Ansprüche verleiht?

3. Falls Frage 1 verneint wird:

   (i) Fällt eine solche Leistung bei freiwilligem Ausscheiden unter den in Artikel 1 Absatz 1, Artikel 2 Absatz 1 und Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 enthaltenen Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in bezug auf die ‚Arbeitsbedingungen'?

   (ii) Bejahendenfalls: Hat dieser Grundsatz in den Mitgliedstaaten unmittelbare Wirkung, so daß er den einzelnen unter den Umständen des vorliegenden Falls durchsetzbare gemeinschaftsrechtliche Ansprüche verleiht?"

7 Die Vorlagefragen gehen im wesentlichen dahin, ob die Voraussetzung, daß ein männlicher Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr erreicht haben muß, um die Leistung bei freiwilligem Ausscheiden erhalten zu können, während ein weiblicher Arbeitnehmer sie mit dem 55. Lebensjahr erhalten kann, eine durch Artikel 119 EWG-Vertrag oder durch Artikel 1 der Richtlinie 75/117 oder zumindest durch die Richtlinie 76/207 verbotene Diskriminierung darstellt und, wenn ja, ob sich der einzelne vor den innerstaatlichen Gerichten auf die einschlägige Bestimmung des Gemeinschaftsrechts berufen kann.

8 Daraus folgt, daß das dem Gerichtshof vorgelegte Auslegungsproblem nicht die Leistung als solche betrifft, sondern die Frage, ob eine Diskriminierung in bezug auf die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Regelung über das freiwillige Ausscheiden vorliegt. Diese Materie fällt unter die von dem vorlegenden Gericht genannte Richtlinie 76/207 und nicht unter Artikel 119 EWG-Vertrag oder unter die Richtlinie 75/117.

9 Nach Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 bedeutet 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. Im Rahmen der Richtlinie ist das Wort „Entlassung" in dem Sinne weit auszulegen, daß es die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber einschließt, auch wenn sie aufgrund einer Regelung über freiwilliges Ausscheiden erfolgt.

10 Für die Beantwortung der Frage, ob die unterschiedliche Behandlung die der Kläger im Ausgangsverfahren rügt, diskriminierend im Sinne dieser Richt-

linie ist, ist das Verhältnis zwischen Maßnahmen, wie sie hier in Rede stehen, und den nationalen Regelungen über das normale Rentenalter zu berücksichtigen.

11 Nach dem Recht des Vereinigten Königreichs beträgt das Mindestalter für den Bezug einer staatlichen Altersrente für weibliche Arbeitnehmer 60 und für männliche Arbeitnehmer 65 Jahre.

12 Wie aus den Auskünften, die die Regierung des Vereinigten Königreichs im Laufe des Verfahrens gegeben hat, hervorgeht, muß ein Arbeitnehmer, dem der Board die Genehmigung zum vorzeitigen freiwilligen Eintritt in den Ruhestand erteilt hat, innerhalb von fünf Jahren vor Erreichen des Mindestrentenalters ausscheiden und kann folgende Zahlungen erhalten. 1. den nach Maßgabe der Bestimmungen des Redundancy Payments Act 1965 berechneten Pauschalbetrag, 2. einen auf der Grundlage seiner Gesamtbeschäftigungszeit beim Board berechneten Pauschalbetrag und 3. 25 % der Summe der beiden erstgenannten Beträge. Außerdem hat er bis zum Erreichen des Mindestrentenalters Anspruch auf eine vorgezogene Rente in Höhe der Rente, die er hätte beanspruchen können, wenn er das gesetzliche Mindestrentenalter erreicht hätte, sowie auf ein bei Erreichen des Mindestrentenalters rückzahlbares Darlehen in Höhe des Betrags, auf den er in diesem Alter Anspruch hat.

13 Die Richtlinie 79/7 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), deren Erlaß insbesondere auf Artikel 235 EWG-Vertrag gestützt ist, bestimmt in Artikel 7, 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 von ihrem Anwendungsbereich auszuschließen.

