

URTEIL DES GERICHTSHOFES (Sechste Kammer)

20. März 2003 *

In der Rechtssache C-187/00

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 234 EG vom Arbeitsgericht Hamburg (Deutschland) in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit

Helga Kutz-Bauer

gegen

Freie und Hansestadt Hamburg

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung der Artikel 2 Absatz 1 und 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. L 39, S. 40)

* Verfahrenssprache: Deutsch.

erlässt

DER GERICHTSHOF (Sechste Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten der Zweiten Kammer R. Schintgen in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten der Sechsten Kammer sowie der Richter C. Gulmann und V. Skouris, der Richterin F. Macken (Berichterstatterin) und des Richters J. N. Cunha Rodrigues,

Generalanwalt: A. Tizzano,
Kanzler: L. Hewlett, Hauptverwaltungsrätin,

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen:

- von Helga Kutz-Bauer, vertreten durch Rechtsanwalt K. Bertelsmann,
- der Freien und Hansestadt Hamburg, vertreten durch Rechtsanwalt T. Scholle,
- der deutschen Regierung, vertreten durch W.-D. Plessing und T. Jürgensen als Bevollmächtigte,
- der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch J. Sack als Bevollmächtigten,

aufgrund des Sitzungsberichts,

nach Anhörung der mündlichen Ausführungen von Frau Kutz-Bauer, der Freien und Hansestadt Hamburg, der deutschen Regierung und der Kommission in der Sitzung vom 23. Oktober 2001,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 5. Februar 2002

folgendes

Urteil

- 1 Das Arbeitsgericht Hamburg (Deutschland) hat mit Beschluss vom 3. Mai 2000 und ergänzender Begründung vom 29. Juni 2000, beim Gerichtshof eingegangen am 19. Mai bzw. 4. Juli 2000, gemäß Artikel 234 EG zwei Fragen nach der Auslegung der Artikel 2 Absatz 1 und 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. L 39, S. 40) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

- 2 Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen Frau Kutz-Bauer (nachstehend: Klägerin) und der Freien und Hansestadt Hamburg (nachstehend: Beklagte), in dem es um den Ausschluss der Klägerin von der nach einer tarifvertraglichen Regelung für den öffentlichen Dienst möglichen Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit geht.

Gemeinschaftsrechtliche Vorschriften

Die Richtlinie 76/207

- 3 Die Richtlinie 76/207 hat nach ihrem Artikel 1 Absatz 1 zum Ziel, dass in den Mitgliedstaaten der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, einschließlich des Aufstiegs, und des Zugangs zur Berufsbildung sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und in Bezug auf die soziale Sicherheit unter den in Artikel 1 Absatz 2 vorgesehenen Bedingungen verwirklicht wird.
- 4 Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 lautet:

„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.“

5 Artikel 5 der Richtlinie 76/207 bestimmt:

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

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

- a) dass die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften beseitigt werden;
- b) dass die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Bestimmungen in Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen, in Betriebsordnungen sowie in den Statuten der freien Berufe nichtig sind, für nichtig erklärt oder geändert werden können;
- c) dass die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei denen der Schutzgedanke, aus dem heraus sie ursprünglich entstanden sind, nicht mehr begründet ist, revidiert werden; dass hinsichtlich der Tarifbestimmungen gleicher Art die Sozialpartner zu den wünschenswerten Revisionen aufgefordert werden.“

Die Richtlinie 79/7/EWG

- 6 Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (ABl. 1979, L 6, S. 24) lautet:

„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.“
- 7 Gemäß Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie 79/7 beinhaltet der Grundsatz der Gleichbehandlung den Fortfall jeglicher unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand.
- 8 Nach ihrem Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a steht die Richtlinie 79/7 nicht der Befugnis der Mitgliedstaaten entgegen, von ihrem Anwendungsbereich die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung der Altersrente oder Ruhestandsrente und etwaige Auswirkungen daraus auf andere Leistungen auszuschließen.

Deutsche Rechtsvorschriften

- 9 In Deutschland bestehen für die Altersversorgung und die Altersteilzeitarbeit bundes- und landesrechtliche Regelungen. Außerdem sind sie Gegenstand von Tarifverträgen.

Deutsche Rechtsvorschriften über die Altersversorgung

- 10 Die Voraussetzungen für den Bezug einer ungekürzten gesetzlichen Altersrente sind im Sozialgesetzbuch, Sechstes Buch (im Folgenden: SGB VI), geregelt.

