SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS SIEGBERT ALBER

vom 21. Februar 2002 [1]

I — Einführung

1. Das vorliegende Vorabentscheidungsverfahren wurde vom Vakuutusoikeus, einem finnischen Sozialgericht (im Folgenden: vorlegendes Gericht), anhängig gemacht. Das vorlegende Gericht möchte wissen, ob die Pensionsregelung nach dem Valtion eläkelaki (Gesetz über Staatspensionen) in den Anwendungsbereich des Artikels 141 EG oder in den der Richtlinie 79/7/EWG zur schrittweisen Verwirklichung des Grundssatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit [2] fällt. Im ersteren Fall gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz ausnahmslos, während die Richtlinie 79/7 gemäß ihrem Artikel 7 der Befugnis der Mitgliedstaaten nicht entgegensteht, die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung der Altersrente vom Anwendungsbereich der Richtlinie auszuschließen. Den Mitgliedstaaten steht es danach also frei, ein für Männer und Frauen unterschiedliches Rentenalter beizubehalten. Im konkreten Fall geht es um eine Übergangsregelung für Bedienstete der Streitkräfte, die ein unterschiedliches Entlassungsalter für Männer und Frauen vorsieht. Mit Erreichung des Entlassungsalters wird eine Person pensionsberechtigt.

II — Rechtlicher Rahmen

A — *Die relevanten gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften*

2. Artikel 119 EG-Vertrag (nach Änderung jetzt Artikel 141 EG) hatte ursprünglich folgenden Wortlaut:

„Jeder Mitgliedstaat wird während der ersten Stufe den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden und in der Folge beibehalten.

1 — Originalsprache: Deutsch.

2 — Richtlinie des Rates vom 19. Dezember 1978, ABl. L 6 vom 10.1.1979, S. 24.

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

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet:

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

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

3. Nach Änderung und Renumerierung durch den Vertrag von Amsterdam von 1997 wurde aus dieser Vorschrift Artikel 141. Dessen Absatz 1 und Absatz 2 Satz 1 lauten:

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

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

Artikel 141 Absatz 2 Satz 2 EG ist mit Artikel 119 Absatz 2 Satz 2 EG-Vertrag identisch.

4. Dem Artikel 119 EG-Vertrag wurde durch den Vertrag von Maastricht ein Protokoll Nummer 2, das so genannte „Barber-Protokoll", beigefügt. Es lautet:

„Im Sinne des Artikels 119 gelten Leistungen aufgrund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit nicht als Entgelt, sofern und soweit sie auf Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 zurückgeführt werden können, außer im

Fall von Arbeitnehmern oder deren anspruchsberechigten Angehörigen, die vor diesem Zeitpunkt eine Klage bei Gericht oder ein gleichartiges Verfahren nach geltendem einzelstaatlichen Recht anhängig gemacht haben."

5. Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit [3] (im Folgenden: Richtlinie 79/7).

6. Artikel 3 lautet:

„(1) Diese Richtlinie findet Anwendung

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

— Krankheit,

— Invalidität,

— Alter,

— Arbeitsunfall und Berufskrankheit,

— Arbeitslosigkeit;

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

(2) — (3) ..."

7. Artikel 4 der Richtlinie lautet:

„(1) Der Grundsatz der Gleichbehandlung beinhaltet den Fortfall jeglicher unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, und zwar im Besonderen betreffend:

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

3 — ABl. L 6 vom 10.1.1979, S. 24.

— die Beitragspflicht und die Berechnung der Beiträge,

— die Berechnung der Leistungen, einschließlich der Zuschläge für den Ehegatten und für unterhaltsberechtigte Personen, sowie die Bedingungen betreffend die Geltungsdauer und die Aufrechterhaltung des Anspruchs auf die Leistungen.

(2) ..."

8. Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a lautet:

„(1) Diese Richtlinie steht nicht der Befugnis der Mitgliedstaaten entgegen, Folgendes von ihrem Anwendungsbereich auszuschließen:

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

c) — e)...

(2) ..."

9. Die Richtlinie 76/207/EWG 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 [4] enthält einen Artikel 5, dessen Absatz 1 lautet:

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

B — *Die mitgliedstaatlichen Vorschriften*

10. Das einschlägige Versorgungssystem wird von dem vorlegenden Gericht wie

4 — Richtlinie des Rates vom 9. Februar 1976, ABl. L 39 vom 14.2.1976 S. 40.

folgt beschrieben. Vor dem Erlass des Valtion eläkelaki im Jahr 1966 sorgte der Staat für das Auskommen seiner Beamten auch nach der Beendigung ihrer Dienstzeit. Seit 1993 entsprechen die Leistungen nach dem Valtion eläkelaki, die früher günstiger waren, den Berufsrenten in der Privatwirtschaft. Auch die Berufsrentensysteme in der Privatwirtschaft sind gesetzlich geregelt. In Finnland fällt jede Beschäftigung unter die gesetzlichen Berufsrentensysteme.

11. Unter die Pensionsregelung des Valtion eläkelaki fallen alle Personen, die in einem Beamten- oder Arbeitnehmerverhältnis zum Staat stehen. Die Höhe der Pension nach dem Valtion eläkelaki richtet sich nach den Beschäftigungsjahren und nach dem regelmäßigen Erwerbseinkommen. Die Pension erhöht sich mit jedem Beschäftigungsjahr um 1,5 %. Die Höhe des Erwerbseinkommens wird auf der Grundlage des Erwerbseinkommens der letzten Beschäftigungsjahre ermittelt. Das allgemeine Pensionsalter nach dem Valtion eläkelaki beträgt jetzt 65 Jahre.

12. Für bestimmte Arbeitnehmergruppen ist jedoch ein niedrigeres Pensionsalter festgesetzt worden. Ein solches niedrigeres Pensionsalter ist jeweils in den Rechtsvorschriften über die betreffende Behörde oder die betreffende Anstalt festgelegt. Für die Streitkräfte gilt bzw. galt Folgendes. Früher wurde auf die von ihnen angeworbenen Bediensteten eine Pensionsregelung angewandt, nach der das Entlassungsalter für weibliche Bedienstete 60 Jahre und für männliche Bedienstete 50 Jahre war. Die Pensionsregelung wurde durch das Gesetz von 1994 zum 1. Januar 1995 geändert. Nach der jetzt geltenden Regelung sind die Stellen der Bediensteten der finnischen Armee geschlechtsneutral nach ihrer Natur in Stellen des militärischen Sonderpersonals und in Zivilstellen eingeteilt. Das Entlassungsalter für Bedienstete auf Stellen des militärischen Sonderpersonals beträgt unabhängig vom Geschlecht 55 Jahre, das für Bedienstete auf Zivilstellen unabhängig vom Geschlecht 65 Jahre. Bedienstete, die das Entlassungsalter erreicht haben, müssen aus dem Dienst ausscheiden und haben dann Anspruch auf Pension. In der Praxis ist das Entlassungsalter gleichzeitig auch das Pensionsalter. Die neue Pensionsregelung wird auf die Dienstverhältnisse angewandt, die am 1. Januar 1995 oder später begonnen haben.

13. Bei den — wie im vorliegenden Fall — vor dem 1. Januar 1995 begonnenen Dienstverhältnissen richtet sich das Entlassungsalter nach besonderen Übergangsvorschriften. Nach diesen Übergangsvorschriften liegt bei diesen alten Dienstverhältnissen das Entlassungsalter für männliche Bedienstete der Streitkräfte zwischen 50 und 55 Jahren und das der weiblichen Bediensteten bei 60 Jahren. Unabhängig vom Geschlecht haben jedoch vor dem 1. Januar 1995 eingestellte Bedienstete einen Anspruch auf Pension, wenn sie mindestens 30 Dienstjahre auf einem solchen Dienstposten beschäftigt gewesen sind.

