2. Im Hinblick auf die fundamentale Bedeutung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen ist die in Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 76/207 zur Verwirklichung dieses Grundsatzes hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen für das Gebiet der sozialen Sicherheit vorgesehene Ausnahme vom Anwendungsbereich dieser Richtlinie eng auszulegen. Die in Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 79/7 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit enthaltene Ausnahme vom Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gilt deshalb nur für die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung der Altersrente oder Ruhestandsrente und etwaige Auswirkungen daraus auf andere Leistungen der sozialen Sicherheit.

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

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS SIR GORDON SLYNN
vom 18. September 1985 *

Herr Präsident,
meine Herren Richter!

Diese Rechtssache wird dem Gerichtshof vom Hoge Raad der Nederlanden durch ein Vorabentscheidungsersuchen nach Artikel 177 EWG-Vertrag vom 2. November 1984 in einem vor diesem Gericht zwischen Frau Vera Mia Beets-Proper und der Firma F. Van Lanschot Bankiers NV anhängigen Rechtsstreit unterbreitet.

Am 12. Mai 1969 trat die Klägerin eine Stelle bei der holländischen Bank Vermeer & Co. an. 1972 fusionierten die Bank Vermeer & Co. und die Firma F. Van Lanschot Bankiers NV. Die Firma Van Lanschot übernahm das gesamte Personal der Firma Vermeer & Co. Nach dem Vorlageurteil galten für das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Firma Van Lanschot der Tarifvertrag für das Bankgewerbe für die Jahre 1980 und 1981 sowie die Rentenordnung der Firma Van Lanschot. Artikel 1 dieser Rentenordnung definiert den Zeitpunkt für die Versetzung in den Ruhestand („de pensioendatum") als den ersten Tag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die männlichen Versicherten 65 Jahre und die weiblichen Versicherten 60 Jahre alt werden. Artikel 3 Absatz 1 dieser Renten-

* Aus dem Englischen übersetzt.

ordnung bestimmt unter anderem, daß die dem Rentenfonds angeschlossenen Personen Anspruch auf eine Altersrente ab dem Zeitpunkt für die Versetzung in den Ruhestand haben.

Ein bei den Akten befindliches Schriftstück vom 7. Mai 1969, das ich für den ursprünglichen Arbeitsvertrag der Klägerin mit der Firma Vermeer & Co. halte, enthält keinen Hinweis auf irgendein Alter oder einen Zeitpunkt für die Beendigung des Arbeitsvertrages. Auch läßt sich wohl dem Tarifvertrag für das Bankgewerbe für die Jahre 1980 und 1981 nichts derartiges entnehmen, obwohl er in Artikel 20 a und den Protokollen I bis V gewisse Regelungen über Renten enthält. Nach niederländischem Recht endet jedoch ein Arbeitsvertrag anscheinend automatisch, wenn der Angestellte das Alter erreicht, das in der Rentenordnung als das Alter angegeben ist, mit dem er Anspruch auf eine Rente erwirbt (siehe z. B. Nr. 6 der Schlußanträge des Procureur-Generaal beim Hoge Raad der Nederlanden im vorliegenden Fall sowie die Nrn. 2.6 und 4.4 der Stellungnahme der niederländischen Kommission für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz im vorliegenden Fall vom 14. Februar 1983).

Die Klägerin wurde im August 1982 60 Jahre alt. Die Beklagte vertrat den Standpunkt, ihr Arbeitsvertrag habe dementsprechend am 1. September 1982 ohne weiteres geendet. Es wurde keine förmliche Kündigung ausgesprochen (und deshalb auch kein Antrag auf Zustimmung des örtlichen Arbeitsamtes zur Kündigung gestellt, wie ihn das niederländische Recht vorschreibt); vom 1. September 1982 an wurde jedoch die Klägerin nicht mehr zur Arbeit zugelassen.

Am 16. September 1982 beantragte die Klägerin beim Präsidenten der Arrondissementsrechtsbank Amsterdam, der Beklagten im Wege der einstweiligen Verfügung aufzugeben, ihr die Fortsetzung ihrer Tätigkeit als Direktionssekretärin in den Geschäftsräumen der Beklagten in Amsterdam zu gestatten und ihr vom 1. September 1982 bis zur rechtsgültigen Beendigung des Arbeitsvertrages ihr Gehalt fortzuzahlen. Der Präsident wies ihren Antrag mit Urteil vom 7. Oktober 1982 zurück. Die Klägerin legte gegen dieses Urteil Berufung zum Gerechtshof Amsterdam ein.

