Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS
YVES BOT
vom 25. November 2015 [1]

Rechtssache C-441/14

Dansk Industrie (DI), handelnd für Ajos A/S
gegen
Nachlass des Karsten Eigil Rasmussen

(Vorabentscheidungsersuchen des Højesteret [Oberster Gerichtshof, Dänemark])

„Vorabentscheidungsersuchen — Sozialpolitik — Richtlinie 2000/78/EG — Verbot der Diskriminierung wegen des Alters — Grundsätze der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes — Rechtsstreit zwischen Privaten — Rolle des nationalen Richters — Verpflichtung zur unionsrechtskonformen Auslegung — Auslegung contra legem“

1. Das vorliegende Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters sowie der Grundsätze der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes.

2. Es ergeht, nachdem der Gerichtshof in seinem Urteil Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) für Recht erkannt hat, dass die Art. 2 und 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] 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.

3. In dem Rechtsstreit, der zu diesem Urteil geführt hat, standen sich ein Arbeitnehmer und ein Arbeitgeber des öffentlichen Sektors gegenüber. Im Rahmen der vorliegenden Rechtssache streiten zwei Privatpersonen über die Frage der Zahlung einer Entlassungsabfindung, so dass vor dem Gerichtshof ein weiteres Mal die Problematik aufgeworfen wird, nach welchen Modalitäten die nationalen Gerichte das Unionsrecht im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten zwischen Privaten anzuwenden haben.

4. Der Rechtsstreit in der vorliegenden Rechtssache wird zwischen Dank Industri (DI), handelnd für Ajos A/S [3], und dem Nachlass des Herrn Rasmussen über die Weigerung von Ajos geführt, Herrn Rasmussen eine Entlassungsabfindung zu gewähren.

1 — Originalsprache: Französisch.
2 — ABl. L 303, S. 16.
3 — Im Folgenden: Ajos.

5. In den vorliegenden Schlussanträgen werde ich darlegen, weshalb es dem vorlegenden Gericht, das mit einem Rechtsstreit zwischen Privaten befasst ist, der in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fällt, im Rahmen der vorliegenden Rechtssache bei der Anwendung der Bestimmungen seines nationalen Rechts obliegt, diese so auszulegen, dass sie eine Anwendung erfahren können, die mit Wortlaut und Zweck der genannten Richtlinie im Einklang steht. Darüber hinaus werde ich erläutern, weshalb ich der Auffassung bin, dass das Bestehen einer gefestigten nationalen Rechtsprechung, die gegen die Richtlinie 2000/78 verstößt, das nationale Gericht nicht an der Durchführung dieser Verpflichtung zur richtlinienkonformen Auslegung hindert. Zudem werde ich aufzeigen, dass unter Umständen wie den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden weder der Grundsatz der Rechtssicherheit noch der Grundsatz des Vertrauensschutzes der Durchführung einer solchen Verpflichtung entgegenstehen.

I – **Rechtlicher Rahmen**

A – *Richtlinie 2000/78*

6. Art. 1 der Richtlinie 2000/78 lautet: „Zweck dieser Richtlinie ist 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."

7. In Art. 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;

…"

8. Art. 6 der genannten Richtlinie hat folgenden Wortlaut:

„(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;

…“

B – *Dänisches Recht*

9. Das Angestelltengesetz (Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer [Funktionærloven]) enthält in seinem § 2a folgende 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[4].

(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.

…“

10. Den Angaben des Højesteret (Oberster Gerichtshof) zufolge hat das Königreich Dänemark die Richtlinie 2000/78 mit dem Erlass des Gesetzes Nr. 1417 vom 22. Dezember 2004 zur Änderung des Gesetzes über das Verbot der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt usw. (Lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.)[5] umgesetzt.

11. Das vorlegende Gericht führt weiter aus, seit der Einführung von § 2a des Angestelltengesetzes im Jahr 1971 habe es wiederholt über die Auslegung von Abs. 3 dieses Paragrafen entschieden, auch nach der Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes im Jahr 2004. In einem Urteil vom 17. Januar 2014[6], in dem es sich zu den Folgen des Urteils des Gerichtshofs Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) für die Anwendung von § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes durch Arbeitgeber des öffentlichen Sektors geäußert hat, hat das vorlegende Gericht zur Rechtsprechung zu dieser Vorschrift und den Auswirkungen des genannten Urteils u. a. ausgeführt:

„Nach ständiger [dänischer] Rechtsprechung (zuletzt in dem im UfR 2008.1892 veröffentlichten Urteil des Obersten Gerichtshofs) ist § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes so zu verstehen, dass ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Entlassungsabfindung hat, wenn er eine Altersrente … beziehen kann, unabhängig davon, ob er sich dafür entscheidet, vorübergehend auf die Rente zu verzichten, um eine berufliche Laufbahn zu verfolgen. Die gesetzliche Bestimmung wurde nach dem Urteil Ingeniørforeningen i Danmark [(C-499/08, EU:C:2010:600)] nicht geändert, sie kann jedoch infolge dieses Urteils von einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors nicht angewendet werden, wenn der Arbeitnehmer nachweist, dass er beabsichtigt, vorübergehend auf die Altersrente zu verzichten, um eine berufliche Laufbahn zu verfolgen.“

4 — Für eine Auslegung der Richtlinie 2000/78 im Zusammenhang mit § 2a Abs. 2 des Angestelltengesetzes durch den Gerichtshof vgl. Urteil Ingeniørforeningen i Danmark (C-515/13, EU:C:2015:115).

5 — Im Folgenden: Antidiskriminierungsgesetz.

6 — Rechtssache 96/2013 u. a. (UfR 2014.1119).

II – **Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen**

12. Ende Juni 2009 wurde Herr Rasmussen entlassen und schied bei Ajos aus. Da er seit dem 1. Juni 1984 bei diesem Unternehmen beschäftigt gewesen war, hatte er grundsätzlich Anspruch auf eine Entlassungsabfindung in Höhe von drei Monatsgehältern gemäß § 2a Abs. 1 des Angestelltengesetzes. Da er bei seinem Ausscheiden jedoch das 60. Lebensjahr vollendet und Anspruch auf eine Altersrente hatte, die vom Arbeitgeber nach einem Rentensystem geschuldet wird, dem er vor Vollendung des 50. Lebensjahrs beigetreten war, hatte er gemäß § 2a Abs. 3 dieses Gesetzes, wie dieser von einer ständigen nationalen Rechtsprechung ausgelegt wurde, keinen Anspruch auf eine derartige Abfindung, obwohl er nach seinem Ausscheiden weiterhin auf dem Arbeitsmarkt geblieben war.

13. Im März 2012 reichte die Dansk Formands Forening im Namen von Herrn Rasmussen eine Klage gegen Ajos auf Zahlung der Entlassungsabfindung in Höhe von drei Monatsgehältern gemäß § 2a Abs. 1 des Angestelltengesetzes ein. Diese Gewerkschaft stützte sich insoweit auf das Urteil Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600).

14. Am 14. Januar 2014 gab das Sø- og Handelsret (See- und Handelsgericht) der Klage des Nachlasses des inzwischen verstorbenen Herrn Rasmussen auf Zahlung der fraglichen Entlassungsabfindung statt. Dieses Gericht entschied, dass § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes, wie aus dem Urteil Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) folge, der Richtlinie 2000/78 widerspreche, und stellte fest, dass die frühere nationale Auslegung dieser Bestimmung gegen das allgemeine im Unionsrecht verankerte Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstoße.

