Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Dritte Kammer)

15. April 2021 *

„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 – Gehaltskürzung und Kürzung oder Verlust einer Entlassungsentschädigung – Regelung für Beschäftigte des öffentlichen Sektors, die kurz vor dem Eintritt in den Ruhestand mit vollem Ruhegehalt stehen – Senkung der Lohn- und Gehaltskosten des öffentlichen Sektors – Art. 6 Abs. 1 – Legitimes Ziel der Sozialpolitik – Wirtschaftliche Krisensituation“

In der Rechtssache C-511/19

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Areios Pagos (Kassationsgerichtshof, Griechenland) mit Entscheidung vom 11. Juni 2019, beim Gerichtshof eingegangen am 4. Juli 2019, in dem Verfahren

AB

gegen

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis

erlässt

DER GERICHTSHOF (Dritte Kammer)

unter Mitwirkung der Kammerpräsidentin A. Prechal, der Richter N. Wahl und F. Biltgen (Berichterstatter), der Richterin L. S. Rossi sowie des Richters J. Passer,

Generalanwalt: J. Richard de la Tour,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– von AB, vertreten durch D. Vervesos und D. Vasileiou, dikigoroi,

– der Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis, vertreten durch V. Kounelis, dikigoros,

– der griechischen Regierung, vertreten durch E.-M. Mamouna, G. Papadaki, A. Dimitrakopoulou und K. Georgiadis als Bevollmächtigte,

* Verfahrenssprache: Griechisch.

– der Europäischen Kommission, vertreten durch D. Martin und D. Triantafyllou als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 19. November 2020

folgendes

Urteil

1 Das 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 (ABl. 2000, L 303, S. 16).

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

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Zweck der Richtlinie 2000/78 ist nach ihrem Art. 1 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.

4 Art. 2 Abs. 1 und 2 dieser Richtlinie sieht vor:

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

(2) Im Sinne des Absatzes 1

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

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

…"

5 In Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie heißt es:

„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

…

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

…“

6 In Art. 6 Abs. 1 dieser Richtlinie heißt es:

„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;

…“

Griechisches Recht

7 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) vom 27. Oktober 2011 (FEK A’ 226) sieht in der durch das Gesetzesdekret vom 16. Dezember 2011, in Gesetz umgewandelt durch Art. 1 des Nómos 4047/2012 (Gesetz 4047/2012) vom 23. Februar 2012 (FEK A’ 31), geänderten Fassung (im Folgenden: Gesetz 4024/2011) vor:

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

…

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 gemäß Buchst. c 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 (FEK A' 314) in der durch [Art. 1] Abs. 1 Buchst. a des Gesetzes 3899/2010 (FEK 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 …"

8 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) vom 23. April 1955 (FEK A' 98) in der auf den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens anwendbaren Fassung (im Folgenden: Gesetz 3198/1955) sieht vor:

„Beschäftigte, die einer Rentenversicherung angeschlossen sind und die Voraussetzungen für den Anspruch auf Zahlung einer vollen Altersrente erfüllen, können, … wenn sie den Status eines Arbeitnehmers haben, entweder ihre Stelle aufgeben oder von ihrem Arbeitgeber von ihren Aufgaben entbunden werden, wobei sie in diesen Fällen, wenn sie durch eine Zusatzversicherung abgesichert sind, 40 % der Entlassungsentschädigung erhalten, auf die sie nach den geltenden Bestimmungen Anspruch haben, wenn ihr Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber fristlos gekündigt wird, bzw., wenn sie nicht durch eine Zusatzversicherung abgesichert sind, 50 % dieser Entlassungsentschädigung enthalten."

