Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Achte Kammer)

2. April 2020*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Richtlinie 2000/78/EG – Verbot der Diskriminierung wegen des Alters – Öffentlicher Aufruf zur Interessensbekundung – Teilnahmebedingungen – Ausschluss von in den Ruhestand versetzten Personen im öffentlichen oder privaten Bereich“

In der Rechtssache C-670/18

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Tribunale amministrativo regionale per la Sardegna (Regionales Verwaltungsgericht für Sardinien, Italien) mit Entscheidung vom 21. Februar 2018, beim Gerichtshof eingegangen am 29. Oktober 2018, in dem Verfahren

CO

gegen

Comune di Gesturi

erlässt

DER GERICHTSHOF (Achte Kammer)

unter Mitwirkung der Kammerpräsidentin L. S. Rossi sowie der Richter J. Malenovský und F. Biltgen (Berichterstatter),

Generalanwalt: M. Szpunar,

Kanzler: R. Schiano, Verwaltungsrat,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 14. November 2019,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– von CO, vertreten durch G. L. Machiavelli, F. Cocco Ortu und M. Tronci, avvocati,

– der italienischen Regierung, vertreten durch G. Palmieri als Bevollmächtigte im Beistand von M. Santoro und A. Jacoangeli, avvocati dello Stato,

– der hellenischen Regierung, vertreten durch E.-M. Mamouna als Bevollmächtigte,

– der Europäischen Kommission, vertreten durch B.-R. Killmann und C. Valero als Bevollmächtigte,

* Verfahrenssprache: Italienisch.

aufgrund des nach Anhörung des Generalanwalts ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Art. 1 und 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. 2000, L 303, S. 16).

2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen CO und der Comune di Gesturi (Gemeinde Gesturi, Italien) wegen eines Aufrufs zur Interessensbekundung für einen Auftrag über eine Studie und Beratung, der Personen im Ruhestand von der Teilnahme ausschließt.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Nach ihrem Art. 1 ist „Zweck [der Richtlinie 2000/78] … die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten“.

4 In Art. 2 der Richtlinie 2000/78 heißt es:

„(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet ‚Gleichbehandlungsgrundsatz‘, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:
   i) diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich …

…“

5 Art. 3 („Geltungsbereich“) der Richtlinie bestimmt:

„(1) Im Rahmen der auf die [Europäische Union] übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf

a) die Bedingungen – einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen – für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, einschließlich des beruflichen Aufstiegs;

…

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;

…“

6 Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie lautet:

„Ungeachtet des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.“

7 Art. 6 („Gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters“) Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 sieht vor:

„Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

a) die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen;

b) die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile;

c) die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.“

Nationales Recht

8 Art. 5 Abs. 9 des decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 (Decreto-legge Nr. 95 vom 6. Juli 2012, mit Änderungen umgewandelt in das Gesetz Nr. 135 vom 7. August 2012 [Supplemento ordinario zur GURI Nr. 156 vom 6. Juli 2012]) in der durch Art. 6 des decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 (Decreto-legge Nr. 90 vom 24. Juni 2014, umgewandelt in das Gesetz Nr. 114 vom 11. August 2014 [Supplemento ordinario zur GURI Nr. 190 vom 18. August 2014]) (im Folgenden: Decreto-legge Nr. 95/2012) geänderten Fassung regelt die Vergabe von Aufträgen für Studien und Beratung durch

