Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS
JEAN RICHARD DE LA TOUR
vom 19. November 2020[1]

Rechtssache C-511/19

AB
gegen
Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis

(Vorabentscheidungsersuchen des Areios Pagos [Kassationsgerichtshof, Griechenland])

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 2000/78/EG – Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Verbot der Diskriminierung wegen des Alters – Bis zur Kündigung ihres Arbeitsvertrags in eine Arbeitskräftereserve versetzte Beschäftigte des öffentlichen Sektors – Mit der Erfüllung der Voraussetzungen für den Bezug einer vollen Altersrente durch den Arbeitnehmer endendes Arbeitsverhältnis – Art. 6 Abs. 1 – Senkung der Lohn- und Gehaltskosten des öffentlichen Sektors – Legitimes Ziel der Beschäftigungspolitik – Wirtschafts- und Finanzkrise“

I. Einleitung

1. Das vorliegende Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 2 und Art. 6 Abs. 1 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[2].

2. Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen AB und dem Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis (im Folgenden: OAKA) wegen der gemäß dem einschlägigen nationalen Recht vor dem Eintritt in den Ruhestand erfolgten Versetzung von AB in die Arbeitskräftereserve.

3. Mit der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Maßnahme wurde eine Arbeitskräftereserve für die Beschäftigten des öffentlichen Sektors mit einem unbefristeten privatrechtlichen Arbeitsvertrag geschaffen. Die Versetzung in die Arbeitskräftereserve gilt als Vorankündigung einer Entlassung, und das den in diese Reserve versetzten Beschäftigten gezahlte geringere Arbeitsentgelt wird mit der Entlassungsentschädigung verrechnet, die gegebenenfalls bei Ablauf des Zeitraums des Verbleibs in der Arbeitskräftereserve zu zahlen ist. Die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Rechtsvorschriften sehen vor, dass die Beschäftigten, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums die Voraussetzungen für den Bezug einer vollen Altersrente erfüllen, mit Wirkung vom 1. Januar 2012 bis zur Kündigung ihres Beschäftigungsverhältnisses von Rechts wegen in die Arbeitskräftereserve versetzt werden. Nach diesen Rechtsvorschriften endet der unbefristete privatrechtliche Arbeitsvertrag der Beschäftigten kraft Gesetzes und von Rechts wegen, wenn sie die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine volle Altersrente erfüllen, sofern dieser Anspruch bis zum 31. Dezember 2013 erworben wurde.

1 Originalsprache: Französisch.

2 ABl. 2000, L 303, S. 16.

4. Das System der Arbeitskräftereserve ist Teil eines Bündels von Maßnahmen, die die Hellenische Republik erlassen hat, um im Kontext der wirtschaftlichen und finanziellen Krise, die dieser Mitgliedstaat bewältigen musste, den öffentlichen Sektor neu zu ordnen und die öffentlichen Ausgaben zu senken. Die vorliegende Rechtssache gibt dem Gerichtshof u. a. Gelegenheit, die Reichweite von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 näher zu bestimmen.

5. In den vorliegenden Schlussanträgen werde ich dem Gerichtshof vorschlagen, für Recht zu erkennen, dass Art. 2 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. a sowie Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren betroffenen, nach der die Beschäftigten des öffentlichen Sektors, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums die Voraussetzungen für den Bezug einer vollen Altersrente erfüllen, bis zur Kündigung ihres Arbeitsvertrags in eine Arbeitskräftereserve versetzt werden, nicht entgegenstehen, da zum einen mit dieser Regelung ein legitimes Ziel der Beschäftigungspolitik verfolgt wird und zum anderen die zur Erreichung dieses Ziels eingesetzten Mittel angemessen und erforderlich sind.

II. Rechtlicher Rahmen

A. Unionsrecht

6. Nach ihrem Art. 1 ist Zweck der Richtlinie 2000/78 die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung u. a. wegen des Alters in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

7. In Art. 2 Abs. 1 und 2 dieser Richtlinie 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 …

…"

8. In Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 heißt es:

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

…

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

…“

9. Art. 6 der Richtlinie 2000/78 sieht vor:

„(1) 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;

…

(2) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen bzw. Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen keine Diskriminierung wegen des Alters darstellt, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts führt.“

B. Griechisches Recht

10. Art. 34 („Streichung von freien privatrechtlichen Stellen und Arbeitskräftereserve“) Abs. 1 bis 4 und 8 des Nómos 4024/2011: Syntaxiodotikés rythmíseis, eniaío misthológio – vathmológio, ergasiakí efedreía kai álles diatáxeis efarmogís tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012-2015 (Gesetz 4024/2011: Rentenrechtliche Vorschriften, einheitliche Gehaltstabelle – Dienstgradtabelle, Arbeitskräftereserve und andere Vorschriften zur Anwendung des mittelfristigen haushaltsstrategischen Rahmens 2012-2015)[3] vom 27. Oktober 2011 sieht in der durch das Gesetzesdekret vom 16. Dezember 2011, in Gesetz umgewandelt durch Art. 1 des Nómos 4047/2012 (Gesetz 4047/2012)[4] vom 23. Februar 2012, geänderten Fassung vor:

„(1) Art. 37 Abs. 7 des Gesetzes 3986/2011 (FEK A’ 152) wird durch folgende Bestimmungen ersetzt:

…

3 FEK A’ 226.

4 FEK A’ 31, im Folgenden: Gesetz 4024/2011.

c) Die in die Arbeitskräftereserve versetzten Beschäftigten erhalten ab ihrer Versetzung weiter für 12 Monate oder, wenn dies in besonderen Bestimmungen vorgesehen ist, für 24 Monate 60 % ihrer Grundvergütung, die sie zum Zeitpunkt ihrer Versetzung in die Arbeitskräftereserve bezogen haben.

…

e) Die Versetzung in die Arbeitskräftereserve gilt als eine Vorankündigung der Entlassung mit allen damit verbundenen Rechtsfolgen, und das Arbeitsentgelt der in die Arbeitskräftereserve versetzten Beschäftigten wird mit der Entlassungsentschädigung verrechnet, die gegebenenfalls bei Ablauf des Zeitraums des Verbleibs in der Arbeitskräftereserve zu zahlen ist.

…

(2) Die bei Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzes unbesetzten Stellen von Arbeitnehmern, die in einem unbefristeten privatrechtlichen Arbeitsverhältnis bei der Verwaltung, juristischen Personen des öffentlichen Rechts, Gebietskörperschaften ersten und zweiten Grades und ihren Niederlassungen, juristischen Personen des Privatrechts, die im Eigentum des Staates oder in dem Sinne im Eigentum von juristischen Personen des öffentlichen Rechts oder von Gebietskörperschaften stehen, dass sie mit einer ihnen vom Staat, von der Verwaltung oder von den Gebietskörperschaften übertragenen Aufgabe betraut sind oder unter der Aufsicht des Staates, der Verwaltung oder der Gebietskörperschaften stehen oder ihr Verwaltungsrat vom Staat, von der Verwaltung oder von den Gebietskörperschaften ernannt oder mehrheitlich kontrolliert wird oder ihr jährlicher Haushalt zu mindestens 50 % dauerhaft gemäß den einschlägigen Bestimmungen mit Mitteln der vorgenannten Stellen subventioniert wird, sowie den Unternehmen, Stellen und öffentlichen Aktiengesellschaften, die in den Anwendungsbereich der Bestimmungen des Kapitels I des Gesetzes 3429/2005 (A' 314) in der durch [Art. 1] Abs. 1 Buchst. a des Gesetzes 3899/2010 (A' 212) geänderten Fassung, beschäftigt sind, werden gestrichen …

(3) Der unbefristete privatrechtliche Arbeitsvertrag der bei den vorgenannten Stellen Beschäftigten … endet kraft Gesetzes und von Rechts wegen, wenn diese Beschäftigten die Voraussetzungen für den Anspruch auf Bezug einer vollen Altersrente erfüllen, d. h. seit 35 Jahren dem System der sozialen Sicherheit angeschlossen sind, sofern dieser Anspruch gemäß den einschlägigen Bestimmungen bis zum 31. Dezember 2013 einschließlich erworben wurde …

(4) Die im vorstehenden Absatz bezeichneten Arbeitnehmer werden von Rechts wegen mit Wirkung vom 1. Januar 2012 bis zur Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses gemäß dem vorstehenden Absatz in die Arbeitskräftereserve versetzt …

…

8. Der Zeitraum des Verbleibs in der Arbeitskräftereserve ist für die in Abs. 4 bezeichneten Arbeitnehmer auf 24 Monate begrenzt …"

11. Art. 8 Abs. 2 des Nómos 3198/1955: Perí tropopoiíseos kai sympliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon (Gesetz 3198/1955 zur Änderung und Ergänzung der Bestimmungen über die Kündigung von Arbeitsverhältnissen)[5] vom 23. April 1955 sieht in der für das Ausgangsverfahren maßgeblichen Fassung vor, dass unselbständig Beschäftigte, die die Voraussetzungen für den Anspruch auf Zahlung einer vollen Altersrente durch die zuständige Einrichtung der sozialen

5 FEK A' 98, im Folgenden: Gesetz 3198/1955.

Sicherheit erfüllen, Anspruch auf 40 % der Entlassungsentschädigung haben, die ihnen nach den einschlägigen Bestimmungen zusteht, wenn sie über eine Zusatzversicherung verfügen, oder auf 50 % dieser Entschädigung, wenn dies nicht der Fall ist, unabhängig davon, ob sie ihre Beschäftigung aufgeben oder von ihrem Arbeitgeber entlassen werden.

III. Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

12. Aus der Vorlageentscheidung geht hervor, dass AB 1982 von OAKA, einer dem öffentlichen Sektor angehörenden juristischen Person des Privatrechts[6], mit unbefristetem Vertrag eingestellt und 1998 mit den Aufgaben eines technischen Beraters bei dieser Stelle betraut wurde. In Wahrnehmung dieser Aufgaben bezog er ein Gehalt als Sektionsleiter und bis zu deren Streichung eine Funktionszulage.

13. Mit Wirkung vom 1. Januar 2012 wurde AB von OAKA gemäß Art. 34 Abs. 1 Buchst. c, Abs. 3 Unterabs. 1 sowie Abs. 4 und 8 des Gesetzes 4024/2011 von Rechts wegen in die Arbeitskräftereserve versetzt, was eine Kürzung seines Arbeitsentgelts auf 60 % seines Grundentgelts zur Folge gehabt haben soll.

14. Am 30. April 2013 kündigte OAKA den Arbeitsvertrag mit AB und zahlte ihm in Anwendung von Art. 34 Abs. 1 Buchst. e des Gesetzes 4024/2011, der die Verrechnung der geschuldeten Entlassungsentschädigung mit dem Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer während seines Verbleibs in der Arbeitskräftereserve gezahlt wird, vorsieht, keine Entlassungsentschädigung, weil er die Voraussetzungen für den Bezug seiner vollen Altersrente erfülle.

15. Mit seiner Klage vor dem Monomeles Protodikeio Athinon (erstinstanzliches Gericht Athen, Einzelrichter, Griechenland) machte AB u. a. geltend, seine Versetzung in die Arbeitskräftereserve gemäß den vorgenannten Bestimmungen des Art. 34 des Gesetzes 4024/2011 sei unwirksam, da mit diesen Bestimmungen eine der Richtlinie 2000/78 zuwiderlaufende Ungleichbehandlung wegen des Alters eingeführt werde, ohne dass diese Ungleichbehandlung durch irgendein legitimes Ziel objektiv gerechtfertigt sei oder die Mittel zur Erreichung eines solchen Ziels angemessen und erforderlich seien. Daher beantragte er, OAKA zur Zahlung von 50 889,91 Euro zu verurteilen, dem Unterschied zwischen dem Arbeitsentgelt, das er vor seiner Versetzung in die Arbeitskräftereserve bezogen habe, und dem, das er danach erhalten habe. Zudem forderte er unter Berufung auf Art. 8 Abs. 2 des Gesetzes 3198/1955 die Zahlung von 32 108,04 Euro als Entlassungsentschädigung.

16. Nachdem das angerufene Gericht dieser Klage teilweise stattgegeben hatte, legte OAKA Berufung beim Monomeles Efeteio Athinon (Berufungsgericht, Einzelrichter, Athen, Griechenland), das das erstinstanzliche Urteil aufhob und die Klage abwies, soweit ihr mit diesem Urteil stattgegeben worden war.

17. AB legte Kassationsbeschwerde bei dem vorlegenden Gericht, dem Areios Pagos (Kassationsgerichtshof, Griechenland), ein.

18. Dieses Gericht weist darauf hin, dass – anders als bei den Beamten des öffentlichen Sektors im strengen Sinne, für die eine Vorruhestandsregelung mit einer bestimmten Altersgrenze gelte – die Bestimmungen, mit denen das System der Arbeitskräftereserve eingeführt worden sei, keine Altersgrenze für die diesem System unterliegenden Beschäftigten vorsähen.

19. Das vorlegende Gericht schließt daraus, dass die Versetzung in die Arbeitskräftereserve keine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 darstelle.

6 Den Akten zufolge ist OAKA eine juristische Person des Privatrechts und steht zu 100 % im Eigentum des griechischen Staates.

20. Die nationalen Rechtsvorschriften zur Schaffung der Arbeitskräftereserve beruhten auf dem Kriterium des baldigen Eintritts in den Ruhestand mit Bezug einer vollen Altersrente, d. h., wenn der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für deren Zahlung durch den zuständigen Versicherungsträger erfülle, also 35 Beitragsjahre zurückgelegt habe, sofern diese Voraussetzungen im Zeitraum zwischen dem 1. Januar 2012 und dem 31. Dezember 2013 vorlägen.

21. Nach den nationalen Rechtsvorschriften auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit habe ein Arbeitnehmer, der dem Idryma Koinonikon Asfaliseon – Eniaio Tameio Asfalissis Misthoton (IKA-ETAM) (Sozialversicherungsanstalt – Allgemeine Versicherungskasse der Arbeitnehmer, Griechenland)[7] angeschlossen sei, nur dann Anspruch auf Bezug der vollen Altersrente nach 35 Jahren als abhängig Beschäftigter, wenn er über die Mindestbeitragszeit von 35 Jahren hinaus gemäß Art. 10 Abs. 1 des Nómos 825/1978: Perí antikatastáseos, tropopoiíseos kai sympliróseos diatáxeon tis diepoúsis to IKA Nomothesías kai rythmíseos synafón themáton (Gesetz 825/1978 zur Ersetzung, Änderung und Ergänzung der Rechtsvorschriften über das IKA und mit verwandten Bestimmungen)[8] vom 13. November 1978 in der für das Ausgangsverfahren maßgeblichen Fassung zum Zeitpunkt der Antragstellung bei der Versicherungsanstalt das 58. Lebensjahr vollendet habe.

22. Für den Fall, dass Art. 34 Abs. 1 Buchst. c, Abs. 3 Unterabs. 1 und Abs. 4 des Gesetzes 4024/2011 eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 mit sich bringe, sei fraglich, ob die in der Begründung dieses Gesetzes genannten Gründe ein objektiv und angemessen legitimes Ziel darstellten, das die Ungleichbehandlung rechtfertige, und ob die Versetzung eines Teils der Beschäftigten in die Arbeitskräftereserve eine Maßnahme darstelle, die zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sei.

23. Ziel der Bestimmungen des Art. 34 des Gesetzes 4024/2011 sei es gewesen, der dringenden Notwendigkeit einer Senkung der Lohn- und Gehaltskosten gemäß der zwischen der Hellenischen Republik und ihren Gläubigern geschlossenen Vereinbarung gerecht zu werden und die Finanzen des Staates und des öffentlichen Sektors im weiten Sinne zu sanieren, um der Wirtschaftskrise dieses Mitgliedstaats zu begegnen.

24. Unter diesen Umständen hat der Areios Pagos (Kassationsgerichtshof) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof die folgenden Fragen zur Vorlageentscheidung vorzulegen:

1. Stellt es eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters im Sinne von Art. 2 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. b sowie Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78 dar, wenn ein Mitgliedstaat auf den Staat, Gebietskörperschaften (OTA), juristische Personen des öffentlichen Rechts sowie allgemein auf alle Stellen des weiteren öffentlichen Sektors (juristische Personen des Privatrechts) in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber anwendbare Rechtsvorschriften wie Art. 34 Abs. 1 Buchst. c, Abs. 3 Unterabs. 1 und Abs. 4 des Gesetzes 4024/2011 erlässt, nach denen die im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses Beschäftigten der genannten Stellen allein anhand des materiellen Kriteriums der bevorstehenden Erfüllung der Voraussetzungen für den Eintritt in den Ruhestand bei voller Altersrente (35 Versicherungsjahre, die im Zeitraum zwischen dem 1. Januar 2012 und dem 31. Dezember 2013 erreicht werden) für einen Zeitraum von maximal 24 Monaten in den Status der Arbeitskräftereserve versetzt werden, und zwar insbesondere unter Berücksichtigung dessen, dass nach den damals geltenden sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften – abgesehen von anderen, hier nicht einschlägigen Fällen – für die Begründung des Anspruchs des Arbeitnehmers auf volle Altersrente erforderlich war, dass der Arbeitnehmer (mindestens) 10 500 Arbeitstage (35 Jahre) beim IKA oder einem anderen

7 Im Folgenden: IKA. Das IKA-ETAM ist 2002 an die Stelle des Idryma Koinonikon Asfaliseon (IKA) (Sozialversicherungsanstalt, Griechenland) getreten und 2017 durch das Eniaíos Foréas Koinonikís Asfálisis (EFKA) (Allgemeine Sozialversicherungsanstalt, Griechenland) ersetzt worden.