9 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) vom 13. November 1978 (FEK A' 189) in der auf den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens anwendbaren Fassung (im Folgenden: Gesetz 825/1978) sieht vor, dass ein Arbeitnehmer, der dem Idryma Koinonikon Asfaliseon – Eniaio Tameio Asfalissis Misthoton (IKA-ETAM) (Sozialversicherungsanstalt – Allgemeine Versicherungskasse der Arbeitnehmer, Griechenland) angeschlossen ist, 10 500 Tage (35 Jahre) abhängig beschäftigt gewesen sein und zum Zeitpunkt der Antragstellung beim Versicherungsträger das 58. Lebensjahr vollendet haben muss, um die volle Altersrente beanspruchen zu können.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

10 Aus der Vorlageentscheidung geht hervor, dass AB im Jahr 1982 von OAKA, einer dem öffentlichen Sektor im weiten Sinne zugehörigen juristischen Person des Privatrechts, mit einem unbefristeten Vertrag eingestellt wurde und dort ab dem Jahr 1998 mit den Aufgaben eines technischen Beraters betraut war.

11 Mit Wirkung vom 1. Januar 2012 wurde AB gemäß Art. 34 Abs. 1 Buchst. c und Abs. 3 Unterabs. 1 sowie Abs. 4 und Abs. 8 des Gesetzes 4024/2011 von Rechts wegen in die Arbeitskräftereserve versetzt, was eine Verringerung seines Arbeitsentgelts auf 60 % seines Grundgehalts zur Folge hatte.

12 Am 30. April 2013 kündigte OAKA den Arbeitsvertrag mit AB, ohne ihm die Entlassungsentschädigung zu zahlen, die Art. 8 Abs. 2 des Gesetzes 3198/1955 bei Entlassung oder bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Dienst vorsieht, wenn die Voraussetzungen für den Bezug der vollen Altersrente erfüllt sind. Diese Verweigerung einer Entschädigung beruhte auf Art. 34 Abs. 1 Buchst. e des Gesetzes 4024/2011, der die Verrechnung der geschuldeten Entlassungsentschädigung mit dem Arbeitsentgelt vorsieht, das dem Arbeitnehmer während seines Verbleibs in der Arbeitskräftereserve gezahlt wird.

13 Mit seiner Klage vor dem Monomeles Protodikeio Athinon (Erstinstanzliches Gericht in Einzelrichterbesetzung Athen, Griechenland) stellte AB u. a. die Gültigkeit seiner Versetzung in die Arbeitskräftereserve in Abrede und machte geltend, dass mit den Bestimmungen des Art. 34 des Gesetzes 4024/2011 eine der Richtlinie 2000/78 zuwiderlaufende Ungleichbehandlung wegen des Alters eingeführt werde, ohne dass diese Ungleichbehandlung durch irgendein legitimes Ziel objektiv gerechtfertigt wäre oder die Mittel zur Erreichung eines solchen Ziels angemessen und erforderlich wären. Er beantragte daher, OAKA zur Zahlung der Differenz zwischen dem Arbeitsentgelt, das er vor der Versetzung in die Arbeitskräftereserve bezogen habe, und dem, das er danach bezogen habe, zu verurteilen. Zudem forderte AB unter Berufung auf Art. 8 Abs. 2 des Gesetzes 3198/1955 von OAKA die Zahlung eines Betrags als Entlassungsentschädigung zuzüglich gesetzlicher Zinsen.

14 Nachdem das vorgenannte Gericht der Klage teilweise stattgegeben hatte, legte OAKA Berufung beim Monomeles Efeteio Athinon (Berufungsgericht in Einzelrichterbesetzung Athen, Griechenland) ein, das das erstinstanzliche Urteil aufhob und die Klage abwies, soweit ihr mit diesem Urteil stattgegeben worden war.

15 AB legte daraufhin Kassationsbeschwerde beim Areios Pagos (Kassationsgerichtshof, Griechenland) ein. Dieser schließt das Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung wegen des Alters aus, da Art. 34 des Gesetzes 4024/2011 keine besondere Altersgrenze für die Beschäftigten vorsehe, für die die Regelung der Arbeitskräftereserve gelte. Er fragt sich jedoch, ob diese Regelung eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters beinhaltet, da sie nur für Arbeitnehmer gelte, die kurz vor dem Eintritt in den Ruhestand mit vollem Ruhegehalt stünden, was voraussetze, dass sie 35 Beitragsjahre aufwiesen, wobei diese Voraussetzungen im Zeitraum vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2013 erfüllt gewesen sein müssten.