Am 14. Februar 1983 gab die niederländische Kommission für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz, an die sich die Klägerin ebenfalls gewandt hatte, eine für die Klägerin günstige Stellungnahme ab, in der sie (unter Nr. 5.1) zu dem Ergebnis gelangte, daß durch die Anwendung unterschiedlicher Altersgrenzen für die Beendigung des Arbeitsvertrages eine unmittelbare Diskriminierung zwischen Männern und Frauen zum Nachteil der Klägerin stattfinde. Diese Stellungnahme wurde dem Gerechtshof zur Kenntnis gebracht, der gleichwohl mit Urteil vom 19. Mai 1983 das Urteil des Präsidenten der Arrondissementsrechtbank bestätigte. Am 29. Juni 1983 legte die Klägerin gegen das Urteil des Gerechtshof Kassationsbeschwerde beim Hoge Raad der Nederlanden ein.

Im Verfahren vor dem Hoge Raad geht es um die zutreffende Auslegung des Artikels 1637ij des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs; die ersten beiden Absätze dieses Artikels lauten wie folgt:

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

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

Im Ausgangsverfahren machte die Klägerin geltend, soweit die Definition des Rentenalters als stillschweigende Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsvertrags aufgefaßt werden könnte, stehe sie im Widerspruch zu Artikel 1637ij Absatz 1 Satz 1, da mit ihr ein Unterschied zwischen Männern und Frauen gemacht werde, und sei daher nach Artikel 1637ij Absatz 2 nichtig. Die Beklagte vertrat demgegenüber die Auffassung, die Definition des Rentenalters in ihrer Rentenordnung falle unter die Bestimmung des Artikels 1637ij Absatz 1 Satz 2, wonach zu den Arbeitsbedingungen, die unter das im vorstehenden Satz enthaltene Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts fielen, keine Leistungen oder Ansprüche aufgrund von Rentenregelungen gehörten. Der Procureur-Generaal beim Hoge Raad, der seine Anträge am 28. September 1984 vortrug, formulierte die damit aufgeworfene Frage dahin, ob Artikel 1637ij des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs es verbiete, zwischen Männern und Frauen in bezug auf das Alter zu unterscheiden, mit dem ein *Anspruch* auf die Rente entstehe, wenn dies zugleich der Zeitpunkt sei, zu dem die betroffene Person in den Ruhestand zu treten *verpflichtet* sei.

Artikel 1637ij des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs wurde mit Gesetz vom 1. März 1980 (Staatsblad Nr. 86) „zur Anpassung der niederländischen Rechtsvorschriften an die Richtlinie des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen" eingeführt (d. i. die Richtlinie 76/207 des Rates 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. 1976, L 39, S. 40). Der Hoge Raad gelangte deshalb zu der Ansicht, um Artikel 1637ij Absatz 1 Satz 2 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs auslegen zu können, sei es erforderlich, die Bedeutung der einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie 76/207, insbesondere der Artikel 1 und 5, zu klären. Zu diesem Zweck hat er dem Gerichtshof die folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt:

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

In ihren vor dem Gerichtshof zu dieser Frage abgegebenen Erklärungen vertreten die Klägerin, die dänische Regierung und die Kommission die Ansicht, die Frage sei zu verneinen. Die Beklagte, die niederländische Regierung und die Regierung des Vereinigten Königreichs halten demgegenüber dafür, daß die Frage zu bejahen sei.

Die Klägerin hebt hervor, daß die Gleichbehandlung der Geschlechter ein fundamentaler Grundsatz des Gemeinschaftsrechts sei; Ausnahmen hiervon seien eng auszulegen. Die Ausnahme des Artikels 7 Absatz 1 der Richtlinie 79/7 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (ABl. 1979, L 6, S. 24) betreffe nur die Gewährung von Renten und gelte nicht für die Beendigung von Arbeitsverträgen. Hierfür gelte Artikel 5 in Verbindung mit den Artikeln 1 Absatz 1 und 2 Absatz 1 der Richtlinie 76/207, der keine Ausnahmen von dem in ihm aufge-

