URTEIL DES GERICHTSHOFS (Große Kammer)

12. Oktober 2010 *

In der Rechtssache C-499/08

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 234 EG, eingereicht vom Vestre Landsret (Dänemark) mit Entscheidung vom 14. November 2008, beim Gerichtshof eingegangen am 19. November 2008, in dem Verfahren

Ingeniørforeningen i Danmark, handelnd für Ole Andersen,

gegen

Region Syddanmark

erlässt

DER GERICHTSHOF (Große Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten V. Skouris, der Kammerpräsidenten A. Tizzano, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot und A. Arabadjiev sowie der Richter G. Arestis, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský und L. Bay Larsen, der Richterin P. Lindh (Berichterstatterin) und des Richters T. von Danwitz,

* Verfahrenssprache: Dänisch.

Generalanwältin: J. Kokott,
Kanzler: C. Strömholm, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 23. Februar 2010,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— der Ingeniørforeningen i Danmark, handelnd für M. Andersen, vertreten durch K. Schioldann, advokat,

— der Region Syddanmark, vertreten durch M. Ulrich, advokat,

— der dänischen Regierung, vertreten durch J. Bering Liisberg und B. Weis Fogh als Bevollmächtigte,

— der deutschen Regierung, vertreten durch M. Lumma und J. Möller als Bevollmächtigte,

— der ungarischen Regierung, vertreten durch G. Iván als Bevollmächtigten,

— der niederländischen Regierung, vertreten durch C. M. Wissels und M. de Mol als Bevollmächtigte,

— der Europäischen Kommission, vertreten durch N. B. Rasmussen, J. Enegren und S. Schønberg als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 6. Mai 2010

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Art. 2 und 6 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. L 303, S. 16).

2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen der Ingeniørforeningen i Danmark und der Region Syddanmark wegen der Entlassung von Herrn Andersen.

Rechtlicher Rahmen

Rechtsvorschriften der Union

3 Der 25. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 lautet:

„Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters stellt ein wesentliches Element zur Erreichung der Ziele der beschäftigungspolitischen Leitlinien und zur Förderung der Vielfalt im Bereich der Beschäftigung dar. Ungleichbehandlungen wegen des Alters können unter bestimmten Umständen jedoch gerechtfertigt sein und erfordern daher besondere Bestimmungen, die je nach der Situation der Mitgliedstaaten unterschiedlich sein können. Es ist daher unbedingt zu unterscheiden zwischen einer Ungleichbehandlung, die insbesondere durch rechtmäßige Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung gerechtfertigt ist, und einer Diskriminierung, die zu verbieten ist."

4 Nach Art. 1 der Richtlinie 2000/78 ist „Zweck dieser Richtlinie … 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".

5 Art. 2 („Der Begriff ‚Diskriminierung'") der Richtlinie 2000/78 bestimmt:

„(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, oder

ii) der Arbeitgeber oder jede Person oder Organisation, auf die diese Richtlinie Anwendung findet, ist im Falle von Personen mit einer bestimmten Behinderung aufgrund des einzelstaatlichen Rechts verpflichtet, geeignete

Maßnahmen entsprechend den in Artikel 5 enthaltenen Grundsätzen vorzusehen, um die sich durch diese Vorschrift, dieses Kriterium oder dieses Verfahren ergebenden Nachteile zu beseitigen.

…“

6 Art. 3 („Geltungsbereich“) Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 sieht vor:

„Im Rahmen der auf die Gemeinschaft 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;

b) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung, einschließlich der praktischen Berufserfahrung;

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

d) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen."

7 Art. 6 („Gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters") der Richtlinie 2000/78 lautet:

„(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;

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.

(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."

Nationale Rechtsvorschriften

8 § 2a des Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Gesetz über Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, im Folgenden: Funktionærlov) enthält die folgenden Bestimmungen zur Entlassungsabfindung:

„(1) Wird das Dienstverhältnis eines Angestellten, der im selben Betrieb 12, 15 oder 18 Jahre lang ununterbrochen beschäftigt war, gekündigt, hat der Arbeitgeber bei der Entlassung des Angestellten einen Betrag in Höhe von 1, 2 bzw. 3 Monatsgehältern zu zahlen.