die öffentlichen Verwaltungen, indem diesen insbesondere untersagt wird, derartige Aufträge an in den Ruhestand versetzte private oder öffentliche Bedienstete zu vergeben. Den Verwaltungen ist es auch verboten, diesen sich im Ruhestand befindlichen Personen Management- oder Leitungsaufträge oder Aufgaben in Leitungsorganen der Verwaltungen und den von diesen kontrollierten Einrichtungen und Gesellschaften zu erteilen, mit Ausnahme der Aufgaben von Mitgliedern der Ausschüsse der Gebietskörperschaften und von Mitgliedern oder Amtsinhabern der gewählten Organe bestimmter Körperschaften. Die genannten Positionen, Aufgaben und die genannten Arten der Zusammenarbeit können an solche Personen jedoch vergeben bzw. zugelassen werden, wenn die Ausübung ehrenamtlich erfolgt. Zu den Management- und Leitungsaufgaben heißt es weiter, dass deren Dauer, vorbehaltlich ihrer Ehrenamtlichkeit, bei jeder Verwaltung ein Jahr nicht übersteigen darf, wobei weder eine Verlängerung noch eine Erneuerung möglich ist.

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefrage

9 Am 28. Dezember 2017 veröffentlichte die Comune de Gesturi einen Aufruf zur Interessensbekundung bezüglich eines Auftrags über eine Studie und Beratung für das kommunale Recycling-Center.

10 In Bezug auf die Teilnahmebedingungen enthielt dieser Aufruf eine Klausel, wonach die Bewerber folgende Voraussetzungen erfüllen mussten: „Hochschulabschluss in Medizin und Chirurgie – Spezialisierung auf Hygiene – Nachgewiesene, mindestens fünfjährige Managementerfahrung im Servizio Sanitario Nazionale (staatlicher Gesundheitsdienst, Italien) – Nicht bereits in den Ruhestand versetzter privater oder öffentlicher Bediensteter sein“.

11 Obwohl CO alle beruflichen Anforderungen erfüllte, die in dem Aufruf zur Interessensbekundung genannt waren, wurde ihm die Teilnahme an dem Verfahren verweigert, weil er ein in den Ruhestand versetzter öffentlicher Bediensteter sei.

12 Da CO der Auffassung war, dass die Klausel, die Personen im Ruhestand vom Kreis der potenziell in Betracht kommenden Bewerber ausnehme, eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters darstelle und daher für rechtswidrig oder sogar nichtig zu erklären sei, erhob er Klage gegen den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Aufruf zur Interessensbekundung beim Tribunale amministrativo regionale per la Sardegna (Regionales Verwaltungsgericht für Sardinien, Italien).

13 In seiner Klage macht der Kläger des Ausgangsverfahrens geltend, dass Art. 5 Abs. 9 des Decreto-legge Nr. 95/2012, wonach es öffentlichen Verwaltungen untersagt sei, Aufträge über Studien und Beratung an in den Ruhestand versetzte private und öffentliche Bedienstete zu vergeben, nicht angewendet werden dürfe, da er gegen die Richtlinie 2000/78 verstoße. Zudem verstoße diese Bestimmung gegen Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung erzeuge eine mittelbare Diskriminierung, die durch kein legitimes Ziel gerechtfertigt werden könne.

14 Das vorlegende Gericht fragt sich, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Bestimmung des nationalen Rechts mit den Art. 1 und 2 der Richtlinie 2000/78 vereinbar ist. Für den Fall, dass tatsächlich eine mittelbare Diskriminierung gegeben sei, zweifelt das vorlegende Gericht daran, dass eine etwaige Rechtfertigung im Sinne von Art. 6 der Richtlinie 2000/78 vorhanden sei. Es sei nämlich unwahrscheinlich, dass Aufträge über Studien und Beratung, die eine gewisse Komplexität aufwiesen und eine gewisse Erfahrung erforderten, von Personen durchgeführt werden könnten, die am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn stünden. Eine Maßnahme, die Personen im Ruhestand von der Vergabe solcher Aufträge ausnehme, sei daher im Hinblick auf das verfolgte Ziel, nämlich die Erneuerung des Personals durch die Einstellung jüngerer Personen zu fördern, unangemessen.