8 FEK A' 189, im Folgenden: Gesetz 825/1978.

Hauptversicherungsträger für Arbeitnehmer versichert war und (mindestens) das 58. Lebensjahr vollendet hatte, ohne dass natürlich ausgeschlossen wäre, dass im Einzelfall die genannte Versicherungszeit (35 Jahre) in einem anderen Alter erreicht wird?

2. Falls die Frage 1 zu bejahen ist: Lässt sich die Einrichtung des Systems der Arbeitskräftereserve im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i und Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 objektiv und angemessen rechtfertigen mit der in der Gesetzesbegründung angeführten dringenden Notwendigkeit der Gewährleistung organisatorischer, funktioneller und finanzieller Ergebnisse und insbesondere der dringenden Notwendigkeit der Kürzung der staatlichen Ausgaben zur Erreichung bestimmter quantitativer Ziele bis zum Ende des Jahres 2011 – wie konkret im Mittelfristigen haushaltsstrategischen Rahmen vorgesehen –, damit das Land seine Verpflichtungen gegenüber seinen Partnern/Gläubigern zur Bekämpfung der akuten und anhaltenden Finanz- und Wirtschaftskrise im Land einhalten und gleichzeitig der aufgeblähte öffentliche Sektor rationalisiert und eingegrenzt werden kann?

3. Falls die Frage 2 zu bejahen ist:

   a) Stellt der Erlass einer Maßnahme wie Art. 34 Abs. 1 Buchst. c des Gesetzes 4024/2011, der eine drastische Kürzung der Bezüge der in den Status der Arbeitskräftereserve versetzten Beschäftigten auf 60 % ihres zum Zeitpunkt der Versetzung in diesen Status bezogenen Grundgehalts vorsieht, ohne dass diese Beschäftigten zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung bei der betreffenden Stelle verpflichtet sind, und (faktisch) einen Verlust ihrer etwaigen Gehalts- oder Dienstgradentwicklung im Zeitraum zwischen der Versetzung in die Arbeitskräftereserve und der Entlassung aufgrund Eintritts in den Ruhestand bei voller Altersrente bedeutet, ein angemessenes und erforderliches Mittel zur Erreichung des vorgenannten Ziels im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i und Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 dar, wenn

      i) diese Beschäftigten während des Verbleibs in der Arbeitskräftereserve eine andere Beschäftigung (im Privatsektor) suchen, eine freiberufliche Tätigkeit oder ein Gewerbe ausüben können, ohne ihren Anspruch auf den oben genannten Anteil ihres Grundgehalts zu verlieren, es sei denn, ihre Einkünfte aus der neuen Beschäftigung oder Tätigkeit übersteigen die Bezüge, die sie vor ihrer Versetzung in den Status der Arbeitskräftereserve erhielten, in welchem Fall der oben genannte Grundgehaltsanteil entsprechend gekürzt würde (Art. 34 Abs. 1 Buchst. f des Gesetzes 4024/2011);

      ii) der zum öffentlichen Sektor gehörende Arbeitgeber oder – im Fall seiner Abschaffung – der Organismos Apascholisis Ergatikou Dynamikou (Anstalt für die Beschäftigung der Arbeitskräfte [OAED], Griechenland) die Verpflichtung übernimmt, bis zum Eintritt des Beschäftigten in den Ruhestand den Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge für Hauptrente, Zusatzversicherung, Sozialfürsorge und Krankenversicherung auf der Grundlage der Bezüge, die der Beschäftigte vor seiner Versetzung in den Status der Arbeitskräftereserve erhielt, an den entsprechenden Sozialversicherungsträger zu zahlen (Art. 34 Abs. 1 Buchst. d des Gesetzes 4024/2011);

      iii) Ausnahmen von der Versetzung in den Status der Arbeitskräftereserve für schwache, schutzbedürftige Gesellschaftsgruppen vorgesehen sind (Versetzung des Ehepartners in den Status der Arbeitskräftereserve, Behinderung des Ehepartners oder eines Kindes zu mindestens 67 %, wenn sie mit dem Beschäftigten zusammenleben und dieser unterhaltspflichtig ist, Behinderung des Beschäftigten zu mindestens 67 %, kinderreiche Familien, Alleinerziehende, wenn die Kinder mit dem Beschäftigten zusammenleben und dieser unterhaltspflichtig ist) (Art. 34 Abs. 1 Buchst. b des Gesetzes 4024/2011);

iv) diese Beschäftigten nach Möglichkeit vorrangig auf andere freie Stellen bei Stellen des öffentlichen Sektors gesetzt werden, und zwar anhand objektiver und leistungsbezogener Kriterien durch Aufnahme in die Ranglisten des Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou (Oberster Rat für die Personalauswahl, Griechenland) (Art. 34 Abs. 1 Buchst. a des Gesetzes 4024/2011), wobei es sich allerdings um eine Möglichkeit handelte, die in Anbetracht des drastischen Personalabbaus durch die verschiedenen öffentlichen Stellen aufgrund der Notwendigkeit der Ausgabenkürzung begrenzt war;

v) dafür gesorgt wird, dass Maßnahmen getroffen werden im Zusammenhang mit Wohnimmobilienkrediten, die in die Arbeitskräftereserve aufgenommene Beschäftigte vom Tameio Parakatathikon kai Daneion (Depositen- und Darlehenskasse, Griechenland) erhalten haben, sowie im Hinblick auf den Abschluss einer Vereinbarung zwischen dem griechischen Staat und dem Énosi Ellinikón Trapezón (Verband der griechischen Banken) über die Erleichterung der Rückzahlung von Darlehen, die diese Beschäftigten bei anderen Banken aufgenommen haben, je nach dem jeweiligen Familiengesamteinkommen und Vermögen (Art. 34 Abs. 10 und 11 des Gesetzes 4024/2011);

vi) in einem jüngeren Gesetz (Art. 1 Abs. 15 des Nómos 4038/2012[9] für den Erlass des Rentenbescheids und der Zahlungsanweisung eine absolute Priorität für die betroffenen Beschäftigten vorgesehen ist, und zwar jedenfalls innerhalb von vier Monaten nach ihrer Entlassung und der Einreichung der entsprechenden Unterlagen zur Anerkennung ihres Rentenanspruchs, und

vii) der oben angeführte Verlust einer etwaigen Dienstgrad- und Gehaltsentwicklung während des Zeitraums, in dem sich die im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses Beschäftigten im Status der Arbeitskräftereserve befinden (bis zu ihrer Entlassung aufgrund des Eintritts in den Ruhestand bei voller Altersrente), in den meisten Fällen, wie auch hier, nicht eintreten wird, da der Beschäftigte aufgrund seiner langen Beschäftigungszeit bei der öffentlichen Stelle die in den einschlägigen Rechtsvorschriften für ihn vorgesehene Gehalts- und/oder Dienstgradlaufbahn bereits erschöpft hat?

b) Stellt der Erlass einer Maßnahme wie Art. 34 Abs. 1 Buchst. e des Gesetzes 4024/2011, die einen Verlust der gesamten (oder eines entsprechenden Teils der) in Art. 8 Unterabs. 2 des Gesetzes 3198/1955 vorgesehenen Entschädigung bei Entlassung oder bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Dienst aufgrund der Erfüllung der Voraussetzungen für den Bezug der vollen Altersrente in Höhe von 40 % der für die zusatzversicherten Arbeitnehmer vorgesehenen Entlassungsentschädigung (bei öffentlichen Stellen wie der beklagten juristischen Person des Privatrechts, die gemeinnützigen Charakter haben oder vom Staat subventioniert werden, auf höchstens 15 000 Euro begrenzt) zur Folge hat, da diese Entschädigung mit den während des Zeitraums des Verbleibs in der Arbeitskräftereserve erhaltenen gekürzten Bezüge verrechnet wird, ein angemessenes und erforderliches Mittel zur Erreichung des vorgenannten Ziels im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i und Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 dar, wenn man berücksichtigt, dass diese Beschäftigten in jedem anderen Fall gemäß den geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften diese verminderte Entschädigung erhalten würden, und zwar unabhängig davon, ob sie freiwillig ausscheiden oder von der sie beschäftigenden Stelle entlassen werden?

25. AB, OAKA, die griechische Regierung und die Europäische Kommission haben schriftliche Erklärungen eingereicht und die vom Gerichtshof zu schriftlicher Beantwortung gestellten Fragen fristgemäß beantwortet.

9 Nómos 4038/2012: Epeígouses rythmíseis pou aforoún tin efarmogí tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012-2015 (Gesetz 4038/2012 über Dringlichkeitsmaßnahmen zur Anwendung des Mittelfristigen haushaltsstrategischen Rahmens 2012–2015) vom 2. Februar 2012 (FEK A' 14).

IV. Würdigung

26. Mit seinen Vorlagefragen möchte das vorlegende Gericht der Sache nach wissen, ob Art. 2 und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der die Beschäftigten des öffentlichen Sektors, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums die Voraussetzungen für den Bezug einer vollen Altersrente erfüllen, in eine Arbeitskräftereserve versetzt werden, was zu einer Senkung ihres Arbeitsentgelts führt und bewirkt, dass die Entlassungsentschädigung, die ihnen bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zugestanden hätte, gekürzt oder sogar gestrichen wird.