16 Insoweit weist das vorlegende Gericht zunächst darauf hin, dass ein Arbeitnehmer wie AB, der beim IKA-ETAM versichert sei, nach Art. 10 Abs. 1 des Gesetzes 825/1978 ein Ruhegehalt in voller Höhe beanspruchen könne, wenn er die doppelte Voraussetzung erfülle, dass er zum einen 35 Beitragsjahre zurückgelegt und zum anderen das 58. Lebensjahr vollendet habe.

17 Das vorlegende Gericht wirft sodann die Frage auf, ob im Fall der Feststellung einer mittelbaren Diskriminierung wegen des Alters die in der Begründung zum Gesetz 4024/2011 angeführten Gründe ein objektiv und angemessen legitimes Ziel darstellen können, das eine solche Ungleichbehandlung rechtfertigt. In diesem Zusammenhang weist es darauf hin, dass Ziel der Bestimmungen von Art. 34 dieses Gesetzes gewesen sei, 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, die diesen Mitgliedstaat getroffen hat, zu begegnen.

18 Für den Fall, dass dies zu bejahen ist, möchte das vorlegende Gericht schließlich wissen, ob zum einen die Kürzung der Vergütung der in die Arbeitskräftereserve versetzten Beschäftigten unter Berücksichtigung der in diesem Gesetz für diese Beschäftigten vorgesehenen Schutzmaßnahmen und zum anderen der teilweise oder völlige Verlust der Entlassungsentschädigung, die in Art. 8 Abs. 2 des Gesetzes 3198/1955 für diese Beschäftigten vorgesehen ist, zur Erreichung dieses Ziels angemessene und erforderliche Mittel darstellen.

19 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, 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 Idryma Koinonikon Asfaliseon (IKA) (Sozialversicherungsanstalt) oder einem anderen 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 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 objektiv und angemessen rechtfertigen mit der in der Begründung zum Gesetz 4024/2011 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 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 – die Anstalt für die Beschäftigung der Arbeitskräfte 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 Obersten Rats für die Personalauswahl (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 von der Depositen- und Darlehenskasse erhalten haben, sowie im Hinblick auf den Abschluss einer Vereinbarung zwischen dem griechischen Staat und dem 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 Gesetzes 4038/2012 – FEK A' 14) für den Erlass des Rentenbescheids und der Zahlungsanweisung eine absolute Priorität für die in den Ziff. ii und iii genannten 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 Abs. 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 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?

Zu den Vorlagefragen

20 Mit seinen Fragen, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 2 und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der die Arbeitnehmer 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, was zu einer Herabsetzung ihres Arbeitsentgelts, zum Verlust ihrer Aufstiegschancen und zu einer Kürzung oder gar zum Verlust der Entlassungsentschädigung führt, die ihnen bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zugestanden hätte.

21 Zur Beantwortung dieser Fragen ist zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fällt und, wenn ja, ob mit ihr eine Ungleichbehandlung wegen des Alters eingeführt wird und ob eine solche nach Art. 6 Abs. 1 dieser Richtlinie gerechtfertigt sein kann.

22 Was als Erstes die Frage betrifft, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fällt, ergibt sich sowohl aus dem Titel und den Erwägungsgründen als auch aus dem Inhalt und der Zielsetzung dieser Richtlinie, dass diese einen allgemeinen Rahmen schaffen soll, der gewährleistet, dass jeder „in Beschäftigung und Beruf“ gleichbehandelt wird, indem sie dem Betroffenen einen wirksamen Schutz vor Diskriminierungen aus einem der in ihrem Art. 1 genannten Gründe – darunter auch das Alter – bietet (Urteil vom 2. April 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, Rn. 20 und die dort angeführte Rechtsprechung).

23 Nach ihrem Art. 3 Abs. 1 Buchst. c gilt die Richtlinie 2000/78 im Rahmen der auf die Europäische 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“.

24 Nach der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Regelung wurden die Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors im weiten Sinne in einem unbefristeten privatrechtlichen Arbeitsverhältnis standen und während eines bestimmten Zeitraums die Voraussetzungen für den Bezug einer vollen Altersrente erfüllten, bis zur Kündigung ihres Arbeitsvertrags in eine Arbeitskräftereserve versetzt. Diese Versetzung berührte das Arbeitsentgelt dieser Arbeitnehmer und die Entlassungsentschädigung, die ihnen zum Zeitpunkt der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zugestanden hätte.