15. Gegen dieses Urteil legte Ajos ein Rechtsmittel vor dem Højesteret (Oberster Gerichtshof) ein. Zur Stützung ihres Rechtsmittels macht sie geltend, eine Auslegung von § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes im Einklang mit dem Urteil Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) würde *contra legem* erfolgen. Darüber hinaus dürfe eine klare und eindeutige Rechtsvorschrift wie § 2a Abs. 3 dieses Gesetzes nicht aufgrund des allgemeinen unionsrechtlichen Verbots der Diskriminierung wegen des Alters außer Acht gelassen werden, wenn man nicht gegen die Grundsätze der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes verstoßen wolle.

16. Im Rechtsmittelverfahren verfolgt der Nachlass des Herrn Rasmussen seinen Antrag auf Zahlung einer Entlassungsabfindung nach § 2a Abs. 1 des Angestelltengesetzes und auf eine Entschädigung gemäß § 7 des Antidiskriminierungsgesetzes weiter.

17. In seiner Vorlageentscheidung weist das Højesteret (Oberster Gerichtshof) darauf hin, dass es, wie aus dem Urteil Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33) hervorgehe, in den Beziehungen zwischen Privatpersonen nicht möglich sei, Richtlinienbestimmungen unmittelbare Wirkung zu verleihen. Im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Privaten müsse ein möglicher Konflikt zwischen einer Bestimmung des innerstaatlichen Rechts und einer Richtlinie durch eine richtlinienkonforme Auslegung der Bestimmung des nationalen Rechts aufgelöst werden. Der Grundsatz der richtlinienkonformen Auslegung unterliege jedoch Schranken und dürfe nicht als Grundlage für eine Auslegung *contra legem* des nationalen Rechts dienen. Im vorliegenden Fall würde eine richtlinienkonforme Auslegung von § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes nach ständiger nationaler Rechtsprechung allerdings gerade *contra legem* erfolgen.

18. Daher sei zu prüfen, ob ein allgemeiner unionsrechtlicher Grundsatz wie das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters herangezogen werden könne, um einen Arbeitgeber des Privatsektors zur Zahlung der im dänischen Recht vorgesehenen Entlassungsabfindung zu verpflichten, obwohl dieser Arbeitgeber nach nationalem Recht von der genannten Verpflichtung befreit sei. Damit werfe der vorliegende Fall die weitere Frage auf, inwiefern ein ungeschriebener Grundsatz des Unionsrechts einen Einzelnen daran hindern könne, sich auf eine nationale Rechtsvorschrift zu stützen.

19. Die Vornahme dieser Prüfung setze voraus, dass bekannt sei, ob das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters insoweit denselben Inhalt und Umfang wie die Richtlinie 2000/78 habe oder ob diese Richtlinie insoweit einen Schutz gegen Altersdiskriminierung vorsehe, der weiter sei als der, der sich aus dem genannten Verbot ergebe.

20. Das vorlegende Gericht möchte darüber hinaus zum einen wissen, ob das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, wie aus den Urteilen Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) und Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21) hervorgehe, in den Beziehungen zwischen Privaten unmittelbar angewandt werden kann, und zum anderen, wie die unmittelbare Anwendung des genannten Verbots mit dem Grundsatz der Rechtssicherheit und dem damit verbundenen Grundsatz des Vertrauensschutzes abzuwägen ist.

21. Es fragt sich im Übrigen, ob das Unionsrecht einem nationalen Gericht in einer Situation wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden erlaubt, eine Abwägung zwischen dem Verbot der Diskriminierung wegen des Alters einerseits und den Grundsätzen der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes andererseits vorzunehmen und dabei zu dem Schluss zu gelangen, dass der Grundsatz der Rechtssicherheit dem Verbot der Diskriminierung wegen des Alters vorgeht, mit dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber nach nationalem Recht von der Verpflichtung zur Zahlung der Entlassungsabfindung befreit wäre.

22. Das vorlegende Gericht fragt in diesem Zusammenhang weiter, ob dem Umstand, dass der Arbeitnehmer wegen der Unvereinbarkeit der dänischen Rechtsvorschriften mit dem Unionsrecht gegebenenfalls Entschädigung vom Staat verlangen kann, bei der erwähnten Abwägung Rechnung getragen werden darf.

23. Vor diesem Hintergrund hat das Højesteret (Oberster Gerichtshof) beschlossen, das Verfahren auszusetzen, und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Umfasst das allgemeine unionsrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ein Verbot einer Regelung wie der dänischen, wonach Arbeitnehmer eine Entlassungsabfindung nicht beziehen können, wenn sie Anspruch auf eine Altersrente haben, die von ihrem Arbeitgeber aus einem Rentensystem gezahlt wird, dem sie vor Vollendung ihres 50. Lebensjahrs beigetreten sind, und zwar unabhängig davon, ob sie sich dafür entscheiden, auf dem Arbeitsmarkt zu verbleiben, oder beschließen, in Rente zu gehen?

2. Ist es mit dem Unionsrecht vereinbar, wenn ein dänisches Gericht in einem Rechtsstreit zwischen einem Arbeitnehmer und einem privaten Arbeitgeber über die Zahlung einer Entlassungsabfindung, von der der Arbeitgeber nach nationalem Recht, wie in der ersten Frage beschrieben, befreit ist – was jedoch nicht mit dem allgemeinen unionsrechtlichen Verbot der Diskriminierung wegen des Alters vereinbar ist –, eine Abwägung dieses Verbots und seiner unmittelbaren Wirkung mit dem Grundsatz der Rechtssicherheit und dem damit verbundenen Grundsatz des Vertrauensschutzes vornimmt und dabei zu dem Schluss gelangt, dass der Grundsatz der Rechtssicherheit dem Verbot der Diskriminierung wegen des Alters vorgeht, mit dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber nach nationalem Recht von der Zahlung der Entlassungsabfindung befreit wäre? Es wird auch um Klärung der Frage ersucht, ob der Umstand, dass der Arbeitnehmer wegen der Unvereinbarkeit der dänischen Rechtsvorschriften mit dem Unionsrecht gegebenenfalls Entschädigung vom Staat verlangen kann, Auswirkungen darauf hat, ob eine derartige Abwägung vorgenommen werden darf.

III – **Würdigung**

24. Bevor ich meine Würdigung der Fragen des vorlegenden Gerichts unterbreite, ist auf die Feststellungen des Gerichtshofs in seinem Urteil Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) hinzuweisen.

25. In diesem Urteil wurde der Gerichtshof gebeten, festzustellen, ob 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.

26. Aus § 2a Abs. 1 des Angestelltengesetzes ergibt sich, dass ein Angestellter, der im selben Betrieb 12, 15 oder 18 Jahre lang ununterbrochen beschäftigt war, Anspruch auf eine Entlassungsabfindung hat. In Abweichung davon sieht § 2a Abs. 3 dieses Gesetzes vor, dass die Entlassungsabfindung entfällt, wenn der Angestellte bei seiner Entlassung eine Altersrente von seinem Arbeitgeber erhält und dem entsprechenden Rentensystem vor Vollendung des 50. Lebensjahrs beigetreten ist.

