Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Dritte Kammer)

19. September 2018*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 2000/78/EG – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Art. 2 Abs. 2 – Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung – Tarifvertrag zur sozialen Sicherung – Überbrückungsbeihilfe, die an frühere Zivilangestellte der alliierten Streitkräfte in Deutschland gezahlt wird – Beendigung der Zahlung dieser Beihilfe, wenn der Betroffene die Voraussetzungen für den Bezug einer vorgezogenen Altersrente für Personen mit einer Behinderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt“

In der Rechtssache C-312/17

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Landesarbeitsgericht Hamm (Deutschland) mit Entscheidung vom 28. März 2017, beim Gerichtshof eingegangen am 29. Mai 2017, in dem Verfahren

Surjit Singh Bedi

gegen

Bundesrepublik Deutschland,

Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland

erlässt

DER GERICHTSHOF (Dritte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten L. Bay Larsen sowie der Richter J. Malenovský, M. Safjan (Berichterstatter), D. Šváby und M. Vilaras,

Generalanwältin: E. Sharpston,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– der deutschen Regierung, vertreten durch T. Henze und J. Möller als Bevollmächtigte,

– der Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland, vertreten durch Rechtsanwältin B. von Buchholz,

* Verfahrenssprache: Deutsch.

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

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 29. Mai 2018

folgendes

Urteil

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

2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn Surjit Singh Bedi einerseits sowie der Bundesrepublik Deutschland und der Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland andererseits wegen der Beendigung der Zahlung einer nach einem Tarifvertrag vorgesehenen Überbrückungsbeihilfe, wenn der Betroffene die Voraussetzungen für den Bezug eines vorgezogenen Altersruhegelds für Personen mit einer Behinderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Die Erwägungsgründe 8, 11 bis 13 und 15 der Richtlinie 2000/78 lauten:

„(8) In den vom Europäischen Rat auf seiner Tagung am 10. und 11. Dezember 1999 in Helsinki vereinbarten beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2000 wird die Notwendigkeit unterstrichen, einen Arbeitsmarkt zu schaffen, der die soziale Eingliederung fördert, indem ein ganzes Bündel aufeinander abgestimmter Maßnahmen getroffen wird, die darauf abstellen, die Diskriminierung von benachteiligten Gruppen, wie den Menschen mit Behinderung, zu bekämpfen. Ferner wird betont, dass der Unterstützung älterer Arbeitnehmer mit dem Ziel der Erhöhung ihres Anteils an der Erwerbsbevölkerung besondere Aufmerksamkeit gebührt.

…

(11) Diskriminierungen wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung können die Verwirklichung der im EG-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, die Solidarität sowie die Freizügigkeit.

(12) Daher sollte jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen gemeinschaftsweit untersagt werden. Dieses Diskriminierungsverbot sollte auch für Staatsangehörige dritter Länder gelten, betrifft jedoch nicht die Ungleichbehandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und lässt die Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Staatsangehörigen dritter Länder und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf unberührt.

(13) Diese Richtlinie findet weder Anwendung auf die Sozialversicherungs- und Sozialschutzsysteme, deren Leistungen nicht einem Arbeitsentgelt in dem Sinne gleichgestellt werden, der diesem Begriff für die Anwendung des Artikels 141 des EG-Vertrags gegeben wurde, noch auf Vergütungen jeder Art seitens des Staates, die den Zugang zu einer Beschäftigung oder die Aufrechterhaltung eines Beschäftigungsverhältnisses zum Ziel haben.

…

(15) Die Beurteilung von Tatbeständen, die auf eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung schließen lassen, obliegt den einzelstaatlichen gerichtlichen Instanzen oder anderen zuständigen Stellen nach den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten. In diesen einzelstaatlichen Vorschriften kann insbesondere vorgesehen sein, dass mittelbare Diskriminierung mit allen Mitteln, einschließlich statistischer Beweise, festzustellen ist.“

4 Art. 1 dieser Richtlinie bestimmt:

„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.“

5 Art. 2 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2000/78 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, oder
   ii) der Arbeitgeber oder jede Person oder Organisation, auf die diese Richtlinie Anwendung findet, ist im Falle von Personen mit einer bestimmten Behinderung aufgrund des einzelstaatlichen Rechts verpflichtet, geeignete Maßnahmen entsprechend den in Artikel 5 enthaltenen Grundsätzen vorzusehen, um die sich durch diese Vorschrift, dieses Kriterium oder dieses Verfahren ergebenden Nachteile zu beseitigen.“

6 Art. 3 Abs. 1 und 3 dieser Richtlinie bestimmt:

„(1) 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;

…

(3) Diese Richtlinie gilt nicht für Leistungen jeder Art seitens der staatlichen Systeme oder der damit gleichgestellten Systeme einschließlich der staatlichen Systeme der sozialen Sicherheit oder des sozialen Schutzes."