14 Daraus folgt, daß die Festsetzung eines Mindestrentenalters im Rahmen der sozialen Sicherheit, das für Männer und Frauen unterschiedlich ist, keine durch das Gemeinschaftsrecht verbotene Diskriminierung darstellt.

15 Die Wahlmöglichkeit, die den Arbeitnehmern durch die im vorliegenden Fall in Frage stehenden Bestimmungen eingeräumt wird, ist an das System der Altersversorgung im Rahmen der Sozialversicherung des Vereinigten König-

reichs gebunden. Sie bietet einem Arbeitnehmer, der innerhalb von fünf Jahren vor Erreichen des normalen Rentenalters aus seinem Beschäftigungsverhältnis ausscheidet, die Möglichkeit, während eines begrenzten Zeitraums bestimmte Leistungen zu erhalten. Diese Leistungen werden unabhängig vom Geschlecht des Arbeitnehmers in gleicher Weise berechnet. Der einzige Unterschied zwischen den Vergünstigungen für Männer und Frauen rührt daher, daß die nationalen Rechtsvorschriften für Männer und Frauen nicht dasselbe Mindestrentenalter vorsehen.

16 Unter diesen Umständen kann der Unterschied zwischen den Altersvoraussetzungen für Männer und Frauen in bezug auf die Inanspruchnahme der Regelung über das freiwillige Ausscheiden nicht als Diskriminierung im Sinne der Richtlinie 76/207 angesehen werden.

17 In Anbetracht der Antwort auf den ersten Teil der dritten Frage erübrigt sich die Beantwortung des zweiten Teils der Frage.

18 Die vom Employment Appeal Tribunal vorgelegten Fragen sind sonach wie folgt zu beantworten:

1. Die Voraussetzungen für die Gewährung einer Leistung bei freiwilligem Ausscheiden, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer zahlt, der sein Dienstverhältnis beenden möchte, fallen unter den in Artikel 5 der Richtlinie 76/207 des Rates vom 9. Februar 1976 enthaltenen Grundsatz der Gleichbehandlung.

2. Die bloße Tatsache, daß die Regelung über das freiwillige Ausscheiden nur innerhalb von fünf Jahren vor Erreichen des in den nationalen sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften vorgesehenen Mindestrentenalters in Anspruch genommen werden kann und daß dieses Alter für Männer und Frauen nicht dasselbe ist, ist nicht als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne des Artikels 5 der Richtlinie 76/207 anzusehen.

Kosten

19 Die Auslagen der Regierung des Vereinigten Königreichs, der Regierung des Königreichs Dänemark und der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, die vor dem Gerichtshof Erklärungen abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren vor dem Gerichtshof ein Zwischenstreit in dem vor dem innerstaatlichen Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF

auf die ihm vom Employment Appeal Tribunal mit Beschluß vom 16. Januar 1981 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

1. **Die Voraussetzungen für die Gewährung einer Leistung bei freiwilligem Ausscheiden, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer zahlt, der sein Dienstverhältnis beenden möchte, fallen unter den in Artikel 5 der Richtlinie 76/207 des Rates vom 9. Februar 1976 (ABl. L 39, S. 40) enthaltenen Grundsatz der Gleichbehandlung.**

2. **Die bloße Tatsache, daß die Regelung über das freiwillige Ausscheiden nur innerhalb von fünf Jahren vor Erreichen des in den nationalen sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften vorgesehenen Mindestrentenalters in Anspruch genommen werden kann und daß dieses Alter für Männer und Frauen nicht dasselbe ist, ist nicht als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne des Artikels 5 der Richtlinie 76/207 anzusehen.**

Bosco Touffait Due Pescatore Mackenzie Stuart

O'Keeffe Koopmans Chloros Grévisse

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 16. Februar 1982.

Der Kanzler

P. Heim

Der Präsident der Ersten Kammer
in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten

G. Bosco