27. Anzumerken ist, dass der Gerichtshof in seiner Darstellung der dänischen Regelung auf eine Klarstellung des Vestre Landsret (Rechtsmittelgericht der Region Westdänemark) hinweist, nämlich „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“ [7].

28. Nach Auffassung des Gerichtshofs enthält die in Rede stehende nationale Regelung 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 [8]. Bei dem mit der Entlassungsabfindung verfolgten Ziel des Schutzes von Arbeitnehmern mit langer Betriebszugehörigkeit und ihrer beruflichen Wiedereingliederung sei grundsätzlich davon auszugehen, dass es geeignet sei, eine Ungleichbehandlung wegen des Alters zu rechtfertigen [9].

29. Der Gerichtshof hat weiter ausgeführt: „Die Entlassungsabfindung allein für diejenigen Arbeitnehmer vorzusehen, die zum Zeitpunkt ihrer Entlassung keine Altersrente beziehen können, zu der ihr Arbeitgeber Beiträge geleistet hat, ist … 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.“ [10] Er hat darüber hinaus festgestellt: „§ 2a Abs. 3 des [Angestelltengesetzes] 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.“ [11] Der Gerichtshof hat daraus abgeleitet, dass diese Vorschrift „nicht offensichtlich ungeeignet ist, um das vom Gesetzgeber verfolgte legitime beschäftigungspolitische Ziel zu erreichen“ [12].

7 — Urteil Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, Rn. 9).

8 — Ebd. (Rn. 24).

9 — Ebd. (Rn. 31).

10 — Ebd. (Rn. 34).

11 — Ebd.

12 — Urteil Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, Rn. 35).

30. Der Gerichtshof hat sodann geprüft, ob die in Rede stehende Maßnahme über das hinausgeht, was erforderlich ist, um das vom Gesetzgeber verfolgte Ziel zu erreichen. In diesem Zusammenhang hat er folgende Unterscheidung vorgenommen.

31. Zum einen hat sich der Gerichtshof an den Wortlaut von § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes gehalten und die Auffassung vertreten, dass diese Vorschrift, „soweit [sie] 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 [sie] miteinander in Einklang bringen will, erforderlich ist“ [13].

32. Zum anderen hat der Gerichtshof die Klarstellung berücksichtigt, die vom Vestre Landsret (Rechtsmittelgericht der Region Westdänemark) hinsichtlich der Bedeutung vorgenommen worden ist, die die ständige nationale Rechtsprechung § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes beigemessen hat, wobei diese Rechtsprechung Personen, die tatsächlich eine Altersrente ihres Arbeitgebers erhalten, diejenigen gleichstellt, die zum Bezug einer solchen Rente berechtigt sind. Er hat insoweit die Ansicht vertreten, dass „§ 2a Abs. 3 des [Angestelltengesetzes], 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“ [14]. Somit könne die sich aus der genannten Vorschrift ergebende Ungleichbehandlung nicht gemäß Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 gerechtfertigt sein [15].

33. In ihren Erklärungen weist die dänische Regierung darauf hin, dass das Urteil Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) ein Verhältnis zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors, d. h. ein vertikales Verhältnis, betreffe. Diese Regierung leitet daraus ab, dass sich der Gerichtshof im genannten Urteil somit nicht zu der Frage geäußert habe, ob § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes – trotz seiner Nichtanwendung in den Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern des öffentlichen Sektors – im Hinblick auf das Unionsrecht in einem rein horizontalen Verhältnis zwischen einem Arbeitnehmer und einem privaten Arbeitgeber weiterhin angewandt werden könne.

34. Meines Erachtens lässt sich aus dem Urteil Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) jedoch generell ableiten, dass § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes in seiner Auslegung durch die nationalen Gerichte mit den Art. 2 und 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 unvereinbar ist. Auch wenn sich in dem Rechtsstreit, der der Rechtssache zugrunde liegt, die zu diesem Urteil geführt hat, ein Arbeitnehmer und ein Arbeitgeber des öffentlichen Sektors gegenüberstanden, ergibt sich daraus, dass die erwähnte nationale Vorschrift nicht ohne Weiteres in den Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern angewandt werden kann, unabhängig davon, ob diese Beziehungen durch das öffentliche Recht oder das Privatrecht geregelt werden. Die gegenteilige Auffassung würde zu einer Beschränkung der Tragweite des genannten Urteils auf eine einzige Kategorie von Rechtsbeziehungen, nämlich öffentlich-rechtliche Rechtsbeziehungen, führen.

35. Daher hat die vom Gerichtshof in seinem Urteil Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) vorgenommene Auslegung der Richtlinie 2000/78 es ermöglicht, die Gründe herauszustellen, aus denen § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes in seiner Auslegung durch die nationalen Gerichte als mit dieser Richtlinie unvereinbar anzusehen ist. Diese Gründe sind ungeachtet der Natur des in Rede stehenden Rechtsverhältnisses und unabhängig davon, ob es durch das öffentliche Recht oder das Privatrecht geregelt wird, nach wie vor gegeben.

13 — Ebd. (Rn. 40).

14 — Ebd. (Rn. 47).

15 — Ebd. (Rn. 48).

36. Die Durchführung der vom Gerichtshof in diesem Urteil entwickelten Lösung im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten zwischen Privaten begegnet aus Sicht des vorlegenden Gerichts allerdings gewissen Schwierigkeiten, die auch dem vorliegenden Vorabentscheidungsersuchen zugrunde liegen.

37. Nach Auffassung des vorlegenden Gerichts wirft die Durchführung der vom Gerichtshof auf diese Weise entwickelten Lösung kein Problem auf, wenn der Arbeitgeber eine Person des öffentlichen Rechts ist. In diesem Fall lasse sich der Widerspruch zwischen § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes und der Richtlinie 2000/78 nämlich dadurch auflösen, dass sich ein Arbeitnehmer auf die Bestimmungen dieser Richtlinie, sofern sie unbedingt und hinreichend bestimmt seien, berufen und seinen Anspruch darauf stützen könne, so dass § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes im konkreten Fall unangewendet bleibe.

38. Das vorlegende Gericht weist darauf hin, dass es in Fällen, in denen Privatpersonen beteiligt seien, jedoch nicht möglich sei, den Richtlinienbestimmungen unmittelbare Wirkung zu verleihen. In einem solchen Kontext könne ein etwaiger Widerspruch zwischen einer nationalen Bestimmung und einer Richtlinie aufgelöst werden, indem die in Rede stehende nationale Bestimmung soweit als möglich im Einklang mit der betreffenden Richtlinie ausgelegt werde, so dass der offenbare Widerspruch zwischen den beiden Rechtsvorschriften beseitigt werde. Diese Pflicht zur richtlinienkonformen Auslegung unterliege allerdings gewissen Schranken, insbesondere bestehe keine Pflicht, nationales Recht *contra legem* auszulegen.

39. Nach Ansicht dieses Gerichts existiert in der vorliegenden Rechtssache jedoch eine solche Schranke, so dass nach der sich aus den Urteilen Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) und Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21) ergebenden Rechtsprechung für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits zwischen zwei Privatpersonen auf das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters zurückgegriffen werden müsse. Mit dem Rückgriff auf dieses Verbot stelle sich dann das Problem seiner Abwägung mit den Grundsätzen der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes durch das vorlegende Gericht.

