

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS PIETER VERLOREN VAN THEMAAT VOM 8. DEZEMBER 1981¹

*Herr Präsident,
meine Herren Richter!*

1. Einleitung

Herr Arthur Burton konfrontiert Sie zum erstenmal mit der Tatsache, daß der in Artikel 119 EWG-Vertrag niedergelegte und in der Richtlinie 75/117 des Rates ausgearbeitete Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen logisch impliziert, daß nicht nur Frauen gleiche Vorteile wie Männer genießen müssen, sondern daß umgekehrt auch Männer insoweit nicht schlechter behandelt werden dürfen als Frauen.

Als Arbeitnehmer des „British Railways Board“ meinte er, aus diesem Grund in seinem 58. Lebensjahr die für weibliche Arbeitnehmer nach ihrem 55. Lebensjahr bestehende Möglichkeit des freiwilligen Ausscheidens mit den dazugehörenden Vorteilen für sich in Anspruch nehmen zu können. Er reichte deshalb im August 1979 einen Antrag ein. Nach der betreffenden Regelung von British Railways konnte er darauf als männlicher Arbeitnehmer erst nach seinem 60. Lebensjahr Anspruch erheben. Sein Ersuchen wurde dann auch von British Railways abgelehnt. Die mit dem freiwilligen Ausscheiden verbundenen Vorteile bestanden, etwas vereinfacht dargestellt, hauptsächlich, aber nicht ausschließlich darin, daß während höchstens fünf Jahren vor Erreichen des Rentenalters gleichwertige

Leistungen wie die bei Erreichen des Rentenalters gezahlte Rente gewährt wurden. Gegen die Weigerung, ihm die Vorteile der Regelung über das freiwillige Ausscheiden zuzuerkennen, erhob Herr Burton bei einem Industrial Tribunal Klage. Er berief sich dabei auf den Equal Pay Act 1970 in seiner durch den Sex Discrimination Act 1975 geänderten Fassung. Nachdem sich herausgestellt hatte, daß der Equal Pay Act keine Anwendung fand, weil die Vorteile der Regelung über das freiwillige Ausscheiden außervertraglicher Art waren, wurde die Klage ausschließlich auf den Sex Discrimination Act gestützt. Dieses Gesetz bezieht sich auf Diskriminierungen in bezug auf außervertraglich geregelte Vorteile, unter die nach Ansicht des nationalen Gerichts auch Vorteile beim freiwilligen Ausscheiden fallen. Regelungen im Zusammenhang mit Renten fallen dagegen nach Section 6 (4) nicht unter dieses Gesetz. Auf diese Gesetzesbestimmung komme ich später noch zurück. Das Industrial Tribunal wies die Klage ab, woraufhin Herr Burton Berufung zum Employment Appeal Tribunal einlegte. Vor diesem Gericht machte er geltend, daß der Sex Discrimination Act im Einklang mit Artikel 119 EWG-Vertrag und den Ratsrichtlinien 75/117 und 78/207 ausgelegt werden müsse.

Das Employment Appeal Tribunal hat Ihnen sodann gemäß Artikel 177 des Vertrages folgende Auslegungsfragen vorgelegt:

¹ — Aus dem Niederländischen übersetzt.

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 einzelnen unter Umständen wie den vorliegenden einklagbare Gemeinschaftsrechte 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 einzelnen unter Umständen wie den vorliegenden einklagbare Gemeinschaftsrechte verleiht.

Gemäß Artikel 20 der Satzung des Gerichtshofes haben Herr Arthur Burton, der British Railways Board, die Regierung des Vereinigten Königreichs, die dänische Regierung und die Kommission der Europäischen Gemeinschaften zu diesen Fragen schriftliche Erklärungen eingereicht.

Hinsichtlich des weiteren Sachverhalts ist es vielleicht an dieser Stelle noch nützlich, darauf hinzuweisen, daß Herr Burton bei Einreichung seines Antrags im

Jahre 1979 42 Jahre im Dienst von British Railways gestanden hatte und daß British Railways aufgrund von Section 30 des Transport Act 1962 kein Bediensteter oder Beauftragter der Krone ist.

Wegen weiterer Tatsachen und einer Zusammenfassung der schriftlichen Erklärungen verweise ich an dieser Stelle auf den Sitzungsbericht. Soweit dies erforderlich ist, werde ich auf den Sachverhalt und die schriftlich eingereichten und später mündlich ergänzten Erklärungen in meinen weiteren Ausführungen noch zurückkommen. Diese weiteren Ausführungen sind wie folgt aufgebaut: Nach dieser Einleitung werde ich zunächst angeben, welche früheren Entscheidungen des Gerichtshofes für diese Rechtssache von Bedeutung sein können; daraufhin werde ich eine Wiedergabe der geltend gemachten Richtlinienbestimmungen folgen lassen; sodann werde ich anhand der Akten und der früheren Rechtsprechung des Gerichtshofes die gestellten Fragen näher untersuchen; schließlich werde ich dann — unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen — mein Urteil über die gestellten Fragen formulieren.

2. Die einschlägige Rechtsprechung des Gerichtshofes

2.1. In Ihrem ersten Urteil Defrenne (Rechtssache 80/70, Slg. 1971, 445) haben Sie für Recht erkannt: „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.“ Wegen dieser Entscheidung ist es ratsam, in meinen weiteren Ausführungen näher auf den Zusammenhang zwischen der vorliegenden Regelung über das freiwillige Ausscheiden und gesetz-

lichen Rentenregelungen einzugehen. Namentlich die Regierung des Vereinigten Königreichs stützt ihren Standpunkt in erster Linie auf diesen von ihr für wesentlich gehaltenen Zusammenhang. Dieser soll sowohl die Höhe als auch die Dauer der Leistungen wegen freiwilligem Ausscheiden betreffen. Herr Burton verneint dagegen diesen Zusammenhang.