25 Daraus folgt, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fällt.

26 Was als Zweites die Frage betrifft, ob diese Regelung eine Ungleichbehandlung wegen des Alters im Sinne von Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 der Richtlinie 2000/78 begründet, ist darauf hinzuweisen, dass, vorbehaltlich einer Überprüfung durch das vorlegende Gericht, aus Art. 34 Abs. 3 und 4 des Gesetzes 4024/2011 hervorgeht, dass die Versetzung in die Arbeitskräftereserve für diejenigen Arbeitnehmer der Arbeitgeber des öffentlichen Sektors im weiten Sinne vorgesehen war, die im betreffenden Zeitraum die Voraussetzungen für den Anspruch auf Bezug einer vollen Altersrente erfüllten. In diesem Abs. 3 wird zwar als Voraussetzung für den Bezug einer vollen Altersrente der Anschluss an das System der sozialen Sicherheit während 35 Jahren erwähnt, doch geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass nach Art. 10 Abs. 1 des Gesetzes 825/1978 ein Arbeitnehmer wie AB, der dem IKA-ETAM angeschlossen war, unter der zweifachen Voraussetzung, dass er die 35 Beitragsjahre erfüllt und das Mindestalter von 58 Jahren erreicht hat, Anspruch auf eine volle Altersrente hatte.

27 Da diese beiden Voraussetzungen kumulativ sind, stellt der Umstand, dass der Arbeitnehmer das Mindestalter von 58 Jahren erreicht hat, wie der Generalanwalt in Nr. 37 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, eine unerlässliche Voraussetzung für den Anspruch dieses Arbeitnehmers auf die volle Altersrente und damit für seine Versetzung in die Arbeitskräftereserve im relevanten Zeitraum dar. Die Anwendung dieser Regelung beruht somit auf einem Kriterium, das untrennbar mit dem Alter der betroffenen Arbeitnehmer verbunden ist (vgl. entsprechend Urteil vom 12. Oktober 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, Rn. 23).

28 Daraus folgt, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung ungeachtet dessen, dass die andere kumulative Voraussetzung für den Anspruch auf eine volle Altersrente, nämlich die Erfüllung der 35 Beitragsjahre, als ein dem Anschein nach neutrales Kriterium im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 anzusehen ist, eine unmittelbar auf dem Kriterium des Alters beruhende Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 1 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 2 Buchst. a dieser Richtlinie enthält (vgl. entsprechend Urteil vom 16. Oktober 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, Rn. 48 und 51).

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

30 Der Gerichtshof hat wiederholt entschieden, 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 (Urteil vom 8. Mai 2019, Leitner, C-396/17, EU:C:2019:375, Rn. 41 und die dort angeführte Rechtsprechung).

31 Im vorliegenden Fall ergibt sich aus der Begründung zum Gesetz Nr. 4024/2011, auf die sowohl in der Vorlageentscheidung als auch in den Erklärungen der griechischen Regierung Bezug genommen wird, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung unter den Umständen der schweren Wirtschaftskrise, mit der die Hellenische Republik konfrontiert war, eine Umsetzung der von diesem Mitgliedstaat gegenüber seinen Gläubigern eingegangenen Verpflichtungen darstellt, die darin bestanden, die öffentlichen Lohnkosten sofort zu senken, um eine Einsparung in Höhe von 300 Mio. Euro für das Jahr 2012 zu erzielen, wobei die Regelung über die Arbeitskräftereserve auf 30 000 Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors im weiten Sinne anzuwenden war.

32 Die griechische Regierung und die Europäische Kommission vertreten die Ansicht, dass dieses Ziel nicht rein budgetärer Natur sei, sondern auch die Rationalisierung und Verkleinerung des öffentlichen Sektors im weiten Sinne sowie die Restrukturierung seiner Dienststellen betreffe. Die Kommission betont, dass die in diesem Kontext einer schweren Wirtschaftskrise getroffenen Maßnahmen darauf abgezielt hätten, die Insolvenz der Hellenischen Republik zu verhindern und damit die Stabilität der Eurozone durch die Aufrechterhaltung des wirtschaftlichen und damit sozialen Gleichgewichts zu gewährleisten.