14. Nach übereinstimmendem Vortrag der Beteiligten sind folgende Vorschriften an-

wendbar: Die Artikel 4 und 8 Absatz 1 Unterabsätze 2 und 4 des Gesetzes über die Staatspensionen in der Fassung des Gesetzes Nummer 638 vom 15.7.1994 und Artikel 56 Absatz 1 Unterabsatz 3 der Verordnung über die Streitkräfte sowie die Durchführungsbestimmungen der Änderungsverordnung Nummer 1032 vom 28.11.1994.

15. Die Vorschriften lauten sinngemäß wie folgt:

Artikel 4 Absatz 1 Satz 1 des Gesetzes über die Staatspensionen legt das Rentenalter auf 65 Jahre fest.

Gemäß Artikel 8 Absatz 1 Unterabsätze 2 und 4 ist es gleichwohl nicht erforderlich, das Rentenalter zu erreichen, um in den Genuß einer Pension zu gelangen. Nach diesen Unterabsätzen wird eine Pension gewährt,

— wenn ein Beamter, der als Grenzbeamter beim Grenzschutz oder als Berufssoldat bei den Streitkräften bei Vollendung seines 55. Lebensjahres mindestens 30 ruhegehaltsfähige Dienstjahre in einer derartigen Funktion zurückgelegt hat, von denen mindestens 6 Monate ohne Unterbrechung unmittelbar vor dem Ausscheiden aus dem Dienst und 3 Jahre im Verlauf der letzten 5 Jahre vor dem Ausscheiden aus dem Dienst liegen;

— wenn der Berechtigte *die Altersgrenze erreicht*[5].

16. Gemäß Artikel 56 Absatz 1 Unterabsatz 3 der Verordnung über die Streitkräfte wird die Altersgrenze für Beamte grundsätzlich auf 65 Jahre festgelegt, jedoch auf 55 Jahre für Bedienstete, die bestimmte, dort näher beschriebene Funktionen ausgeübt haben, unter anderem für Berufssoldaten. Die Durchführungsbestimmungen der Änderungsverordnung sehen eine Abweichung von der auf 55 Jahre festgelegten Altersgrenze vor.

III — Sachverhalt und Ausgangsverfahren

17. Im Ausgangsverfahren möchte Frau Niemi (im Folgenden: Klägerin) klären lassen, von welchem Alter an sie Anspruch auf eine Alterspension hat. Sie ist seit dem

5 — Hervorhebung durch den Verfasser.

1. April 1969 als angeworbene Bedienstete bei den finnischen Streitkräften beschäftigt und fällt daher unter die Pensionsregelung nach dem Valtion eläkelaki. Die Altersgrenze richtete sich in ihrem Fall nach der Verordnung über die Streitkräfte [6], und zwar in der Form der Übergangsvorschriften nach der Verordnung Nr. 1032 [7].

18. Zur Klärung ihres Pensionsalters beantragte sie beim Valtiokonttori (der für die Durchführung des Gesetzes zuständigen Behörde) einen verbindlichen Vorbescheid darüber, von welchem Alter an sie auf Grund ihrer Dienstjahre zum Bezug der Pension berechtigt sei. Ein solcher Vorbescheid ist bindend für den Pensionsbescheid, der für die von dem Vorbescheid betroffene Person ergeht.

19. Das Valtiokonttori erließ am 26. April 1995 einen Bescheid, in dem es die Ansicht vertrat, dass die Klägerin nicht pensionsberechtigt sei, solange sie nicht das Entlassungsalter von 60 Jahren erreicht habe. Sie vollendete ihr 60. Lebensjahr am 1. November 1998. Nach dem Bescheid war sie vom 1. Dezember 1998 an pensionsberechtigt. Am 31. März 1999 hätte sie 30 Dienstjahre zurückgelegt. Gegen den Bescheid beschritt die Klägerin den Rechtsweg.

6 — Vgl. im Vorigen, Nr. 16.

7 — Verordnung Nr. 1032 vom 28.11.1994.

IV — Das Vorabentscheidungsverfahren

20. Nach Ansicht des vorlegenden Gerichts verstößt die betreffende Pensionsregelung nicht gegen das nationale Recht Finnlands. Dagegen sei klärungsbedürftig, ob die nach dem Valtion eläkelaki zu gewährende Pension in den Anwendungsbereich des Artikels 141 des Vertrages von Rom falle und ob das betreffende Pensionssystem möglicherweise gegen das in Artikel 141 niedergelegte Diskriminierungsverbot verstoße.

21. Das vorlegende Gericht verweist auf das Urteil des Gerichtshofes vom 28. September 1994 in der Rechtssache C-7/93, Beune [8]. Dort habe der Gerichtshof entschieden, dass ein Pensionssystem, das dem System im Valtion eläkelaki ähnelte, in den Anwendungsbereich des Artikels 141 des Vertrages von Rom fällt.

22. Das finnische Berufsrentensystem umfasse als gesetzliche Pflichtversicherung — so das vorlegende Gericht — jede Erwerbstätigkeit sowohl im öffentlichen als auch im privaten Bereich und auch die der Unternehmer. Es unterscheide sich, weil es alle diese Tätigkeiten von Gesetzes wegen umfasst, von fast allen anderen Berufsrentensystemen der Gemeinschaft.

8 — Slg. 1994, I-4471.

23. Wegen der Besonderheiten des finnischen Berufsrentensystems und der Unterschiedlichkeit des finnischen und des niederländischen Berufsrentensystems, das Gegenstand des Urteils Beune war, sei klärungsbedürftig, ob die in der Rechtssache Beune ergangene Entscheidung des Gerichtshofes [9] so zu verstehen sei, dass sie auf den hier vorliegenden Fall analog anwendbar sei, und ob die Bestimmungen des Vertrages von Rom im vorliegenden Fall in gleicher Weise wie in dem erstgenannten ausgelegt werden könnten.

24. Aus diesem Grund ersucht das Vakuutusoikeus um Vorabentscheidung über folgende Frage:

Fällt die Pensionsregelung nach dem Valtion eläkelaki in den Anwendungsbereich des Artikels 141 des Vertrages von Rom oder in den der Richtlinie 79/7/EWG des Rates?

25. Am Verfahren vor dem Gerichtshof haben sich die Klägerin, die finnische Regierung und die Kommission beteiligt.

9 — Zitiert in Fußnote 8.

V — Stellungnahmen der Beteiligten

26. Die *Klägerin* weist zunächst darauf hin, dass das Valtion eläkelaki selbst keine Diskriminierung hinsichtlich des Rentenalters enthalte. Dagegen sehe eine Verordnung, die im Rang unter diesem Gesetz stehe, ein System diskriminierender Altersgrenzen vor [10]. Für Männer, die am 31. Dezember 1994 als angeworbene Bedienstete bei den Streitkräften beschäftigt gewesen und ab dem 1. Januar 1995 Angehörige des militärischen Sonderpersonals geworden seien, sei die Altersgrenze gestaffelt zwischen 50 und 55 Jahren. Bei der individuellen Berechnung der Dienstjahre würden nicht nur die beim Militär erbrachten Dienstjahre berücksicht, sondern auch die im zivilen Dienst beim Staat erbrachten Dienstjahre. Für weibliche Angehörige des militärischen Sonderpersonals gälte bei sonst identischen Voraussetzungen ausnahmslos eine Altersgrenze von 60 Jahren. Eine einheitliche Altergrenze von 55 Jahren gelte ausschließlich für das militärische Sonderpersonal, das nach dem 1. Januar 1995 eingestellt worden sei.