stellten Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen vorsehe. Die Richtlinien 76/207 und 79/7 regelten völlig verschiedene Materien: Fragen der Beendigung der Beschäftigung fielen ausschließlich in den Geltungsbereich der Richtlinie 76/207. Weder aus dem Gemeinschaftsrecht noch aus dem Urteil des Gerichtshofes in der Rechtssache 19/81 (Burton/British Railways Board, Slg. 1982, 555) ergebe sich ein Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen und dem Rentenalter; dieses Urteil unterscheide sich dadurch vom vorliegenden Fall, daß es den Anspruch auf Zahlungen beim freiwilligen Ausscheiden betreffe, während es hier um die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses gehe. Die Festsetzung eines Alters, in dem das Arbeitsverhältnis ende — auch wenn dies durch eine Rentenregelung geschehe —, bleibe unter allen Umständen ein Bestandteil des Arbeitsverhältnisses (Randnr. 21 der Entscheidungsgründe des Urteils des Gerichtshofes in der Rechtssache 149/77, Defrenne/Sabena, Slg. 1978, 1365 (1377), „Defrenne Nr. 3"). Daß das Gemeinschaftsrecht einen Unterschied beim Rentenalter zulasse, was ohnehin nur vorübergehend sei, bedeute keineswegs die Duldung eines Unterschieds in bezug auf das Alter, in dem ein Arbeitsvertrag ende.

Die Kommission macht zunächst geltend, die Festsetzung einer Altersgrenze für die Beendigung eines Arbeitsvertrags gehöre offensichtlich zu den Arbeitsbedingungen, für die die Richtlinie 76/207 gelte (Urteil Defrenne Nr. 3, Randnr. 21 der Entscheidungsgründe; Urteil Burton, Randnr. 9 der Entscheidungsgründe). Ferner könne der Umstand, daß die Beendigung eines Arbeitsvertrags mit dem Rentenalter zusammenfalle, eine solche Arbeitsbedingung nicht vom Geltungsbereich der Richtlinie 76/207 ausnehmen. Eine solche Bedingung werde weder durch Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie von dieser Richtlinie ausgenommen, noch falle sie in den Geltungsbereich der Richtlinie 79/7, wie er in deren Artikel 3 Absatz 1 definiert werde. Folglich hätten die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, damit derartige Klauseln gemäß Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe b der Richtlinie 76/207 nach ihrem nationalen Recht nichtig seien. Der Fall Burton habe anders gelegen, weil die Zahlungen bei freiwilligem Ausscheiden, um die es dort gegangen sei, in unmittelbarem Zusammenhang mit Rentenansprüchen gestanden hätten und weil der Anspruch auf sie davon abhängig gewesen sei, daß der Antragsteller weniger als fünf Jahre von dem in den nationalen Rechtsvorschriften festgelegten Rentenalter entfernt gewesen sei, weshalb für diesen Fall die Ausnahme des Artikels 7 Absatz 1 der Richtlinie 79/7 gegolten habe, während der vorliegende Fall die Beendigung des Arbeitsvertrags betreffe.

Die dänische Regierung trägt vor, die dänischen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 76/207 seien stets dahin ausgelegt worden, daß der Grundsatz der Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen die Beibehaltung oder Einführung unterschiedlicher Altersgrenzen je nach dem Geschlecht der Arbeitnehmer verbiete; den Arbeitnehmern stehe es jedoch frei, vor Erreichen der zwingenden Altersgrenze in den Ruhestand zu treten.

Die Beklagte hält dem entgegen, Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 76/207 nehme den Bereich der sozialen Sicherheit, zu dem sowohl gesetzliche wie betriebliche Rentenregelungen gehörten, vom Geltungsbereich dieser Richtlinie aus. Die Richtlinie 79/7 behandele nur gesetzliche Rentenregelungen (Artikel 3 Absatz 1) und behalte betriebliche Systeme einer späteren Regelung vor (Artikel 3 Absatz 3). Nach Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a sei es den Mitgliedstaaten gestattet, für die Gewährung staatlicher Renten unterschiedliche Rentenalter festzusetzen; da der Rat den Vorschlag in bezug auf betriebliche Systeme (ABl. 1983, C 134, S. 7) nicht angenommen habe, sei die Fest-

setzung unterschiedlicher Rentenalter in Betriebsrentenregelungen derzeit nach Gemeinschaftsrecht nicht verboten. Deshalb habe sie seinerzeit in ihrer Rentenordnung unterschiedliche Rentenalter für Männer und Frauen vorsehen dürfen. Abgesehen von Artikel 1637ij des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs sei nach niederländischem Recht die Beendigung des Arbeitsvertrags von Männern und Frauen zu unterschiedlichen Zeitpunkten die automatische Folge davon, daß das Rentensystem für Männer und Frauen unterschiedliche Rentenalter vorsehe. Daraus folge, daß, solange die Mitgliedstaaten befugt seien, unterschiedliche Rentenalter für Männer und Frauen zuzulassen, die Konsequenz daraus, nämlich die Beendigung des Arbeitsvertrags bei Männern und Frauen zu unterschiedlichen Zeitpunkten als Folge des Erreichens des Rentenalters, ebenfalls zulässig sei. Die Randnrn. 14 bis 16 der Entscheidungsgründe des Urteils des Gerichtshofes in der Rechtssache Burton und die Schlußanträge des Generalanwalts in jener Rechtssache stützten dieses Ergebnis.