¹¹ § 35 SGB VI bestimmt zur Regelaltersrente:

„Versicherte haben Anspruch auf Altersrente, wenn sie

1. das 65. Lebensjahr vollendet und

2. die allgemeine Wartezeit erfüllt haben.“

¹² In § 38 SGB VI war in der bis zum 31. Dezember 1999 geltenden Fassung die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit geregelt. Danach hatten Versicherte Anspruch auf Altersrente, wenn sie insbesondere das 60. Lebensjahr vollendet, 24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit ausgeübt und die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt hatten.

¹³ Nach § 39 SGB VI in der bis zum 31. Dezember 1999 geltenden Fassung hatten versicherte Frauen Anspruch auf Altersrente, wenn sie u. a. das 60. Lebensjahr vollendet hatten.

¹⁴ Das Hamburgische Ruhegeldgesetz sieht vor, dass männliche Beschäftigte bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres arbeiten müssen, um Ansprüche aus der gesetzlichen Altersversorgung in ungekürzter Form geltend zu machen, während weibliche Beschäftigte den ungekürzten Anspruch mit Vollendung des 60. Lebensjahres haben.

- 15 Nach dem Hamburgischen Ruhegeldgesetz führt der frühestmögliche Bezug einer ungekürzten gesetzlichen Altersrente für Frauen nicht zu einer Verschlechterung oder einem Ruhen der Zusatzversorgung.

Deutsche Rechtsvorschriften über Altersteilzeitarbeit

- 16 Die Altersteilzeitarbeit ist im Altersteilzeitgesetz vom 23. Juli 1996 (AltTZG, BGBl. 1996 I S. 1078) geregelt.
- 17 Wie sich aus § 1 Absatz 1 AltTZG ergibt, soll durch Altersteilzeitarbeit älteren Arbeitnehmern ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglicht werden.
- 18 Gemäß § 1 Absatz 2 AltTZG fördert die Bundesanstalt für Arbeit durch Leistungen nach diesem Gesetz die Teilzeitarbeit von Arbeitnehmern, die ihre Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres spätestens ab 31. Juli 2004 vermindern und damit die Einstellung eines sonst arbeitslosen Arbeitnehmers ermöglichen.
- 19 Nach den Vorschriften des Altersteilzeitgesetzes kann Altersteilzeitarbeit entweder in einer gleichförmigen Verkürzung der Arbeitszeit während des fraglichen Zeitraums bestehen oder nach dem so genannten Blockmodell geleistet werden, bei dem auf einen Zeitraum der Vollzeitarbeit ein Zeitraum folgt, in dem der Beschäftigte nicht arbeitet, das Beschäftigungsverhältnis aber gleichwohl fortbesteht.

- 20 Gemäß § 2 Absatz 1 Nummern 1 und 2 AltTZG werden Leistungen für Arbeitnehmer gewährt, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und aufgrund einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber, die zumindest bis zu dem Zeitpunkt laufen muss, zu dem eine Altersrente beansprucht werden kann, ihre Arbeitszeit vermindert haben.
- 21 Voraussetzung ist gemäß § 3 Absatz 1 Nummer 2 und Absatz 3 AltTZG, dass der Arbeitgeber einen Arbeitslosen einstellt, und zwar zur Beschäftigung entweder gleichzeitig mit dem in die Altersteilzeitarbeit Übergegangenen oder, falls der Arbeitnehmer nach dem Blockmodell Altersteilzeitarbeit geleistet hat, nach dessen Eintritt in den Ruhestand.
- 22 Die Inanspruchnahme der Altersteilzeitarbeit wird zum einen durch ein höheres Entgelt gefördert, das gemäß § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a AltTZG mindestens 70 % des Netto-Vollzeitarbeitsentgelts betragen muss.
- 23 Zum anderen erstattet die Bundesanstalt für Arbeit gemäß § 4 AltTZG dem Arbeitgeber dessen Aufwendungen für die Aufstockung des für die Altersteilzeitarbeit gezahlten Entgelts und der Beiträge zur Rentenversicherung.
- 24 Diese Aufwendungen werden jedoch nicht erstattet, wenn der Arbeitgeber die Voraussetzungen des § 3 Absatz 1 Nummer 2 und Absatz 3 AltTZG hinsichtlich der Einstellung eines Arbeitslosen nicht erfüllt. Jedoch entfällt nach § 8 Absatz 2 AltTZG die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung des aufgestockten Entgelts nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a AltTZG nicht, wenn er die Voraussetzungen für die Erstattung seitens der Bundesanstalt für Arbeit nicht mehr erfüllt.

25 Nach § 5 Absatz 1 AltTZG endet die finanzielle Förderung der Bundesanstalt für Arbeit u. a., wenn der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat oder eine ungekürzte Altersrente beanspruchen kann.