27. Wie dargelegt, wird mit Art. 34 Abs. 1 Buchst. c, Abs. 3 Unterabs. 1 und Abs. 4 des Gesetzes 4024/2011 für Arbeitnehmer, die in einem unbefristeten privatrechtlichen Arbeitsverhältnis bei dem Staat, den Gebietskörperschaften und den zum öffentlichen Sektor im weiten Sinne gehörenden juristischen Personen des Privatrechts beschäftigt sind, für einen Zeitraum von höchstens zwei Jahren (vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2013) auf der Grundlage des Kriteriums des baldigen Eintritts in den Ruhestand, d. h., wenn der Arbeitnehmer zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb dieses Zeitraums die Voraussetzungen dafür erfüllt, nämlich 35 Beitragsjahre zurückgelegt hat, das System der Arbeitskräftereserve eingeführt.

28. Das vorlegende Gericht weist darauf hin, dass die in die Arbeitskräftereserve versetzten Personen während dieses Zeitraums und bis zur Erfüllung der Voraussetzungen für den Eintritt in den Ruhestand eine drastische Kürzung ihres Arbeitsentgelts hinnehmen müssten, jedoch nicht zur Arbeitsleistung bei der betreffenden öffentlichen Stelle verpflichtet seien. Zudem werde die Entlassungsentschädigung, auf die diese Personen Anspruch gehabt hätten, mit dem Arbeitsentgelt verrechnet, das sie während der Zeit ihres Verbleibs in diesem System bezögen. Ihre Aufnahme in dieses System gelte als Vorankündigung der Entlassung. Ich verstehe das so, dass im Rahmen des Systems der Arbeitskräftereserve die Entlassung des Arbeitnehmers erfolgt, dass diese Entlassung aber erst wirksam wird, wenn er Anspruch auf die volle Altersrente hat. Dies erklärt den Umstand, dass das während dieser Zeit gezahlte Arbeitsentgelt auf den Betrag der Entlassungsentschädigung angerechnet wird.

29. Zur Beantwortung der Fragen des vorlegenden Gerichts ist zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fällt und, wenn ja, ob mit ihr eine Ungleichbehandlung wegen des Alters eingeführt wird, die gegebenenfalls als nach Art. 6 dieser Richtlinie gerechtfertigt angesehen werden kann.

30. Was als Erstes die Frage betrifft, ob diese Regelung in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fällt, ergibt sich aus dem Titel und den Erwägungsgründen wie auch aus dem Inhalt und der Zielsetzung dieser Richtlinie, dass diese einen allgemeinen Rahmen schaffen soll, der gewährleistet, dass jeder „in Beschäftigung und Beruf“ gleich behandelt wird, indem sie dem Betroffenen einen wirksamen Schutz vor Diskriminierungen aus einem der in ihrem Art. 1 genannten Gründe – darunter auch das Alter – bietet [10].

31. Nach ihrem Art. 3 Abs. 1 Buchst. c gilt die Richtlinie 2000/78 im Rahmen der auf die Union übertragenen Zuständigkeiten „für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen“, in Bezug auf „die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts“.

10 Vgl. u. a. Urteil vom 2. April 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, Rn. 20 und die dort angeführte Rechtsprechung).

32. Da nach der in Rede stehenden nationalen Regelung der unbefristete privatrechtliche Arbeitsvertrag der bei den betreffenden Stellen Beschäftigten kraft Gesetzes und von Rechts wegen endet, wenn sie die Voraussetzungen für den Anspruch auf Bezug einer vollen Altersrente erfüllen, und diese Beschäftigten bis zur Erfüllung dieser Voraussetzungen in eine Arbeitskräftereserve versetzt werden, regelt sie die „Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts“, im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78.

33. Somit fällt diese im Ausgangsverfahren betroffene nationale Regelung in den Geltungsbereich dieser Richtlinie.

34. Was als Zweites die Frage angeht, ob mit dieser Regelung eine Ungleichbehandlung wegen des Alters im Sinne von Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 eingeführt wird, ist darauf hinzuweisen, dass der „Gleichbehandlungsgrundsatz“ nach dieser Bestimmung bedeutet, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Art. 1 dieser Richtlinie genannten Gründe geben darf. Nach deren Art. 2 Abs. 2 Buchst. a liegt im Sinne von Abs. 1 dieses Artikels eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Art. 1 dieser Richtlinie genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Gemäß Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i 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, es sei denn, diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die zur Erreichung dieses Ziels eingesetzten Mittel sind angemessen und erforderlich.

35. Wie dargelegt, sieht Art. 34 Abs. 3 Unterabs. 1 des Gesetzes 4024/2011 vor, dass der unbefristete privatrechtliche Arbeitsvertrag der bei den betreffenden Stellen Beschäftigten endet, wenn diese die Voraussetzungen für den Eintritt in den Ruhestand mit Bezug einer vollen Altersrente erfüllen, wofür erforderlich ist, dass sie seit 35 Jahren dem System der sozialen Sicherheit angeschlossen sind, sofern dieser Anspruch gemäß den einschlägigen Bestimmungen bis zum 31. Dezember 2013 einschließlich erworben wurde. Mit dieser Voraussetzung stellt das Gesetz 4024/2011 auf ein dem Anschein nach neutrales Kriterium ab, das kurz vor dem Eintritt in den Ruhestand stehende und somit die ältesten Arbeitnehmer besonders benachteiligen kann. Dadurch, dass das Gesetz 4024/2011 die Versetzung dieser Kategorie von Arbeitnehmern in die Arbeitskräftereserve auf der Grundlage eines solchen Kriteriums vorschreibt, erfahren diese eine weniger günstige Behandlung als alle Arbeitnehmer, die ihre berufliche Tätigkeit weiter zu den gewöhnlichen Bedingungen ausüben.

36. Folglich könnte das Gesetz 4024/2011, da es mittelbar auf ein Alterskriterium abstellt, auf den ersten Blick eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters im Sinne von Art. 1 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 schaffen.

37. Das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung setzt indes meines Erachtens voraus, dass die Ungleichbehandlung allein auf einem dem Anschein nach neutralen Kriterium beruht, das Personen eines bestimmten Alters in besonderer Weise benachteiligen kann, und nicht zugleich auf einem unmittelbar an das Alter anknüpfenden Kriterium. Sowohl aus der Vorlageentscheidung als auch aus den beim Gerichtshof eingereichten Erklärungen geht jedoch hervor, dass ein Beschäftigter wie der Rechtsmittelführer des Ausgangsverfahrens die in Art. 10 Abs. 1 des Gesetzes 825/1978 aufgestellte Voraussetzung der Vollendung des 58. Lebensjahrs erfüllen muss, um Anspruch auf ein volles Ruhegehalt zu haben. Folglich setzt auch die Versetzung eines Beschäftigten in die Arbeitskräftereserve voraus, dass er zwischen dem 1. Januar 2012 und dem 31. Dezember 2013 das Mindestalter von 58 Jahren erreicht hat. Da die Bezugnahme auf die Voraussetzungen für den Eintritt in den Ruhestand mit Bezug einer vollen Altersrente notwendig eine Verweisung auf Art. 10 Abs. 1 des Gesetzes 825/1978 impliziert, der eine Altersvoraussetzung vorsieht, liegt meines Erachtens eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters vor. Der Umstand, dass die Altersvoraussetzung neben der Voraussetzung einer Beitragszeit von 35 Jahren besteht, ändert daran nichts, denn für das Vorliegen

einer Ungleichbehandlung ist entscheidend, dass das System der Arbeitskräftereserve Beschäftigte, die im relevanten Zeitraum nicht das Mindestalter von 58 Jahren erreicht haben, anscheinend nicht erfassen kann. Anders gesagt, das System der Arbeitskräftereserve kann nur Arbeitnehmer, die zwischen dem 1. Januar 2012 und dem 31. Dezember 2013 das Mindestalter von 58 Jahren erreicht haben, betreffen, sofern sie 35 Jahre lang oder länger Beiträge gezahlt haben.

38. Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass die Beschäftigten in Anwendung zweier kumulativer Voraussetzungen, von denen eine unmittelbar an das Alter anknüpft, in die Arbeitskräftereserve versetzt werden.

39. Sonach ist festzustellen, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung, nach der Beschäftigte, die nicht nur 35 Jahre dem System der sozialen Sicherheit angeschlossen waren, sondern auch zwischen dem 1. Januar 2012 und dem 31. Dezember 2013 das Mindestalter von 58 Jahren erreicht haben, in die Arbeitskräftereserve versetzt werden, auf ein Kriterium abstellt, das untrennbar mit dem Alter dieser Beschäftigten zusammenhängt. Da für einen Beschäftigten das Erreichen des mit dieser Regelung für den Eintritt in den Ruhestand festgelegten Alters zusammen mit der Erfüllung der 35-jährigen Beitragszeit zur Versetzung in die Arbeitskräftereserve führt, ist festzustellen, dass die Arbeitnehmer, die dieses Alter erreicht haben, durch die genannte Regelung eine weniger günstige Behandlung erfahren als die übrigen Berufstätigen. Eine solche Regelung enthält somit eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 [11].