27. Die durch die Verordnung über das militärische Sonderpersonal festgelegte Altersgrenze lege den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienst fest. Bei Erreichen der Altersgrenze müssten diese Bediensteten ausscheiden und hätten danach

10 — Es handelt sich um die am 1. Dezember 1994 in Kraft getretene Änderungsverordnung Nr. 1032 zur Verordnung über die Streitkräfte vom 28. November 1994 (asetus puolustusvoimista), wobei die hier einschlägigen Vorschriften erst am 1. Januar 1995 in Kraft getreten sind.

Anspruch auf die Rente, den sie während ihrer Dienstjahre erworben hätten. Diese Bediensteten hätten nach ihrem Eintritt in den Ruhestand das Recht, einer anderen Erwerbstätigkeit zum Beispiel bei einem privaten Arbeitgeber nachzugehen und bezögen dann gleichzeitig Rente und Gehalt.

28. Zur Illustration ihres Vortrags beschreibt die Klägerin zwei identische Karrieren eines männlichen und eines weiblichen Angehörigen des militärischen Sonderpersonals, die verdeutlichen, dass der männliche Bedienstete bei sonst gleichen Bedingungen gegebenenfalls 10 Jahre früher in Rente gehen kann. Der alleinige Grund für diesen Unterschied sei das Geschlecht. Diese Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts verstoße spätestens seit dem 1. Dezember 1997 auch gegen finnisches Recht.

29. Die Altersgrenze für das militärische Sonderpersonal sei eine wesentliche Beschäftigungsbedingung und die daran anknüpfende Rente sei ein einem Entgelt vergleichbarer Vorteil. Dieser Vorteil falle in den Anwendungsbereich des Artikels 141 EG.

30. Gleichgültig, ob man die Pflicht, bei Erreichen der Altersgrenze aus dem Dienst auszuscheiden, als Vorteil oder als Nachteil betrachten wolle, verstoße die unterschiedliche Behandlung männlicher und weiblicher Angehöriger des militärischen Sonderpersonals gegen Gemeinschaftsrecht [11]. Die Klägerin verweist dazu auf das Urteil des Gerichtshofes vom 26. Februar 1986 in der Rechtssache Marshall. [12]

31. Die *finnische Regierung* beschreibt zunächst das finnische Rentensystem als Teil des gesetzlichen Sozialversicherungssystems. Die Staatspensionen, deren zentrale Regelung im Valtion eläkelaki erfolge, seien Teil des allgemeinen Berufsrentensystems, dem auch das Personal der Streitkräfte eng verbunden sei. Die Berufsrenten seien zusammen mit den Volksrenten ein Pfeiler der sozialen Sicherheit in Finnland. Die Berufsrenten seien eine Grundsicherung für Arbeitnehmer und Selbständige. Die Volkspensionen würden hingegen nur den Personen gewährt, die entweder aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit eine nur sehr geringe Rente bezögen oder die überhaupt nicht erwerbstätig gewesen seien.

32. Das Berufsrentensystem sei ein geschlossenes Ganzes, wobei die Zugehörigkeit zu dem System verpflichtend sei. Für die Rentengewährung sei stets die Gesamtheit der Erwerbstätigkeit einer Person maßgeblich.

11 — Vgl. in diesem Zusammenhang auch die Richtlinie 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 vom 14.2.1976, S. 40.

12 — Rechtssache 152/84, Slg. 1986, 723.

33. Die Finanzierung der Rentenversicherung sei leicht unterschiedlich je nachdem, ob es sich um das Rentensystem des Staates, der Kommunen oder des privaten Sektors handele. Gemeinsam sei all diesen Systemen, dass Beiträge sowohl von den Arbeitgebern als auch von den Arbeitnehmern gezahlt würden. Die Beitragserhebung erfolge bei der Lohnzahlung. Der von den Arbeitnehmern zu zahlende Prozentsatz von 4,5 sei immer gleich. Es bestehe keine Verbindung zwischen den Beiträgen und der späteren Rente.

34. Die Pensionen würden aus dem Staatshaushalt gewährt. Die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge würden hingegen in einen Rentenfond des Staates gezahlt, um die spätere Finanzierung der Renten vorzubereiten, der unabhängig vom Haushalt sei. Alljährlich würden Gelder von dem Fonds zum Staatshaushalt transferiert, um die Ausgaben für die Pensionen zu decken. Die Ausgaben seien ungefähr 2,5 mal so hoch wie die Einkünfte des Fonds. Der größte Teil der Ausgaben werde also vom Haushalt getragen.

35. Bedienstete der Streitkräfte gehörten einem System entsprechend dem Gesetz über die Staatspensionen an. Abgesehen von einigen Besonderheiten, die der besonderen Natur ihrer Aufgabe Rechnung trügen, seien nur das Pensionsalter und die Höhe der Pensionen unterschiedlich. Bei den militärischen Berufen sei das Alter der Pensionsberechtigung 55 Jahre, sofern der Berechtigte mindestens 30 Dienstjahre seit seinem 23. Lebensjahr absolviert habe. Vor den Reformen von 1993 und 1995 habe es kein allgemeines Rentenberechtigungsalter gegeben. Der Rentenanwärter war zum Bezug einer Rente dann berechtigt, wenn er oder sie eine gewisse Anzahl von Dienstjahren (regelmäßig 20 oder 25) abgeleistet hatte.

36. Bei den Streitkräften sei das Pensionsalter entsprechend den ausgeübten Aufgaben festgelegt. Es sei niedriger als das allgemeine Pensionsberechtigungsalter für Beamte und als das Rentenberechtigungsalter. Die Altersgrenzen seien in der Gesetzgebung über die betreffenden Dienststellen und Einrichtungen festgelegt. Die Altersgrenze habe deshalb keinen direkten Zusammenhang mit dem allgemeinen Pensionsberechtigungsalter, sondern betreffe das Alter, in dem der Betroffene aus dem Dienst ausscheiden müsse. Da eine Person, die die Altersgrenze erreicht habe, nicht mehr dienen könne, habe sie Anspruch auf eine Pension entsprechend ihren Dienstjahren.

37. Im Hinblick auf die im Ausgangsrechtsstreit anwendbare Übergangsregelung [13] trägt die finnische Regierung vor, indem die Altersgrenze für Männer in Abhängigkeit von den geleisteten Dienst-

13 — Vgl. Durchführungsvorschriften der Änderungsverordnung Nr. 1032 vom 28.11.1994.

jahren zwischen 50 und 55 Jahren und für Frauen auf 60 Jahre festgelegt worden sei, sei sie grundsätzlich für Männer angehoben worden, während sie für Frauen unverändert geblieben sei. Bei der Erstellung des Übergangssystems habe man sich von dem Gedanken leiten lassen, den Berechtigten eine volle Pension zu ermöglichen. Die Absenkung der Altersgrenze für Frauen hätte in den meisten Fällen eine Kürzung ihrer Pension zur Folge gehabt. Eine sofortige Anpassung der Altersgrenze für Frauen hätte bewirkt, dass alle Frauen zwischen 50 und 60 Jahren unverzüglich aus dem Dienst hätten ausscheiden müssen. Frauen seien aber erst seit den 60er Jahren eingestellt worden. In den meisten Fällen hätten sie nicht einmal mit 60 Jahren einen Anspruch auf eine volle Pension.