7 Art. 16 der Richtlinie 2000/78 lautet:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass

a) die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden;

b) die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in Arbeits- und Tarifverträgen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen für nichtig erklärt werden oder erklärt werden können oder geändert werden."

Deutsches Recht

8 Der Tarifvertrag vom 31. August 1971 zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (im Folgenden: TV SozSich) wurde zwischen der Bundesrepublik Deutschland und verschiedenen Gewerkschaften geschlossen, um die Arbeitsbedingungen der bei den in der Bundesrepublik Deutschland stationierten Streitkräften beschäftigten Arbeitnehmer für die Entsendestaaten, darunter das Vereinigte Königreich, zu regeln.

9 In § 2 („Anspruchsvoraussetzungen") des TV SozSich heißt es:

„Anspruch auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag haben Arbeitnehmer, die

1. wegen Personaleinschränkung

a) infolge der Verringerung der Truppenstärke[,]

b) infolge einer aus militärischen Gründen von der obersten Dienstbehörde angeordneten Auflösung von Dienststellen oder Einheiten oder deren Verlegung außerhalb des Einzugsbereichs des bisherigen ständigen Beschäftigungsortes

entlassen werden, wenn sie

2. im Zeitpunkt der Entlassung

a) seit mindestens einem Jahr vollbeschäftigt sind,

b) mindestens fünf Beschäftigungsjahre im Sinne des § 8 [des Tarifvertrags für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 16. Dezember 1966 (im Folgenden: TV AL II)] oder des [Tarifvertrags für die bei den Dienststellen, Unternehmen und sonstigen Einrichtungen der alliierten Behörden und der alliierten Streitkräfte im Gebiet von Berlin beschäftigten Arbeitnehmer vom 30. Januar 1968 (im Folgenden: TV B II)] nachweisen können und das 40. Lebensjahr vollendet haben,

c) ihren ständigen Wohnsitz in den letzten fünf Jahren im Geltungsbereich des TV AL II oder des TV B II hatten,

d) die Voraussetzungen zum Bezug des Altersruhegeldes oder des vorgezogenen Altersruhegeldes aus der gesetzlichen Rentenversicherung nicht erfüllen, und ihnen

3. keine anderweitige zumutbare Verwendung im Geltungsbereich des TV AL II angeboten worden ist. …“

10 § 4 („Überbrückungsbeihilfe“) TV SozSich sieht vor:

„1. Überbrückungsbeihilfe wird gezahlt:

a) zum Arbeitsentgelt aus anderweitiger Beschäftigung außerhalb des Bereichs der Stationierungsstreitkräfte,

b) zu den Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit aus Anlass von Arbeitslosigkeit oder beruflichen Bildungsmaßnahmen (Arbeitslosengeld/-hilfe, Unterhaltsgeld),

c) zum Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung oder zum Verletztengeld der gesetzlichen Unfallversicherung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfall.

…

3. a) (1) Bemessungsgrundlage der Überbrückungsbeihilfe zum Arbeitsentgelt aus anderweitiger Beschäftigung (Ziffer 1a) ist die tarifvertragliche Grundvergütung nach § 16 Ziffer 1a TV AL II, die dem Arbeitnehmer aufgrund seiner arbeitsvertraglichen regelmäßigen Arbeitszeit im Zeitpunkt der Entlassung für einen vollen Kalendermonat zustand (Umrechnungsformel: wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit x 13 : 3).

…

5. a) Arbeitnehmer, die am Tage ihrer Entlassung

20 Beschäftigungsjahre (§ 8 TV AL II oder TV B II) und das 55. Lebensjahr, oder

25 Beschäftigungsjahre (§ 8 TV AL II oder TV B II) und das 50. Lebensjahr

vollendet haben, erhalten Überbrückungsbeihilfe nach Maßgabe der Ziffern 1 bis 4 ohne zeitliche Begrenzung.