40. Meines Erachtens steht der Umstand, dass die Voraussetzung der Vollendung des 58. Lebensjahrs nicht in den Bestimmungen der nationalen Regelung, mit der das System der Arbeitskräftereserve eingeführt wird, sondern in Art. 10 Abs. 1 des Gesetzes 825/1978 vorgesehen ist, nicht der Feststellung entgegen, dass mit dieser Regelung eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters eingeführt wird. Entscheidend ist, dass Art. 34 Abs. 3 Unterabs. 1 des Gesetzes 4024/2011 mit der Bezugnahme auf das Kriterium des baldigen Eintritts in den Ruhestand bei voller Altersrente notwendig auf die nationalen Rechtsvorschriften verweist, die als Voraussetzung für den Bezug einer vollen Altersrente vorsehen, dass der Arbeitnehmer das 58. Lebensjahr vollendet haben muss. Zudem steht der Umstand, dass die Versetzung in die Arbeitskräftereserve nicht alle Beschäftigten betrifft, die im relevanten Zeitraum das Mindestalter von 58 Jahren erreicht haben, sondern innerhalb dieser Beschäftigtenkategorie nur diejenigen, die über 35 Beitragsjahre verfügen, meines Erachtens nicht der Feststellung entgegen, dass dieses System zu einer unmittelbaren Diskriminierung wegen des Alters führt.

41. Nach diesen Klarstellungen betone ich jedoch, dass es nicht Sache des Gerichtshofs ist, sich zur Auslegung der Bestimmungen des nationalen Rechts zu äußern, da dies Aufgabe der zuständigen nationalen Gerichte ist [12].

42. Folglich obliegt es letztlich dem vorlegenden Gericht, das allein für die Würdigung des Sachverhalts des Ausgangsverfahrens und für die Auslegung der anwendbaren nationalen Rechtsvorschriften zuständig ist, zu prüfen, ob die Versetzung in die Arbeitskräftereserve tatsächlich in Anwendung der beiden vorgenannten kumulativen Voraussetzungen erfolgt, und daraus die angemessenen Schlussfolgerungen in Bezug auf die Frage zu ziehen, ob eine unmittelbare oder eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters vorliegt.

11 Vgl. entsprechend Urteil vom 16. Oktober 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, Rn. 48 und 51), in dem der Gerichtshof eine *unmittelbare* Ungleichbehandlung wegen des Alters durch eine nationale Regelung festgestellt hat, nach der in Tarifverträgen enthaltene Klauseln über die Zwangsversetzung in den Ruhestand für gültig erklärt werden, in denen als Voraussetzung lediglich verlangt wird, dass der Arbeitnehmer die im nationalen Recht auf 65 Jahre festgesetzte Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand erreicht hat *und die übrigen sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für den Bezug einer beitragsbezogenen Altersrente erfüllt*.

12 Vgl. u. a. Urteil vom 28. Februar 2018, John (C-46/17, EU:C:2018:131, Rn. 50).

43. Was als Drittes die Frage angeht, ob diese Ungleichbehandlung gerechtfertigt werden kann, ist darauf hinzuweisen, dass die Mitgliedstaaten nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 ungeachtet ihres Art. 2 Abs. 2 vorsehen können, 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“.

44. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 erlaubt es den Mitgliedstaaten, in ihr nationales Recht Bestimmungen aufzunehmen, die Ungleichbehandlungen wegen des Alters vorsehen, die namentlich in die Kategorie der unmittelbaren Diskriminierungen fallen, wie sie in Art. 2 Abs. 2 Buchst. a dieser Richtlinie definiert ist. Da diese Befugnis eine Ausnahme vom Grundsatz des Verbots von Diskriminierungen darstellt, ist sie jedoch strikt den Voraussetzungen dieses Art. 6 Abs. 1 unterworfen [13].

45. Zu beachten ist auch, dass die Mitgliedstaaten nicht nur bei der Entscheidung darüber, welches konkrete Ziel von mehreren sie im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik verfolgen wollen, sondern auch bei der Festlegung der zu seiner Erreichung geeigneten Maßnahmen über ein weites Ermessen verfügen [14].

46. Das vorlegende Gericht weist auf die Begründung des Gesetzes 4024/2011 hin, wonach das System der Arbeitskräftereserve die Einhaltung der Verpflichtungen sicherstellen solle, die die Hellenische Republik gegenüber ihren Gläubigern eingegangen sei, und deshalb unmittelbar organisatorische, funktionelle und finanzielle Ergebnisse im Hinblick auf das strategische Ziel der Sanierung der öffentlichen Finanzen zeitigen müsse. Nach der Gesetzesbegründung müsse dieses Ziel so verfolgt werden, dass der Großteil der Arbeitnehmer, die in die Arbeitskräftereserve versetzt würden, nicht in die Arbeitslosigkeit, sondern in die Sicherheit des Eintritts in den Ruhestand geführt werde, ohne dass bei den Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung und des öffentlichen Sektors im weiten Sinne größere Unruhe entstünde und die genannten Stellen in der großen Mehrheit der Fälle mit der Zahlung von Entlassungsentschädigungen belastet würden, was finanzwirtschaftlich besonders nachteilig wäre.

47. Wie das vorlegende Gericht ausführt, soll mit dem System der Arbeitskräftereserve demnach der Notwendigkeit Rechnung getragen werden, die Lohn- und Gehaltskosten gemäß den zwischen der Hellenischen Republik und ihren Gläubigern geschlossenen Vereinbarungen zu senken und die Finanzen des Staates und des öffentlichen Sektors im weiten Sinne zu sanieren, um der Wirtschafts- und Finanzkrise dieses Mitgliedstaats zu begegnen.

48. Die griechische Regierung führt aus, mit dem System der Arbeitskräftereserve werde der Notwendigkeit begegnet, die Lohn- und Gehaltskosten zu begrenzen und den öffentlichen Dienst sowie den öffentlichen Sektor im weiten Sinne zu rationalisieren und dabei den dort beschäftigten Arbeitnehmern zu ermöglichen, ihre Grundbedürfnisse bis zum Bezug der vollen Altersrente zu befriedigen. In Anbetracht der außerordentlichen Haushaltskrise, der sich die Hellenische Republik gegenübergesehen habe, würden mit diesem System übergeordnete öffentliche Interessen wie die Sanierung der öffentlichen Ausgaben sowie die Rationalisierung und Verkleinerung des öffentlichen Sektors verfolgt, wobei zugleich darauf geachtet werde, den harten Kern der individuellen und sozialen Rechte der in die Arbeitskräftereserve versetzten Personen nicht zu beeinträchtigen.

13 Vgl. Urteil vom 5. März 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, Rn. 62).

14 Vgl. u. a. Urteile vom 19. Juli 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, Rn. 31 und die dort angeführte Rechtsprechung), und vom 27. Februar 2020, Land Sachsen-Anhalt (Besoldung der Beamten und Richter) (C-773/18 bis C-775/18, EU:C:2020:125, Rn. 42 und die dort angeführte Rechtsprechung).

49. Aus der Begründung des Gesetzes 4024/2011 gehe weiter hervor, dass das System der Arbeitskräftereserve nicht nur budgetärer Natur sei, sondern auch die Rationalisierung und die Verkleinerung des öffentlichen Dienstes und des öffentlichen Sektors im weiten Sinne sowie die Restrukturierung seiner Dienststellen betreffe, wobei dieses Ziel unmittelbar mit der Beschäftigungspolitik zusammenhänge.

50. Da der Vorlageentscheidung zufolge die in einem unbefristeten privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Personen jederzeit von ihrem Arbeitgeber entlassen werden könnten, sei es durch die Versetzung eines Teils der Beschäftigten in die Arbeitskräftereserve unter Vermeidung der sofortigen Entlassung der betroffenen Beschäftigten gelungen, ein hohes Beschäftigungsniveau beizubehalten.

51. Zudem sei auch das Ziel einer ausgewogenen Altersstruktur von jungen und älteren Beschäftigten erreicht worden, da die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Maßnahme die Beschäftigten betreffe, die die Voraussetzung eines baldigen Eintritts in den Ruhestand erfüllten.

52. Vor diesem Hintergrund weise ich zur Beurteilung der Legitimität der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung darauf hin, dass nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ein legitimes Ziel im Sinne des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 auch bei einer Berufung auf mehrere – zusammenhängende oder hierarchisch geordnete – Ziele zugleich gegeben sein kann [15].