38. Im Hinblick auf die Beantwortung der Vorabentscheidungsfrage trägt die finnische Regierung vor, der Umstand, dass die Berufsrenten in verschiedenen Gesetzen für die verschiedenen Beschäftigungsbereiche geregelt würden, mache aus diesen keine betriebliche Altersversorgung oder ein Zusatzrentensystem im Sinne der Rechtsprechung des Gerichtshofes [14]. Eine Pension, die aufgrund des staatlichen Pensionssystems gewährt werde, sei nicht an ein bestimmtes Arbeits- oder Dienstverhältnis gebunden, sondern sie setze sich aus der Gesamtheit der Beschäftigungsverhältnisse zusammen. Die im Rahmen der verschiedenen Regime konstituierten Pensionen seien harmonisiert. Es handele sich um Regime, die auf einer sozialpolitischen Wahl der öffentlichen Gewalt beruhen, die nicht von den Beschäftigungsbedingungen einer bestimmten Person oder Personengruppe abhängen. Derartige Systeme der sozialen Sicherheit fielen unter die Richtlinie 79/7.

39. Eine von dem staatlichen Pensionssystem gewährte Pension sei keinesfalls eine Pension, die einen gesetzlichen Rentenanspruch vervollständige oder ersetze, sondern ein wesentlicher Bestandteil der Rentenversicherung und ein Teil des gesetzlichen Sozialversicherungssystems Finnlands. Daraus folge, dass eine dem Gesetz über Staatspensionen entsprechende Pension kein Entgelt im Sinne des Artikels 141 EG sei, es handele sich vielmehr um ein gesetzliches System der sozialen Sicherheit im Sinne der Richtlinie 79/7.

40. Die *Kommission* überprüft das System der finnischen Staatspensionen anhand der einschlägigen Rechtsprechung des Gerichtshofes [15]. Ein maßgebliches Kriterium sei danach, ob der Arbeitnehmer seine

14 — Die finnische Regierung bezieht sich insoweit auf das Urteil in der Rechtssache Beune (zitiert in Fußnote 8) und auf das Urteil vom 13. Mai 1986 in der Rechtssache 170/84 (Bilka, Slg. 1986, 1607).

15 — Vgl. Urteil in der Rechtssache Beune (zitiert in Fußnote 8) sowie Urteile vom 17. April 1997 in der Rechtssache C-147/95 (Evrenopoulos, Slg. 1997, I-2057), vom 25. Mai 2000 in der Rechtssache C-50/99 (Podesta, Slg. 2000, I-4039), vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache C-262/88 (Barber, Slg. 1990, I-1889) und vom 10. Februar 2000 in den verbundenen Rechtssachen C-234/96 und C-235/96 (Deutsche Telekom, Slg. 2000, I-799).

Pension aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses zwischen ihm und seinem früheren Arbeitgeber beanspruchen könne. Das vorliegend zu qualifizierende System sei zweifellos ein gesetzliches System. Das Berufsrentensystem, zu dem das Gesetz über die Staatspensionen zu rechnen sei, sei an sich gesetzlich und verpflichtend. Die Leistungen beruhten allerdings allein auf dem Beschäftigungsverhältnis, wie aus Artikel 1 des Gesetzes über die Staatspensionen folge.

41. Auch für die Pensionsberechnung sei die Besoldung des Beamten als Ganzes in Betracht zu ziehen. Die Artikel 7 und 8 des Gesetzes über Staatspensionen einerseits ebenso wie die Übergangsvorschriften andererseits bänden die Pensionsberechnung unmittelbar an die abgeleisteten Dienstzeiten und die Bezüge der letzten 4 bis 10 Dienstjahre. Der alleinige Umstand, dass als Berechnungsgrundlage anstelle der während der letzten Jahre bezogenen Gehälter der Durchschnittswert der Bezüge über eine gewisse Zeitspanne herangezogen werde, reicht nach Ansicht der Kommission nicht aus, um im vorliegenden Fall von der einschlägigen Rechtsprechung des Gerichtshofes abzuweichen.

42. Es sei auch offenkundig, dass sich die Übergangsvorschriften, die eine unterschiedliche Altersgrenze für männliche und weibliche Bedienstete festlegen, auf eine bestimmte Arbeitnehmergruppe bezögen. Die Übergangsvorschriften beträfen allerdings nur die Altersgrenze, die gemäß Artikel 8 des Gesetzes über die Staatspensionen einen Pensionsanspruch nach sich zöge.

43. Die Vergleichbarkeit der Strukturprinzipien des Systems mit dem finnischen Berufsrentensystem gebe auch keine Veranlassung, von der Rechtsprechung des Gerichtshofes abzuweichen. Die Kommission vertritt die Ansicht, dass ein finnischer Beamter allein aufgrund seines Dienstverhältnisses Anspruch auf eine Pension habe. Die im Vorabentscheidungsersuchen erwähnten Unterschiede zwischen dem niederländischen Beamtenpensionssystem, das Gegenstand der Rechtssache Beune [16] war, und dem finnischen Beamtenpensionssystem reichten nicht, um letzteres aus dem Anwendungsbereich des Artikels 141 EG herauszunehmen und dem der Richtlinie 79/7 zuzuordnen. Die finnischen Beamtenpensionen seien daher als Entgelt oder eine sonstige Vergütung im Sinne des Artikels 141 EG zu betrachten.

44. Im Hinblick auf den zeitlichen Anwendungsbereich des Artikels 141 EG im vorliegenden Fall weist die Kommission auf das „Barber-Protokoll" hin. Anstelle des dort als Anwendbarkeitsgrenze bezeichneten 17. Mai 1990 sei das Beitrittsdatum Finnlands zum Europäischen Wirtschaftsraum, also der 1. Januar 1994, zu betrachten.

16 — Vgl. Fußnote 8.

VI — Würdigung

45. Das vorlegende Gericht möchte wissen, ob die Pensionsregelung nach dem Valtion eläkelaki in den Anwendungsbereich des Artikels 141 EG oder in den der Richtlinie 79/7 fällt. Im Sinne dieser Fragestellung gilt es zu klären, ob Pensionen nach dem finnischen Gesetz über Staatspensionen als „Entgelt" gemäß Artikel 141 EG oder als Leistungen eines gesetzlichen Systems der sozialen Sicherheit, das Schutz gegen das Risiko des Alters bietet, zu betrachten sind [17].

46. Sowohl Artikel 141 EG als auch die Richtlinie 79/7 sind Ausdruck des gemeinschaftsrechtlichen Diskriminierungsverbots der Geschlechter. Allerdings steht die Richtlinie 79/7 gemäß ihrem Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a nicht der Befugnis der Mitgliedstaaten entgegen, „die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung der Altersrente oder Ruhestandsrente und etwaige Auswirkungen daraus auf andere Leistungen" von ihrem Anwendungsbereich auszuschließen. Indem die finnische Regierung die Ansicht vertritt, das Gesetz über Staatspensionen falle in den Anwendungsbereich der Richtlinie 79/7, erinnert sie implizit an diese Ausnahmeregelung.

47. Die Ausnahmeregelung könnte jedoch nur dann zur Anwendung kommen, wenn es sich bei dem in Rede stehenden Pensionssystem um ein gesetzliches System zum Schutz gegen das Risiko des Alters im Sinne der Richtlinie und wenn es sich bei der streitgegenständlichen nach Geschlechtern unterschiedlich ausgestalteten Altersgrenze um das Rentenalter im Sinne des Gesetzes über Staatspensionen handelte. Das unmittelbar in dem Gesetz über Staatspensionen festgelegte Rentenalter ist jedoch unstreitig geschlechtsneutral ausgestaltet.