15 Unter diesen Umständen hat das Tribunale amministrativo regionale per la Sardegna (Regionales Verwaltungsgericht für Sardinien) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Steht der Grundsatz der Nichtdiskriminierung nach den Art. 1 und 2 der Richtlinie 2000/78 Art. 5 Abs. 9 des Decreto-legge Nr. 95/2012 entgegen, der das Verbot für die öffentlichen Verwaltungen vorsieht, Aufträge über Studien und Beratung an bereits in den Ruhestand versetzte private oder öffentliche Bedienstete zu vergeben?

Zur Vorlagefrage

16 Mit seiner Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass sie einer nationalen Regelung entgegensteht, die es öffentlichen Verwaltungen verbietet, Aufträge über Studien und Beratung an Personen im Ruhestand zu vergeben.

17 Vorab ist hinsichtlich des vom Kläger des Ausgangsverfahrens geltend gemachten Vorbringens, das vorlegende Gericht habe die Frage nicht im Hinblick auf den Grundsatz des freien Dienstleistungsverkehrs geprüft, darauf hinzuweisen, dass eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die auf italienische Staatsangehörige und auf Angehörige anderer Mitgliedstaaten unterschiedslos anwendbar ist, im Allgemeinen nur dann unter die Bestimmungen über die vom AEU-Vertrag garantierten Grundfreiheiten fallen kann, wenn sie für Sachlagen gilt, die eine Verbindung zum Handel zwischen den Mitgliedstaaten aufweisen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 11. Juni 2015, Berlington Hungary u. a., C-98/14, EU:C:2015:386, Rn. 24, sowie Beschluss vom 4. Juni 2019, Pólus Vegas, C-665/18, nicht veröffentlicht, EU:C:2019:477, Rn. 17).

18 Vorliegend ist dies jedoch nicht der Fall, da alle Elemente des Ausgangsrechtsstreits innerhalb eines einzigen Mitgliedstaats, nämlich der Italienischen Republik, liegen.

19 Um auf die Frage des vorlegenden Gerichts zu antworten, ist zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fällt und, wenn ja, ob es sich um eine wegen des Alters diskriminierende Maßnahme handelt, die gegebenenfalls als nach Art. 6 der Richtlinie gerechtfertigt angesehen werden kann.

20 Was als Erstes die Frage betrifft, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fällt, ergibt sich sowohl aus dem Titel und den Erwägungsgründen als auch aus dem Inhalt und der Zielsetzung dieser Richtlinie, dass diese einen allgemeinen Rahmen schaffen soll, der gewährleistet, dass jeder „in Beschäftigung und Beruf“ gleichbehandelt wird, indem sie dem Betroffenen einen wirksamen Schutz vor Diskriminierungen aus einem der in ihrem Art. 1 genannten Gründe – darunter auch das Alter – bietet (Urteile vom 18. Juni 2009, Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, Rn. 33, und vom 12. Oktober 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, Rn. 19).

21 Zudem ergibt sich insbesondere aus Art. 3 Abs. 1 Buchst. a und c der Richtlinie 2000/78, dass diese im Rahmen der auf die Union übertragenen Zuständigkeiten „für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen“, in Bezug auf „die Bedingungen – einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen – für den Zugang zu … Erwerbstätigkeit“ und „die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts“, gilt (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 18. Juni 2009, Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, Rn. 34, und vom 12. Januar 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, Rn. 32).

22 Eine nationale Regelung, die es öffentlichen Verwaltungen allgemein verbietet, Aufträge über Studien und Beratung an Personen aus dem privaten und dem öffentlichen Bereich zu vergeben, weil sie sich im Ruhestand befinden, führt dazu, dass diese Personen von jeglicher Einstellung ausgeschlossen werden.

23 Hieraus folgt, dass eine solche Regelung die Begründung des Arbeitsverhältnisses und erst recht die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten durch diese Personen unmittelbar beeinträchtigt und somit als Regelung anzusehen ist, die Vorschriften betreffend die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 aufstellt.