(2) Abs. 1 findet keine Anwendung, wenn der Angestellte bei seinem Ausscheiden eine Volksrente erhält.

(3) Erhält der Angestellte bei seiner Entlassung eine Altersrente vom Arbeitgeber und ist der Angestellte dem entsprechenden Rentensystem vor Vollendung des 50. Lebensjahrs beigetreten, entfällt die Entlassungsabfindung.

…“

9 Das vorlegende Gericht legt dar, dass der Anspruch auf die Entlassungsabfindung nach ständiger nationaler Rechtsprechung entfalle, wenn ein privates Rentensystem, zu dem der Arbeitgeber Beiträge entrichtet habe, im Fall der Entlassung die Möglichkeit des Bezugs einer Altersrente eröffne, und zwar auch dann, wenn der Angestellte dieses Recht nicht ausüben möchte. Dies gelte auch dann, wenn der Rentenbetrag wegen des vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand gekürzt werde.

10 Die Richtlinie 2000/78 wurde durch das Gesetz Nr. 1417 vom 22. Dezember 2004 zur Änderung des Gesetzes über das Verbot der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt u. a. (Lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.) in nationales Recht umgesetzt.

Ausgangsverfahren und Vorlagefrage

11 Herr Andersen wurde am 1. Januar 1979 vom Sønderjyllands Amtsråd (Kreistag Südjütland), jetzt Region Syddanmark (Region Süddänemark), eingestellt.

12 Mit Schreiben vom 22. Januar 2006 kündigte die Region Syddanmark das Arbeitsverhältnis von Herrn Andersen zum Ende des Monats August 2006. In einem Schiedsverfahren wurde festgestellt, dass diese Kündigung ungerechtfertigt war.

13 Nach dem Ende seines Arbeitsverhältnisses mit der Region Syddanmark entschied sich der zu diesem Zeitpunkt 63 Jahre alte Herr Andersen dafür, nicht in den Ruhestand zu treten, sondern sich bei den zuständigen Stellen arbeitslos zu melden.

14 Am 2. Oktober 2006 verlangte Herr Andersen von seinem früheren Arbeitgeber die Zahlung der Entlassungsabfindung in Höhe von drei Monatsgehältern, wofür er eine Dienstzeit von mehr als 18 Jahren geltend machte.

15 Am 14. Oktober 2006 wies die Region Syddanmark diesen Antrag gestützt auf § 2a Abs. 3 des Funktionærlov mit der Begründung zurück, dass Herr Andersen eine von seinem Arbeitgeber finanzierte Rente beziehen könne.

16 Die für Herrn Andersen handelnde Gewerkschaft Ingeniørforeningen i Danmark erhob gegen diese Entscheidung Klage vor dem Vestre Landsret. Wie sich aus der Vorlageentscheidung ergibt, macht die Klägerin des Ausgangsverfahrens geltend, § 2a Abs. 3 des Funktionærlov stelle eine nicht mit den Art. 2 und 6 der Richtlinie 2000/78 zu vereinbarende Diskriminierung von Arbeitnehmern dar, die älter als 60 Jahre seien; dem tritt die Region Syddanmark entgegen.

17 Unter diesen Umständen hat der Vestre Landsret das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Ist das Verbot einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung wegen des Alters in den Art. 2 und 6 der Richtlinie 2000/78 so auszulegen, dass es einen Mitgliedstaat daran hindert, einen Rechtszustand beizubehalten, der beinhaltet, dass ein Arbeitgeber bei der Kündigung des Dienstverhältnisses eines Angestellten, der 12, 15 oder 18 Jahre lang ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt war, im Fall der Entlassung eine Abfindung in Höhe von einem, zwei oder drei Monatsgehältern zahlen muss, diese Abfindung aber nicht zu zahlen ist, wenn der Angestellte bei seiner Entlassung die Möglichkeit hat, eine Altersrente aus einem Rentensystem zu beziehen, zu dem der Arbeitgeber Beiträge geleistet hat?

Zur Vorlagefrage

18 Um auf die Frage des vorlegenden Gerichts zu antworten, ist zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren fragliche 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.