48. Die Besonderheit des Falles besteht zum einen darin, dass die nach Geschlechtern unterschiedlich ausgestaltete Altersgrenze in einer Übergangsvorschrift, einer Verordnung, enthalten ist und zum anderen, dass diese auch nicht das Pensionsalter, sondern das Entlassungsalter der Angehörigen des militärischen Sonderpersonals regelt. Der anderweitig gesetzlich geregelte Pensionsanspruch ist die Folge einer gesetzgeberischen Entscheidung, diesen Personen auch vor Erreichung des im Gesetz über Staatspensionen geregelten Pensionsalters einen Anspruch auf eine Pension zu gewähren.

49. Es drängt sich daher die Frage auf, ob die in den Übergangsvorschriften enthaltenen für Männer und Frauen unterschiedlichen Altersgrenzen als „Entlassungsbedingungen" zu betrachten sind, auf die gegebenenfalls Artikel 5 der Richtlinie 76/207 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 anzuwenden ist. Diese Vorschrift sieht ausdrücklich vor, dass die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung auch die Entlassungsbedingungen beinhaltet.

17 — Vgl. Artikel 3 der Richtlinie 79/7 sowie 3. Erwagungsgrund der Richtlinie.

50. Allerdings ist zu bedenken, dass im vorliegenden Fall das Ausscheiden aus dem Dienst nach den Vorstellungen der Klägerin tatsächlich, rechtlich und wirtschaftlich mit dem Anspruch auf eine Pension verbunden ist. Sie möchte nicht ohne einen Pensionsanspruch aus dem Dienst ausscheiden, sondern zu den gleichen Bedingungen und unter Gewährung der gleichen finanziellen Leistungen wie dies für einen Angehörigen des militärischen Sonderpersonals männlichen Geschlechts möglich ist. So hat das vorlegende Gericht auch ausdrücklich darauf hingewiesen, in der Praxis sei das Entlassungsalter gleichzeitig Pensionsalter. Da es in dem Rechtsstreit also praktisch um das Ausscheiden aus dem Dienst bei gleichzeitiger Pensionsgewährung geht, soll zunächst der in Artikel 141 EG verankerte Grundsatz der Entgeltgleichheit geprüft werden.

51. Gemäß Artikel 141 Absatz 1 EG stellt jeder Mitgliedstaat die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher. Die Ausgangslage für den Vergleich der Situation der Klägerin mit der eines männlichen Kollegen im Hinblick auf die erbrachte Arbeit ist identisch. Im Vortrag der Klägerin wird deshalb auch ausdrücklich das Beispiel völlig vergleichbarer Karrieren eines Mannes und einer Frau als Angehörige des militärischen Sonderpersonals dargestellt, für die die Altersgrenze jedoch unterschiedlich festgelegt ist.

52. Da es bei dem durch Erreichen der Altersgrenze veranlassten Ausscheiden aus dem Dienst auch und gerade um den Bezug der Pension, also einer geldwerten Leistung geht, ist zu prüfen, ob es sich dabei um „Entgelt" im Sinne des Artikels 141 EG handelt. Ungeachtet der Zugangsbedingungen zu der Leistung, die zunächst dahinstehen sollen, ist demnach die Leistung nach dem Gesetz über Staatspensionen zu qualifizieren.

53. Artikel 141 Absatz 2 EG definiert „Entgelt" als „die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt". Da es im vorliegenden Fall nicht um die Vergütung im Rahmen eines aktiven Beschäftigungsverhältnisses geht, sondern um eine Ruhestandsleistung, kann es sich nur um eine „sonstige Vergütung" handeln, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses zahlt.

54. Nach ständiger Rechtsprechung sind zwar Vergütungen, die ihrer Natur nach Leistungen der sozialen Sicherheit sind, grundsätzlich nicht vom Entgeltbegriff auszuschließen, doch können unmittelbar durch Gesetz geregelte, keinerlei vertragliche Vereinbarungen innerhalb des Unternehmens oder in dem betroffenen Gewerbezweig zulassende Sozialversicherungssysteme oder -leistungen, insbesondere Altersrenten, die zwingend für allgemein umschriebene Gruppen von Ar-

beitnehmern gelten, nicht in den Entgeltbegriff einbezogen werden. Diese Regelungen sichern den Arbeitnehmern nämlich Ansprüche aus gesetzlichen Systemen, an deren Finanzierung Arbeitnehmer, Arbeitgeber und gegebenenfalls die öffentliche Hand in einem Maße beteiligt sind, das weniger vom Dienstverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als von sozialpolitischen Erwägungen abhängt. [18]

55. Der Gerichtshof hatte in seiner bisherigen Rechtsprechung sowohl das niederländische Beamtenversorgungssystem [19] als auch die französische Pensionsregelung für Zivilbeamte und Soldaten [20] zu qualifizieren. Trotz verschiedener Strukturunterschiede kam er in beiden Fällen zu dem Ergebnis, dass es sich bei den Leistungen beider Systeme um „Entgelt" im Sinne von Artikel 119 EG-Vertrag beziehungsweise Artikel 141 EG handelt. Vor allem in dem als grundlegend zu betrachtenden Urteil Beune [21] unternahm der Gerichtshof eine Zusammenschau der den Entgeltbegriff konstituierenden Elemente, so wie sie aus der bisherigen Rechtsprechung des Gerichtshofes abzuleiten waren, und grenzte sie von den unter die Richtlinie 79/7 fallenden Leistungssystemen ab.

56. Es wird also zur Qualifizierung der im vorliegenden Fall maßgeblichen Leistungen vor allem darauf ankommen, inwiefern sich diese von den in den Urteilen Beune [22] und Griesmar [23] beurteilten Leistungen unterscheiden. Sodann wird zu prüfen sein, ob etwaige Unterschiede zu einer unterschiedlichen Beurteilung der streitgegenständlichen Leistungen führen.

57. Bei der Qualifizierung der Leistung in der Rechtssache Beune hat der Gerichtshof ausgeführt, eine gesetzliche Grundlage genüge allein nicht, um eine Leistung dem Anwendungsbereich des Artikels 119 EWG-Vertrag zu entziehen [24]. Andererseits sei das Kriterium der Abstimmung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern aber nur dann erfüllt, wenn sie zu einer förmlichen Vereinbarung führe. Im öffentlichen Dienst gebe es auch Konsultationsverfahren, die nicht unbedingt zu einer Vereinbarung führten [25]. Die Anwendbarkeit des Artikels 119 EWG-Vertrag hänge auch nicht davon ab, ob es sich um eine *ergänzende* Versorgungsleistung handele [26]. Im Hinblick auf die Finanzierung des Systems stellte der Ge-

18 — So erstmals im Urteil vom 25. Mai 1971 in der Rechtssache 80/70 (Defrenne I, Slg. 1971, 445, Randnrn. 7 f.); vgl. auch Urteile in der Rechtssache Rechtssache Bilka (zitiert in Fußnote 14, Randnrn. 17 f.), in der Rechtssache Barber (zitiert in Fußnote 15, Randnrn. 22 f.) und in der Rechtssache Beune, (zitiert in Fußnote 8, Randnr. 24) sowie Urteil vom 29. November 2001 in der Rechtssache C-366/99 (Griesmar, Slg. 2001, I-9383, Randnr. 27).

19 — Vgl. Rechtssache Beune (zitiert in Fußnote 8).

20 — Vgl. Urteil in der Rechtssache Griesmar (zitiert in Fußnote 18) und Urteil vom 13. Dezember 2001 in der Rechtssache C-206/00 (Mouflin, Slg. 2001, I-10201).

21 — Zitiert in Fußnote 8.