26 Im maßgeblichen Zeitpunkt war der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit vom 5. Mai 1998 (nachstehend: TV ATZ) die für den öffentlichen Dienst geltende tarifvertragliche Regelung der Altersteilzeit. Er war im Hinblick auf die durch das Altersteilzeitgesetz eröffneten Möglichkeiten geschlossen worden.

27 Die Präambel des TV ATZ lautet wie folgt:

„Die Tarifvertragsparteien wollen mit Hilfe dieses Tarifvertrages älteren Beschäftigten einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglichen und dadurch vorrangig Auszubildenden und Arbeitslosen Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen.“

28 § 2 Absätze 1 und 2 TV ATZ lautet:

„(1) Der Arbeitgeber kann mit vollbeschäftigte Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr und eine Beschäftigungszeit... von fünf Jahren vollendet haben und in den letzten fünf Jahren an mindestens 1 080 Kalendertagen mit der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt waren, die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren ...

(2) Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllen, haben Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ...“

²⁹ §§ 4 Absatz 1 und 5 Absätze 1 und 2 TV ATZ sehen vor, dass das Entgelt, das dem für die Teilzeitarbeit vorgesehenen Betrag entspricht, um 20 % dieses Betrages aufgestockt wird. Jedenfalls muss das Entgelt des Altersteilzeitbeschäftigen 83 % des Nettobetrags des Entgelts betragen, das ihm bei Vollzeitarbeit zustünde.

³⁰ § 9 Absätze 1 und 2 TV ATZ bestimmt:

„(1) Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen tariflichen Beendigungstatbestände ...

a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für den Versicherten maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können, oder

- b) mit Beginn des Kalendermonats, für den der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.“

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen

- 31 Die am 21. August 1939 geborene Klägerin ist bei der Beklagten als Leiterin der Landeszentrale für Politische Bildung angestellt.
- 32 Sie beantragte bei ihrer Arbeitgeberin den Abschluss einer Vereinbarung, wonach sie vom 1. September 1999 bis zum 31. August 2004, an dem sie ihr 65. Lebensjahr vollendet, Altersteilzeitarbeit in der Form eines Blockmodells leisten würde. Nach diesem Modell hätte sie zweieinhalb Jahre ganztägig und anschließend bis zum Ende dieses Fünfjahreszeitraums nicht mehr gearbeitet.
- 33 Die Beklagte lehnte diesen Antrag nach Prüfung mit Schreiben vom 21. Dezember 1998 ab. Die Klägerin erfülle zwar die persönlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit gemäß § 2 TV ATZ. Doch hätte nach Maßgabe von § 9 Absatz 2 TV ATZ eine Vereinbarung über Altersteilzeitarbeit zwischen den Parteien zur Folge, dass das geänderte Arbeitsverhältnis sofort wieder enden würde.

- 34 Einen zweiten Antrag der Klägerin lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 6. Juli 1999 mit der Begründung ab, dass zwar mit Vollendung des 60. Lebensjahres ein Anspruch auf Vereinbarung einer Altersteilzeit bestehe, das Arbeitsverhältnis jedoch zugleich gemäß § 9 des genannten Tarifvertrages automatisch zu demselben Zeitpunkt enden würde, da aufgrund des Hamburgischen Ruhegeldgesetzes keine Verschlechterung der Zusatzversorgung eintreten würde.
- 35 Vor dem vorlegenden Gericht macht die Klägerin geltend, die Verneinung ihres Anspruchs auf Altersteilzeitarbeit stelle eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, die gegen die Richtlinie 76/207 verstöße.
- 36 Da das Arbeitsgericht Hamburg für die Entscheidung des Rechtsstreits eine Auslegung der Richtlinie 76/207 für erforderlich hält, hat es das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:
1. Verstößt eine tarifvertragliche Regelung für den öffentlichen Dienst, die männlichen wie weiblichen Beschäftigten die Inanspruchnahme von Altersteilzeit erlaubt, gegen Artikel 2 Absatz 1 und Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, wenn sie die Altersteilzeit nur bis zu dem Zeitpunkt zulässt, in dem erstmalig eine ungetkürzte Rente aus der gesetzlichen Altersversorgung in Anspruch genommen werden kann, und wenn zugleich die Gruppe der Personen, die ungetkürzte Rente bereits mit 60 beziehen können, fast ausschließlich aus Frauen besteht, während die Gruppe, die eine ungetkürzte Rente erst ab 65 beziehen kann, fast ausschließlich aus Männern besteht?

2. Sind die innerstaatlichen Gerichte befugt, bei Verstoß der tariflichen und gesetzlichen Regelungen gegen die Richtlinie 76/207 bzw. 79/7/EWG die entsprechenden Regelungen unter Außerachtlassung der EG-widrigen Einschränkungen zugunsten der benachteiligten Gruppe so lange anzuwenden, bis durch die Tarifvertragsparteien und/oder den Gesetzgeber eine diskriminierungsfreie Regelung geschaffen ist?