40. Die Argumentation, der das vorlegende Gericht bei der Formulierung seiner Fragen gefolgt ist, entspricht meines Erachtens – zumindest teilweise – den jüngsten Ausführungen der Rechtsprechung des Gerichtshofs zur Anwendung des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten zwischen Privaten. Es steht nämlich im Einklang mit dieser Rechtsprechung, wenn unter Berücksichtigung der beharrlichen Weigerung des Gerichtshofs, Richtlinien eine unmittelbare horizontale Wirkung zu verleihen, auf den allgemeinen Rechtsgrundsatz zurückgegriffen wird. Ich weise insoweit darauf hin, dass der Gerichtshof im Hinblick auf einen Rechtsstreit zwischen Privaten in ständiger Rechtsprechung entschieden hat, dass eine Richtlinie nicht selbst Verpflichtungen für einen Einzelnen begründen kann, so dass ihm gegenüber eine Berufung auf die Richtlinie als solche nicht möglich ist[16].

41. Abgesehen davon ergibt sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs auch, dass Richtlinien im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten zwischen Privaten nicht völlig ohne Wirkung sind. Aufgrund der Verpflichtung der nationalen Gerichte zur Auslegung ihres innerstaatlichen Rechts im Einklang mit Inhalt und Zweck der Richtlinien könnten diese ihre Wirkungen in solchen Rechtsstreitigkeiten mittelbar entfalten.

42. Was die Rolle des nationalen Gerichts betrifft, das über einen Rechtsstreit zwischen Privaten zu entscheiden hat, in dem sich zeigt, dass die fragliche nationale Regelung gegen das Unionsrecht verstößt, hat der Gerichtshof nämlich entschieden, dass „es den nationalen Gerichten obliegt, den Rechtsschutz sicherzustellen, der sich für den Einzelnen aus den unionsrechtlichen Bestimmungen

16 — Vgl. u. a. Urteil Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, Rn. 37 und die dort angeführte Rechtsprechung). Vgl. in diesem Sinne auch Urteil Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, Rn. 36 und die dort angeführte Rechtsprechung).

ergibt, und deren volle Wirkung zu gewährleisten“ [17]. Außerdem obliegen „[d]ie sich aus einer Richtlinie ergebende Verpflichtung der Mitgliedstaaten, das in dieser Richtlinie vorgesehene Ziel zu erreichen, und deren Pflicht, alle zur Erfüllung dieser Verpflichtung geeigneten Maßnahmen allgemeiner oder besonderer Art zu treffen, … allen Trägern öffentlicher Gewalt der Mitgliedstaaten und damit im Rahmen ihrer Zuständigkeiten auch den Gerichten“ [18].

43. Folglich „müssen die nationalen Gerichte bei der Anwendung des nationalen Rechts dieses so weit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zwecks der Richtlinie auslegen, um das in der Richtlinie festgelegte Ziel zu erreichen und damit Art. 288 Abs. 3 AEUV nachzukommen. Diese Verpflichtung zur unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts ist dem System des AEU-Vertrags immanent, da den nationalen Gerichten dadurch ermöglicht wird, im Rahmen ihrer Zuständigkeiten die volle Wirksamkeit des Unionsrechts sicherzustellen, wenn sie über die bei ihnen anhängigen Rechtsstreitigkeiten entscheiden“ [19].

44. Die genannte Verpflichtung zur unionsrechtskonformen Auslegung betrifft das gesamte nationale Recht [20], einschließlich der nationalen Rechtsprechung [21].

45. Der Gerichtshof hat darüber hinaus klargestellt, dass, wenn „es das nationale Recht durch die Anwendung seiner Auslegungsmethoden [ermöglicht], eine innerstaatliche Bestimmung unter bestimmten Umständen so auszulegen, dass eine Kollision mit einer anderen Norm innerstaatlichen Rechts vermieden wird, oder die Reichweite dieser Bestimmung zu diesem Zweck einzuschränken und sie nur insoweit anzuwenden, als sie mit dieser Norm vereinbar ist, … das nationale Gericht verpflichtet [ist], die gleichen Methoden anzuwenden, um das in der fraglichen Richtlinie festgelegte Ergebnis zu erreichen“ [22].

46. Das Erfordernis einer unionsrechtskonformen Auslegung verlangt somit, dass „die nationalen Gerichte unter Berücksichtigung des gesamten innerstaatlichen Rechts und unter Anwendung der dort anerkannten Auslegungsmethoden alles tun, was in ihrer Zuständigkeit liegt, um die volle Wirksamkeit der fraglichen Richtlinie zu gewährleisten und zu einem Ergebnis zu gelangen, das mit dem von der Richtlinie verfolgten Ziel im Einklang steht“ [23].

47. Nur dann, wenn sich herausstellt, dass die nationalen Gerichte eine solche im Einklang mit der Richtlinie 2000/78 stehende Auslegung des innerstaatlichen Rechts nicht vornehmen können, wird das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters zur Referenznorm, mit der sich Rechtsstreitigkeiten zwischen Privaten entscheiden lassen und die unionsrechtswidrige Anwendung des nationalen Rechts neutralisiert wird. Mit diesem Verbot werden somit das Fehlen einer unmittelbaren horizontalen Wirkung der Richtlinie 2000/78 und der Umstand, dass die nationalen Gerichte ihr innerstaatliches Recht nicht im Einklang mit dieser Richtlinie auslegen können, abgefedert. Ich stelle darüber hinaus fest, dass der Gerichtshof die vorrangige Rolle, die er der Verpflichtung zur unionsrechtskonformen Auslegung zuzuweisen beabsichtigt, in seiner jüngsten Rechtsprechung klar in den Vordergrund gestellt hat [24].

17 — Vgl. u. a. Urteil Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, Rn. 45 und die dort angeführte Rechtsprechung).

18 — Ebd. (Rn. 47 und die dort angeführte Rechtsprechung).

19 — Vgl. u. a. Urteil Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, Rn. 24 und die dort angeführte Rechtsprechung).

20 — Vgl. u. a. Urteil Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, Rn. 38 und die dort angeführte Rechtsprechung).

21 — Urteil Centrosteel (C-456/98, EU:C:2000:402, Rn. 17).

22 — Vgl. u. a. Urteil Mono Car Styling (C-12/08, EU:C:2009:466, Rn. 63 und die dort angeführte Rechtsprechung).

23 — Vgl. u. a. Urteil Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, Rn. 27 und die dort angeführte Rechtsprechung).

24 — Ebd. (Rn. 23, in der der Gerichtshof vorab darauf hingewiesen hat, dass „sich die Frage, ob eine nationale Bestimmung wegen Unvereinbarkeit mit dem Unionsrecht unangewendet bleiben muss, nur stellt, wenn keine unionsrechtskonforme Auslegung dieser Bestimmung möglich ist“). Vgl. insoweit Simon, D., „La panacée de l'interprétation conforme: injection homéopathique ou thérapie palliative?“, *De Rome à Lisbonne: les juridictions de l'Union européenne à la croisée des chemins – Mélanges en l'honneur de Paolo Mengozzi*, Bruylant, Brüssel, S. 279. Nach Auffassung dieses Autors „räumt der Gerichtshof der unionsrechtskonformen Auslegungsmethode immer klarer eine Art technische Vorzugsstellung im Verhältnis zu den anderen Folgen des Vorrangs ein“ (S. 298).