22 — Zitiert in Fußnote 8.

23 — Zitiert in Fußnote 20.

24 — Vgl. Randnr. 26 des Urteils (zitiert in Fußnote 8).

25 — Vgl. Randnr. 32 des Urteils (zitiert in Fußnote 8).

26 — Vgl. Randnr. 37 des Urteils (zitiert in Fußnote 8).

richtshof fest, das Versorgungssystem werde zwar nach ähnlichen Regeln wie ein betrieblicher Rentenfonds autonom verwaltet. Diese Merkmale unterschieden es nicht wesentlich von Systemen, die unter die Richtlinie 79/7 fallen [27]. In diesem Zusammenhang sei auch die Nachschussmöglichkeit des Staates von Bedeutung [28].

58. Im Hinblick auf den Begriff der „allgemein umschriebenen Gruppe von Arbeitnehmern" räumt der Gerichtshof ein, dass er sich „schwerlich auf eine besondere Gruppe von Arbeitnehmern wie die der Beamten anwenden lässt" [29].

59. Letztlich allein ausschlaggebend war nur das Kriterium, „dass die Rente dem Arbeitnehmer aufgrund seines Dienstverhältnisses mit seinem früheren Arbeitgeber gezahlt wird" [30]. Die Rente, die „nur für eine besondere Gruppe von Arbeitnehmern gilt, unmittelbar von der abgeleisteten Dienstzeit abhängig ist und [deren] Höhe aufgrund der letzten Bezüge des Beamten berechnet wird" [31], sei eine vom öffentlichen Arbeitgeber gezahlte Versorgung, die einer Rente gleichstehe, die ein privater Arbeitgeber seinen ehemaligen Arbeitnehmern zahle [32], und deshalb als „Entgelt" im Sinne des Artikels 119 EWG-Vertrag zu betrachten.

60. Der Gerichtshof bestätigte diese Rechtsprechung im Urteil in der Rechtssache Evrenopoulos [33]. In dieser Rechtssache ging es um die Qualifizierung eines Rentensystems für die Bediensteten einer öffentlichen Einrichtung [34]. Es wurde durch Gesetz geschaffen und ausschließlich durch dieses geregelt. Der Gerichtshof betrachtete eine Hinterbliebenenrente dieses „Betriebsrentensystems" [35] unter Anwendung der in dem Urteil Beune aufgestellten Grundsätze [36] als „Entgelt" im Sinne des Artikels 119 EG-Vertrag.

61. In dem Urteil in der Rechtssache Griesmar [37] fasste der Gerichtshof die wesentlichen Merkmale für die Qualifizierung eines Rentensystems erneut zusammen. Zunächst stellte der Gerichtshof fest, er habe in dem Urteil Beune [38] ausgeführt, „dass von den von ihm nach Maßgabe der ihm vorgelegten Sachverhalte zur Qualifizierung eines Rentensystems aufgestellten Kriterien *nur* das Kriterium, dass die Rente dem Arbeitnehmer aufgrund seines *Dienstverhältnisses* mit einem früheren Arbeitgeber gezahlt werde, d. h. das aus dem Wortlaut des Artikels 119 EG selbst

27 — Vgl. Randnr. 39 des Urteils (zitiert in Fußnote 8).
28 — Vgl. Randnr. 40 des Urteils (zitiert in Fußnote 8).
29 — Vgl. Randnr. 42 des Urteils (zitiert in Fußnote 8).
30 — Vgl. Randnr. 43 des Urteils (zitiert in Fußnote 8).
31 — Vgl. Randnr. 45 des Urteils (zitiert in Fußnote 8).
32 — Vgl. Randnr. 45 des Urteils (zitiert in Fußnote 8).
33 — Rechtssache Evrenopoulos (zitiert in Fußnote 15).
34 — Vgl. Randnr. 3 des Urteils (zitiert in Fußnote 15).
35 — Vgl. Randnr. 22 des Urteils (zitiert in Fußnote 15).
36 — Vgl. Randnr. 19 f. des Urteils (zitiert in Fußnote 8).
37 — Zitiert in Fußnote 18.
38 — Zitiert in Fußnote 8, vgl. dort die Randnrn. 23 und 24.

abgeleitete Kriterium der *Beschäftigung* entscheidend sein kann" [39]. Der Gerichtshof räumte ein, dass auf dieses Kriterium nicht ausschließlich abgestellt werden könne, da die nach den gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit gewährten Renten ganz oder teilweise dem Beschäftigungsentgelt Rechnung tragen könnten [40].

62. Dennoch führte der Gerichtshof sodann wörtlich aus: „Die Erwägungen der Sozialpolitik, der Staatsorganisation und der Ethik oder selbst die den Haushalt betreffenden Überlegungen, die bei der Festlegung eines Systems durch den Gesetzgeber tatsächlich oder vielleicht eine Rolle gespielt haben, können jedoch nicht entscheidend sein, *wenn die Rente nur für eine besondere Gruppe von Arbeitnehmern gilt, wenn sie unmittelbar von der abgeleisteten Dienstzeit abhängig ist und wenn ihre Höhe aufgrund der letzten Bezüge des Beamten berechnet wird.*" [41] Die vom öffentlichen Arbeitgeber gezahlte Versorgung stehe in diesem Fall völlig einer Rente gleich, die ein privater Arbeitgeber seinen ehemaligen Arbeitnehmern zahlen würde. [42]

63. Der Gerichtshof hat damit eine funktionale Betrachtungsweise der Ruhestandsleistungen vorgenommen. Es kommt demnach primär auf den Zusammenhang zwischen dem Arbeitsverhältnis und der Ruhestandsleistung an und eigentlich nicht mehr auf die Strukturprinzipien des Leistungssystems. Insofern könnte man die Rechtsprechung seit dem Urteil Beune, in dem der Gerichtshof erstmalig das Beschäftigungsverhältnis als ausschlaggebend anerkannt hat [43], als — wenn auch nicht ausdrückliche — Abkehr von der früheren Rechtsprechung auffassen. Für die folgenden Betrachtungen soll von diesem funktionalen Ansatz ausgegangen werden.

64. Das im vorliegenden Fall anwendbare Pensionssystem beruht, zumindest in seiner grundsätzlichen Ausgestaltung durch das Valtion eläkelaki, auf Gesetz. Die Rechtsvorschriften, die dessen Anwendung auf die Bediensteten bei den Streitkräften vermitteln [44], sind zwar im Rang unter einem Gesetz angesiedelt. Dennoch handelt es sich um gesetztes Recht im Gegensatz zu einer förmlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern. Außerdem handelt es sich um ein obligatorisches System. Wie im Verlauf des Verfahrens von den Beteiligten übereinstimmend vorgetragen wurde, sind alle Erwerbstätigen auf die eine oder andere Weise dem finnischen Berufsrentensystem angeschlossen. Hinzu kommt, dass es sich nicht um eine ergänzende Versorgungsleistung handelt. Diese Aspekte scheinen den Standpunkt der

39 — Vgl. Randnr. 28 des Urteils in der Rechtssache Griesmar (zitiert in Fußnote 18); Hervorhebung durch den Verfasser.

40 — Vgl. Randnr. 29 des Urteils.

41 — Vgl. Randnr. 30 des Urteils; Hervorhebung durch den Verfasser.

42 — Vgl. Randnr. 30 des Urteils.

43 — Vgl. Randnr. 43 des Urteils in der Rechtssache Beune (zitiert in Fußnote 8).

44 — Vgl. die Verordnung über die Streitkräfte und die Durchführungsvorschriften der Änderungsverordnung Nr. 1032 vom 28.11.1994.

finnischen Regierung, die Regelung falle unter die Richtlinie 79/7, zu bestätigen.