24 Daher fällt die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78.

25 Was als Zweites die Frage betrifft, ob diese Regelung eine Ungleichbehandlung wegen des Alters im Sinne von Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 errichtet, ist daran zu erinnern, dass nach dem Wortlaut dieser Vorschrift „‚Gleichbehandlungsgrundsatz' [bedeutet], dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 [dieser Richtlinie] genannten Gründe geben darf". Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie stellt klar, dass eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne ihres Art. 2 Abs. 1 vorliegt, wenn eine Person wegen eines der in Art. 1 der Richtlinie genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person. Nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines bestimmten Alters gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.

26 Im vorliegenden Fall ist darauf hinzuweisen, dass Art. 5 des Decreto-legge Nr. 95/2012 zwar nicht unmittelbar auf ein bestimmtes Alter abstellt. Der Ausschluss von der Teilnahme an Aufrufen zur Interessensbekundung hinsichtlich der Vergabe von Aufträgen über Studien und Beratung durch öffentliche Verwaltungen gilt nämlich für alle Personen im Ruhestand, obwohl das mögliche Renteneintrittsalter nicht für alle diese Personen dasselbe ist, da dieses nach den Ausführungen der italienischen Regierung in der mündlichen Verhandlung zwischen 60 und 75 Jahren liegen kann. Gleichwohl beruht die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung durch die Bezugnahme auf den Ruhestand mittelbar auf einem Kriterium in Verbindung mit dem Alter, da der Bezug einer Altersrente voraussetzt, dass eine bestimmte Anzahl an Arbeitsjahren geleistet und ein bestimmtes Alter erreicht wurde.

27 Es ist jedoch davon auszugehen, dass eine nationale Regelung, die es Personen im Ruhestand untersagt, an Aufrufen zur Interessensbekundung hinsichtlich der Vergabe von Aufträgen über Studien und Beratung durch öffentliche Verwaltungen teilzunehmen, diesen Personen eine weniger günstige Behandlung zuteilwerden lässt als all jenen Personen, die noch im Berufsleben stehen.

28 Folglich schafft eine solche Regelung eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters des Betroffenen, anders als insbesondere die Regelung, um die es in der Rechtssache ging, in der das Urteil vom 21. Mai 2015, SCMD (C-262/14, nicht veröffentlicht, EU:C:2015:336, Rn. 28 und 30), ergangen ist, und die je nach dem Status oder der Berufskategorie des Betroffenen auf nationaler Ebene galt sowie die Kumulierung eines Ruhegehalts mit einem Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit verbot.

29 Hieraus folgt, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung eine mittelbare Ungleichbehandlung wegen des Alters im Sinne von Art. 1 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 einführt.

30 Als Drittes ist hinsichtlich der Frage, ob diese Ungleichbehandlung nach Art. 6 der Richtlinie 2000/78 gerechtfertigt werden kann, darauf hinzuweisen, dass gemäß Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 dieser Richtlinie eine Ungleichbehandlung wegen des Alters keine Diskriminierung darstellt, sofern sie objektiv und angemessen ist und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

31 Ferner können nach Art. 6 der Richtlinie 2000/78 derartige Ungleichbehandlungen insbesondere die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung für Jugendliche oder die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung einschließen.

32 Im vorliegenden Fall ist dem Vorabentscheidungsersuchen zu entnehmen, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung das Ziel verfolgt, die Erneuerung des Personals durch die Einstellung von jüngeren Personen sicherzustellen. Zudem ergibt sich aus den schriftlichen Erklärungen der italienischen Regierung, dass Art. 5 des Decreto-legge Nr. 95/2012 ein doppeltes Ziel verfolgt, nämlich zum einen die Umsetzung einer wirksamen Überprüfung der öffentlichen Ausgaben durch die Verringerung der Kosten für das Funktionieren der öffentlichen Verwaltung, ohne die wesentlichen für die Bürger erbrachten Dienstleistungen zu beeinträchtigen, und zum anderen die Erleichterung der Verjüngung des Personals der öffentlichen Verwaltungen, indem der Zugang jüngerer Personen zum öffentlichen Dienst gefördert wird.