48. Bevor auf das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters als *ultima ratio* für die Auflösung von Widersprüchen zwischen Unionsrecht und nationalem Recht zurückgegriffen wird, haben die nationalen Gerichte daher ordnungsgemäß zu überprüfen, ob ihr innerstaatliches Recht nicht im Einklang mit der Richtlinie 2000/78 ausgelegt werden kann.

49. Der Gerichtshof hat insoweit klargestellt, dass das Erfordernis einer unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts bestimmten Schranken unterliegt. So findet die Verpflichtung des nationalen Richters, bei der Auslegung und Anwendung der einschlägigen Vorschriften des innerstaatlichen Rechts Inhalt und Zweck einer Richtlinie heranzuziehen, „in den allgemeinen Rechtsgrundsätzen, insbesondere im Grundsatz der Rechtssicherheit, ihre Schranken, und zwar in dem Sinne, dass sie nicht als Grundlage für eine Auslegung *contra legem* des nationalen Rechts dienen darf“ [25].

50. Nur wenn der Gerichtshof auf der Grundlage der ihm vorgelegten Erklärungen Kenntnis davon erhält, dass sich das nationale Gericht tatsächlich einer solchen Schranke gegenübersieht, nimmt er entsprechend der Vorgehensweise in seinem Urteil Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21) eine Auslegung des allgemeinen Rechtsgrundsatzes vor, dessen Konkretisierung die Norm des abgeleiteten Rechts dient. Im Fall eines Widerspruchs zwischen diesem Grundsatz und dem nationalen Recht teilt der Gerichtshof dem nationalen Gericht daher mit, dass der genannte Grundsatz im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Privaten geltend gemacht werden kann, um die Anwendung einer nationalen Vorschrift auszuschließen, die gegen das Unionsrecht verstößt.

51. Im Rahmen der vorliegenden Rechtssache vertritt das vorlegende Gericht die Ansicht, es könne sein nationales Recht nicht auf eine im Einklang mit der Richtlinie 2000/78 stehende Weise auslegen, wenn es keine Auslegung *contra legem* seines nationalen Rechts vornehmen wolle.

52. Zwar ist die Auslegung des innerstaatlichen Rechts nach ständiger Rechtsprechung ausschließlich Sache der nationalen Gerichte [26]. Somit haben diese letztlich darüber zu befinden, ob ihr nationales Recht unionsrechtskonform ausgelegt werden kann.

53. Auch wenn aus den dem Gerichtshof im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens unterbreiteten Erwägungen hervorgeht, dass der einzige Grund, der einer unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts entgegensteht, das Bestehen einer gefestigten nationalen Rechtsprechung ist, die gegen das Unionsrecht verstößt, bin ich allerdings der Ansicht, dass es dem Gerichtshof obliegt, dem nationalen Gericht mitzuteilen, ob ein solcher Grund von ihm berücksichtigt werden kann oder nicht. Mit anderen Worten handelt der Gerichtshof meines Erachtens vollständig im Rahmen seiner Zuständigkeit, wenn er klarstellt, welche Bedeutung einer von ihm selbst gesetzten Grenze für die Verpflichtung zur unionsrechtskonformen Auslegung, nämlich der Auslegung *contra legem*, beizumessen ist. Der Geist der Zusammenarbeit zwischen dem Gerichtshof und den nationalen Gerichten, von dem der Vorabentscheidungsmechanismus des Art. 267 AEUV geleitet wird, sowie die praktische Wirksamkeit dieses Verfahrens und die effektive Anwendung des Unionsrechts setzen somit auf Seiten des Gerichtshofs voraus, dass er dem vorlegenden Gericht den Weg aufzeigt, der zu beschreiten ist, um einem unsachgemäßen Gebrauch der Grenze für die Verpflichtung zur unionsrechtskonformen Auslegung, um die es sich bei einer Auslegung *contra legem* des nationalen Rechts handelt, vorzubeugen.

54. Deshalb schlage ich dem Gerichtshof vor, die Gründe, aus denen das vorlegende Gericht die Ansicht vertritt, es könne eine im Einklang mit der Richtlinie 2000/78 stehende Auslegung seines nationalen Rechts nicht vornehmen, sorgfältig zu prüfen.

25 — Vgl. u. a. Urteil Mono Car Styling (C-12/08, EU:C:2009:466, Rn. 61 und die dort angeführte Rechtsprechung). Vgl. in diesem Sinne auch Urteil Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, Rn. 39 und die dort angeführte Rechtsprechung).

26 — Vgl. u. a. Urteile Adeneler u. a. (C-212/04, EU:C:2006:443, Rn. 103) sowie Wilson (C-506/04, EU:C:2006:587, Rn. 34).

55. Wie das vorlegende Gericht ausdrücklich vorträgt, ergibt sich aus einer ständigen nationalen Rechtsprechung, die zuletzt in seinem Urteil vom 17. Januar 2014[27] Ausdruck gefunden hat, dass § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes so zu verstehen ist, dass ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine Entlassungsabfindung hat, wenn er eine Altersrente beziehen kann, die von seinem Arbeitgeber aus einem Rentensystem gezahlt wird, dem er vor Vollendung des 50. Lebensjahrs beigetreten ist, unabhängig davon, ob er sich dazu entschließt, vorübergehend auf die Rente zu verzichten, um seine berufliche Laufbahn weiter zu verfolgen. Nach Auffassung des vorlegenden Gerichts wäre es vor diesem Hintergrund *contra legem*, eine Auslegung von § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes vorzunehmen, die diese Bestimmung in Einklang mit der Richtlinie 2000/78, wie sie der Gerichtshof in seinem Urteil Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) ausgelegt hat, bringen würde.

56. Ausgehend von dieser Prämisse hat sich das vorlegende Gericht bei der Formulierung seiner Fragen sodann auf die Tragweite des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters in Rechtsstreitigkeiten zwischen Privatpersonen konzentriert.

57. Somit ist zu prüfen, ob diese Prämisse des vorlegenden Gerichts zutreffend ist.

58. In seinen Erklärungen macht der Nachlass des Herrn Rasmussen in erster Linie geltend, es sei nach einer unionsrechtskonformen Auslegung konkret möglich, § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes und das in der Richtlinie 2000/78 vorgesehene Verbot der Diskriminierung wegen des Alters nebeneinander bestehen zu lassen.

59. Der Nachlass des Herrn Rasmussen führt insoweit aus, die nationale Rechtsprechung habe § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes dahin ausgelegt, dass der Begriff „erhält“ („vil oppebære“) „kann erhalten“ („kan oppebære“) bedeute. Hinter dieser Auslegung stehe der Gedanke, dass es nicht allein vom zufälligen Willen des entlassenen Arbeitnehmers abhängen dürfe, ob die Auszahlung der Altersrente auf seinen Wunsch hin veranlasst werde und damit der Anspruch auf die Entlassungsabfindung verloren gehe oder ob der Arbeitnehmer die Auszahlung seiner Altersrente zurückstelle und so den Anspruch auf die Entlassungsabfindung behalte. Die Gerichte hätten daher den mutmaßlichen Willen des nationalen Gesetzgebers berücksichtigt, ein objektives Kriterium für den Zeitpunkt festzulegen, zu dem die Entlassungsabfindungsforderung aufgrund des Anspruchs des Arbeitnehmers, bei seinem Ausscheiden eine Altersrente zu beziehen, erlösche.