Zur ersten Vorlagefrage

- ³⁷ Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Artikel 2 Absatz 1 und 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 dahin auszulegen sind, dass sie einer tarifvertraglichen Regelung für den öffentlichen Dienst, die männlichen wie weiblichen Beschäftigten die Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit erlaubt, entgegenstehen, wenn nach dieser Regelung die Berechtigung zur Altersteilzeitarbeit nur bis zu dem Zeitpunkt besteht, in dem erstmals eine ungetkürzte Rente aus der gesetzlichen Altersversorgung in Anspruch genommen werden kann, und wenn die Gruppe der Personen, die eine solche Rente bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres beziehen können, fast ausschließlich aus Frauen besteht, während die Gruppe, die eine solche Rente erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres beziehen kann, fast ausschließlich aus Männern besteht.

Beim Gerichtshof eingereichte Erklärungen

- ³⁸ Die Klägerin und die Kommission machen geltend, die durch den TV ATZ in die Regelung über Altersteilzeitarbeit eingeführte Ungleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern falle in den Anwendungsbereich der Richtlinie 76/207, insbesondere deren Artikel 2 Absatz 1 und Artikel 5 Absatz 1, da diese Regelung die dort genannten Arbeitsbedingungen betreffe.

- 39 Nach Auffassung der Kommission gehört eine Vereinbarung zur Regelung der Altersteilzeitarbeit nicht zu den nach Artikel 3 der Richtlinie 79/7 unter diese Richtlinie fallenden gesetzlichen Systemen, die Schutz gegen das Risiko des Alters bieten. Deshalb bedürfe es keiner Auseinandersetzung mit der Frage, ob sich aus den Bestimmungen der Richtlinie 79/7 eine Einschränkung der Tragweite des Artikels 2 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 ergeben könne.
- 40 Zudem könne sich Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie 79/7 natürlich nur auf Leistungen im Bereich der sozialen Sicherheit beziehen; die Argumente der Beklagten seien ungeeignet, die Anwendung der Artikel 2 und 5 der Richtlinie 76/207 auszuschließen. Die erste Frage sei daher zu bejahen.
- 41 Die deutsche Regierung macht dagegen geltend, die Regelung über Altersteilzeitarbeit unterliege in Anbetracht ihres Zweckes und ihrer Systematik der Richtlinie 79/7. Diese Regelung solle zum einen älteren Arbeitnehmern einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglichen und zum anderen jungen Arbeitnehmern durch Schaffung freier Arbeitsplätze Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen.
- 42 In der vorliegenden Rechtssache lägen die Voraussetzungen vor, die der Gerichtshof im Urteil vom 30. März 1993 in der Rechtssache C-328/91 (Thomas u. a., Slg. 1993, I-1247) für die Anwendung der Ausnahme des Artikels 7 Absatz 1 der Richtlinie 79/7 aufgestellt habe. Mit der deutschen Regelung über Altersteilzeitarbeit solle nämlich die Kohärenz zwischen dem System der finanziellen Förderung der Altersteilzeitarbeit und dem System der Ruhestandsrenten gewährleistet werden. Um eine Überschneidung der Systeme der Arbeitslosenversicherung und der Rentenversicherung zu vermeiden, müsse verhindert werden, dass auch noch solche Arbeitnehmer aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit unterstützt würden, die bereits eine ungetkürzte Altersrente beziehen könnten.

Antwort des Gerichtshofes

- ⁴³ Um dem vorlegenden Gericht eine sachdienliche Antwort geben zu können, ist zunächst zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren fragliche Regelung über Altersteilzeitarbeit unter die Richtlinie 76/207 oder, wie die deutsche Regierung meint, unter die Richtlinie 79/7 fällt.
- ⁴⁴ Hierzu ist festzustellen, dass durch die Regelung über Altersteilzeitarbeit eine Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit erreicht werden soll, und zwar entweder durch eine gleichförmige Verkürzung der Arbeitszeit während des gesamten fraglichen Zeitraums oder durch vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. In beiden Fällen greift die Regelung in die Ausübung der Erwerbstätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ein, indem ihre Arbeitszeit umgestaltet wird.
- ⁴⁵ Mit der im Ausgangsverfahren streitigen Regelung wurden daher Vorschriften hinsichtlich der Arbeitsbedingungen im Sinne von Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 aufgestellt.
- ⁴⁶ Entgegen der Auffassung der deutschen Regierung kann diese Folgerung nicht durch den Umstand in Frage gestellt werden, dass durch den im Ausgangsverfahren fraglichen Tarifvertrag älteren Beschäftigten ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglicht und dadurch Auszubildenden und Arbeitslosen Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet werden sollten. Dass mit diesem Tarifvertrag diese beiden Ziele verfolgt wurden, reicht nicht aus, um die im Ausgangsverfahren streitige Regelung in den Anwendungsbereich der Richtlinie 79/7 fallen zu lassen.