33 Insoweit ist zunächst darauf hinzuweisen, dass ein legitimes Ziel im Sinne des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 auch dann gegeben sein kann, wenn eine Berufung auf mehrere Ziele zugleich erfolgt, die zusammenhängen oder hierarchisch geordnet sind (Urteil vom 21. Juli 2011, Fuchs und Köhler, C-159/10 und C-160/10, EU:C:2011:508, Rn. 44 und 46).

34 Darüber hinaus können zwar Haushaltserwägungen den sozialpolitischen Entscheidungen eines Mitgliedstaats zugrunde liegen und die Art oder das Ausmaß der von ihm zu treffenden Beschäftigungsschutzmaßnahmen beeinflussen, jedoch können sie als solche kein mit dieser Politik verfolgtes Ziel darstellen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 20. Juni 2013, Giersch u. a., C-20/12, EU:C:2013:411, Rn. 51).

35 Hieraus folgt, dass das Ziel der wirksamen Verringerung der öffentlichen Ausgaben, da Art. 5 des Decreto-legge Nr. 95/2012 in einem allgemeinen wirtschaftlichen Kontext zu den Maßnahmen zählt, die erforderlich sind, um die übermäßigen Defizite der öffentlichen Verwaltung in Italien zu reduzieren, und konkret verhindern soll, dass aus öffentlichen Mitteln stammende Gehälter und Altersrenten kumuliert werden, die Art oder das Ausmaß der Beschäftigungsschutzmaßnahmen beeinflussen kann, aber als solches kein legitimes Ziel darstellen kann.

36 Was das Ziel der Sicherstellung einer Verjüngung des Personals im aktiven Dienst betrifft, ist darauf hinzuweisen, dass die Rechtmäßigkeit eines solchen im Allgemeininteresse liegenden Ziels mit Bezug zur Beschäftigungspolitik nicht ernsthaft in Zweifel gezogen werden kann, da es zu den Zielen gehört, die in Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78 ausdrücklich genannt werden, und nach Art. 3 Abs. 3 Unterabs. 1 EUV die Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus eines der Ziele darstellt, die von der Union verfolgt werden (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 16. Oktober 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, Rn. 64).

37 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs stellt die Förderung von Einstellungen unbestreitbar ein legitimes Ziel der Sozial- oder Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten dar, zumal, wenn es darum geht, für bestimmte Arbeitnehmergruppen die Chancen auf Eingliederung in das Erwerbsleben zu verbessern, insbesondere, den Zugang jüngerer Menschen zur Ausübung eines Berufs zu fördern (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 16. Oktober 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, Rn. 65, und vom 19. Juli 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, Rn. 37).

38 Konkret ist es gerechtfertigt, in Abweichung vom Grundsatz des Verbots der Altersdiskriminierung Ungleichbehandlungen im Zusammenhang mit dem Zugang zur Beschäftigung vorzusehen, wenn das angestrebte Ziel darin besteht, eine ausgewogene Altersstruktur von jüngeren und älteren Beamten zu schaffen, um die Einstellung und Beförderung jüngerer Beamter zu begünstigen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 21. Juli 2011, Fuchs und Köhler, C-159/10 und C-160/10, EU:C:2011:508, Rn. 50).

39 Folglich ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die mit der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung verfolgten Ziele der Beschäftigungspolitik eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters objektiv und angemessen rechtfertigen können.

40 Nach dem Wortlaut von Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78 ist noch zu prüfen, ob die zur Erreichung dieser Ziele herangezogenen Mittel „angemessen und erforderlich“ sind.

41 So ist zu prüfen, ob es Art. 5 des Decreto-legge Nr. 95/2012 ermöglicht, die vom Gesetzgeber verfolgten beschäftigungspolitischen Ziele zu erreichen, ohne die berechtigten Interessen von Personen im Ruhestand übermäßig zu beeinträchtigen, denen durch die Wirkung dieser Bestimmung eine Möglichkeit zur Wiedereinstellung genommen wird.