2.2. In Ihrem zweiten Urteil Defrenne (Rechtssache 43/75, Slg. 1976, 455) haben Sie unter anderem für Recht erkannt: „Auf den in Artikel 119 EWG-Vertrag aufgestellten Grundsatz der Gleichheit des Arbeitsentgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer können sich die Betroffenen vor den innerstaatlichen Gerichten berufen. Diese Gerichte sind verpflichtet, die Rechte zu schützen, welche die genannte Bestimmung den Rechtsbürgern verleiht; dies gilt insbesondere im Fall von Diskriminierungen, die ihren Ursprung unmittelbar in Rechtsvorschriften oder in Tarifverträgen haben, sowie in dem Falle, daß weibliche und männliche Arbeitnehmer für die gleiche Arbeit im gleichen privaten oder öffentlichen Betrieb oder Dienst ein ungleiches Entgelt erhalten.“ Auf diese Entscheidung berufen sich im vorliegenden Fall mit entgegengesetzten Schlußfolgerungen sowohl Herr Burton, der dabei von der Kommission unterstützt wird, als auch British Railways und die Regierung des Vereinigten Königreichs. Von Bedeutung für unser Verfahren sind dabei sowohl der Begriff „Arbeitsentgelt“ als auch der Unterschied zwischen „unmittelbaren, offenen Diskriminierungen“ einerseits und „mittelbaren, versteckten Diskriminierungen“ andererseits. Die ersten werden von der unmittelbaren Anwendbarkeit des Diskriminierungsverbots des Artikels 119 erfaßt, die zweiten nicht. Die Bedeutung dieses Unterschieds für die unmittelbare

Anwendbarkeit des Artikels 119 haben Sie in späteren Urteilen wiederholt, zuletzt in der Rechtssache Jenkins (Rechtssache 96/80, noch nicht veröffentlicht).

2.3. Im dritten Urteil Defrenne (Rechtssache 149/177, Slg. 1978, 1365) haben Sie für Recht erkannt: „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. Zur Zeit der dem Ausgangsrechtsstreit zugrunde liegenden Vorgänge gab es in bezug auf die dem nationalen Recht unterliegenden Arbeitsverhältnisse keine Gemeinschaftsnorm, die Diskriminierungen zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern hinsichtlich der anderen Arbeitsbedingungen als der durch Artikel 119 EWG-Vertrag erfaßten Regelung des Entgelts verboten hätte.“ Was diese dem Ausgangsrechtsstreit zugrunde liegenden Vorgänge betrifft, so war in der dem Gerichtshof in diesem Verfahren vorgelegten Frage insbesondere die Altersgrenze für den Ablauf eines Arbeitsvertrags mit weiblichen Arbeitnehmern erwähnt, die in den Arbeitsverträgen mit dem vergleichbaren männlichen Personen fehlte. Auf dieses Urteil berufen sich mit entgegengesetzten Schlußfolgerungen Herr Burton und die Regierung des Vereinigten Königreichs. Obwohl das Employment Appeal Tribunal zu diesem Punkt keine ausdrückliche Frage gestellt hat, ist die unterschiedliche Altersgrenze tatsächlich auch im vorliegenden Rechtsstreit, wenngleich in anderer Weise als im dritten Urteil Defrenne, von entscheidender Bedeutung. Zu Recht widmet auch die Kommission in ihren schriftlichen Erklärungen (S. 9-13) darum diesem Punkt ausführlich ihre Aufmerksamkeit. Sie meint, daß aus dem zweiten Satz des zitierten Urteilstenors des Ge-

richtshofes stillschweigend hervorgehe, daß die Entscheidung über die Altersgrenze anders gelautet hätte, wenn zu jenem Zeitpunkt die Richtlinie 76/207 bereits in Kraft gewesen wäre. Auf ihre näheren Erläuterung zur Relevanz dieser Möglichkeit werde ich bei einer Besprechung der einschlägigen Bestimmungen dieser Richtlinie noch zurückkommen.

2.4. Ihr Urteil vom 29. Juli 1979, *Macarthy's Ltd. gegen Wendy Smith*, (Rechtssache 129/79, Slg. 1980, 1275) betraf einen ungleichen üblichen Lohn und scheint für die vorliegende Rechtssache nicht von Bedeutung.

2.5. Dagegen spielt im vorliegenden Verfahren Ihr Urteil in der Rechtssache *Worringham und Humphreys gegen Lloyds Bank Ltd.* (Rechtssache 69/80, Slg. 1981, 767) eine Rolle. Sie haben darin unter anderem für Recht erkannt: „Ein Beitrag zu einem Altersversorgungssystem, den ein Arbeitgeber im Namen der Arbeitnehmer in Form eines Zuschlags zum Bruttolohn zahlt und der daher die Höhe dieses Lohnes mitbestimmt, stellt ein ‚Entgelt‘ im Sinne des Artikels 119 Absatz 2 EWG-Vertrag dar.“ Aus diesem Urteil ergibt sich, daß nicht alle Vorteile für Arbeitnehmer, die mit einem Altersversorgungssystem zusammenhängen, bereits aus diesem Grund von der Anwendung des Artikels 119 ausgenommen sind.

2.6. Schließlich haben Sie in der Rechtssache *Jenkins gegen Kinggate* (Rechtssache 96/80, Slg. 1981, 911) klargestellt, daß der für die unmittelbare Anwendbarkeit von Artikel 119 bedeutsame Unterschied zwischen unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen aus Ihrem zweiten Urteil *Defrenne* nicht mit einem inhaltlichen Unterschied zwischen direkten und formalen Diskri-

minierungen einerseits und indirekten oder materiellen Diskriminierungen andererseits zusammenfällt. Sie taten das mit folgenden Worten:

„1. Ein unterschiedliches Entgelt für Vollzeit Arbeitnehmer und Teilzeitarbeitnehmer stellt nur dann eine durch Artikel 119 EWG-Vertrag verbotene Diskriminierung dar, wenn es in Wirklichkeit nur ein indirektes Mittel dafür ist, das Lohnniveau der Teilzeitarbeitnehmer aus dem Grund zu senken, weil diese Arbeitnehmergruppe ausschließlich oder überwiegend aus weiblichen Personen besteht.