- 47 Mit der ersten Frage wird also zutreffend nach der Auslegung der Artikel 2 Absatz 1 und 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 gefragt.
-
- 48 Aus der ersten Vorlagefrage geht hervor, dass die Gruppe der Personen, die eine ungekürzte gesetzliche Altersrente bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres beziehen können, fast ausschließlich aus Frauen besteht, während die Gruppe, die eine solche Rente erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres beziehen kann, fast ausschließlich aus Männern besteht.
- 49 Den Akten ist zu entnehmen, dass zwar sowohl männliche als auch weibliche Beschäftigte ab Vollendung des 55. Lebensjahres mit Zustimmung des Arbeitgebers Altersteilzeitarbeit in Anspruch nehmen können, die große Mehrheit der Arbeitnehmer, die ein Recht darauf haben, ab dem vollendeten 60. Lebensjahr für fünf Jahre von der Regelung über Altersteilzeitarbeit zu profitieren, jedoch aus Männern besteht.
- 50 Daher ist festzustellen, dass Regelungen wie die im Ausgangsverfahren streitigen tatsächlich zu einer Diskriminierung der weiblichen Arbeitnehmer gegenüber den männlichen Arbeitnehmern führen und grundsätzlich im Widerspruch zu den Artikeln 2 Absatz 1 und 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 stehen. Etwas anderes würde nur gelten, wenn die unterschiedliche Behandlung der beiden Gruppen von Arbeitnehmern durch objektive Faktoren gerechtfertigt wäre, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 13. Juli 1989 in der Rechtssache 171/88, Rinner Kühn, Slg. 1989, 2743, Randnr. 12, vom 6. Februar 1996 in der Rechtssache C-457/93, Lewark, Slg. 1996, I-243, Randnr. 31; vom 17. Juni 1998 in der Rechtssache C-243/95, Hill und Stapleton, Slg. 1998, I-3739, Randnr. 34, und vom 6. April 2000 in der Rechtssache C-226/98, Jørgensen, Slg. 2000, I-2447, Randnr. 29).
- 51 Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, das allein für die Beurteilung des Sachverhalts und die Auslegung des nationalen Rechts zuständig ist, festzustellen, ob

dies der Fall ist. Hierzu ist in Anbetracht aller maßgeblichen Umstände und unter Prüfung der Frage, ob sich die mit den fraglichen Vorschriften verfolgten Ziele durch andere Mittel erreichen lassen, zu untersuchen, ob diese Ziele nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben und ob die streitigen Vorschriften ein geeignetes Mittel zur Erreichung dieser Ziele sind (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. Februar 1999 in der Rechtssache C-167/97, Seymour-Smith und Perez, Slg. 1999, I-623, Randnr. 72).

- 52 Zwar ist es im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens Sache des vorlegenden Gerichts, zu beurteilen, ob solche objektiven Faktoren in dem ihm unterbreiteten konkreten Fall vorliegen. Da der Gerichtshof jedoch die Fragen des vorlegenden Gerichts sachdienlich zu beantworten hat, kann er auf der Grundlage der Akten des Ausgangsverfahrens und der vor ihm abgegebenen schriftlichen und mündlichen Erklärungen Hinweise geben, die dem vorlegenden Gericht die Entscheidung ermöglichen (vgl. Urteile Hill und Stapleton, Randnr. 36, und Seymour-Smith und Perez, C-167/97, Randnr. 68).
- 53 Wie in den Randnummern 9 und 26 des vorliegenden Urteils erwähnt, bestehen in Deutschland für die Altersversorgung und die Altersteilzeitarbeit bundes- und landesrechtliche sowie tarifvertragliche Regelungen und wurde der im Ausgangsverfahren streitige TV ATZ im Hinblick auf die durch das Altersteilzeitgesetz eröffneten Möglichkeiten geschlossen.
- 54 Die deutsche Regierung macht geltend, mit einer Regelung wie der im Ausgangsverfahren streitigen werde u. a. das Ziel der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit dadurch verfolgt, dass die Versetzung von Arbeitnehmern, die noch keinen Rentenanspruch erworben hätten, in den Ruhestand möglichst stark gefördert werde, um so freie Arbeitsplätze zu schaffen. Würde einem Arbeitnehmer, der bereits einen ungekürzten Anspruch auf Altersrente erworben habe, gestattet, die Regelung über Altersteilzeitarbeit in Anspruch zu nehmen, so würde dies bedeuten, dass zum einen ein nach dieser Regelung einem Arbeitslosen zugedachter Arbeitsplatz weiter besetzt bliebe und dass zum anderen das System der sozialen Sicherheit zusätzlich belastet würde, wodurch Mittel von anderen Zielen abgezogen würden.