19 Was als Erstes die Frage betrifft, ob die im Ausgangsverfahren fragliche 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.

20 Im Einzelnen ergibt sich aus Art. 3 Abs. 1 Buchst. 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 u. a. „die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts", gilt.

21 Indem er eine ganze Gruppe von Arbeitnehmern allgemein vom Bezug der Entlassungsabfindung ausschließt, betrifft § 2a Abs. 3 des Funktionærlov also die Entlassungsbedingungen dieser Arbeitnehmer im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78. Diese ist daher auf eine Situation, wie sie dem beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit zugrunde liegt, anwendbar.

22 Was als Zweites die Frage betrifft, ob die im Ausgangsverfahren fragliche Regelung eine Ungleichbehandlung wegen des Alters im Sinne von Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 enthält, so bedeutet nach dem Wortlaut dieser Vorschrift „‚Gleichbehandlungsgrundsatz', 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 des 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 erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

23 Im vorliegenden Fall führt § 2a Abs. 3 des Funktionærlov dazu, bestimmten Arbeitnehmern den Anspruch auf die Entlassungsabfindung allein aus dem Grund vorzuenthalten, weil sie zum Zeitpunkt ihrer Entlassung eine Altersrente beziehen können, die von ihrem Arbeitgeber aus einem Rentensystem gezahlt wird, dem sie vor Vollendung ihres 50. Lebensjahrs beigetreten sind. Aus der Akte ergibt sich aber, dass der Bezug einer Altersrente ein Mindestalter voraussetzt, das im Fall von Herrn Andersen kollektivvertraglich auf 60 Jahre festgesetzt wurde. Diese Bestimmung stützt sich

somit auf ein Kriterium, das untrennbar mit dem Alter der Arbeitnehmer verbunden ist.

24 Die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung enthält folglich eine unmittelbar auf dem Kriterium des Alters beruhende Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 1 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78.

25 Als Drittes ist zu prüfen, ob diese Ungleichbehandlung gemäß Art. 6 der Richtlinie 2000/78 gerechtfertigt sein kann.

26 Nach Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78 stellt eine Ungleichbehandlung wegen des Alters keine Diskriminierung dar, 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.

27 Um die Legitimität des mit der im Ausgangsverfahren fraglichen Regelung verfolgten Ziels zu beurteilen, ist zum einen festzustellen, dass die Entlassungsabfindung, wie das vorlegende Gericht unter Hinweis auf die Erläuterungen zum Entwurf des Funktionærlov ausgeführt hat, das Ziel hat, den Übergang älterer Arbeitnehmer, die über eine lange Betriebszugehörigkeit bei demselben Arbeitgeber verfügen, in eine neue Beschäftigung zu erleichtern. Zum anderen zeigen die von dem vorlegenden Gericht zitierten Erläuterungen zu dieser gesetzgeberischen Maßnahme, dass, soweit der Gesetzgeber den Anspruch auf diese Abfindung auf diejenigen Arbeitnehmer beschränken wollte, die zum Zeitpunkt ihrer Entlassung keine Altersrente beanspruchen

konnten, diese Beschränkung auf der Feststellung beruhte, dass sich Personen, die eine Altersrente beziehen könnten, im Allgemeinen dafür entscheiden würden, aus dem Arbeitsmarkt auszuscheiden.

28 In ihren schriftlichen Erklärungen hat die dänische Regierung ausgeführt, die in § 2a Abs. 3 des Funktionærlov vorgesehene Beschränkung stelle auf einfache und sinnvolle Weise sicher, dass die Arbeitgeber entlassenen Arbeitnehmern mit langer Betriebszugehörigkeit keine doppelte Entschädigung zahlten, die keinem beschäftigungspolitischen Ziel dienen würde.

29 Das mit der Entlassungsabfindung verfolgte Ziel des Schutzes von Arbeitnehmern mit langer Betriebszugehörigkeit und ihrer beruflichen Wiedereingliederung fällt in die Kategorie der rechtmäßigen Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarkt im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78.