2. Soweit das innerstaatliche Gericht anhand der Merkmale gleiche Arbeit und gleiches Entgelt, ohne auf gemeinschaftliche oder nationale Maßnahmen angewiesen zu sein, feststellen kann, daß die Gewährung eines geringeren Stundenlohns für Teilzeitarbeit als für Vollzeitarbeit eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, ist Artikel 119 EWG-Vertrag auf eine solche Sachlage unmittelbar anwendbar.“

Nach einer interessanten jüngeren Untersuchung von A. W. Govers (über die Gleichheit von Frau und Mann im europäischen Sozialrecht, *Geschriften van de Vereniging voor Arbeidsrecht*, Nr. 6, Alphen a/d Rijn 1981) knüpft Ihre unter 1 getroffene Unterscheidung zwischen direkten und indirekten Diskriminierungen außer an Ihre frühere Rechtsprechung zu anderen Diskriminierungsformen auch an eine lange internationale Tradition an. Der in Ihrem zweiten Urteil *Defrenne* gemachte Unterschied zwischen unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen steht dagegen im Zusammenhang mit dem Unterschied zwischen unmittelbarer und mittelbarer Anwendbar-

keit, wie es in Nr. 2 des Tenors Ihres Urteils Jenkins nochmals verdeutlicht wird. Da die Terminologie beider Unterscheidungen in einigen Gemeinschaftssprachen praktisch identisch ist, könnte die Beibehaltung der Terminologie Ihres zweiten Urteils Defrenne nach dem Urteil in der Rechtssache Jenkins zu Mißverständnissen führen. In meinen weiteren Ausführungen werde ich, falls erforderlich, dann auch eine andere Terminologie verwenden. Vielleicht wäre jetzt eine Unterscheidung zwischen „unmittelbar durch das Gericht feststellbaren“ und „nicht unmittelbar durch das Gericht feststellbaren“ Diskriminierungen angemessen, um die Terminologie von Randnr. 18 der Entscheidungsgründe Ihres zweiten Urteils Defrenne zu verdeutlichen.

2.7. Die heute erörterte Rechtssache Burton ist die erste, in der auch Fragen nach der Auslegung von Richtlinien über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu beantworten sind.

3. Einige Bemerkungen zu den Richtlinien über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern

3.1. Die Parteien des Ausgangsverfahrens stimmen darin überein, daß Artikel 1 der Richtlinie 75/117/EWG (ABl. 1975, L 45, S. 19) für den vorliegenden Fall dem Wortlaut von Artikel 119 des Vertrages nichts Relevantes hinzufügt. Auch aufgrund Ihrer früheren einschlägigen Rechtsprechung kann diese Richtlinie also im weiteren vernachlässigt werden.

3.2. Anders verhält es sich mit der Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen unter anderem in bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. 1976, L 39, S. 40).

Nachdem Artikel 1 dieser Richtlinie klargestellt hat, daß die Richtlinie unter anderem die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in bezug auf die Arbeitsbedingungen zum Ziel hat, bestimmt Artikel 2 Absatz 1, daß „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 Absatz 1 dieser Richtlinie bestimmt dann folgendes: „Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen beinhaltet, daß Männern und Frauen dieselbe Bedingungen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gewährt werden.“ Die dritte Frage des Employment Appeal Tribunal geht dahin, ob bei Nichtanwendbarkeit von Artikel 119 Leistungen bei freiwilligem Ausscheiden wie die in Rede stehenden dann unter den so präzisierten Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in bezug auf ihre Arbeitsbedingungen fallen.

3.3. Mittelbar ist schließlich vielleicht noch die Richtlinie 79/7/EWG zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (ABl. 1979, L 6, S. 24) von Bedeutung. Unter Bezugnahme auf Artikel 1 Absatz 2 der soeben behandelten Richtlinie 76/207/EWG, die für diese Materie eine besondere Richtlinie in Aussicht stellte, bestimmte diese dritte Richtlinie unter anderem in Artikel 7 Absatz 1, daß sie „nicht der Befugnis der Mitgliedstaaten entgegen[steht], folgendes von ihrem Anwendungsbereich auszuschließen: a) die Festsetzung des Ren-

tenalters für die Gewährung der Altersrente oder Ruhestandsrente und etwaige Auswirkungen daraus auf andere Leistungen“.

Obgleich diese Richtlinie erst 1984 durchgeführt sein muß, ergibt sich doch aus ihr, daß der Rat zur Zeit des Antrags des Herrn Burton bereits zu der Schlußfolgerung gelangt war, daß unterschiedliche Altersgrenzen in Regelungen wie den in dieser Richtlinienbestimmung in Rede stehenden nach dem Gemeinschaftsrecht keinen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung bedeuten. Außerdem sind die Mitgliedstaaten natürlich durchaus befugt, bereits vor 1984 von der zitierten Bestimmung Gebrauch zu machen. Auf die Frage, ob diese Bestimmung auch für die „Redundancy Payments“ des vorliegenden Verfahrens von Bedeutung ist, werde ich später zurückkommen. Im Namen des Herrn Burton ist dies in der mündlichen Verhandlung insbesondere deshalb verneint worden, weil die so den Mitgliedstaaten erteilte Ermächtigung ihrer Natur nach nur für Gebiete der sozialen Sicherheit gelten könne, die unter die betreffende Richtlinie fielen.