Die Regierung des Vereinigten Königreichs pflichtet dieser Auffassung weitgehend bei.

Die Regierung der Niederlande behandelt die Frage etwas anders als die Beklagte und die Regierung des Vereinigten Königreichs. Eine (ausdrückliche oder stillschweigende) Klausel über die Beendigung eines Arbeitsvertrags wegen des vom Arbeitnehmer erreichten Alters falle auch dann in den Geltungsbereich der Richtlinie 76/207, wenn diese Bedingung auf das Alter verweise, in dem der Arbeitnehmer rentenberechtigt werde; eine solche Klausel stelle jedoch nicht notwendigerweise eine durch diese Richtlinie verbotene Diskriminierung dar. Nach einem Hinweis auf das Urteil Burton und Artikel 7 der Richtlinie 79/7 macht die Regierung geltend, es liege keine Diskriminierung im Sinne der Richtlinie 76/207 vor, wenn der Unterschied bei der Festsetzung des Alters für die Beendigung des Arbeitsvertrags von Männern und Frauen darauf beruhe, daß das in einer Rentenregelung festgesetzte Rentenalter für Männer und Frauen nicht gleich sei.

Der Hoge Raad hat somit darüber zu entscheiden, ob die einschlägigen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses unter Artikel 1637ij Absatz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs fallen und damit nach Absatz 2 nichtig sind oder ob sie unter Absatz 1 Satz 2 fallen und damit gültig sind. Da diese Bestimmung erlassen wurde, um der Richtlinie 76/207 nachzukommen, ist davon auszugehen, daß der Hoge Raad sie in Übereinstimmung mit der Auslegung anwenden wird, die der Gerichtshof der Richtlinie in dieser Rechtssache gibt (Rechtssache 14/83, Von Colson und Kamann/Land Nordrhein-Westfalen, Slg. 1984, 1891, Randnrn. 26 und 28 der Entscheidungsgründe).

Deshalb stellt sich im vorliegenden Fall nicht die Frage der unmittelbaren Wirkung der Richtlinie.

Die Begründungserwägungen der Richtlinie 76/207, die bis Ende August 1978 durchzuführen war, lauten unter anderem wie folgt: „Die Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern stellt eines der Ziele der Gemeinschaft dar, soweit es sich insbesondere darum handelt, auf dem Wege des Fortschritts die Angleichung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte zu fördern." Der Gerichtshof hat wiederholt festgestellt, daß die Beseitigung der auf dem Geschlecht beruhenden Diskriminierungen zu den Grundrechten gehört, deren Einhaltung er zu sichern hat (Urteil Defrenne Nr. 3, Randnr. 27 der Entscheidungsgründe; Urteil in der Rechtssache 165/82, Kommission/Vereinigtes Königreich, Slg. 1983, 3431; Urteil in den verbundenen Rechtssachen 75 und 117/82, Razzouk und Beydoun/Kommission, Slg. 1984, 1509).

Die Richtlinie enthält unter anderem folgende Bestimmungen:

Artikel 1 Absatz 1

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

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."

Artikel 2 Absatz 1

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

Artikel 5

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

2. Zu diesem Zweck treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen,

a) ...;

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) ..."

Die Festsetzung eines Alters für die Versetzung in den Ruhestand oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällt meines Erachtens unter den Begriff der „Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen". Für diese Ansicht sprechen das Urteil des Gerichtshofes Defrenne Nr. 3, Randnr. 21 der Entscheidungsgründe, das Urteil in der Rechtssache 163/82, Kommission/Italien, Slg. 1983, 3273, Randnr. 9 der Entscheidungsgründe, in der eine Bestimmung des nationalen Rechts, wonach Frauen ihre Berufstätigkeit bis zu der für Männer vorgesehenen Altersgrenze ausüben durften, den „wichtigsten Arbeitsbedingungen" zugerechnet wurde, und das Urteil Burton, Randnr. 9 der Entscheidungsgründe.