30 Gemäß dieser Bestimmung können diese Ziele Ungleichbehandlungen in Abweichung vom Grundsatz des Verbots der Diskriminierung aus Gründen des Alters rechtfertigen, die u. a. in Zusammenhang stehen mit der „Festlegung besonderer … Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von … älteren Arbeitnehmern … zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen".

31 Demnach ist bei Zielen wie den mit der fraglichen nationalen Regelung verfolgten grundsätzlich davon auszugehen, dass sie geeignet sind, eine Ungleichbehandlung wegen des Alters „objektiv und angemessen" und „im Rahmen des nationalen Rechts", wie in Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78 vorgesehen, zu rechtfertigen.

32 Weiter ist zu prüfen, ob die Mittel, die zur Verwirklichung dieser Ziele eingesetzt werden, dieser Vorschrift entsprechend „angemessen und erforderlich" sind. Im vorliegenden Fall ist zu prüfen, ob § 2a Abs. 3 des Funktionærlov es erlaubt, die vom Gesetzgeber verfolgten beschäftigungspolitischen Ziele zu erreichen, ohne zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen derjenigen Arbeitnehmer zu führen, denen aufgrund dieser Vorschrift diese Abfindung vorenthalten wird, weil sie zum Bezug einer Altersrente berechtigt sind, für die der Arbeitgeber Beiträge entrichtet hat (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 16. Oktober 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Slg. 2007, I-8531, Randnr. 73).

33 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass die Mitgliedstaaten über einen weiten Ermessensspielraum bei der Wahl der Maßnahmen zur Erreichung ihrer Ziele im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik verfügen (Urteile vom 22. November 2005, Mangold, C-144/04, Slg. 2005, I-9981, Randnr. 63, und Palacios de la Villa, Randnr. 68). Dieser Wertungsspielraum darf jedoch nicht dazu führen, dass der Grundsatz des Verbots der Diskriminierung aus Gründen des Alters ausgehöhlt wird (Urteil vom 5. März 2009, Age Concern England, C-388/07, Slg. 2009, I-1569, Randnr. 51).

34 Die Entlassungsabfindung allein für diejenigen Arbeitnehmer vorzusehen, die zum Zeitpunkt ihrer Entlassung keine Altersrente beziehen können, zu der ihr Arbeitgeber Beiträge geleistet hat, ist aber im Hinblick auf das vom Gesetzgeber verfolgte Ziel, Arbeitnehmer stärker zu schützen, deren Übergang in eine andere Beschäftigung sich aufgrund der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit als schwierig darstellt, nicht unvernünftig. § 2a Abs. 3 des Funktionærlov erlaubt es auch, die Möglichkeiten eines Missbrauchs zu begrenzen, der darin läge, dass ein Arbeitnehmer eine Abfindung bezöge, die dazu bestimmt ist, ihn bei seiner Suche nach einer neuen Beschäftigung zu unterstützen, obwohl er in den Ruhestand tritt.

35 Somit ist festzustellen, dass eine Vorschrift wie § 2a Abs. 3 des Funktionærlov nicht offensichtlich ungeeignet ist, um das vom Gesetzgeber verfolgte legitime beschäftigungspolitische Ziel zu erreichen.

36 Es bleibt noch zu prüfen, ob diese Maßnahme über das hinausgeht, was erforderlich ist, um das vom Gesetzgeber verfolgte Ziel zu erreichen.

37 Hierzu geht aus den Ausführungen des vorlegenden Gerichts sowie der Parteien des Ausgangsverfahrens und der dänischen Regierung hervor, dass der Gesetzgeber in Ausübung des weiten Ermessens, über das er im Bereich der Sozial- und Beschäftigungspolitik verfügt, einen Ausgleich der legitimen, aber gegenläufigen Interessen angestrebt hat.