4. Untersuchung der gestellten Fragen

Um auf Vorabentscheidungsfragen eine für das Vorlagegericht nützliche Antwort zu geben, ist es fast immer wichtig, auch den für den zugrunde liegenden Rechtsstreit relevanten Tatsachen Aufmerksamkeit zu widmen. Außerdem kann die frühere Rechtsprechung ein genaueres Licht auf Aspekte der gestellten Fragen werfen, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen.

Sicher trifft dies zu, wenn das nationale Gericht, wie im vorliegenden Fall, seine Fragen in sehr allgemeiner Form gestellt hat. Mit der ersten Vorlagefrage will das

nationale Gericht von Ihnen wissen, ob der in Artikel 119 EWG-Vertrag und in Artikel 1 der Richtlinie 75/117 des Rates vom 10. Februar 1975 enthaltene Grundsatz des gleichen Entgelts für Leistungen bei freiwilligem Ausscheiden gilt, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer zahlt, der sein Arbeitsverhältnis beenden möchte. Aus dem zugrunde liegenden Rechtsstreit wie auch aus den im schriftlichen und mündlichen Verfahren vorgebrachten Argumenten sowie aus Ihrer weiteren Rechtsprechung ergibt sich, daß hinsichtlich dieser Leistungen zwischen Art und Zusammensetzung oder Berechnungsweise einerseits und der Dauer dieser Vergütung und dem Zugang dazu andererseits unterschieden werden muß.

Klarheit über Art und Zusammensetzung oder Berechnungsweise der in Rede stehenden „voluntary redundancy benefits“ ist erst in der mündlichen Verhandlung verschafft worden. Es geht hier um Leistungen, die in Nrn. 24 und 25 des Dokuments „Redundancy, transfer and resettlement arrangements for railway staff — salaried and conciliation“ vom 20. September 1978 genannt sind. Dieses Dokument ist in einem späten Stadium des schriftlichen Verfahrens von der Regierung des Vereinigten Königreichs vorgelegt worden, nachdem in einem früheren Stadium nur auf einen Auszug verwiesen worden war.

Die eigentlichen „Redundancy Payments“ sind in Nr. 24 dieses Dokuments behandelt und umfassen:

- das gesetzliche „lump sum Redundancy Payment“ gemäß dem Redundancy Act 1965 (jetzt ersetzt durch den Employment Protection [Consolidation] Act 1978, Teil VI, Artikel 81-120),
- ein „supplementary severance Payment“ (in Höhe eines normalen Wochenlohns für jedes Jahr, das der

Betreffende länger als 15 Jahre oder nach seinem 45. Lebensjahr bei British Railways gearbeitet hat),

- einen Betrag in Höhe von 25 % der Summe dieser beiden Leistungen.

Nr. 25 betrifft:

- eine besondere Regelung über vorgezogene Renten. Scheidet ein Arbeitnehmer fünf Jahre vor Erreichen des Mindestrentenalters (55 für Frauen und 60 für Männer) aus, weil er überflüssig geworden ist, und hat er Anspruch auf eine Rente, so zahlt ihm der „Board“ eine Rente in Höhe der Rente ab Erreichen des Mindestrentenalters;
- einen Vorschuß für Männer ab 55 und Frauen ab 50 Jahren, der der „lump sum“-Leistung bei Erreichen des normalen Rentenalters entspricht; dieser Vorschuß kann zwar bei Erreichen des Mindestrentenalters zurückverlangt werden und hat insofern den Charakter eines Darlehens. Bei einer Anlage kommt der Begünstigte dann aber für den betreffenden Zeitraum in den Genuß der Rente, und bei einer Verwendung hat er den Vorteil der früheren Verfügbarkeit, was bei einer hohen Inflationsrate auch eine höhere Kaufkraft mit sich bringt.

Die beiden Regelungen sind in einem Memorandum vom 9. März 1979, über das sich der Board von British Railways und die Gewerkschaften einig geworden waren, näher ausgearbeitet worden. In Nr. 6 dieses Memorandums heißt es:

„Staff aged 60/55 (male/female) may leave the service under the Redundancy and Resettlement arrangements when the function in which employed has been dealt with under Organization Planning.“ Namentlich aus dieser Präzisierung ergibt sich, daß der Altersunterschied für den Zugang zu den Vergütungen auch für die Vergütung im Sinne von Nr. 24 des Grunddokuments gilt. Auch wenn in der mündlichen Verhandlung mitgeteilt worden ist, daß die besondere Regelung über vorgezogene Renten nun kein Streitpunkt mehr sei, so bezog sich der der Fragestellung zugrunde liegende Rechtsstreit sowohl auf die Vergütungen von Nr. 24 als auch auf die Vergütungen von Nr. 25 des Grunddokuments. Da der inhaltliche Zusammenhang mit Rentenregelungen vor allem bei der Regelung über die vorgezogenen Renten eine Rolle spielt, werde ich in meinen Schlußfolgerungen diesem Gesichtspunkt besondere Aufmerksamkeit widmen.

Was den Zugang zu den in Rede stehenden Vergütungen oder deren Dauer betrifft, so kann zunächst festgestellt werden, daß sich der Rechtsstreit eigentlich auf diesen Aspekt der Leistungen bei freiwilligem Ausscheiden, zu denen Ihr Urteil erbeten wird, zuspitzt. Außerdem ergibt sich aus den schriftlich und mündlich vorgetragenen Argumenten, daß Ihre Antwort hinsichtlich dieses Aspekts der Fragestellung nicht notwendigerweise ebenso lauten muß wie Ihre Antwort in bezug auf die Aspekte der Art und Zusammensetzung oder Berechnungsweise der betreffenden Vergütungen. Ich verweise hierfür insbesondere auf das Vorbringen der Kommission.

