

Rechtssache 152/84

M. H. Marshall
gegen
Southampton and South-West Hampshire
Area Health Authority (Teaching)

(Ersuchen um Vorabentscheidung,
vorgelegt vom Court of Appeal des Vereinigten Königreichs)

„Gleichbehandlung von Männern und Frauen —
Entlassungsbedingungen“

Leitsätze

1. *Sozialpolitik — Männliche und weibliche Arbeitnehmer — Zugang zur Beschäftigung und Arbeitsbedingungen — Gleichbehandlung — Richtlinie 76/207 — Artikel 5 Absatz 1 — Entlassung — Begriff*
(Richtlinie 76/207 des Rates, Artikel 5 Absatz 1)
2. *Sozialpolitik — Männliche und weibliche Arbeitnehmer — Zugang zur Beschäftigung und Arbeitsbedingungen — Gleichbehandlung — Ausnahmen auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit — Ausnahme in bezug auf das Alter für den Erwerb des Anspruchs auf Altersrente — Enge Auslegung*
(Ratsrichtlinien 76/207, Artikel 1 Absatz 2, und 79/7, Artikel 7 Absatz 7 Buchstabe a)
3. *Sozialpolitik — Männliche und weibliche Arbeitnehmer — Zugang zur Beschäftigung und Arbeitsbedingungen — Gleichbehandlung — Politik, wonach der Erwerb des Anspruchs auf die staatliche Altersrente mit der Entlassung verbunden ist — Alter für den Erwerb des Rentenanspruchs je nach Geschlecht unterschiedlich — Diskriminierung*
(Richtlinie 76/207 des Rates, Artikel 5 Absatz 1)
4. *Handlungen der Organe — Richtlinien — Unmittelbare Wirkung — Voraussetzungen*
(EWG-Vertrag, Artikel 189)

5. *Handlungen der Organe — Richtlinien — Unmittelbare Wirkung — Grenzen — Möglichkeit, sich gegenüber einem einzelnen auf eine Richtlinie zu berufen — Ausschluß (EWG-Vertrag, Artikel 189)*

6. *Sozialpolitik — Männliche und weibliche Arbeitnehmer — Zugang zur Beschäftigung und Arbeitsbedingungen — Gleichbehandlung — Richtlinie 76/207 — Artikel 5 Absatz 1 — Wirkung im Verhältnis zwischen Staat und einzelnen — Staat als Arbeitgeber (Richtlinie 76/207 des Rates, Artikel 5 Absatz 1)*

1. Da das Wort Entlassung in Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 weit auszulegen ist, fällt eine Altersgrenze für das obligatorische Ausscheiden der Arbeitnehmer im Rahmen einer allgemeinen Pensionierungspolitik eines Arbeitgebers unter den so ausgelegten Begriff der Entlassung, auch wenn dieses Ausscheiden die Gewährung einer Altersrente mit sich bringt.

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

3. Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 ist dahin auszulegen, daß eine allgemeine Entlassungspolitik, wonach eine Frau nur

aus dem Grund entlassen wird, weil sie das Alter erreicht oder überschritten hat, in dem sie Anspruch auf eine staatliche Rente erwirbt und das nach den nationalen Rechtsvorschriften für Männer und Frauen unterschiedlich ist, eine durch diese Richtlinie verbotene Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt.

4. In all den Fällen, in denen Bestimmungen einer Richtlinie inhaltlich als unbedingt und hinreichend genau erscheinen, sind die einzelnen berechtigt, sich gegenüber dem Staat auf diese Bestimmungen zu berufen, wenn der Staat die Richtlinie nicht fristgemäß in nationales Recht umsetzt oder eine unzutreffende Umsetzung der Richtlinie vornimmt.

Es wäre nämlich mit dem verbindlichen Charakter, den Artikel 189 EWG-Vertrag der Richtlinie zuerkennt, unvereinbar, grundsätzlich auszuschließen, daß sich betroffene Personen auf die in der Richtlinie enthaltene Verpflichtung berufen können. Folglich kann ein Mitgliedstaat, der die in der Richtlinie vorgeschriebenen Durchführungsmaßnahmen nicht fristgemäß erlassen hat, den einzelnen nicht entgegenhalten, daß er die aus der Richtlinie erwachsenen Verpflichtungen nicht erfüllt hat. Insoweit ist es ohne Bedeutung, in welcher Eigenschaft — als Arbeitgeber oder als Hoheitsträger — der Staat handelt. In dem einen wie dem anderen Fall muß nämlich verhindert werden, daß der Staat aus seiner Nichtbeachtung des Gemeinschaftsrechts Nutzen ziehen kann.

5. Nach Artikel 189 EWG-Vertrag besteht der verbindliche Charakter einer Richtlinie, auf dem die Möglichkeit beruht, sich vor einem nationalen Gericht auf die Richtlinie zu berufen, nur für „jeden Mitgliedstaat, an den sie gerichtet wird“. Daraus folgt, daß eine Richtlinie nicht selbst Verpflichtungen für einen einzelnen begründen kann und daß eine Richtlinienbestimmung daher als solche nicht gegenüber einer derartigen Person in Anspruch genommen werden kann.
6. Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207, der Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen verbietet, kann gegenüber einer als Arbeitgeber handelnden staatlichen Stelle in Anspruch genommen werden, um die Anwendung jeder nationalen Bestimmung, die nicht diesem Artikel 5 Absatz 1 entspricht, auszuschließen.

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS

SIR GORDON SLYNN

vom 18. September 1985 *

*Herr Präsident,
meine Herren Richter!*

Diese Rechtssache wird dem Gerichtshof vom englischen Court of Appeal durch ein Vorabentscheidungsersuchen nach Artikel 177 EWG-Vertrag vom 12. März 1984 in einem Rechtsstreit unterbreitet, der auf Berufung gegen ein Urteil des Employment Appeal Tribunal vor diesem Gericht anhängig ist.

Die Berufungsklägerin des Ausgangsverfahrens, Frau Marshall (im folgenden: „Berufungsklägerin“), ist am 4. Februar 1918 geboren. Die Berufungsbeklagte des Ausgangsverfahrens, die Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), (im folgenden: „Berufungsbeklagte“) beruhte im gesamten entscheidungserheblichen Zeitraum auf Section 8 (1A) (b) des National Health Service Act

1977. Der Court of Appeal stellt fest: „Sie war somit eine staatliche Behörde.“ Die Berufungsklägerin arbeitete seit Juni 1966 bei der Berufungsbeklagten und hatte mit dieser vom 23. Mai 1974 bis zu ihrer Entlassung einen Arbeitsvertrag als vorgesetzte Diätspezialistin. Ungefähr seit 1975 hat die Berufungsbeklagte eine schriftliche interne Betriebsordnung, wonach im allgemeinen ihre weiblichen Angestellten mit 60 und ihre männlichen Angestellten mit 65 Jahren in Pension gehen. In § 1 dieser Betriebsordnung heißt es: „Die normale Altersgrenze ist das Alter, von dem an die Sozialversicherungsrenten ausgezahlt werden.“ Die Betriebsordnung war stillschweigend Bestandteil des Arbeitsvertrages der Berufungsklägerin. Unter besonderen Umständen ist die Berufungsbeklagte bereit, gegenüber einem Angestellten teilweise oder ganz von dieser Betriebsordnung abzuweichen. Im Fall der Berufungsklägerin wich die Berufungsbeklagte von ihrer Betriebsordnung teilweise

* Aus dem Englischen übersetzt.