38 Diesen Erklärungen zufolge nahm der Gesetzgeber eine Abwägung vor zwischen dem Schutz der Arbeitnehmer, die der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit nach im Allgemeinen zu den älteren gehören, und dem der jüngeren Arbeitnehmer, die keine Entlassungsabfindung beanspruchen können. Die vom vorlegenden Gericht zitierten Gesetzgebungsmaterialien zum Gesetz Nr. 1417 vom 22. Dezember 2004, mit dem die Richtlinie 2000/78 umgesetzt wurde, belegten insofern, dass der Gesetzgeber die Tatsache berücksichtigt habe, dass die Entlassungsabfindung als Instrument des verstärkten Schutzes einer nach Maßgabe der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit definierten Kategorie von Arbeitnehmern eine Form der Ungleichbehandlung zulasten jüngerer Arbeitnehmer darstelle. So weist die dänische Regierung darauf hin, dass es die in § 2a Abs. 3 des Funktionærlov vorgesehene Begrenzung des Anwendungsbereichs der Entlassungsabfindung erlaube, eine soziale Schutzmaßnahme, die nicht auf die jüngeren Arbeitnehmer angewendet werden solle, nicht über das Maß des Erforderlichen auszudehnen.

39 Außerdem hat die dänische Regierung ausgeführt, dass mit der im Ausgangsverfahren fraglichen Maßnahme der Schutz der Arbeitnehmer und die Interessen der Arbeitgeber gegeneinander abgewogen werden sollten. Somit solle mit ihr im Einklang mit dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und mit dem Erfordernis der Missbrauchsbekämpfung gewährleistet werden, dass die Entlassungsabfindung nur den Personen gezahlt werde, für die sie bestimmt sei, d. h. denjenigen, die weiter arbeiten wollten, aber wegen ihres Alters im Allgemeinen größere Schwierigkeiten hätten, eine neue

Stelle zu finden. Mit dieser Maßnahme lasse sich vermeiden, dass die Arbeitgeber gezwungen wären, Personen die Entlassungsabfindung zu gewähren, denen sie außerdem ab ihrer Entlassung eine Altersrente zahlen würden.

40 Aus diesen Gesichtspunkten ergibt sich, dass § 2a Abs. 3 des Funktionærlov, soweit er die Arbeitnehmer vom Bezug der Entlassungsabfindung ausschließt, die zum Zeitpunkt ihrer Entlassung eine Altersrente ihres Arbeitgebers beziehen werden, nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung der Ziele, die er miteinander in Einklang bringen will, erforderlich ist.

41 Diese Feststellung lässt allerdings noch keine abschließende Beantwortung der vom vorlegenden Gericht gestellten Frage zu. Dieses hat nämlich ausgeführt, dass die genannte Vorschrift Personen, die tatsächlich eine Altersrente ihres Arbeitgebers erhielten, diejenigen gleichstelle, die zum Bezug einer solchen Rente berechtigt seien.

42 Der dänische Gesetzgeber ist zwar tätig geworden, um zu vermeiden, dass ein solcher Ausschluss die berechtigten Interessen der Arbeitnehmer zu stark beeinträchtigt. Seit 1996 sieht § 2a Abs. 3 des Funktionærlov nämlich vor, dass der Ausschluss vom Bezug der Entlassungsabfindung nicht für Arbeitnehmer gilt, die dem Altersrentensystem des Arbeitgebers nach der Vollendung ihres 50. Lebensjahrs beigetreten sind. Diese Bestimmung erlaubt es somit, denjenigen Arbeitnehmern die Abfindung zu gewähren, die zwar zum Bezug einer Rente berechtigt sind, aber nicht über eine hinreichend lange Zugehörigkeit zu ihrem Betriebsrentensystem verfügen, um Rentenansprüche in einer Höhe geltend machen zu können, die ihnen ein vernünftiges Versorgungseinkommen sichert.

43 Gleichwohl bewirkt § 2a Abs. 3 des Funktionærlov immer noch, dass alle Arbeitnehmer vom Bezug der Entlassungsabfindung ausgeschlossen sind, die zum Zeitpunkt ihrer Entlassung Anspruch auf eine Altersrente ihres Arbeitgebers haben und die

diesem Rentensystem vor Vollendung ihres 50. Lebensjahrs beigetreten sind. Somit ist zu prüfen, ob ein solcher Ausschluss nicht über das hinausgeht, was zur Verwirklichung der verfolgten Ziele erforderlich ist.