Über Ihre frühere einschlägige Rechtsprechung habe ich bereits eine Übersicht gegeben. Außer der in Ihrem ersten Urteil Defrenne für gesetzliche Rentenregelungen gemachten Ausnahme erscheint mir im vorliegenden Fall vor allem die in Ihrem dritten Urteil Defrenne gemachte Ausnahme für andere Arbeitsbedingungen als das Entgelt von Bedeutung. Auch in diesem dritten Urteil Defrenne betreffen diese anderen Arbeitsbedingungen insbesondere eine unterschiedliche Altersgrenze für männliche und weibliche Arbeitnehmer. Ihr Urteil in der Rechtsache Worringham erscheint mir per saldo nur insoweit von Bedeutung, als es darauf aufmerksam macht, daß nicht alle Regelungen, die unmittelbar mit einer Rentenregelung zusammenhängen, bereits aus diesem Grund vom Geltungsbereich des Artikels 119 ausgenommen sind.

Eine differenzierende Antwort auf die erste Vorlagefrage, die zwischen den verschiedenen erwähnten Aspekten der Vergütungsregelung unterscheidet, wird sich auch auf Ihre Antwort auf die zweite Vorlagefrage auswirken können. Anders als die erste Frage widmet die Formulierung der zweiten Frage ausdrücklich den Umständen des konkreten Falles und damit meines Erachtens auch dem angegebenen Aspekt der Altersgrenze Aufmerksamkeit. Wegen einer Untersuchung der für den ersten Teil der dritten Frage relevanten Richtlinie 76/207 verweise ich auf das, was ich dazu bereits früher ausgeführt habe.

Was den zweiten Teil der dritten Frage betrifft, so erscheint mit zunächst die Feststellung möglicherweise von Bedeu-

tung, daß nicht gefragt wird, ob eine Bestimmung der betreffenden Richtlinie unmittelbare Wirkung hat, sondern, ob der darin enthaltene Grundsatz der Gleichbehandlung in bezug auf die Arbeitsbedingungen unmittelbare Wirkung hat. Vielleicht hat das Vorlagegericht mit dieser Terminologie auf die Möglichkeit angespielt, daß die vorliegende Richtlinie als die Ausarbeitung eines allgemein anerkannten Grundrechts oder Menschenrechts betrachtet werden kann. Da die Kommission meint, daß die Frage der unmittelbaren Wirkung der Richtlinie durch eine richtlinienkonforme Auslegung der betreffenden Bestimmungen des Sex Discrimination Act 1975 umgangen werden könne, erscheint es mir außerdem nützlich, die einschlägigen Bestimmungen dieses Gesetzes hier zu zitieren.

Section 6 (2) des Sex Discrimination Act lautet wie folgt: „It is unlawful for a person, in the case of a woman employed by him at an establishment in Great Britain, to discriminate against her:

- a) in the way he affords her access to opportunities for promotion transfer or training, or services or to any other benefits, facilities or by refusing or deliberately omitting to afford her access to them, or
- b) by dismissing her, or subjecting her to any other detriment.“

Section 6 (4) bestimmt: „Subsections 1) b and 2) do not apply to provision in relation to death or retirement.“

Diese Bestimmungen stehen nach meiner Ansicht, für sich allein betrachtet, dem Ausweg, den die Kommission vorschlägt, in der Tat nicht entgegen. Die Frage, ob „other benefits“ auch Leistungen bei freiwilligem Ausscheiden umfassen, und die Frage, ob diese Leistungen einen Zusammenhang mit „death or retirement“, wie er hier gemeint ist, aufweisen, könnten beide auch nach meiner Auffassung sehr wohl im Lichte des Gemeinschaftsrechts beantwortet werden. Von einer offensichtlichen Abweichung von dem in Richtlinien oder in Ihrer Rechtsprechung niedergelegten oder präzisierten Gemeinschaftsrecht ist hier meines Erachtens keine Rede. Auch der Umstand, daß die zitierte Vorschrift auf den ersten Blick nur Diskriminierungen von Frauen behandelt, ist kein Hindernis dafür, den von der Kommission vorgeschlagenen Weg zu gehen. Section 2 des Sex Discrimination Act bestimmt nämlich: „Section 1, and the provisions of Parts II and III relating to Sex Discrimination against women, are to be read as applying equally to the treatment of men, and for that purpose shall have effect with such modifications as are requisite.“

Section 6 gehört zu Teil II des Sex Discrimination Act. Jedoch ist dieser Ausweg nach meiner Ansicht nur möglich aufgrund einer Umformulierung oder einer bestimmten Auslegung dieses zweiten Teils der Vorlagefrage. Diese Umformulierung oder Auslegung könnte wie folgt lauten: „Bejahendenfalls: Können sich Rechtsuchende auf diesen in der genannten Richtlinie ausgearbeiteten Grundsatz vor dem nationalen Gericht bei Anwendung eines nationalen Gesetzes berufen, das die Durchführung dieser Richtlinie bezweckt oder mitbezweckt?“ Eine Antwort auf die in dieser Weise präzisierte Frage könnte der im Verfahren zutage getretenen Möglichkeit Rech-

nung tragen, daß ein Durchführungs-gesetz eindeutig von der betreffenden Richtlinie abweicht.

5. Schlußfolgerungen in bezug auf die gestellten Fragen

5.1. *Die erste Frage.* Ich erinnere daran, daß die erste Ihnen gestellte Frage wie folgt lautet: „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?“ Bei meiner Untersuchung dieser Frage habe ich bereits angegeben, daß bei dieser Fragestellung, damit Ihre Antwort für die Entscheidung über den zugrunde liegenden Rechtsstreit einen praktischen Nutzen hat, ein deutlicher Unterschied zwischen verschiedenen Aspekten der umstrittenen Vergütungsregelung gemacht werden muß. Nach dem schriftlichen und dem mündlichen Abschnitt des Verfahrens steht hinreichend fest, daß alle in Rede stehenden Zahlungen unmittelbar vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer und zum größten Teil auch für seine Rechnung stattfinden. Nur für den in Nr. 24 der im vorliegenden Fall anwendbaren Regelung genannten Teil können jetzt nachträglich 41 % der Ausgaben aus einem Fonds zurückverlangt werden, an dem die Arbeitgeber beteiligt sind und der durch den Staat verwaltet wird.