Eine Bestimmung, die für Männer und Frauen ein unterschiedliches Alter für die Versetzung in den Ruhestand festsetzt, gewährt sonach Männern und Frauen nicht dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und verstößt gegen Artikel 5 Absatz 1. Die Mitgliedstaaten haben die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß solche Bestimmungen in Einzelarbeitsverträgen

nichtig sind, für nichtig erklärt oder geändert werden können, soweit sie nicht durch andere Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts vom Geltungsbereich dieses Artikels ausgenommen sind.

Ich bin nicht der Auffassung, daß die Richtlinie 79/7, die gemäß Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 76/207 erlassen worden ist, diese Wirkung hat. Die Richtlinie 79/7 betrifft nur gesetzliche Systeme (Artikel 3 Absatz 1) und die soziale Sicherheit im engen Sinn, nicht aber private Rentenregelungen, die, obwohl für sie ein Vorschlag gemäß Artikel 3 Absatz 3 dieser Richtlinie vorliegt, noch nicht behandelt worden sind.

Zur Richtlinie 79/7 ist zu bemerken, daß nach den niederländischen Rechtsvorschriften das gesetzliche Rentenalter für Männer und Frauen gleich ist, nämlich 65 Jahre, und nach den Akten ist davon auszugehen, daß von Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie kein Gebrauch gemacht würde, falls diese Bestimmung die Mitgliedstaaten tatsächlich ermächtigt, über die Beibehaltung bereits bestehender diskriminierender Vorschriften hinaus solche Vorschriften zu erlassen (Nr. 2.5 der Stellungnahme der niederländischen Kommission für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz vom 14. Februar 1983).

Nach meinem Verständnis betrifft Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a die Stellung privater Arbeitgeber überhaupt nicht. Er ist auf Alters- und Ruhestandsrenten aufgrund der vom Staat eingerichteten gesetzlichen Systeme beschränkt. Außerdem ergibt sich — von der Frage, ob Ruhestandsrenten als aufgeschobenes Entgelt im Sinne von Artikel 119 EWG-Vertrag angesehen werden können, einmal abgesehen — im Unterschied zu dem von mir eben erwähnten Vorschlag aus dieser Richtlinie nichts, was unterschiedliche Alter für die Gewährung von Renten aufgrund privater Pensionsregelungen verböte.

Aber selbst wenn in privaten Rentenregelungen unterschiedliche Alter vorgesehen werden dürfen, folgt daraus nicht, daß unterschiedliche Alter für die obligatorische Versetzung in den Ruhestand oder die Beendigung der Arbeit vorgesehen werden dürfen, auch wenn diese Altersgrenzen bewußt so gewählt werden, daß sie mit dem Alter zusammenfallen, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Rente erwirbt.

Insoweit ist der Fall Burton nicht deckungsgleich, denn dort war der Anspruch auf Leistungen bei freiwilligem Ausscheiden an einen Zeitraum im Zusammenhang mit den Altern geknüpft, die für ein nationales System der sozialen Sicherheit galten. In diesem Fall ist, anders als im Fall Burton, nach der staatlichen Regelung das Alter für Männer und Frauen gleich. Aber selbst wenn in entsprechender Anwendung von Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 79/7 und des Urteils Burton die altersmäßigen Voraussetzungen für Leistungen aufgrund eines betrieblichen Systems für Männer und Frauen unterschiedlich sein können und auch für andere Leistungen derselbe Altersunterschied gelten darf, so folgt daraus meines Erachtens nicht, daß für die zwingende Beendigung der Arbeit und die Versetzung in den Ruhestand dasselbe gilt. Mag eine Frau derzeit früher Anspruch auf eine Rente haben als ein Mann; daraus folgt nach Gemeinschaftsrecht nicht, daß sie gezwungen werden kann, die Beschäftigung früher aufzugeben. Nach meiner Meinung ist Artikel 5 Absatz 1 eindeutig und wird insoweit weder durch die Richtlinie 79/7 noch durch das Urteil in der Rechtssache Burton eingeschränkt. Er wird auch nicht durch die Bestimmung des niederländischen Rechts berührt, wonach mit dem Erwerb des Rentenanspruchs automatisch die Versetzung in den Ruhestand erfolgt.

Sonach sollte nach meinem Dafürhalten die vom Hoge Raad vorgelegte Frage in etwa wie folgt beantwortet worden:

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

Über die Kosten der Parteien des Ausgangsverfahrens hat das nationale Gericht zu entscheiden. Die Auslagen der dänischen Regierung, der niederländischen Regierung, der Regierung des Vereinigten Königreichs und der Kommission sind nicht erstattungsfähig.