- 55 Zu dem auf die Förderung von Einstellungen gestützten Argument der deutschen Regierung ist festzustellen, dass es Sache der Mitgliedstaaten ist, die zur Verwirklichung ihrer beschäftigungspolitischen Ziele geeigneten Maßnahmen zu wählen. Der Gerichtshof hat anerkannt, dass die Mitgliedstaaten bei der Ausübung dieser Befugnis über einen weiten Beurteilungsspielraum verfügen (vgl. Urteil Seymour-Smith und Perez, Randnr. 74).
- 56 Überdies ist, wie der Gerichtshof in Randnummer 71 des Urteils Seymour-Smith und Perez festgestellt hat, die Förderung von Einstellungen unbestreitbar ein legitimes Ziel der Sozialpolitik.
- 57 Jedoch darf der Beurteilungsspielraum, über den die Mitgliedstaaten im Bereich der Sozialpolitik verfügen, nicht dazu führen, dass ein tragender Grundsatz des Gemeinschaftsrechts wie der der Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern ausgehöhlt wird (vgl. Urteil Seymour-Smith und Perez, Randnr. 75).
- 58 Wie aus der oben in Randnummer 51 angeführten Rechtsprechung hervorgeht, genügen bloße allgemeine Behauptungen, dass die in Rede stehende Regelung zur Förderung von Einstellungen geeignet sei, nicht, um darzutun, dass das Ziel der streitigen Vorschriften nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hat, und um vernünftigerweise die Annahme zu begründen, dass die gewählten Mittel zur Verwirklichung dieses Ziels geeignet sind oder sein könnten.
- 59 Zum Argument der deutschen Regierung betreffend die zusätzlichen Belastungen, die sich ergäben, wenn weibliche Arbeitnehmer die im Ausgangsverfahren streitige Regelung in Anspruch nehmen könnten, obwohl sie einen ungekürzten An-

spruch auf Altersrente erworben haben, ist daran zu erinnern, dass Haushaltserwägungen zwar sozialpolitischen Entscheidungen eines Mitgliedstaats zugrunde liegen und die Art oder das Ausmaß der sozialen Schutzmaßnahmen, die er treffen möchte, beeinflussen können; sie stellen als solche aber kein mit dieser Politik verfolgtes Ziel dar und können daher eine Diskriminierung eines der Geschlechter nicht rechtfertigen (Urteil vom 24. Februar 1994 in der Rechtssache C-343/92, Roks u. a., Slg. 1994, I-571, Randnr. 35).

- 60 Würde man im Übrigen anerkennen, dass Haushaltserwägungen eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen rechtfertigen können, die andernfalls eine verbotene mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wäre, so hätte dies zur Folge, dass die Anwendung und die Tragweite einer so grundlegenden Regel des Gemeinschaftsrechts wie der Gleichheit von Männern und Frauen zeitlich und räumlich je nach dem Zustand der Staatsfinanzen der Mitgliedstaaten unterschiedlich sein könnten (Urteil Roks u. a., Randnr. 36).
- 61 Die Beklagte kann weder als Hoheitsträger noch als Arbeitgeber eine Diskriminierung, die aus der Regelung über Altersteilzeitarbeit folgt, allein damit rechtfertigen, dass die Beseitigung einer solchen Diskriminierung mit zusätzlichen Kosten verbunden wäre (vgl. in diesem Sinne Urteil Hill und Stapleton, Randnr. 40).
- 62 Daher obliegt es der Beklagten, vor dem vorlegenden Gericht darzutun, dass die unterschiedliche Behandlung, die sich aus der im Ausgangsverfahren streitigen Regelung über Altersteilzeitarbeit ergibt, durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben. Gelingt ihr dieser Beweis, so könnte der Umstand, dass die Bestimmungen dieser Regelung, wonach Arbeitnehmer, die einen ungekürzten Anspruch auf Altersrente erworben haben, davon ausgeschlossen sind, weibliche Arbeitnehmer zu einem erheblich höheren Prozentsatz als männliche Arbeitnehmer betreffen, für sich allein nicht als Verstoß gegen Artikel 2 Absatz 1 und 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 betrachtet werden.