Ferner steht fest, daß sich die Verpflichtung zur Vornahme der Zahlungen hier nicht aus einer gesetzlichen Regelung ergibt, sondern aus freiwilligen Beschlüssen

der betreffenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dies gilt sowohl für die Zahlungen gemäß Nr. 24 als auch für die Zahlungen gemäß Nr. 25 der im vorliegenden Fall anwendbaren Regelung. Für die Beurteilung der Anwendbarkeit von Artikel 119 erscheint mir nicht von Bedeutung, daß die Berechnungsweise der Höhe der Leistungen teilweise an gesetzliche Vorschriften gebunden ist. Wie im Verfahren zu Recht bemerkt worden ist, würden nach einem solchen Kriterium auch gesetzlich vorgeschriebene, aufgrund des Geschlechts diskriminierende Mindestlöhne nicht unter Artikel 119 fallen. In Ihrem zweiten Urteil Defrenne ist ein solches Kriterium eindeutig verworfen worden. Sie haben darin nämlich „Diskriminierungen, die Ihren Ursprung unmittelbar in Rechtsvorschriften oder in Kollektivverträgen haben“, als Verstoß gegen Artikel 119 angesehen. Die Beteiligten sind sich in der mündlichen Verhandlung auch darüber einig geworden, daß es für die Antwort auf die Frage nicht von Bedeutung ist, ob die betreffenden Leistungen auf einem Vertrag beruhen.

Bereits aufgrund des soeben Ausgeführten steht fest, daß die von British Railways ausgearbeitete Vergütungsregelung über das freiwillige Ausscheiden, um die es hier geht, keinen Rentenanspruch im Rahmen eines gesetzlichen Systems der sozialen Sicherheit, auf das Sie im ersten Urteil Defrenne den Artikel 119 für nicht anwendbar hielten, verleiht. Bedeutsam für Ihr Urteil im vorliegenden Fall ist dabei, daß Sie jenes Urteil in Randnummern 6 bis 10 der Entscheidungsgründe vor allem auch auf die Feststellung stützten, daß nicht unter Artikel 119 fallen „unmittelbar durch Gesetz geregelte, keinerlei vertragliche Vereinbarungen innerhalb des Unternehmens oder in dem betroffenen Gewerbebezirk zulassende Sozialversicherungssysteme . . ., die zwingend für allgemein umschriebene Grup-

pen von Arbeitnehmern gelten“ und die aus Beiträgen finanziert werden, die „weniger vom Dienstverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als von sozialpolitischen Erwägungen [abhängen]“. Im vorliegenden Fall ist von einer unmittelbaren Verbindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Rede, sowie von einer Regelung über das Ausscheiden, die freiwillig vom Arbeitgeber geschaffen worden ist, im Einvernehmen oder zumindest nach Beratung mit den betroffenen Gewerkschaften.

In bezug auf die Frage, ob Art und Berechnungsweise der vorliegenden Leistungen bei freiwilligem Ausscheiden als solche die Anwendbarkeit von Artikel 119 ausschließen, wird vom Wortlaut des Artikels 119 Absatz 2 ausgegangen werden müssen. Soweit es nicht um den üblichen Lohn geht, wird dann von einer anderen Vergünstigung in bar oder in Sachleistungen gesprochen werden müssen, die

- a) der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar zahlt,
- b) aufgrund des Dienstverhältnisses.

Daß die in Rede stehenden Vergütungen mittelbar oder unmittelbar vom Arbeitgeber gezahlt werden, erscheint aufgrund des Akteninhalts unbestreitbar. Was den geforderten Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis betrifft, würde ich es aufgrund der zitierten Passagen aus den Entscheidungsgründen des ersten Urteils Defrenne für entscheidend halten, ob die Leistungen vom Arbeitgeber aufgrund eines Dienstverhältnisses dem betroffenen Arbeitnehmer gezahlt werden. Auch der französische und der italienische Text des Artikels 119, die von „en raison de l'emploi“ und „in ragione dell'im-

piego“ sprechen, weisen darauf hin, daß es nicht entscheidend ist, ob die Zahlung eine Gegenleistung für geleistete Dienste darstellt. Nur der englische Text des Artikels 119 könnte mit den Worten „in respect of his employment“ vielleicht in die Richtung einer restriktiveren Absicht weisen. Worauf es bei den letzten Worten von Artikel 119 Absatz 2 allerdings nach meiner Ansicht auch im englischen Text bei vernünftiger Auslegung ankommt, ist vielmehr der unlösbare Kausalzusammenhang zwischen der Zahlung und einem Dienstverhältnis.