60. Der Nachlass des Herrn Rasmussen beanstandet die Beurteilung des vorlegenden Gerichts, wonach eine Auslegung von § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes, die diese Vorschrift in Einklang mit der Richtlinie 2000/78 bringen könnte, wie der Gerichtshof sie in seinem Urteil Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) ausgelegt habe, *contra legem* wäre, da eine solche richtlinienkonforme Auslegung nur im Rahmen des Wortlauts der genannten Vorschrift erfolge.

61. Der Nachlass des Herrn Rasmussen verweist insoweit auf die Schlussanträge der Generalanwältin Kokott in der Rechtssache Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:248). In Nr. 84 dieser Schlussanträge hat die Generalanwältin nämlich unter Hinweis auf die Regel, nach der das nationale Gericht allein für die Auslegung des innerstaatlichen Rechts zuständig ist, ausgeführt, „im vorliegenden Fall [scheine ihr] eine [im Einklang mit der Richtlinie 2000/78 stehende] Auslegung durchaus möglich zu sein“. Zur Begründung ihrer Auffassung hat sie festgestellt: „Immerhin beruht die derzeitige strenge Handhabung der Ausnahmebestimmung in § 2a Abs. 3 [des Angestelltengesetzes] lediglich auf der Auslegung durch die dänische Rechtsprechung. Ihr Wortlaut … könnte auch dahin gehend verstanden werden, dass nur Personen erfasst sind, die ihre Altersrente *tatsächlich beziehen werden*, ohne dass zwangsläufig auch Personen gemeint sein müssen, die eine Altersrente lediglich *beziehen können*.“

27 — Vgl. Fn. 6 der vorliegenden Schlussanträge.

62. Im gleichen Sinne und ohne diese Lösung zu vertiefen, weist die Europäische Kommission in ihren Erklärungen darauf hin, dass sich die Auslegung, die aus der nationalen Rechtsprechung hergeleitet werde, nicht zwangsläufig aus dem Wortlaut von § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes ergebe, da der Begriff „erhält“ offenbar ebenso gut dahin ausgelegt werden könne, dass ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf eine Entlassungsabfindung nur verliere, wenn er sein Recht auf Bezug einer Altersrente tatsächlich ausübe.

63. Schließlich weise ich darauf hin, dass die dänische Regierung in den Erklärungen, die sie im Rahmen der Rechtssache vorgelegt hat, in der das Urteil Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) ergangen ist, offenbar selbst nicht davon ausging, dass eine im Einklang mit der Richtlinie 2000/78 stehende Auslegung von § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes unmöglich sei. Auch wenn der Gerichtshof der seinerzeit von ihr vertretenen Auffassung, nämlich der Vereinbarkeit zwischen ihrem nationalen Recht und dieser Richtlinie, nicht gefolgt sei, sollte „das nationale Gericht prüfen, ob es im Rahmen einer im Einklang mit der Richtlinie [2000/78] stehenden Auslegung von § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes zu einem Ergebnis kommen kann, das im Rahmen [dieser] Richtlinie bleibt, ohne dass es notwendig ist, dass es [die genannte Vorschrift] für auf die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern des öffentlichen Sektors und ihren Arbeitgebern unanwendbar erklären muss“ [28].

64. Dieser Vorschlag ist nach meinem Dafürhalten insofern besonders angemessen, als sich die Tragweite von § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes mit der Technik der richtlinienkonformen Auslegung sowohl im Kontext der Rechtssache, die zum Urteil Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) geführt hat, als auch im Kontext der vorliegenden Rechtssache auf das begrenzen lässt, was ausdrücklich aus dem Wortlaut dieser Vorschrift hervorgeht. Eine Lösung, die darin bestünde, die Anwendung der genannten Vorschrift vollständig auszuschließen, wäre hingegen nicht angemessen, da der Gerichtshof im erwähnten Urteil allein hervorgehoben hat, dass die Auslegung von § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes durch die nationalen Gerichte mit der Richtlinie 2000/78 unvereinbar sei.

65. Wie wir gesehen haben, ergibt sich aus dem Urteil Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) tatsächlich nicht, dass schon der Wortlaut von § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes mit der Richtlinie 2000/78 unvereinbar ist. In diesem Urteil räumt der Gerichtshof im Gegenteil ein, dass die genannte Vorschrift, wenn sie eng ausgelegt wird, durch ein Beschäftigungsschutzziel gerechtfertigt werden kann. Dagegen sieht der Gerichtshof die Tatsache, dass die erwähnte Vorschrift von der Rechtsprechung auf Arbeitnehmer ausgedehnt worden ist, die eine Altersrente erhalten können, ohne dass überprüft wird, ob dies auch der Fall ist, als Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78 an. Mit der Argumentation des Gerichtshofs wird unterschwellig die Kohärenz der nationalen Vorschrift, wie sie von den nationalen Gerichten ausgelegt worden ist, in Frage gestellt: Warum sollte Arbeitnehmern, die vorübergehend auf ihre Altersrente verzichten, um ihre berufliche Laufbahn weiterzuverfolgen, eine Maßnahme vorenthalten werden, die ihnen gerade helfen soll, eine Beschäftigung zu finden?

66. In diesem Kontext stellt die Vornahme einer im Einklang mit der Richtlinie 2000/78 stehenden Auslegung seines nationalen Rechts durch das vorlegende Gericht das für die Auflösung des Widerspruchs zwischen diesem Recht und dem Unionsrecht besser geeignete Instrument dar, da diese Auslegung es ermöglicht, die Bedeutung, die § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes von der nationalen Rechtsprechung beigelegt worden ist und von der sich zeigt, dass sie gegen die genannte Richtlinie verstößt, zu neutralisieren und dieser nationalen Vorschrift eine Bedeutung zu verleihen, die nicht nur im Einklang mit ihrem Wortlaut steht, sondern auch richtlinienkonform ist.

28 — Rn. 42.

67. In diesem Zusammenhang ist genau zu umschreiben, was eine Situation, in der eine unionsrechtskonforme Auslegung unmöglich ist, umfasst, genauer gesagt, was eine Auslegung *contra legem* bedeutet.

68. Die lateinische Redewendung „contra legem“ bedeutet wörtlich „gegen das Gesetz“. Unter einer Auslegung *contra legem* ist meines Erachtens eine Auslegung zu verstehen, die bereits dem Wortlaut der fraglichen nationalen Vorschrift zuwiderläuft. Anders ausgedrückt: Ein nationales Gericht wird mit dem Hindernis der Auslegung *contra legem* konfrontiert, wenn der klare und unmissverständliche Wortlaut einer nationalen Vorschrift mit dem Wortlaut einer Richtlinie unvereinbar erscheint. So hat der Gerichtshof entschieden, dass eine Auslegung *contra legem* eine Schranke für die Verpflichtung zur unionsrechtskonformen Auslegung darstellt, da er die nationalen Gerichte nicht dazu verpflichten kann, ihre Funktion als Ausleger in einer Weise zu nutzen, die sie an die Stelle der Rechtsetzungsgewalt treten ließe.