53. Des Weiteren verwehrt es das Unionsrecht nach ständiger Rechtsprechung den Mitgliedstaaten nicht, neben politischen, sozialen oder demografischen Erwägungen auch Haushaltserwägungen zu berücksichtigen, sofern sie dabei insbesondere das allgemeine Verbot der Diskriminierung wegen des Alters beachten. Insoweit können Haushaltserwägungen zwar den sozialpolitischen Entscheidungen eines Mitgliedstaats zugrunde liegen und die Art oder das Ausmaß der von ihm zu treffenden sozialen Schutzmaßnahmen beeinflussen, sie können aber für sich allein kein legitimes Ziel im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 darstellen [16]. Der Umstand, dass die nationalen Rahmenbedingungen durch eine schwere Wirtschaftskrise gekennzeichnet sind, gestattet dem Mitgliedstaat nicht, den Bestimmungen dieser Richtlinie ihre praktische Wirksamkeit zu nehmen [17].

54. Der Gerichtshof hat unlängst zu einer nationalen Regelung, die in einem allgemeinen wirtschaftlichen Kontext zu den Maßnahmen gehört, die zur Reduzierung der übermäßigen Defizite der öffentlichen Verwaltung in Italien erforderlich sind, und die konkret verhindern soll, dass aus öffentlichen Mitteln stammende Gehälter und Altersrenten kumuliert werden, entschieden, dass das Ziel der wirksamen Verringerung der öffentlichen Ausgaben die Art oder das Ausmaß der Beschäftigungsschutzmaßnahmen beeinflussen, als solches aber kein legitimes Ziel darstellen kann [18].

55. Allgemein weise ich darauf hin, dass im Kontext der vorliegenden Rechtssache das Ziel der Sanierung des Staatshaushalts durch Senkung der öffentlichen Ausgaben des Staates nicht von den von der Union verfolgten Zielen von allgemeinem Interesse zu trennen ist, nämlich die Haushaltsdisziplin der Mitgliedstaaten sicherzustellen, deren Währung der Euro ist, und die finanzielle Stabilität der Eurozone zu gewährleisten [19].

15 Vgl. u. a. Urteil vom 2. April 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung).

16 Vgl. u. a. Urteile vom 21. Juli 2011, Fuchs und Köhler (C-159/10 und C-160/10, EU:C:2011:508, Rn. 73 und 74), vom 8. Mai 2019, Leitner (C-396/17, EU:C:2019:375, Rn. 43), und vom 2. April 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, Rn. 34).

17 Vgl. Urteil vom 21. Dezember 2016, AGET Iraklis (C-201/15, EU:C:2016:972, Rn. 106).

18 Vgl. Urteil vom 2. April 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, Rn. 35).

19 Vgl. Urteil vom 3. Mai 2017, Sotiropoulou u. a./Rat (T-531/14, nicht veröffentlicht, EU:T:2017:297, Rn. 89).

56. Hinzu kommt, dass die Hellenische Republik über einen relativ beschränkten Beurteilungsspielraum verfügte, da sie zur Bewältigung der schweren Wirtschafts- und Finanzkrise die Lohn- und Gehaltskosten des öffentlichen Sektors gemäß den Forderungen ihrer Gläubiger und in Anwendung der Empfehlungen und Beschlüsse begrenzen musste, die zwecks Ausweitung und Intensivierung der haushaltspolitischen Überwachung und zur Inverzugsetzung Griechenlands mit der Maßgabe, die zur Beendigung des übermäßigen Defizits als notwendig erachteten Maßnahmen zu treffen, von der Union erlassen worden waren [20].

57. Die griechischen Behörden mussten somit Maßnahmen erlassen, um ihre Wirtschafts- und Haushaltspolitik mit den allgemeinen Zielen der Wirtschafts- und Währungsunion in Einklang zu bringen und das Risiko einer Gefährdung ihres ordnungsgemäßen Funktionierens zu beseitigen [21]. Dazu war die Hellenische Republik u. a. aufgefordert worden, „die Lohn- und Gehaltskosten im öffentlichen Sektor [zu] senken“ [22].

58. Was das dem staatlichen Arbeitgeber gesetzte Ziel der Senkung der Lohn- und Gehaltskosten des öffentlichen Sektors angeht, weise ich darauf hin, dass der Gerichtshof für Recht erkannt hat, dass die Ziele, die als „rechtmäßig“ im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 und demgemäß als geeignet angesehen werden können, eine Abweichung vom grundsätzlichen Verbot der Diskriminierung wegen des Alters zu rechtfertigen, sozialpolitische Ziele wie etwa Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung sind [23]. Als im Allgemeininteresse stehende Ziele unterscheiden sich diese rechtmäßigen Ziele von rein individuellen Beweggründen, die der Situation des Arbeitgebers eigen sind, wie Kostenreduzierung oder Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, ohne dass allerdings ausgeschlossen werden kann, dass eine nationale Rechtsvorschrift bei der Verfolgung der genannten rechtmäßigen Ziele den Arbeitgebern einen gewissen Grad an Flexibilität einräumt [24].

59. Entgegen dem Vorbringen von AB kann die Senkung der Lohn- und Gehaltskosten einer juristischen Person des Privatrechts, die zum öffentlichen Sektor gehört, im Kontext der schweren Wirtschafts- und Finanzkrise, in der sich die Hellenische Republik befand, nicht als ein rein individueller Beweggrund, d. h. als nur für den Arbeitgeber vorteilhaft, angesehen werden, und zwar nicht nur, weil die Einführung von Maßnahmen zur Haushaltssanierung, wie ich bereits dargelegt habe, für die Stabilität der Eurozone unerlässlich war, sondern auch, weil es um die Lebensfähigkeit des öffentlichen Sektors als solchen und um die Kontinuität der Aufgaben von allgemeinem Interesse ging, die von den zu diesem Sektor gehörenden Stellen wahrgenommen werden.

60. Das vom staatlichen Arbeitgeber verfolgte Ziel der Senkung der öffentlichen Ausgaben, das durch eine Senkung der Lohn- und Gehaltskosten im öffentlichen Sektor erreicht werden kann, stellt folglich ein Ziel von allgemeinem Interesse dar, da sich so die Aufrechterhaltung eines leistungsfähigen öffentlichen Dienstes mit der Beachtung der den Staat belastenden Haushaltszwänge vereinbaren lässt.

20 Vgl. Urteil vom 3. Mai 2017, Sotiropoulou u. a./Rat (T-531/14, nicht veröffentlicht, EU:T:2017:297, Rn. 73).

21 Vgl. u. a. Empfehlung des Rates vom 16. Februar 2010 mit dem Ziel, in Griechenland die mangelnde Übereinstimmung mit den Grundzügen der Wirtschaftspolitik zu beenden und das Risiko einer Gefährdung des ordnungsgemäßen Funktionierens der Wirtschafts- und Währungsunion zu beseitigen (ABl. 2010, L 83, S. 65).

22 Vgl. die in der vorstehenden Fußnote angeführte Empfehlung (Punkt 1 Buchst. a). Vgl. ebenfalls in diesem Sinne Beschluss des Rates vom 16. Februar 2010 zur Inverzugsetzung Griechenlands mit der Maßgabe, die zur Beendigung des übermäßigen Defizits als notwendig erachteten Maßnahmen zu treffen (ABl. 2010, L 83, S. 13).

23 Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 5. März 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, Rn. 49).

24 Vgl. u. a. Urteil vom 21. Juli 2011, Fuchs und Köhler (C-159/10 und C-160/10, EU:C:2011:508, Rn. 52 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Gleichwohl genügt ein solches Ziel von allgemeinem Interesse allein nicht, um eine Ungleichbehandlung wegen des Alters nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 zu rechtfertigen, wenn damit nicht auch Überlegungen zu den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung einhergehen [25].

61. Daraus folgt, dass das Ziel, die öffentlichen Ausgaben durch Bemühungen des staatlichen Arbeitgebers um eine Senkung seiner Lohn- und Gehaltskosten zu reduzieren, im Rahmen von Überlegungen zu den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung mit anderen Zielen einhergehen muss, wie einer Förderung der Beschäftigung und einer ausgewogenen Altersstruktur von jungen und älteren Beschäftigten [26].

62. Insoweit betone ich, dass das System der Arbeitskräftereserve Teil eines Bündels von Maßnahmen ist, mit denen der öffentliche Sektor im Hinblick auf eine Sanierung der öffentlichen Finanzen und eine Senkung der Ausgaben neu geordnet werden soll. In diesem von Zwängen geprägten Haushaltsrahmen hat die Hellenische Republik eine Beschäftigungspolitik im öffentlichen Sektor eingeführt, mit der die Notwendigkeit einer Senkung der Lohn- und Gehaltskosten des öffentlichen Sektors in Einklang gebracht werden sollte mit der Notwendigkeit der Aufrechterhaltung eines hohen Beschäftigungsniveaus und einer ausgewogenen Altersstruktur in diesem Sektor. Die Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus stellt nun aber eines der von der Union verfolgten Ziele dar [27]. Folglich wird mit Maßnahmen, die es erlauben, die Beschäftigungsquote zu erhöhen [28] oder diese zumindest nicht sinken zu lassen, ein „legitimes Ziel“ im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 verfolgt. Gleiches gilt für Maßnahmen, mit denen eine ausgewogene Altersstruktur von jungen und älteren Beschäftigten geschaffen werden soll [29].