65. Jedoch beruhten die in den Rechtssachen Beune und Griesmar [45] zu beurteilenden Systeme auch auf gesetzlicher Grundlage. Ebenfalls handelte es sich um obligatorische Systeme. Während es sich in der Rechtssache Beune um eine Zusatzversorgung handelte, ist das französische Beamtenversorgungssystem, das Gegenstand der Rechtssache Griesmar war, eine Grundversorgung. Die Struktur der Versorgungssysteme für den öffentlichen Dienst in den Niederlanden und in Finnland scheint grundsätzlich anders aufgebaut zu sein. Während auch die Bediensteten des öffentlichen Dienstes in den Niederlanden zunächst aus einem allgemeinen System eine Grundversorgung beziehen, die durch eine Zusatzversorgung aufgestockt wird, bilden in Finnland laut Vortrag der finnischen Regierung die Berufsrenten die Grundversorgung, die gegebenenfalls [46] durch eine Volksrente ergänzt werden kann.

66. Der Umstand, dass die in der Rechtssache Griesmar zu beurteilenden Beamtenpensionen eine Grundversorgung darstellen, hat den Gerichtshof nicht daran gehindert, die Leistungen dieses Systems dem Artikel 141 EG zu unterwerfen. Deshalb wird man davon ausgehen müssen, dass die Charakteristika des vorliegend zu beurteilenden Systems der Beamtenpensionen als auf Gesetz beruhendem obligatorischen System der Grundversorgung sie nicht grundsätzlich vom Anwendungsbereich des Artikels 141 EG ausschließen.

67. Im Hinblick auf die Finanzierung der Systeme sind grundlegende Strukturunterschiede zwischen dem in der Rechtssache Beune und dem in der Rechtssache Griesmar zu beurteilenden System zu erkennen. Während die Finanzierung des französischen Beamtenversorgungssystems vollständig aus dem staatlichen Haushalt erfolgt, folgt das niederländische Zusatzversorgungssystem einer Fondslösung, die immerhin Ähnlichkeiten mit der Organisation eines betrieblichen Rentenfonds aufweist.

68. Die finnische Lösung ist in der Mitte dieser unterschiedlichen Organisationsformen angesiedelt. Während zunächst ein Rentenfonds des Staates von den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen gespeist wird, um die spätere Finanzierung der Renten vorzubereiten, werden laut finnischer Regierung die Staatspensionen aus dem Staatshaushalt gewährt, wobei jährlich Gelder von dem Rentenfonds zum Staatshaushalt transferiert werden.

45 — Rechtssache Beune (zitiert in Fußnote 8) und Rechtssache Griesmar (zitiert in Fußnote 18).

46 — Wenn die Einkünfte aus einer Berufsrente zu gering sind.

69. Die Finanzierungsform der Pensionen kann letztlich nicht entscheidend sein, hat doch der Gerichtshof in den Urteilen Beune und Griesmar die ganz unterschiedlichen Organisationsformen gelten lassen und weder in der einen noch in der anderen ein Hindernis für die Unterwerfung der Leistungen unter Artikel 141 EG gesehen. Deshalb kann die Finanzierung der finnischen Staatspensionen, die quasi eine Schnittmenge beider Finanzierungsformen darstellt, einer Beurteilung der Leistungen vor dem Hintergrund des Artikels 141 EG nicht im Wege stehen. Bemerkenswert scheint im Hinblick auf das finnische System der Staatspensionen jedoch zu sein, dass der Staat als Arbeitgeber, indem er die Pensionen aus dem Staatshaushalt gewährt, unmittelbar für deren Finanzierung einsteht.

70. Es darf nicht verkannt werden, dass im Valtion eläkelaki — so wie es im vorliegenden Verfahren beschrieben wurde — das Versorgungssystem für alle vom Staat Beschäftigten zugrunde gelegt wird, wobei jedoch der Zugang zur Leistung durch besondere Rechtsetzungsakte jeweils für bestimmte sachlich definierte Gruppen von Beschäftigten vermittelt wird. In dem Fall der Klägerin kommt das Gesetz über Staatspensionen durch die Verordnung über die Streitkräfte nebst den Durchführungsvorschriften zur Änderungsverordnung Nummer 1032 vom 28. November 1994 zur Anwendung. Dabei ergibt sich die streitursächlich für männliche und weibliche Bedienstete unterschiedlich ausgestaltete Altersgrenze ausschließlich aus den speziellen für die Bediensteten der Streitkräfte geltenden Regelungen.

71. Daher ist es eigentlich nicht das Valtion eläkelaki, das als solches zur Debatte steht, sondern es sind die speziellen, für die Bediensteten der Streitkräfte geltenden Regelungen. Wenn schon der Gerichtshof in dem Urteil in der Sache Griesmar im Hinblick auf Beamte festgestellt hat, sie seien „als besondere Gruppe von Arbeitnehmern anzusehen, die sich von den in einem Unternehmen oder in einer Gruppe von Unternehmen, in einem Wirtschaftszweig oder einem Berufs- oder Berufsgruppensektor zusammengefassten Arbeitnehmern nur aufgrund der besonderen Merkmale unterscheiden, die ihr Beschäftigungsverhältnis mit dem Staat oder mit anderen öffentlichen Körperschaften oder Arbeitgebern bestimmen“ [47], dann muss das erst recht für die sehr viel speziellere Gruppe der Bediensteten der Streitkräfte gelten.

72. Die Vorschriften für die Bediensteten der Streitkräfte gelten sowohl für militärische Stellen als auch für Zivilstellen. Damit ist eine Gruppe von Bediensteten beschrieben, die dadurch charakterisiert wird, dass sie in einem Beschäftigungsverhältnis zu ein und demselben Arbeitgeber, nämlich den Streitkräften, stehen. Aufgrund dieses besonderen Merkmals ihrer Beschäftigungsverhältnisse unterscheiden sie sich von allen anderen Arbeitnehmern, auch von denen des Staates.

47 — Vgl. Randnr. 31 des Urteils in der Rechtssache Griesmar (zitiert in Fußnote 18).

73. Diese Betrachtungsweise wird dadurch bestätigt, dass für diese Gruppe von Staatsbediensteten zudem besondere Vorschriften hinsichtlich der Altersgrenze gelten. Diese speziellen Regelungen, die eine Abweichung von den allgemeinen Vorschriften des Gesetzes über Staatspensionen enthalten, unterscheiden diese Dienstverhältnisse von denen anderer Bediensteter des Staates oder öffentlicher Körperschaften.

74. Insofern als der Gerichtshof in der Rechtssache Griesmar die Pensionen als „Vergütung der Dienste ..., die die Beamten oder Soldaten bis zu ihrem ordnungsgemäßen Ausscheiden aus dem Dienst geleistet haben“ [48], identifiziert hat, stellt sich die Frage, ob auch die Pensionen für die Bediensteten der finnischen Streitkräfte als „Vergütung der Dienste, die sie geleistet haben“ betrachtet werden können.

75. So eindeutig, wie die finnische Regierung behauptet hat, die Pensionen nach dem Valtion eläkelaki würden nicht auf einem speziellen Beschäftigungsverhältnis beruhen, hat die Kommission das Gegenteil behauptet. Sowohl das vorlegende Gericht als auch die finnische Regierung sowie die Klägerin haben vorgetragen, das finnische Berufsrentensystem trüge der Gesamtheit der Erwerbstätigkeit einer Person Rechnung. Demgegenüber wird bei der Pensionsberechnung nach dem Valtion eläkelaki nur den Beschäftigungsverhältnissen beim Staat beziehungsweise einigen öffentlichen Körperschaften Rechnung getragen.