44 Aus den Erklärungen des vorlegenden Gerichts und der dänischen Regierung ergibt sich, dass dieser Ausschluss auf dem Gedanken beruht, dass die Arbeitnehmer im Allgemeinen aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, wenn sie eine von ihrem Arbeitgeber gezahlte Altersrente beziehen können und diesem Rentensystem vor Vollendung des 50. Lebensjahrs beigetreten sind. Aufgrund dieser an das Alter anknüpfenden Beurteilung könnte ein Arbeitnehmer, der, obwohl er die Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug einer von seinem Arbeitgeber gezahlten Rente erfüllt, auf diese vorübergehend verzichten möchte, um seine berufliche Laufbahn weiter zu verfolgen, die Entlassungsabfindung, die doch seinem Schutz dienen soll, nicht erhalten. Indem sie das legitime Ziel verfolgt, zu vermeiden, dass diese Abfindung Personen zugutekommt, die keine neue Stelle suchen, sondern ein Ersatzeinkommen in Form einer Altersrente eines betrieblichen Rentensystems beziehen wollen, läuft die in Rede stehende Maßnahme somit darauf hinaus, entlassenen Arbeitnehmern, die auf dem Arbeitsmarkt bleiben wollen, diese Abfindung allein aus dem Grund vorzuenthalten, dass sie u. a. aufgrund ihres Alters eine solche Rente in Anspruch nehmen können.

45 Diese Maßnahme erschwert Arbeitnehmern, die bereits eine Altersrente beziehen können, die weitere Ausübung ihres Rechts, zu arbeiten, weil sie beim Übergang in ein neues Beschäftigungsverhältnis — im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmern mit gleich langer Betriebszugehörigkeit — keine Entlassungsabfindung erhalten.

46 Außerdem verwehrt es die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Maßnahme einer ganzen durch das Kriterium des Alters definierten Kategorie von Arbeitnehmern, vorübergehend auf die Zahlung einer Altersrente durch ihren Arbeitgeber zugunsten der Gewährung der Entlassungsabfindung zu verzichten, die dazu bestimmt ist, ihnen zu helfen, eine neue Stelle zu finden. Sie kann somit diese Arbeitnehmer zwingen,

eine niedrigere Altersrente anzunehmen als die, die sie beanspruchen könnten, wenn sie bis in ein höheres Alter berufstätig blieben, was für sie einen auf lange Sicht erheblichen Einkommensverlust nach sich zöge.

47 Hieraus folgt, dass § 2a Abs. 3 des Funktionærlov, indem er die Zahlung der Entlassungsabfindung an einen Arbeitnehmer, der, obwohl er eine von seinem Arbeitgeber gezahlte Altersrente beziehen kann, vorübergehend auf diese Rente verzichten möchte, um seine berufliche Laufbahn weiter zu verfolgen, nicht zulässt, zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der berechtigten Interessen der Arbeitnehmer führt, die sich in dieser Situation befinden, und damit über das hinausgeht, was zur Verwirklichung der mit dieser Vorschrift verfolgten sozialpolitischen Ziele erforderlich ist.

48 Somit kann die sich aus § 2a Abs. 3 des Funktionærlov ergebende Ungleichbehandlung nicht gemäß Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 gerechtfertigt sein.

49 Folglich ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass die Art. 2 und 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der Arbeitnehmer, die eine Altersrente beziehen können, die von ihrem Arbeitgeber aus einem Rentensystem gezahlt wird, dem sie vor Vollendung ihres 50. Lebensjahrs beigetreten sind, allein aus diesem Grund eine Entlassungsabfindung nicht beziehen können, die dazu bestimmt ist, die berufliche Wiedereingliederung von Arbeitnehmern mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als zwölf Jahren zu fördern.

Kosten

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

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

Die Art. 2 und 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 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 entgegenstehen, nach der Arbeitnehmer, die eine Altersrente beziehen können, die von ihrem Arbeitgeber aus einem Rentensystem gezahlt wird, dem sie vor Vollendung ihres 50. Lebensjahrs beigetreten sind, allein aus diesem Grund eine Entlassungsabfindung nicht beziehen können, die dazu bestimmt ist, die berufliche Wiedereingliederung von Arbeitnehmern mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als zwölf Jahren zu fördern.

Unterschriften