- 63 Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass die Artikel 2 Absatz 1 und 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 dahin auszulegen sind, dass sie einer tarifvertraglichen Regelung für den öffentlichen Dienst, die männlichen wie weiblichen Beschäftigten die Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit erlaubt, entgegenstehen, wenn nach dieser Regelung die Berechtigung zur Altersteilzeitarbeit nur bis zu dem Zeitpunkt besteht, in dem erstmals eine ungekürzte Rente aus der gesetzlichen Altersversorgung in Anspruch genommen werden kann, und wenn die Gruppe der Personen, die eine solche Rente bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres beziehen können, fast ausschließlich aus Frauen besteht, während die Gruppe, die eine solche Rente erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres beziehen kann, fast ausschließlich aus Männern besteht, es sei denn, diese Regelung ist durch objektive Faktoren gerechtfertigt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

Zur zweiten Frage

- 64 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob im Fall eines Verstoßes gegen die Richtlinie 76/207 durch gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen, die eine mit der Richtlinie unvereinbare Diskriminierung vorsehen, die nationalen Gerichte gehalten sind, die Diskriminierung dadurch auszuschließen, dass sie diese Regelungen zugunsten der benachteiligten Gruppe anwenden, ohne die Beseitigung der Diskriminierung durch den Gesetzgeber, die Tarifvertragsparteien oder in anderer Weise zu beantragen oder abzuwarten.

Beim Gerichtshof eingereichte Erklärungen

- 65 Die Klägerin macht geltend, nationale Gerichte hätten bei der Anwendung der entsprechenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen die gemeinschaftsrechtswidrigen, weibliche Arbeitnehmer benachteiligenden Einschränkungen außer Acht zu lassen.

- 66 Die Kommission trägt vor, gemäß Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie 76/207 sei es Aufgabe des nationalen Gesetzgebers, die Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen angemessen zu regeln und insbesondere die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen wirksam auszugestalten. Dies könnte bedeuten, dass unter bestimmten Umständen der Aufhebung oder Änderung von diskriminierenden Regelungen rückwirkende Kraft zuerkannt werden müsse oder dass, falls dies nicht möglich sei, eine angemessene Entschädigung des Arbeitnehmers vorzusehen sei. Sei dies nicht geschehen, könnten sich diskriminierte Arbeitnehmer gegenüber dem Mitgliedstaat als Arbeitgeber auf Artikel 5 der Richtlinie 76/207 berufen, um die Anwendung jeder diesem Artikel entgegenstehenden Regelung auszuschließen.

- 67 Die Beklagte begnügt sich zur zweiten Frage mit einem Hinweis auf das Urteil des Gerichtshofes vom 7. Februar 1991 in der Rechtssache C-184/89 (Nimz, Slg. 1991, I-297), in dem es ebenfalls darum gegangen sei, welche Folgen es habe, wenn ein nationales Gericht die Unvereinbarkeit einer Tarifvereinbarung mit einer gemeinschaftsrechtlichen Bestimmung — in der diesem Urteil zugrunde liegenden Rechtssache Artikel 119 EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden) — feststelle.

Antwort des Gerichtshofes

- 68 Zunächst ist daran zu erinnern, dass die Mitgliedstaaten gemäß Artikel 5 Absatz 2 Buchstaben a und b der Richtlinie 76/207 die erforderlichen Maßnahmen zu treffen haben, um sicherzustellen,

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

- b) dass die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Bestimmungen in Tarifverträgen... für nichtig erklärt oder geändert werden können“.
- 69 Außerdem ist hervorzuheben, dass nach ständiger Rechtsprechung Bestimmungen einer Richtlinie, die inhaltlich als unbedingt und hinreichend genau erscheinen, vom Einzelnen vor den nationalen Gerichten dem Mitgliedstaat gegenüber geltend gemacht werden können (vgl. insbesondere Urteil vom 12. Juli 1990 in der Rechtssache C-188/89, Foster u. a., Slg. 1990, I-3313, Randnr. 16).
- 70 Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207, der hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbietet, ist, wie der Gerichtshof bereits festgestellt hat, hinreichend genau, um von einem Rechtsbürger dem Mitgliedstaat gegenüber in Anspruch genommen und von einem nationalen Gericht angewandt werden zu können, um die Anwendung jeder nationalen Bestimmung, die Artikel 5 Absatz 1 nicht entspricht, auszuschließen (vgl. Urteil vom 26. Februar 1986 in der Rechtssache 152/84, Marshall I, Slg. 1986, 723, Randnrn. 52 und 56, und Urteil Seymour-Smith und Perez, Randnr. 40).
- 71 Im Übrigen wäre ein Rechtsbürger wie die Klägerin in der Lage, Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 gegenüber einem Hoheitsträger wie der Beklagten geltend zu machen (vgl. in diesem Sinne Urteile Marshall I, Randnr. 49, und vom 12. Juli 1990 in der Rechtssache C-188/89, Foster, Slg. 1990, I-3313, Randnrn. 19 und 21).
- 72 Der Gerichtshof hat außerdem entschieden, dass im Fall einer mittelbaren Diskriminierung durch eine Bestimmung eines Tarifvertrags die Angehörigen der