33 Die griechische Regierung ist außerdem der Ansicht, dass die Regelung über die Arbeitskräftereserve in Anbetracht der Erfordernisse im Zusammenhang mit der Verringerung der öffentlichen Ausgaben zur Erreichung beschäftigungspolitischer Ziele beitrage. So habe zum einen die Anwendung dieser Regelung angesichts dessen, dass die betroffenen Arbeitnehmer jederzeit hätten entlassen werden können, die Aufrechterhaltung eines hohen Beschäftigungsniveaus gewährleistet. Zum anderen habe die Anwendung dieser Regelung auf rentennahe Arbeitnehmer es ermöglicht, eine ausgewogene Altersstruktur von jüngeren und älteren Beamten im öffentlichen Sektor im weiten Sinne zu schaffen.

34 Insoweit können zwar Haushaltserwägungen den sozialpolitischen Entscheidungen eines Mitgliedstaats zugrunde liegen und die Art oder das Ausmaß der von ihm zu treffenden Beschäftigungsschutzmaßnahmen beeinflussen, jedoch können sie als solche kein mit dieser Politik verfolgtes Ziel darstellen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 8. Oktober 2020, Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu u. a., C-644/19, EU:C:2020:810, Rn. 53 und die dort angeführte Rechtsprechung).

35 Im vorliegenden Fall ist festzustellen, dass der Umstand, dass die schwere Wirtschaftskrise, mit der die Hellenische Republik konfrontiert war, schwerwiegende Folgen – nämlich insbesondere die Insolvenz dieses Mitgliedstaats und den Verlust der Stabilität der Eurozone – herbeizuführen drohte, den budgetären Charakter des Ziels der getroffenen Maßnahmen, das in der Erzielung von Einsparungen in Höhe von 300 Mio. Euro für das Jahr 2012 bestand, um dieser Krisensituation zu begegnen, nicht berühren kann (vgl. entsprechend Urteil vom 2. April 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, Rn. 35).

36 Daraus folgt, wie der Generalanwalt in Nr. 60 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, dass das Ziel der Senkung der öffentlichen Ausgaben entsprechend den von der Hellenischen Republik gegenüber ihren Gläubigern eingegangenen Verpflichtungen insoweit, als die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung durch die Einführung des Systems der Arbeitskräftereserve eine Senkung des Arbeitsentgelts der betroffenen Arbeitnehmer sowie eine Herabsetzung oder gar den Wegfall der Entlassungsentschädigung, die diesen Arbeitnehmern sonst zugestanden hätte, zwar die Art oder das Ausmaß der Beschäftigungsschutzmaßnahmen beeinflussen, aber für sich genommen kein legitimes Ziel im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 darstellen kann, das eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters rechtfertigten würde.

37 Ein nationaler Kontext, der durch eine schwere Wirtschaftskrise gekennzeichnet ist, kann es einem Mitgliedstaat nämlich nicht gestatten, dieser Bestimmung die praktische Wirksamkeit zu nehmen, indem er sich ausschließlich auf ein anderes Ziel als die mit dieser Bestimmung verfolgten Ziele der Sozial- und Beschäftigungspolitik stützt, um eine solche Ungleichbehandlung zu rechtfertigen (vgl. entsprechend Urteil vom 21. Dezember 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, Rn. 106).

38 Allerdings entspricht, wie der Generalanwalt in Nr. 62 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, die Einführung des im Rahmen der Haushaltszwänge, denen die Hellenische Republik unterlag, durch das Gesetz 4024/2011 eingeführten Systems der Arbeitskräftereserve rechtmäßigen Zielen aus dem Bereich der Beschäftigungspolitik im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78.