63. Unter dem Blickwinkel der Beschäftigungspolitik im öffentlichen Sektor wird demnach mit dem System der Arbeitskräftereserve ein „legitimes Ziel“ im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 verfolgt.

64. Ferner weise ich darauf hin, dass nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs die automatische Beendigung der Arbeitsverträge von Beschäftigten, die die Alter und Beitragsleistung betreffenden Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente erfüllen, seit Langem Teil des Arbeitsrechts zahlreicher Mitgliedstaaten und in den Beziehungen des Arbeitslebens weithin üblich ist. Dieser Mechanismus beruht auf einem Ausgleich zwischen politischen, wirtschaftlichen, sozialen, demografischen und/oder haushaltsbezogenen Erwägungen und hängt von der Entscheidung ab, die Lebensarbeitszeit der Arbeitnehmer zu verlängern oder, im Gegenteil, deren früheren Eintritt in den Ruhestand vorzusehen [30].

25 Vgl. hierzu Schlussanträge des Generalanwalts Mengozzi in der Rechtssache Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2109), nach dessen Ansicht dann, wenn der Arbeitgeber die öffentliche Verwaltung ist, eine angestrebte Kostensenkung grundsätzlich einem Ziel von allgemeinem Interesse dient, ganz so wie die in Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 angeführten Ziele. Dies allein reiche jedoch nicht aus, um ein derartiges Ziel als eines der nach dieser Bestimmung zulässigen rechtmäßigen Ziele anzusehen. Denn andernfalls ließe sich tatsächlich jede Ungleichbehandlung wegen des Alters, die eine Senkung der öffentlichen Ausgaben ermöglicht, allein aus diesem Grund nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie rechtfertigen (Nr. 48).

26 Vgl. u. a. Urteil vom 21. Juli 2011, Fuchs und Köhler (C-159/10 und C-160/10, EU:C:2011:508, Rn. 50 und 53).

27 Vgl. u. a. Urteil vom 16. Oktober 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, Rn. 64).

28 Vgl. Urteil vom 19. Juli 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, Rn. 32 und 33).

29 Vgl. u. a. Urteil vom 2. April 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, Rn. 38 und die dort angeführte Rechtsprechung).

30 Vgl. u. a. Urteil vom 28. Februar 2018, John (C-46/17, EU:C:2018:131, Rn. 24 und die dort angeführte Rechtsprechung).

65. So wie der Gerichtshof dies in Bezug auf eine Klausel über die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Beschäftigten bei Erreichen der Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand entschieden hat[31], bin ich der Auffassung, dass eine Ungleichbehandlung wegen des Alters, wie sie in der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung enthalten ist, grundsätzlich „objektiv und angemessen“ ist und durch Ziele, wie sie die Hellenische Republik anführt, „im Rahmen des nationalen Rechts“ gerechtfertigt ist, wie es Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 vorsieht.

66. Das System der Arbeitskräftereserve ist das Ergebnis einer von der Hellenischen Republik getroffenen Entscheidung, die Beschäftigten, die am Ende ihres Berufslebens kurz vor dem Bezug eines Ersatzeinkommens stehen, in ein Verfahren der Beendigung ihres Arbeitsvertrags zu überführen. Im Kontext der schweren Wirtschafts- und Finanzkrise, von der die Hellenische Republik betroffen war, wollte es dieser Mitgliedstaat vermeiden, die Arbeitgeber zur Entlassung von Arbeitnehmern anderer Kategorien zu zwingen, und so die Beschäftigung insbesondere der jüngeren Arbeitnehmer sichern. Das System der Arbeitskräftereserve ist zwar Teil der Politik der Senkung der öffentlichen Ausgaben, es wird aber auch von beschäftigungspolitischen Erwägungen getragen.

67. Nunmehr ist zu prüfen, ob im Rahmen des in Nr. 45 der vorliegenden Schlussanträge angesprochenen weiten Ermessens der Mitgliedstaaten die Mittel, die zur Erreichung des mit der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung verfolgten Ziels eingesetzt worden sind, angemessen und erforderlich sind.

68. Erstens ist das System der Arbeitskräftereserve meines Erachtens ein angemessenes Mittel zur Erreichung eines solchen Ziels.

69. Da nämlich die Arbeitsverträge der betroffenen Beschäftigten von ihrem Arbeitgeber jederzeit gekündigt werden konnten, ließ sich durch die Einführung des Systems der Arbeitskräftereserve die Entlassung dieser Beschäftigten in die Arbeitslosigkeit vermeiden. Ich füge hinzu, dass mit der Entscheidung des griechischen Gesetzgebers, dem System der Arbeitskräftereserve eine kurz vor dem Eintritt in den Ruhestand stehende Kategorie von Beschäftigten zu unterstellen, mit Sicherheit die Entlassung anderer Kategorien von Beschäftigten in die Arbeitslosigkeit vermieden werden konnte.

70. Zugleich stellt das System der Arbeitskräftereserve, indem es auf den Teil der Beschäftigten ausgerichtet ist, die die Voraussetzung des kurz bevorstehenden Bezugs einer Altersrente erfüllten, ein angemessenes Mittel zur Erreichung des Ziels einer ausgewogenen Altersstruktur von jungen und älteren Beschäftigten dar, indem es – zumal im Kontext eines Einstellungsstopps – die Aufrechterhaltung der Beschäftigung der Jüngeren förderte. Angesichts des Zwangs zur Senkung der Arbeitsentgeltkosten unterscheidet sich meines Erachtens eine Politik der Aufrechterhaltung der Beschäftigung der jungen Arbeitnehmer durch Versetzung der älteren in die Arbeitskräftereserve nicht grundlegend von einer Politik der obligatorischen Versetzung in den Ruhestand bei Erreichen eines bestimmten Alters, um die Einstellung junger Menschen zu fördern.

71. Ich weise auch darauf hin, dass der Gerichtshof eine Maßnahme, mit der die Zahlung einer Entlassungsabfindung auf Arbeitnehmer beschränkt wurde, die zum Zeitpunkt ihrer Entlassung keine allgemeine Rente beziehen konnten, bereits als zur Erreichung eines beschäftigungspolitischen Ziels angemessen beurteilt hat[32].

31 Vgl. u. a. Urteil vom 16. Oktober 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, Rn. 66).

32 Vgl. Urteil vom 26. Februar 2015, Ingeniørforeningen i Danmark (C-515/13, EU:C:2015:115, Rn. 27).

72. In Anbetracht dessen kann die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Maßnahme meines Erachtens als ein angemessenes Instrument zur Optimierung der Personalbewirtschaftung in einem Kontext angesehen werden, in dem die Stellen des öffentlichen Sektors eine schwere Wirtschafts- und Finanzkrise zu bewältigen hatten und dabei einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst aufrechterhalten [33] und das Beschäftigungsniveau im öffentlichen Sektor so weit wie möglich sichern mussten.

73. Zweitens geht das System der Arbeitskräftereserve meiner Ansicht nach nicht über das hinaus, was zur Erreichung des von der Hellenischen Republik verfolgten legitimen Ziels der Beschäftigungspolitik erforderlich ist.

74. In diesem Rahmen ist zu prüfen, ob die fragliche Maßnahme die Erreichung dieses Ziels ermöglicht, ohne die legitimen Interessen der betroffenen Arbeitnehmer übermäßig zu beeinträchtigen [34].

75. Es obliegt den zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten, einen gerechten Ausgleich zwischen den verschiedenen betroffenen Interessen zu finden [35]. Für die Feststellung, ob eine Maßnahme, wie sie im Ausgangsverfahren in Rede steht, über das hinausgeht, was zur Erreichung des verfolgten Ziels erforderlich ist, und die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer übermäßig beeinträchtigt, ist diese Maßnahme somit in ihrem Regelungskontext zu betrachten und sind sowohl die Nachteile, die sie für die Betroffenen bewirken kann, als auch die Vorteile zu berücksichtigen, die diese Maßnahme für die Gesellschaft allgemein und die sie bildenden Einzelpersonen bedeutet [36].

76. Ferner muss das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters im Licht des durch Art. 15 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannten Rechts, zu arbeiten, gesehen werden. 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 [37].

77. Daher ist zu prüfen, ob es dem griechischen Gesetzgeber in Wahrnehmung des weiten Ermessens, über das er auf dem Gebiet der Beschäftigungspolitik verfügt, bei seinem Bestreben, den öffentlichen Sektor zu rationalisieren, gelungen ist, einen Ausgleich zwischen den verschiedenen betroffenen Interessen herzustellen.