42 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass die Mitgliedstaaten nicht nur bei der Entscheidung, welches konkrete Ziel von mehreren im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik sie verfolgen wollen, sondern auch bei der Festlegung der Maßnahmen zu seiner Erreichung über einen weiten Ermessensspielraum verfügen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 22. November 2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, Rn. 63, und vom 16. Oktober 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, Rn. 68). Dieser Ermessensspielraum darf jedoch nicht dazu führen, dass der Grundsatz des Verbots der Diskriminierung aus Gründen des Alters ausgehöhlt wird (Urteil vom 12. Oktober 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, Rn. 33).

43 Ferner ist es Sache der zuständigen Stellen der Mitgliedstaaten, einen gerechten Ausgleich zwischen den verschiedenen widerstreitenden Interessen zu finden (Urteil vom 16. Oktober 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, Rn. 71).

44 Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ist nämlich im Licht des in Art. 15 Abs. 1 der Charta der Grundrechte anerkannten Rechts, zu arbeiten, zu sehen. Daraus folgt, dass auf die Teilnahme älterer Arbeitnehmer am Berufsleben und damit am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben besonderes Augenmerk zu richten ist. Ihr Verbleiben im Berufsleben fördert insbesondere die Vielfalt im Bereich der Beschäftigung. Der Belang des Verbleibens dieser Personen im Berufsleben ist jedoch unter Wahrung anderer gegebenenfalls gegenläufiger Belange zu berücksichtigen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 21. Juli 2011, Fuchs und Köhler, C-159/10 und C-160/10, EU:C:2011:508, Rn. 62 bis 64, und vom 5. Juli 2012, Hörnfeldt, C-141/11, EU:C:2012:421, Rn. 37).

45 Daher ist zu ermitteln, ob der Gesetzgeber bei der Ausübung des weiten Ermessensspielraums, über den er im Bereich der Sozial- und Beschäftigungspolitik verfügt, versucht hat, einen Ausgleich zu finden zwischen dem Willen, den Zugang jüngerer Arbeitnehmer zur Beschäftigung zu fördern, und der Wahrung des Rechts älterer Personen, zu arbeiten.

46 So lässt sich hinsichtlich des angestrebten Ziels, allgemein die Verjüngung der erwerbstätigen Bevölkerung sicherzustellen, die Auffassung vertreten, dass ein solches Ziel nicht über das Erforderliche hinausgeht, da nach vernünftigem Ermessen beabsichtigt werden kann, die Einstellung von Personen im Ruhestand, die ihr Berufsleben beendet haben und eine Altersrente beziehen, abzulehnen, um die Vollbeschäftigung der erwerbstätigen Bevölkerung oder den Zugang zum Arbeitsmarkt für Jüngere zu fördern.

47 Dagegen ist, wie vom vorlegenden Gericht ausgeführt worden ist, nicht sicher, dass es die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Maßnahme, die darin besteht, Personen im Ruhestand die Teilnahme an Interessensbekundungen für die Vergabe von Aufträgen über Studien und Beratung zu untersagen, tatsächlich vermag, die Chancen Jüngerer auf Eingliederung in das Erwerbsleben zu verbessern. Da sich nämlich die Durchführung von Studien- und Beratungsaufträgen als heikel und komplex herausstellen kann, ist eine ältere Person angesichts ihrer Erfahrung wahrscheinlich besser geeignet, die ihr übertragene Aufgabe zu erfüllen. Deshalb ist ihre Einstellung sowohl für die öffentliche Verwaltung, auf die die Interessensbekundung zurückgeht, als auch im Hinblick auf das Allgemeininteresse von Vorteil. Zwar kann eine Verjüngung des Personals im aktiven Dienst in dem Fall eintreten, in dem Personen, die bereits über eine gewisse Erfahrung verfügen, ihr Interesse an der Durchführung solcher Aufträge bekunden, indem somit jüngeren Arbeitnehmern, die auf ihre Stellen nachrücken werden, der Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht werden kann, doch ist zudem erforderlich, dass diese Studien- und Beratungsaufträge keine isolierten Beschäftigungen darstellen, die befristet sind und keine Möglichkeit zu einer späteren beruflichen Entwicklung bieten.