39 So soll zum einen die Entscheidung, die betroffenen Arbeitnehmer einem solchen System zu unterstellen, anstatt sie zu entlassen, ein hohes Beschäftigungsniveau fördern, was nach Art. 3 Abs. 3 Unterabs. 1 EUV und Art. 9 AEUV eines der von der Union verfolgten Ziele darstellt (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 16. Oktober 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, Rn. 64, und vom 2. April 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, Rn. 36).

40 Zum anderen hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass das Ziel, eine ausgewogene Altersstruktur von jüngeren und älteren Beamten zu schaffen, um insbesondere die Einstellung und Beförderung jüngerer Beamter zu begünstigen, ein legitimes Ziel der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik darstellen kann (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 21. Juli 2011, Fuchs und Köhler, C-159/10 und C-160/10, EU:C:2011:508, Rn. 50, und vom 2. April 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, Rn. 38).

41 Hierzu ist festzustellen, dass das Programm zur Senkung der öffentlichen Ausgaben zwar nicht darauf abzielt, Einstellungen im öffentlichen Sektor im weiten Sinne zu fördern, das für rentennahe Arbeitnehmer bestimmte System der Arbeitskräftereserve im Rahmen dieses Programms aber gleichwohl u. a. eine etwaige Entlassung jüngerer Arbeitnehmer in diesem Sektor verhindern konnte.

42 Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass das System der Arbeitskräftereserve zwar Teil einer Haushaltspolitik ist, damit aber auch beschäftigungspolitische Ziele im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 verfolgt werden, die grundsätzlich geeignet sind, eine Ungleichbehandlung wegen des Alters objektiv und angemessen zu rechtfertigen.

43 Weiter ist entsprechend dem Wortlaut dieser Bestimmung zu prüfen, ob die Mittel, die zur Verwirklichung dieser Ziele eingesetzt werden, „angemessen und erforderlich“ sind.

44 Insoweit ist festzustellen, dass das System der Arbeitskräftereserve als angemessenes Mittel zur Erreichung der festgestellten beschäftigungspolitischen Ziele anzusehen ist. Zum einen trägt nämlich die Entscheidung, rentennahe Arbeitnehmer nicht zu entlassen, sondern bei ihrem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors im weiten Sinne zu behalten, offensichtlich zur Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus bei. Zum anderen hat die Einführung dieses Systems, da damit u. a. ermöglicht wurde, die Entlassung nicht nur von rentennahen Arbeitnehmern, sondern auch von jüngeren Arbeitnehmern zu vermeiden, dazu beigetragen, in diesem Sektor eine insgesamt ausgewogene Altersstruktur sicherzustellen.

45 Was die Erforderlichkeit der zur Erreichung der angestrebten beschäftigungspolitischen Ziele getroffenen Maßnahme anbelangt, ist darauf hinzuweisen, dass es Sache der zuständigen Stellen der Mitgliedstaaten ist, einen gerechten Ausgleich zwischen den verschiedenen widerstreitenden Interessen zu finden (Urteil vom 2. April 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, Rn. 43 und die dort angeführte Rechtsprechung). Dies bedeutet u. a., dass die Maßnahme es ermöglichen muss, diese Ziele zu erreichen, ohne die berechtigten Interessen der betroffenen Arbeitnehmer übermäßig zu beeinträchtigen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 12. Oktober 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, Rn. 32).

46 Außerdem ist das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, wie der Generalanwalt in Nr. 76 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, im Licht des durch Art. 15 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannten Rechts, zu arbeiten, zu sehen. Daraus folgt, dass auf die Teilnahme älterer Arbeitnehmer am Berufsleben und damit am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben besonderes Augenmerk zu richten ist. Ihr Verbleiben im Berufsleben fördert insbesondere die Vielfalt im Bereich der Beschäftigung. Der Belang des Verbleibens dieser Personen im Berufsleben ist jedoch unter Wahrung anderer, gegebenenfalls gegenläufiger Belange zu berücksichtigen (Urteil vom 2. April 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, Rn. 44 und die dort angeführte Rechtsprechung).