dadurch benachteiligten Gruppe Anspruch auf die gleiche Behandlung wie die übrigen Arbeitnehmer haben (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 27. Juni 1990 in der Rechtssache C-33/89, Kowalska, Slg. 1990, I-2591, Randnr. 19, und Nimz, Randnr. 18).

- ⁷³ Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes (siehe insbesondere das Urteil vom 9. März 1978 in der Rechtssache 106/77, Simmenthal, Slg. 1978, 629, Randnr. 24) ist das nationale Gericht, das im Rahmen seiner Zuständigkeit die Gemeinschaftsrechtsnormen anzuwenden hat, gehalten, für die volle Wirksamkeit dieser Normen Sorge zu tragen, indem es erforderlichenfalls jede entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts aus eigener Entscheidungsbefugnis unangewendet lässt, ohne dass es die vorherige Beseitigung dieser Bestimmung auf gesetzgeberischem Wege oder durch irgendein anderes verfassungsrechtliches Verfahren beantragen oder abwarten müsste.
- ⁷⁴ Diese Erwägungen gelten auch für den Fall, dass sich die dem Gemeinschaftsrecht entgegenstehende Bestimmung aus einem Tarifvertrag ergibt. Es wäre nämlich mit dem Wesen des Gemeinschaftsrechts unvereinbar, wenn dem nationalen Gericht die uneingeschränkte Befugnis abgesprochen würde, unmittelbar bei der ihm obliegenden Anwendung des Gemeinschaftsrechts Bestimmungen eines Tarifvertrags außer Anwendung zu lassen, die die volle Wirksamkeit der gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften möglicherweise behindern (vgl. Urteil Nimz, Randnr. 20).
- ⁷⁵ Aus diesen Erwägungen ist auf die zweite Frage zu antworten, dass im Falle eines Verstoßes gegen die Richtlinie 76/207 durch gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen, die eine mit der Richtlinie unvereinbare Diskriminierung vorsehen, die nationalen Gerichte gehalten sind, die Diskriminierung auf jede denkbare Weise und insbesondere dadurch auszuschließen, dass sie diese Regelungen zu gunsten der benachteiligten Gruppe anwenden, ohne die Beseitigung der Diskriminierung durch den Gesetzgeber, die Tarifvertragsparteien oder in anderer Weise zu beantragen oder abzuwarten.

Kosten

- 76 Die Auslagen der deutschen Regierung und der Kommission, die Erklärungen vor dem Gerichtshof abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF (Sechste Kammer)

auf die ihm vom Arbeitsgericht Hamburg mit Beschlüssen vom 3. Mai und 29. Juni 2000 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

1. Die Artikel 2 Absatz 1 und 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug

auf die Arbeitsbedingungen sind dahin auszulegen, dass sie einer tarifvertraglichen Regelung für den öffentlichen Dienst, die männlichen wie weiblichen Beschäftigten die Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit erlaubt, entgegenstehen, wenn nach dieser Regelung die Berechtigung zur Altersteilzeitarbeit nur bis zu dem Zeitpunkt besteht, in dem erstmals eine ungetkürzte Rente aus der gesetzlichen Altersversorgung in Anspruch genommen werden kann, und wenn die Gruppe der Personen, die eine solche Rente bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres beziehen können, fast ausschließlich aus Frauen besteht, während die Gruppe, die eine solche Rente erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres beziehen kann, fast ausschließlich aus Männern besteht, es sei denn, diese Regelung ist durch objektive Faktoren gerechtfertigt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

2. Im Falle eines Verstoßes gegen die Richtlinie 76/207 durch gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen, die eine mit der Richtlinie unvereinbare Diskriminierung vorsehen, sind die nationalen Gerichte gehalten, die Diskriminierung auf jede denkbare Weise und insbesondere dadurch auszuschließen, dass sie diese Regelungen zugunsten der benachteiligten Gruppe anwenden, ohne die Beseitigung der Diskriminierung durch den Gesetzgeber, die Tarifvertragsparteien oder in anderer Weise zu beantragen oder abzuwarten.

Schintgen

Gulmann

Skouris

Macken

Cunha Rodrigues

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 20. März 2003.

Der Kanzler

R. Grass

Der Präsident der Sechsten Kammer

J.-P. Puissochet