48 Darüber hinaus wäre zu prüfen, ob das im Ausgangsverfahren in Rede stehende Verbot nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung des verfolgten Ziels erforderlich ist, indem die berechtigten Erwartungen der Personen im Ruhestand übermäßig beeinträchtigt werden, da das Verbot nur auf dem Kriterium des Alters, das den Bezug einer Altersrente ermöglicht, beruht und nicht berücksichtigt, ob die Höhe der Altersrente, die die Betroffenen am Ende ihrer beruflichen Laufbahn erhalten, angemessen ist.

49 Die Berücksichtigung der Höhe der Altersrente, die die Betroffenen beziehen können, wäre aber relevant, da es die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung den Betroffenen im Einklang mit den haushaltsrechtlichen Erwägungen, die die italienische Regierung parallel zu dem auf einer Verjüngung der Erwerbstätigen beruhenden beschäftigungspolitischen Ziel geltend macht, gestattet, Management- und Leitungspositionen für einen befristeten Zeitraum ehrenamtlich einzunehmen.

50 Es ist Sache des nationalen Gerichts, das allein für die Beurteilung des Sachverhalts des Ausgangsverfahrens sowie für die Auslegung des anwendbaren nationalen Rechts zuständig ist, zu prüfen, ob das gegenüber Personen im Ruhestand ausgesprochene Verbot der Teilnahme an Interessensbekundungen im Hinblick auf die Vergabe von Studien- und Beratungsaufträgen geeignet ist, die Verwirklichung des geltend gemachten Ziels zu gewährleisten und tatsächlich dem Anliegen gerecht wird, es in kohärenter und systematischer Weise zu erreichen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 10. März 2009, Hartlauer, C-169/07, EU:C:2009:141, Rn. 55, und vom 12. Januar 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, Rn. 53).

51 In diesem Zusammenhang obliegt es ihm insbesondere, zu prüfen, ob die Möglichkeit zur Vergabe von ehrenamtlich besetzten Management- und Leitungspositionen nicht in Wirklichkeit ein mit der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Regelung verfolgtes haushaltspolitisches Ziel darstellt, das zu dem auf der Verjüngung der Erwerbstätigen beruhenden beschäftigungspolitischen Ziel im Widerspruch steht.

52 Nach alledem ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass die Richtlinie 2000/78, insbesondere ihr Art. 2 Abs. 2, ihr Art. 3 Abs. 1 und ihr Art. 6 Abs. 1, dahin auszulegen ist, dass sie einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die es öffentlichen Verwaltungen verbietet, Aufträge über Studien und Beratung an Personen im Ruhestand zu vergeben, sofern diese Regelung ein rechtmäßiges Ziel der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik verfolgt und die zur Erreichung dieses Ziels verwendeten Mittel angemessen und erforderlich sind. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob dies im Ausgangsverfahren tatsächlich der Fall ist.

Kosten

53 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Achte Kammer) für Recht erkannt:

Die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, insbesondere ihr Art. 2 Abs. 2, ihr Art. 3 Abs. 1 und ihr Art. 6 Abs. 1, ist dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die es öffentlichen Verwaltungen verbietet, Aufträge über Studien und Beratung an Personen im Ruhestand zu vergeben, sofern diese Regelung ein rechtmäßiges Ziel der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik verfolgt und die zur Erreichung dieses Ziels verwendeten Mittel angemessen und erforderlich sind. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob dies im Ausgangsverfahren tatsächlich der Fall ist.

Unterschriften