47 Daher ist zu klären, ob der nationale Gesetzgeber versucht hat, bei der Ausübung des weiten Ermessensspielraums, über den er im Bereich der Sozial- und Beschäftigungspolitik verfügt, die angestrebten Ziele – die insbesondere den jüngeren Arbeitnehmern sowie, durch die Aufrechterhaltung eines hohen Beschäftigungsniveaus, den Stellen des öffentlichen Sektors, die im Kontext budgetärer Zwänge weiterhin ihre Aufgabe und Effizienz gewährleisten können, zugutekommen – zu erreichen, ohne die Interessen der Arbeitnehmer, die in die Arbeitskräftereserve versetzt wurden, übermäßig zu beeinträchtigen.

48 Hierzu ist erstens festzustellen, dass die Versetzung in die Arbeitskräftereserve zwar zu einer erheblichen Verringerung des Arbeitsentgelts und zum Verlust von Aufstiegsmöglichkeiten für die betroffenen Arbeitnehmer führt, deren Versetzung in diese Reserve aber nur einen relativ kurzen Zeitraum von höchstens 24 Monaten währt, nach dessen Ablauf sie in den Genuss der vollen Altersrente kommen, wobei der letztgenannte Umstand Grundvoraussetzung für die Versetzung in die Arbeitskräftereserve ist.

49 Außerdem erscheint in Anbetracht des unmittelbar bevorstehenden Bezugs dieser vollen Altersrente die Herabsetzung oder gar der Wegfall der Entlassungsentschädigung, die diesen Arbeitnehmern zum Zeitpunkt der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zugestanden hätte, unter Berücksichtigung des wirtschaftlichen Kontexts, der zu der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Regelung geführt hat, nicht unvernünftig (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 26. Februar 2015, Ingeniørforeningen i Danmark, C-515/13, EU:C:2015:115, Rn. 27).

50 Zweitens geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass die Versetzung der betroffenen Arbeitnehmer in die Arbeitskräftereserve mit Maßnahmen zum Schutz dieser Arbeitnehmer einhergeht, die eine Abschwächung der nachteiligen Auswirkungen dieses Systems bewirken. Diese Maßnahmen sind in Frage 3 a) des vorlegenden Gerichts aufgeführt und umfassen die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen im Privatsektor eine andere Beschäftigung zu finden oder eine selbstständige Tätigkeit auszuüben, ohne dass dadurch der Anspruch auf die an dieses System geknüpfte Vergütung verloren ginge, die Verpflichtung des zum öffentlichen Sektor gehörenden Arbeitgebers oder der nationalen Anstalt für die Beschäftigung der Arbeitskräfte, bis zum Eintritt des Beschäftigten 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 Immobilienkrediten, die die betreffenden Beschäftigten erhalten haben.

51 Daraus folgt, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung die berechtigten Interessen der betroffenen Arbeitnehmer offenbar nicht übermäßig beeinträchtigt. Daher geht diese Regelung in einem Kontext, der durch eine schwere Wirtschaftskrise gekennzeichnet ist, nicht über das hinaus, was zur Erreichung der vom nationalen Gesetzgeber verfolgten beschäftigungspolitischen Ziele erforderlich ist.

52 Nach alledem ist auf die Vorlagefragen zu antworten, dass Art. 2 und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung, nach der die Arbeitnehmer 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, was zu einer Herabsetzung ihres Arbeitsentgelts, zum Verlust ihrer Aufstiegschancen und zu einer Kürzung oder gar zum Verlust der Entlassungsentschädigung führt, die ihnen bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zugestanden hätte, nicht entgegenstehen, wenn mit dieser Regelung ein rechtmäßiges Ziel der Beschäftigungspolitik verfolgt wird und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Kosten

53 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim vorlegenden Gericht anhängigen Verfahren; 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 (Dritte Kammer) für Recht erkannt:

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 sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung, nach der die Arbeitnehmer 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, was zu einer Herabsetzung ihres Arbeitsentgelts, zum Verlust ihrer Aufstiegschancen und zu einer Kürzung oder gar zum Verlust der Entlassungsentschädigung führt, die ihnen bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zugestanden hätte, nicht entgegenstehen, wenn mit dieser Regelung ein rechtmäßiges Ziel der Beschäftigungspolitik verfolgt wird und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Unterschriften