78. Was die mit dem System der Arbeitskräftereserve verbundenen Vorteile angeht, so können sie darin bestehen, dass es den Stellen des öffentlichen Sektors erlaubt, in einem Kontext von Haushaltseinsparungen und Senkung der Lohn- und Gehaltskosten weiter ihre Aufgaben zu erfüllen und ihre Effizienz zu steigern [38].

33 Vgl. Urteil vom 21. Juli 2011, Fuchs und Köhler (C-159/10 und C-160/10, EU:C:2011:508, Rn. 50). So gesehen stellt das System der Arbeitskräftereserve ein Instrument der Personalbewirtschaftung im öffentlichen Dienst dar, um in einem von Zwängen geprägten Haushaltsrahmen die Lebensfähigkeit des öffentlichen Sektors sicherzustellen und dafür zu sorgen, dass die ihn bildenden Stellen ihre Aufgaben von allgemeinem Interesse weiter erfüllen können.

34 Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 12. Oktober 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, Rn. 32).

35 Vgl. u. a. Urteile vom 16. Oktober 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, Rn. 71), und vom 2. April 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, Rn. 43).

36 Vgl. u. a. Urteil vom 5. Juli 2017, Fries (C-190/16, EU:C:2017:513, Rn. 53 und die dort angeführte Rechtsprechung).

37 Vgl. u. a. Urteil vom 2. April 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, Rn. 44 und die dort angeführte Rechtsprechung).

38 Vgl. entsprechend für die europäische öffentliche Verwaltung Urteil vom 14. Dezember 2018, FV/Rat (T-750/16, EU:T:2018:972, Rn. 120).

79. Zudem wird mit diesem System, wie ich bereits ausgeführt habe, den Stellen des öffentlichen Sektors ein Instrument der Personalbewirtschaftung zur Verfügung gestellt, damit sie im Kontext von Haushaltseinsparungen und Senkung der Lohn- und Gehaltskosten von Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen absehen. Bei der Prüfung, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Maßnahme zur Erreichung des verfolgten Ziels erforderlich war, ist selbstverständlich der durch die schwere Wirtschafts- und Finanzkrise gekennzeichnete Kontext zu berücksichtigen, in dem diese Maßnahme erlassen wurde [39]. Außerdem spielt es für die Erforderlichkeit einer Maßnahme eine Rolle, ob diese in einem solchen Kontext alternativen Maßnahmen vorzuziehen ist [40]. In Anbetracht dieses besonderen Kontexts bin ich der Auffassung, dass im Hinblick auf das Ziel der Aufrechterhaltung der Beschäftigung eine Maßnahme, wie sie hier in Rede steht, Maßnahmen vorzuziehen war, die in der Entlassung nicht nur der kurz vor dem Eintritt in den Ruhestand stehenden Beschäftigten, sondern auch anderer Kategorien von Beschäftigten bestanden hätten.

80. Was die Nachteile für die Beschäftigten betrifft, geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass die Versetzung eines Teils der Beschäftigten in die Arbeitskräftereserve für diese nachteilige Folgen beim Arbeitsentgelt und bei der Entlassungsentschädigung hat. So wird das Arbeitsentgelt der in die Arbeitskräftereserve versetzten Beschäftigten gemäß Art. 34 Abs. 1 Buchst. c des Gesetzes 4024/2011 auf 60 % des ihnen zuvor gezahlten Grundentgelts gekürzt, mit Verlust einer etwaigen Entgelt- oder Dienstgradentwicklung während des Verbleibs in der Arbeitskräftereserve, wobei zu beachten ist, dass diese Beschäftigten keine Arbeitsleistung bei den betreffenden Stellen mehr zu erbringen brauchten.

81. Darüber hinaus hat die Versetzung in die Arbeitskräftereserve gemäß Art. 34 Abs. 1 Buchst. e des Gesetzes 4024/2011 den völligen oder teilweisen Verlust der Entschädigung zur Folge, die Art. 8 Abs. 2 des Gesetzes 3198/1955 bei Entlassung oder Ausscheiden des Beschäftigten wegen Erfüllung der Voraussetzungen für den Bezug einer vollen Altersrente vorsieht.

82. Allerdings sind im Rahmen des Systems der Arbeitskräftereserve Maßnahmen vorgesehen, die geeignet sind, dessen nachteilige Folgen für die Beschäftigten abzumildern, und es ihnen zugleich ermöglichen, ihre wesentlichen Bedürfnisse bis zum Bezug ihrer Altersrente zu befriedigen. So geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass die nationalen Rechtsvorschriften Maßnahmen zum Schutz der von diesem System erfassten Beschäftigten enthalten. Das vorlegende Gericht verweist insoweit auf die Möglichkeit, eine andere Beschäftigung zu finden oder eine unabhängige Tätigkeit auszuüben, ohne dass dadurch der Anspruch auf den oben genannten Teil des Grundentgelts verloren geht, die Verpflichtung des Arbeitgebers oder der nationalen Anstalt für die Beschäftigung der Arbeitskräfte, bis zum Eintritt des Bediensteten in den Ruhestand den Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge auf der Grundlage des vorherigen Arbeitsentgelts des Beschäftigten an den zuständigen Sozialversicherungsträger zu zahlen, die Ausnahme von der Versetzung in die Arbeitskräftereserve für schwache, schutzbedürftige Gesellschaftsgruppen, die Möglichkeit, die betreffenden Beschäftigten auf andere freie Arbeitsplätze bei Stellen des öffentlichen Sektors zu versetzen, und den Erlass von Maßnahmen betreffend die Rückzahlung von diesen Beschäftigten gewährten Immobilienkrediten.

83. Die griechische Regierung führt zur Stützung ihrer Auffassung, dass die in Rede stehende Maßnahme die in die Arbeitskräftereserve versetzten Beschäftigten nicht übermäßig belaste, neben den vom vorlegenden Gericht genannten Schutzmaßnahmen den Umstand an, dass in den meisten Fällen der betreffende Beschäftigte aufgrund seiner langen Beschäftigungszeit bei der öffentlichen Stelle die Möglichkeiten für Entgelterhöhungen und beruflichen Aufstieg bereits erschöpft habe, so dass seine Entwicklung in dieser Hinsicht nicht beeinträchtigt sei.

39 Vgl. u. a. im Kontext einer andauernden Wirtschaftskrise und schwachen Wachstums Urteil vom 19. Juli 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, Rn. 42).

40 Ebd.

84. Meines Erachtens erlauben es die vom vorlegenden Gericht und von der griechischen Regierung angeführten Schutzmaßnahmen, die nachteiligen Auswirkungen des Systems der Arbeitskräftereserve auf die Beschäftigten abzumildern.

85. Unter Berücksichtigung dieser Schutzmaßnahmen, der zeitlichen Begrenzung dieses Systems und des Umstands, dass dieses die Beschäftigten betrifft, die kurz vor dem Ende ihres Berufslebens stehen und denen der baldige Bezug einer vollen Altersrente, d. h. eines stabilen und dauerhaften Ersatzeinkommens [41], nach Ablauf ihrer Verweilzeit in der Arbeitskräftereserve sicher ist, bin ich der Ansicht, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Maßnahme die legitimen Ansprüche der betroffenen Beschäftigten nicht übermäßig beeinträchtigt [42] und daher nicht über das hinausgeht, was in einem durch eine schwere Wirtschafts- und Finanzkrise gekennzeichneten Kontext erforderlich ist, um das vom nationalen Gesetzgeber verfolgte beschäftigungspolitische Ziel zu erreichen.

86. Folglich sind Art. 2 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. a sowie Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 meines Erachtens dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, nach der die Beschäftigten des öffentlichen Sektors, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums die Voraussetzungen für den Bezug einer vollen Altersrente erfüllen, bis zur Kündigung ihres Arbeitsvertrags in eine Arbeitskräftereserve versetzt werden, nicht entgegenstehen, da zum einen mit dieser Regelung ein legitimes Ziel der Beschäftigungspolitik verfolgt wird und zum anderen die zur Erreichung dieses Ziels eingesetzten Mittel angemessen und erforderlich sind.

V. Ergebnis

87. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, auf die vom Areios Pagos (Kassationsgerichtshof, Griechenland) zur Vorabentscheidung vorgelegten Fragen wie folgt zu antworten:

Art. 2 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. a sowie Art. 6 Abs. 1 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 sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, nach der die Beschäftigten des öffentlichen Sektors, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums die Voraussetzungen für den Bezug einer vollen Altersrente erfüllen, bis zur Kündigung ihres Arbeitsvertrags in eine Arbeitskräftereserve versetzt werden, nicht entgegenstehen, da zum einen mit dieser Regelung ein legitimes Ziel der Beschäftigungspolitik verfolgt wird und zum anderen die zur Erreichung dieses Ziels eingesetzten Mittel angemessen und erforderlich sind.

41 Vgl. Urteil vom 26. September 2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, Rn. 55 und 62).

42 Vgl. entsprechend zu Klauseln über die automatische Beendigung von Arbeitsverträgen, wenn der Beschäftigte das Rentenalter erreicht hat, Urteil vom 12. Oktober 2010, Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601, Rn. 47 und 48).