69. Wie wir gesehen haben, befindet sich das vorlegende Gericht ganz und gar nicht in einer solchen Situation. Eine im Einklang mit der Richtlinie 2000/78 stehende Auslegung von § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes würde von ihm nämlich keineswegs die Neufassung dieser nationalen Vorschrift verlangen. Das vorlegende Gericht würde den nationalen Gesetzgeber somit nicht in seiner Zuständigkeit beschneiden.

70. Die Vornahme einer unionsrechtskonformen Auslegung durch das vorlegende Gericht dürfte lediglich voraussetzen, dass dieses seine Rechtsprechung ändert, damit die Auslegung, die der Gerichtshof der Richtlinie 2000/78 in seinem Urteil Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) gegeben hat, in der nationalen Rechtsordnung vollständig angewandt wird, und zwar nicht nur auf Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die unter das öffentliche Recht fallen, sondern auch auf solche, die unter das Privatrecht fallen.

71. Indem er dem vorlegenden Gericht die Änderung seiner Rechtsprechung aufgibt, verpflichtet der Gerichtshof dieses Gericht in keiner Weise zur Überschreitung seiner Zuständigkeiten. Er weist das genannte Gericht darauf hin, dass diesem eine wesentliche Rolle dabei zukommt, „den Rechtsschutz sicherzustellen, der sich für den Einzelnen aus den unionsrechtlichen Bestimmungen ergibt, und deren volle Wirkung zu gewährleisten“ [29]. Der Gerichtshof erinnert es ferner daran, dass „die sich aus einer Richtlinie ergebende Verpflichtung der Mitgliedstaaten, das in dieser vorgesehene Ziel zu erreichen, und deren Pflicht, alle zur Erfüllung dieser Verpflichtung geeigneten Maßnahmen allgemeiner oder besonderer Art zu treffen, allen Trägern öffentlicher Gewalt der Mitgliedstaaten [obliegen] und damit im Rahmen ihrer Zuständigkeiten auch den Gerichten“ [30].

72. Ein Rechtsprechungshindernis ist daher nicht mit einem Hindernis vergleichbar, das in der Existenz einer nationalen Rechtsvorschrift besteht, deren Wortlaut sich nicht mit einer Norm des Unionsrechts vereinbaren lässt. Im letztgenannten Fall könnte das Hindernis nämlich nicht von einem nationalen Gericht beseitigt werden, wenn sich dieses nicht an die Stelle der Rechtsetzungsgewalt setzen will, indem es die fragliche Vorschrift neu fasst.

73. Würde anerkannt, dass das Bestehen einer gefestigten nationalen Rechtsprechung, die gegen das Unionsrecht verstößt, ein nationales Gericht daran hindern kann, eine einzelstaatliche Vorschrift unionsrechtskonform auszulegen, würde dies die Möglichkeiten dieser Technik zur Auflösung von Widersprüchen zwischen Unionsrecht und nationalem Recht zudem erheblich verringern.

29 — Vgl. u. a. Urteil Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, Rn. 45 und die dort angeführte Rechtsprechung).

30 — Ebd. (Rn. 47 und die dort angeführte Rechtsprechung).

74. Darüber hinaus stehen in einem Fall wie dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden meines Erachtens weder der Grundsatz der Rechtssicherheit noch der Grundsatz des Vertrauensschutzes der Vornahme einer im Einklang mit der Richtlinie 2000/78 stehenden Auslegung von § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes durch das vorlegende Gericht entgegen.

75. Insbesondere ändert der Umstand, dass das vorlegende Gericht eine solche Auslegung seines nationalen Rechts vornimmt und dies zur Folge hat, dass dem Arbeitgeber eine Verpflichtung zur Zahlung der dem Ausgangsrechtsstreit zugrunde liegenden Entlassungsabfindung auferlegt wird, nichts an meiner Würdigung.

76. Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt sich zwar, dass die „Verpflichtung des nationalen Gerichts, bei der Auslegung der einschlägigen Bestimmungen seines nationalen Rechts auf den Inhalt der Richtlinie abzustellen, … ihre Grenzen [findet], wenn eine solche Auslegung dazu führt, dass einem Einzelnen eine in einer nicht umgesetzten Richtlinie vorgesehene Verpflichtung entgegengehalten wird, und erst recht dann, wenn sie dazu führt, dass auf der Grundlage der Richtlinie und in Ermangelung eines zu ihrer Umsetzung erlassenen Gesetzes die strafrechtliche Verantwortlichkeit derjenigen verschärft wird, die gegen die Richtlinienbestimmungen verstoßen“ [31]. Diese Rechtsprechung betrifft jedoch vor allem die Grenzen der Verpflichtung zur unionsrechtskonformen Auslegung in Strafsachen [32] und ist nach meinem Dafürhalten nicht so zu verstehen, dass sie eine richtlinienkonforme Auslegung des nationalen Rechts verhindert, die dazu führen würde, dass einem Arbeitgeber eine Verpflichtung zur Zahlung einer Entlassungsabfindung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden auferlegt wird.

77. Sollte die Formel, nach der die Verpflichtung des nationalen Gerichts, bei der Auslegung der einschlägigen Bestimmungen seines nationalen Rechts auf den Inhalt einer Richtlinie abzustellen, ihre Grenzen findet, wenn eine solche Auslegung dazu führt, dass einem Einzelnen eine in einer nicht umgesetzten Richtlinie vorgesehene Verpflichtung entgegengehalten wird, eng zu verstehen sein, würde dadurch das Prinzip, dass nationales Recht im Sinne von Unionsrichtlinien auszulegen ist, drastisch beschränkt [33]. Ich bin daher nicht der Meinung, dass diese Grenze der Verpflichtung zur unionsrechtskonformen Auslegung außerhalb des Rahmens eines Strafverfahrens – ein Rahmen, der dieser Feststellung des Gerichtshofs im Übrigen zugrunde gelegen hat – angewandt werden kann [34].

78. In einem Fall wie dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden ergäbe sich eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung einer Entlassungsabfindung im Übrigen nicht unmittelbar aus der Richtlinie 2000/78, sondern aus dem nationalem Recht selbst, das durch die unionsrechtskonforme Auslegung eine Bedeutung wiederfände, die im Einklang mit seinem Wortlaut steht. Anders ausgedrückt: Es handelt sich vorliegend nicht um einen Sachverhalt, in dem eine unionsrechtskonforme Auslegung dazu führen würde, dass einem Einzelnen eine in einer Richtlinie vorgesehene Verpflichtung auferlegt wird, ohne dass es hierfür eine Stütze im bestehenden nationalen Recht gibt. Vielmehr würde die nationale Vorschrift, von ihrer unionsrechtswidrigen Bedeutung bereinigt, dem Arbeitgeber eine Verpflichtung zur Zahlung einer Entlassungsabfindung auferlegen.

79. Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung „durch die Auslegung einer Bestimmung des Unionsrechts, die der Gerichtshof in Ausübung seiner Befugnisse aus Art. 267 AEUV vornimmt, erforderlichenfalls erläutert und verdeutlicht wird, in welchem Sinne und mit welcher Bedeutung diese Bestimmung seit ihrem Inkrafttreten zu verstehen und anzuwenden ist oder gewesen wäre. Eine Vorabentscheidung ist, mit anderen Worten, nicht konstitutiver, sondern rein

31 — Vgl. u. a. Urteil Arcaro (C-168/95, EU:C:1996:363, Rn. 42 und die dort angeführte Rechtsprechung).