Der damit verlangte unlösbare ursächliche Zusammenhang zwischen Bezahlung und Dienstverhältnis ist nach meiner Auffassung bestimmt auch bei Leistungen wegen freiwilligem Ausscheiden vorhanden. Denn ohne in einem solchen Dienstverhältnis zu stehen, kann der Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf erheben. Die Frage, ob auch Vergütungen, die in bezug auf ein Dienstverhältnis in der Vergangenheit geleistet worden sind, unter Artikel 119 fallen, braucht in der Rechtssache Burton deshalb auch nicht erörtert zu werden. Wegen dieser Frage verweise ich auf meine Schlußanträge in der Rechtssache Garland. Ob die Höhe der in Nrn. 24 und 25 der betreffenden Regelung genannten Leistungen ganz oder teilweise durch gesetzliche Rentenregelungen bestimmt wird, kann, wie vorhin bemerkt, meines Erachtens diese aus dem Wortlaut von Artikel 119 hergeleiteten Ergebnisse nicht beeinträchtigen. Meine Schlußfolgerung hinsichtlich dieses Aspekts der ersten Vorlagefrage lautet deshalb, daß freiwillig — gemäß einer Vereinbarung oder nicht — vom Arbeitgeber einem Arbeitnehmer gezahlte Leistungen bei freiwilligem Ausscheiden nicht aufgrund ihrer Art oder aufgrund der teilweise durch gesetzliche Regelungen bestimmten Zusammensetzung oder Berechnungsweise vom Anwendungsbereich des Artikels 119 ausgenommen sind.

Diese Schlußfolgerung bringt es mit sich, daß eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Bewilligung oder bei der Berechnung der Höhe der Vergütungen vorbehaltlich der Ausführungen, die nun zu dem anderen Aspekt des Rechtsstreits zu machen sind, gegen Artikel 119 verstößt.

Tatsächlich geht es in dem zugrunde liegenden Rechtsstreit aber ausschließlich um den anderen, bei der Untersuchung der Fragestellung angegebenen Aspekt der Vergütungsregelung. Dieser andere Aspekt betrifft die behauptete Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch die Festlegung der Dauer der Vergütungsregelung oder des Zugangs dazu. Aufgrund des Wortlauts von Artikel 119 und auch nach Ihrem vorhin erwähnten dritten Urteil Defrenne erscheint es mir unbestreitbar, daß dieser Aspekt nicht durch Artikel 119 gedeckt wird. Wie auch die Kommission in ihren schriftlichen Erklärungen stillschweigend zugeben scheint, enthält die Bestimmung der Altersgrenze, die erreicht sein muß, um von der Regelung über das freiwillige Ausscheiden Gebrauch machen zu können, höchstens eine andere Arbeitsbedingung im Sinne der Richtlinie 76/207/EWG.

Letztlich führt mich meine Untersuchung der ersten Ihnen vorgelegten Frage also zu der Schlußfolgerung, daß diese Frage wie folgt beantwortet werden muß:

„Inhalt und Berechnungsweise einer Leistung bei freiwilligem Ausscheiden, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer zahlt, der sein Dienstverhältnis beenden möchte, fallen unter den in Artikel 119 EWG-Vertrag und in Artikel 1 der Richtlinie 76/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 enthaltenen Grundsatz des gleichen Entgelts, nicht aber die Altersgrenzen, die für die Inanspruchnahme dieser Vergütung aufgestellt werden.“

5.2. *Die zweite Frage.* Die zweite Ihnen gestellte Frage setzt die Bejahung der ersten Frage voraus und lautet wie folgt: „Falls Frage 1 bejaht wird: Hat der Grundsatz des gleichen Entgelts in den Mitgliedstaaten unmittelbare Wirkung, so daß er einzelnen unter Umständen wie den vorliegenden einklagbare Gemeinschaftsrechte verleiht?“ Die Antwort auf diese Frage wird aufgrund Ihres zweiten Urteils Defrenne und des Urteils Jenkins sowie der auf die erste Frage vorgeschlagenen Antwort meines Erachtens wie folgt lauten können:

„Soweit das nationale Gericht anhand der Merkmale ‚gleiche Arbeit‘ und ‚gleiches Entgelt‘, ohne daß gemeinschaftliche oder nationale Maßnahmen auf dem Gebiet erforderlich sind, feststellen kann, daß Inhalt und Berechnungsweise der betreffenden Vergütungen, die — unter Bezugnahme auf einschlägige gesetzliche Regelungen oder nicht — durch eine vom Arbeitgeber freiwillig — gemäß einer Vereinbarung oder nicht — angewandte Regelung über das freiwillige Ausscheiden bestimmt werden, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen, ist Artikel 119 EWG-Vertrag auf eine solche Sachlage unmittelbar anwendbar.“

5.3. *Die dritte Frage.* Da meine Antwort auf die erste Frage in dem entscheidenden Punkt der Altersgrenze negativ lautet, kann ich nicht umhin, auch auf die dritte Frage einzugehen. Ich beginne dabei mit dem ersten Teil und erinnere daran, daß dieser Teil bei Verneinung der ersten Frage wie folgt formuliert ist: „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?‘“ Aus meiner Antwort auf die erste Frage folgt, daß ich diese Frage nun ausschließlich in bezug auf die Altersgrenze zu untersuchen brauche. Denn aus dem dritten Urteil Defrenne habe ich abgeleitet, daß eine Altersgrenze als Voraussetzung für den Bezug von Vergütungen, wie sie hier in Rede stehen, als solche nicht als unter Artikel 119 fallend angesehen werden kann.

Genau betrachtet zerfällt der erste Aspekt des so in seiner Tragweite eingeschränkten ersten Teils der dritten Frage seinerseits wieder in zwei Teile. Dieser erste Teil enthält nämlich in erster Linie die Frage, ob eine Altersgrenze als Voraussetzung für den Bezug von Vergütungen, wie sie hier in Rede stehen, unter den Begriff „Arbeitsbedingungen“ der genannten Richtlinie fällt. Bei der im Arbeitsrecht gebräuchlichen Unterscheidung zwischen Löhnen und ihnen gleichzustellenden Vergütungen einerseits und anderen Arbeitsbedingungen andererseits halte ich eine Bejahung dieser Frage vor allem für vernünftig, um zu einem geschlossenen System zu gelangen. Altersgrenzen hinsichtlich des Anspruchs auf bestimmte Löhne oder andere Vergütungen aufgrund eines Dienstverhältnisses sind von solcher Bedeutung für die Arbeitnehmer, daß eine Verneinung dieses Teils der Frage eine unverständliche und nicht rational zu begründende Lücke in der mit der Richtlinie 76/207/EWG angestrebten ergänzenden Garantie einer Gleichbehandlung von Männern und Frauen in bezug auf ihr Dienstverhältnis entstehen ließe. Der sehr allgemeine Begriff „Arbeitsbedingungen“ zwingt auch keineswegs zu einer anderen Antwort. Last but not least kann ich insoweit auch