76. Je nach Verlauf der Erwerbslaufbahn ist es also nicht allein das Beschäftigungsverhältnis bei den Streitkräften, das für die Pensionsgewährung bestimmend ist. Auch etwaige Dienstjahre im zivilen Dienst beim Staat finden Berücksichtigung. Sowohl das vorlegende Gericht als auch die Kommission haben zur Berechnung der Pension mitgeteilt, dass deren Höhe sich aus den abgeleisteten Dienstzeiten und dem Erwerbseinkommen der letzten Beschäftigungsjahre ergibt. Die Kommission hat diesen Vortrag noch dahin gehend präzisiert, dass die Bezüge der letzten 4 bis 10 Dienstjahre zugrunde gelegt werden.

77. Vor diesem Hintergrund wird man davon ausgehen können, dass die Pensionen nach dem Valtion eläkelaki als Vergütung für Dienste gezahlt werden, die die Staatsbediensteten bis zu ihrem ordnungsgemäßen Ausscheiden aus dem Dienst geleistet haben. Dabei berücksichtigt die Höhe der Pensionen das Niveau, die Dauer und die Art der geleisteten Dienste [49]. Die nach dem finnischen Gesetz über Staatspensionen gezahlten Pensionen richten sich also nach der zurückgelegten Dienstzeit und werden nach dem Gehalt bemessen, das der Betreffende während der letzten Jahre seiner Tätigkeit bezogen hat. Diese Pensionen erfüllen daher das Kriterium der

48 — Vgl. Randnr. 32 des Urteils (zitiert in Fußnote 18).

49 — Zu einer vergleichbaren Feststellung im Hinblick auf die in der Rechtssache Griesmar streitgegenständlichen Pensionen vgl. Randnr. 32 des Urteils (zitiert in Fußnote 18).

Beschäftigung, das der Gerichtshof in den Urteilen Beune und Griesmar als entscheidend für die Qualifikation der aufgrund eines Beamtenpensionssystems gezahlten Pensionen im Hinblick auf Artikel 141 EG angesehen hat [50]. Die Pensionen nach dem Valtion eläkelaki sind folglich als „Entgelt" im Sinne der Vorschrift zu betrachten.

78. Wenn also die Pensionen nach dem Valtion eläkelaki in den Anwendungsbereich des Artikels 141 EG fallen, dann bedeutet das, dass unterschiedliche Bedingungen für Männer und Frauen beim Zugang zum Entgelt bei sonst gleichen Ausgangsbedingungen gegen den Grundsatz der Entgeltgleichheit verstoßen. Bezeichnend ist, dass die in den 90er Jahren erfolgten Reformen des Pensionssystems vorher bestehende Ungleichbehandlungen abgeschafft und ein diskriminierungsfreies System etabliert haben. Eine unterschiedliche Altersgrenze wurde hingegen durch die Übergangsvorschriften aufgestellt. Die dergestalt verankerte Geschlechtsdiskriminierung bei den Bedingungen für den Zugang zur Leistung steht im Widerspruch zu Artikel 141 EG.

79. Der im Vorigen der Argumentation zugrunde gelegte funktionale Ansatz [51] bedingt, dass die Strukturprinzipien eines Versorgungssystems in den Hintergrund getreten sind. Das Argument der finnischen Regierung, es handele sich beim Valtion eläkelaki um ein gesetzliches System der sozialen Sicherheit nach der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 [52], kann deshalb im Lichte der Rechtsprechung des Gerichtshofes in den Urteilen Beune und Griesmar [53] am Entgeltcharakter der Leistungen nichts ändern.

80. Sollte der Gerichtshof dennoch zu dem Ergebnis kommen, dass die Leistungen nach dem Valtion eläkelaki nicht als Entgelt im Sinne des Artikels 141 EG zu betrachten sind, dann wird man die in den Durchführungsbestimmungen zur Änderungsverordnung zur Verordnung über die Streitkräfte enthaltene für Männer und Frauen unterschiedliche Altersgrenze, im Licht der Richtlinie 76/207 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 prüfen müssen.

81. Wie der Titel der Richtlinie bereits verdeutlicht, hat sie die Durchführung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Hinblick auf die Beschäftigungsbedingungen zum Gegenstand. Dieser gilt auch für die Be-

50 — Vgl. Randnrn. 34 und 35 des Urteils in der Rechtssache Griesmar (zitiert in Fußnote 18).

51 — Vgl. im Vorigen Nummer 63.

52 — Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer, Selbständige und deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern in der Fassung der Verordnung (EG) Nr. 118/97 (ABl. L 28 vom 30.1.1997, S. 1).

53 — Vgl. Rechtssache Beune (zitiert in Fußnote 8) und Rechtssache Griesmar (zitiert in Fußnote 18); vgl. auch Urteil in der Rechtssache Mouflin (zitiert in Fußnote 20).

schäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst.[54] Artikel 5 der Richtlinie 76/207 bestimmt ausdrücklich, dass auch die Entlassungsbedingungen von der Anwendung des Grundsatzes erfasst werden. Indem sich die unterschiedliche Altersgrenze für männliche und weibliche Bedienstete des militärischen Sonderpersonals als Entlassungsbedingung darstellt, verstößt diese als verbotene Geschlechtsdiskriminierung gegen die Richtlinie 76/207.

82. Für diese Betrachtungsweise ist von wesentlicher Bedeutung, dass es gerade nicht um das im Valtion eläkelaki generell festgelegte Pensionsalter geht. Die rechtliche Trennung von dem für verschiedene Beschäftigungsbereiche unterschiedlich festgelegten Entlassungsalter und dem allgemeinen im Valtion eläkelaki festgelegten gesetzlichen Pensionsalter ermöglicht dessen Subsumtion als Entlassungsbedingung im Sinne der Richtlinie 76/207.

83. Zu der Frage, ob der finnische Gesetzgeber im Valtion eläkelaki, gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a, ein unterschiedliches Pensionsalter für Männer und Frauen hätte beibehalten können, wird insofern keine Aussage gemacht. Diese Frage braucht nach der hier vorgeschlagenen Lösung auch nicht beantwortet zu werden. Sie ist ohnehin rein hypothetischer Natur, da das Valtion eläkelaki das Pensionsalter diskriminierungsfrei festlegt.

84. Dem vorlegenden Gericht ist im Ergebnis zu antworten, dass die Pensionsregelung nach dem Valtion eläkelaki in den Anwendungsbereich des Artikels 141 EG fällt.

85. Im Hinblick auf eine eventuelle Rückwirkung der Konsequenzen des Urteils in dieser Sache ist darauf hinzuweisen, dass die einschlägigen gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften seit dem Beitritt Finnlands zum Europäischen Wirtschaftsraum, also dem 1. Januar 1994, anwendbar sind. Das „Barber-Protokoll" käme insofern allenfalls mittelbar zur Anwendung.

Kosten

86. Das Vorabentscheidungsverfahren hat den Charakter eines Zwischenstreits. Es ist gerichtskostenfrei. Die Kostenentscheidung ist Sache des mitgliedstaatlichen Gerichts.

54 — Vgl. Urteil in der Rechtssache Marshall (zitiert in Fußnote 12).

VII — Ergebnis

87. Als Ergebnis vorstehender Überlegungen schlage ich folgende Beantwortung des Vorabentscheidungsersuchens vor:

Die Pensionsregelung nach dem Valtion eläkelaki fällt in den Anwendungsbereich des Artikels 141 EG.