32 — Vgl. u. a. Urteil Caronna (C-7/11, EU:C:2012:396, Rn. 51 und 52 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

33 — Vgl. Schlussanträge des Generalanwalts Jacobs in der Rechtssache Centrosteel (C-456/98, EU:C:2000:137, Nr. 34).

34 — Ebd. Vgl. insoweit u. a. Lenaerts, K., und Corthaut, T., „Of birds and hedges: the role of primacy in invoking norms of EU law“, *European Law Review*, 2006, Bd. 31, Nr. 3, S. 287, insbesondere S. 295 f., sowie Anmerkung zum Urteil Pfeiffer u. a. (C-397/01 bis C-403/01, EU:C:2004:584) von Prechal, S., *Common Market Law Review*, 2005, Bd. 42, S. 1445, insbesondere Nr. 6.4.

deklaratorischer Natur und wirkt daher grundsätzlich auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der ausgelegten Vorschrift zurück“ [35]. Nach Auffassung des Gerichtshofs folgt daraus, „dass die Gerichte die Vorschriften in dieser Auslegung auch auf Rechtsverhältnisse, die vor Erlass des auf das Ersuchen um Auslegung ergangenen Urteils entstanden sind, anwenden können und müssen, wenn alle sonstigen Voraussetzungen für die Anrufung der zuständigen Gerichte in einem die Anwendung dieser Vorschriften betreffenden Streit vorliegen“ [36].

80. Darüber hinaus hat der Gerichtshof in ständiger Rechtsprechung entschieden, dass er „sich nur ausnahmsweise gemäß dem der [Unions]rechtsordnung innewohnenden allgemeinen Grundsatz der Rechtssicherheit veranlasst sehen [kann], die Möglichkeit für alle Betroffenen einzuschränken, sich auf eine von ihm vorgenommene Auslegung einer Bestimmung zu berufen, um in gutem Glauben begründete Rechtsverhältnisse in Frage zu stellen“ [37]. Außerdem könne „[e]ine solche Einschränkung nach der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs nur in dem Urteil selbst vorgenommen werden, in dem über die erbetene Auslegung entschieden wird“ [38]. Nach Auffassung des Gerichtshofs muss sich nämlich „[d]ie zeitliche Wirkung der vom Gerichtshof auf ein Ersuchen hin vorgenommenen Auslegung einer Vorschrift des [Unions]rechts … notwendig nach einem einheitlichen Zeitpunkt bestimmen. Insoweit stellt der Grundsatz, dass eine Beschränkung nur in dem Urteil selbst erfolgen kann, in dem über die erbetene Auslegung entschieden wird, die Gleichbehandlung der Mitgliedstaaten und der Einzelnen in Ansehung des [Unions]rechts sicher und erfüllt damit die Anforderungen, die sich aus dem Grundsatz der Rechtssicherheit ergeben“ [39].

81. Allerdings ist festzustellen, dass der Gerichtshof die zeitliche Wirkung der von ihm im Zusammenhang mit § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes vorgenommenen Auslegung der Richtlinie 2000/78 in seinem Urteil Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) nicht beschränkt hat. Im Rahmen des vorliegenden Vorabentscheidungsersuchens hat sich der Gerichtshof nicht erneut zur Vereinbarkeit dieser Vorschrift mit der genannten Richtlinie zu äußern; er wird vielmehr lediglich aufgefordert, klarzustellen, wie eine Unvereinbarkeit zwischen Unionsrecht und nationalem Recht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Privaten aufzulösen ist. Im Rahmen des vorliegenden Vorabentscheidungsersuchens könnte der Gerichtshof die zeitliche Wirkung seines Urteils Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) daher selbst dann nicht beschränken, wenn er hierzu aufgefordert worden wäre, was nicht der Fall ist.

82. Wäre das vorlegende Gericht unter den Umständen der vorliegenden Rechtssache berechtigt, seine Verpflichtung zur unionsrechtskonformen Auslegung mit dem Hinweis auf den Grundsatz der Rechtssicherheit zu begrenzen, liefe dies auf eine Beschränkung der zeitlichen Wirkung des Urteils Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) hinaus, obwohl der Gerichtshof nicht die Ansicht vertreten hat, dass dieser Grundsatz eine solche Beschränkung rechtfertigt. Jedoch ist es, wie sich der vorstehend angeführten Rechtsprechung zur zeitlichen Wirkung der auf ein Vorabentscheidungsersuchen ergangenen Urteile entnehmen lässt, allein Sache des Gerichtshofs, darüber zu entscheiden, ob die Geltung der von ihm vorgenommenen Auslegung in zeitlicher Hinsicht eingeschränkt werden soll [40].

83. Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich, dass es dem vorlegenden Gericht, das mit einem Rechtsstreit zwischen Privaten befasst ist, der in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fällt, obliegt, bei der Anwendung der Bestimmungen seines nationalen Rechts diese so auszulegen, dass sie eine im Einklang mit Wortlaut und Zweck der genannten Richtlinie stehende Anwendung erfahren können. Das Bestehen einer gefestigten nationalen Rechtsprechung, die gegen die Richtlinie 2000/78

35 — Vgl. u. a. Urteil Pohl (C-429/12, EU:C:2014:12, Rn. 30 und die dort angeführte Rechtsprechung).

36 — Vgl. u. a. Urteil Meilicke u. a. (C-292/04, EU:C:2007:132, Rn. 34 und die dort angeführte Rechtsprechung).

37 — Ebd. (Rn 35 und die dort angeführte Rechtsprechung).

38 — Ebd. (Rn 36 und die dort angeführte Rechtsprechung).

39 — Ebd. (Rn 37).

40 — Vgl. Urteil Barra (309/85, EU:C:1988:42, Rn. 13).

verstößt, hindert das vorlegende Gericht nicht an der Durchführung dieser Verpflichtung zur richtlinienkonformen Auslegung. Darüber hinaus stehen unter Umständen wie den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden weder der Grundsatz der Rechtssicherheit noch der Grundsatz des Vertrauensschutzes der Durchführung einer solchen Verpflichtung entgegen.

IV – **Ergebnis**

84. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, auf die Fragen des Højesteret (Oberster Gerichtshof) wie folgt zu antworten:

Es obliegt dem vorlegenden Gericht, das mit einem Rechtsstreit zwischen Privaten befasst ist, der in den Geltungsbereich 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 fällt, bei der Anwendung der Bestimmungen seines nationalen Rechts diese so auszulegen, dass sie eine im Einklang mit Wortlaut und Zweck der genannten Richtlinie stehende Anwendung erfahren können. Das Bestehen einer gefestigten nationalen Rechtsprechung, die gegen die Richtlinie 2000/78 verstößt, hindert das vorlegende Gericht nicht an der Durchführung dieser Verpflichtung zur richtlinienkonformen Auslegung. Darüber hinaus stehen unter Umständen wie den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden weder der Grundsatz der Rechtssicherheit noch der Grundsatz des Vertrauensschutzes der Durchführung einer solchen Verpflichtung entgegen.