auf Ihr drittes Urteil Defrenne verweisen, worin Sie die in jedem Fall relevante Altersgrenze ausdrücklich als eine „Arbeitsbedingung“ qualifiziert haben. Aufgrund des letztgenannten Urteils brauche ich mich für diesen Abschnitt meiner Schlußanträge auch nicht auf den Satzteil „einschließlich der Entlassungsbedingungen“ in Artikel 5 Absatz 1 der erwähnten Richtlinie zu berufen. Es geht hier übrigens aus meiner Sicht auch nicht um Entlassungsbedingungen, sondern um Arbeitsbedingungen, die sich auf den Bezug von Vergütungen im Sinne von Artikel 119 beziehen.

Viel schwieriger zu beantworten ist nach meiner Ansicht ein *zweiter Teil* der dritten Ihnen gestellten Frage, nämlich die Frage nach der Auslegung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in einem Fall wie dem vorliegenden. Ich habe bereits vorhin auf Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 79/7 hingewiesen. Ich erinnere daran, daß nach dieser Vorschrift 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. Hieraus folgt, daß der Unterschied des Rentenalters, das für Männer und Frauen von den Mitgliedstaaten festgesetzt worden ist, und etwaige Auswirkungen daraus auf andere Leistungen keine verbotene Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nach dem Gemeinschaftsrechte darstellen.

Falls nun eine private Regelung an den gesetzlichen Unterschied des Renten-

ters anknüpft oder daraus abgeleitet ist, kann doch eine solche Unterscheidung in der privaten Regelung gemäß dem Gemeinschaftsrecht kaum als Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung angesehen werden, und die gleiche Bestimmung in einer gesetzlichen Regelung muß man dem Gemeinschaftsrecht als nicht verbotene Diskriminierung des Geschlechts betrachtet werden. Darüber hinaus kann nach meiner Ansicht sehr wohl die These vertreten werden, daß es für die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei Leistungen wie den vorliegenden nicht ausschließlich auf das Anfangsdatum ankommt, sondern auch, vielleicht sogar in erster Linie, auf die Art und Weise der Bestimmung dieses Anfangsdatums und gegebenenfalls auf die Dauer der betreffenden Leistungen. Da sowohl das Zugangsalter für alle umstrittenen Leistungsarten als auch die Dauer der Leistung nach für Männer und Frauen gleichen Maßstäben festgesetzt worden sind, ist von einem Verstoß gegen den hier relevanten Grundsatz der Gleichbehandlung dann keine Rede.

Ich schlage Ihnen aufgrund dieser Überlegungen für den ersten Teil der dritten Frage folgende Antwort vor: „Obgleich die Altersgrenze für den Zugang zu einer Regelung über das freiwillige Ausscheiden wie der vorliegenden und die Bestimmung der Dauer der betreffenden Leistungen unter den Begriff ‚Arbeitsbedingungen‘ 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 fallen, verstößt eine solche Regelung nicht gegen die letztgenannte Richtlinienbestimmung, wenn das Zugangsalter für alle betreffenden Leistungen und gegebenenfalls deren Dauer in für Männer und Frauen gleicher Weise vom Rentenalter abgeleitet sind.“

Wegen des Zusammentreffens der beiden in Nrn. 24 und 25 der Regelung erwähnten Leistungen halte ich es nicht für sinnvoll, die beiden Leistungsarten in diesem Zusammenhang getrennt zu betrachten.

Die von mir vorgeschlagene Antwort auf den ersten Teil der dritten Frage macht eine Prüfung des zweiten Teils dieser Frage überflüssig.

5.4. Zusammenfassend schlage ich Ihnen deshalb vor, die gestellten Fragen wie folgt zu beantworten:

1. Inhalt und Berechnungsweise von Leistungen bei freiwilligem Ausscheiden, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer zahlt, der sein Dienstverhältnis beenden möchte, fallen 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, nicht aber die Altersgrenzen, die für die Inanspruchnahme dieser Vergütung aufgestellt werden.
2. Soweit das nationale Gericht anhand der Merkmale „gleiche Arbeit“ und „gleiches Entgelt“, ohne daß gemeinschaftliche oder nationale Maßnahmen auf dem Gebiet erforderlich sind, feststellen kann, daß Inhalt und Berechnungsweise der betreffenden Vergütungen, die — unter Bezugnahme auf einschlägige gesetzliche Regelungen oder nicht — durch eine vom Arbeitgeber freiwillig — gemäß einer Vereinbarung oder nicht — angewandte Regelung über das freiwillige Ausscheiden bestimmt werden, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen, ist Artikel 119 EWG-Vertrag auf eine solche Sachlage unmittelbar anwendbar.
3. (1) Obgleich die Altersgrenze für den Zugang zu einer Regelung über das freiwillige Ausscheiden wie der vorliegenden und die Bestimmung der Dauer der betreffenden Leistungen unter den Begriff „Arbeitsbedingungen“ 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 fallen, verstößt eine solche Regelung über das freiwillige Ausscheiden nicht gegen die letztgenannte Richtlinienbestimmung, wenn das Zugangsalter für alle betreffenden Leistungen und gegebenenfalls deren Dauer in für Männer und Frauen gleicher Weise vom Rentenalter abgeleitet sind.
- (2) Dieser Teil der Frage braucht nicht beantwortet zu werden.