…“

11 § 8 TV SozSich („Ausschluss der Zahlung und Rückforderung überzahlter Überbrückungsbeihilfen und Beitragszuschüsse“) bestimmt in Ziff. 1 Buchst. c:

„Überbrückungsbeihilfe und Beitragszuschuss werden nicht gezahlt für Zeiten,

…

c) nach Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Voraussetzungen zum Bezug des vorgezogenen Altersruhegeldes oder der Erwerbsunfähigkeitsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt …“

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefrage

12 Herr Bedi, der 1954 geboren ist, wurde als schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung von 50 % anerkannt.

13 Er arbeitete seit 1978 als Zivilangestellter bei den Streitkräften des Vereinigten Königreichs in Deutschland und war zuletzt in der Dienststelle Münster (Deutschland) als Wachmann beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung die Tarifverträge für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, darunter der TV SozSich, Anwendung.

14 Wegen der Schließung der Dienststelle Münster wurde Herrn Bedi zum 31. Dezember 2013 gekündigt. Ab dem 1. Januar 2014 bezog er eine Überbrückungsbeihilfe nach § 4 TV SozSich. Diese Beihilfe belief sich zuletzt auf 1 604,20 Euro im Monat.

15 Am 1. März 2014 nahm Herr Bedi bei einem privaten Unternehmen eine Beschäftigung als Wachmann auf und arbeitet seit dem 1. April 2016 als Vollzeitkraft bei diesem Unternehmen.

16 Mit Schreiben vom 23. März 2015 teilte die Bundesrepublik Deutschland Herrn Bedi mit, dass er ab dem 1. Mai 2015 die Voraussetzungen für den Bezug der vorgezogenen Altersrente für schwerbehinderte Menschen aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfülle. Der Anspruch auf Überbrückungsbeihilfe ende daher gemäß § 8 Ziff. 1 Buchst. c TV SozSich am 30. April 2015. Die Zahlung wurde mit Ablauf dieses Datums eingestellt.

17 Die Altersrente für schwerbehinderte Menschen, die Herr Bedi ab dem 1. Mai 2015 beziehen könnte, beträgt monatlich 909,50 Euro unter Berücksichtigung einer Kürzung von 10,80 % für die 36 Kalendermonate umfassende vorzeitige Inanspruchnahme dieser Rente. Die Hinzuverdienstgrenze für die Vollrente liegt bei monatlich 450 Euro. Die Hinzuverdienstgrenzen bei Inanspruchnahme einer im Fall von Herrn Bedi ebenfalls möglichen Teilrente betragen 2 310 Euro (bei 1/3 Teilrente), 1 750 Euro (bei hälftiger Teilrente) und 1 200 Euro (bei 2/3 Teilrente). Im vorliegenden Fall hat Herr Bedi einen Anspruch auf eine Teilrente von 2/3 der Vollrente.

18 Herr Bedi erhob beim Arbeitsgericht Münster (Deutschland) Klage gegen die Bundesrepublik Deutschland zum einen als Tarifvertragspartei des TV SozSich und zum anderen nach Art. 56 Abs. 8 des Zusatzabkommens zu dem Abkommen vom 19. Juni 1951 zwischen den Parteien des Nordatlantikvertrages über die Rechtsstellung ihrer Truppen hinsichtlich der in der Bundesrepublik Deutschland stationierten ausländischen Truppen, unterzeichnet am 3. August 1959, geändert am 21. Oktober 1971, am 18. Mai 1981 und am 18. März 1993, als Prozessstandschafterin für das Vereinigte Königreich auf Feststellung der Verpflichtung zur weiteren Zahlung von Überbrückungsbeihilfe ab 1. Mai 2015. Das Arbeitsgericht Münster wies die Klage von Herrn Bedi durch ein am 11. Februar 2016 zugestelltes Urteil ab.

19 Herr Bedi legte gegen dieses Urteil Berufung beim Landesarbeitsgericht Hamm (Deutschland) ein. Er beantragte, die Verpflichtung zur weiteren Zahlung von Überbrückungsbeihilfe festzustellen, und machte einen Anspruch auf Zahlung der Überbrückungsbeihilfe für die Zeit von April 2016 bis Dezember 2016 geltend.

20 Das vorlegende Gericht fragt sich, ob § 8 Ziff. 1 Buchst. c des TV SozSich in dem Fall, dass ein Arbeitnehmer die Anspruchsvoraussetzungen für eine vorgezogene Altersrente für schwerbehinderte Menschen aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt, gegen das in den Art. 1 und 16 der Richtlinie 2000/78 bezweckte Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung verstößt.

21 Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland) diskriminiere § 8 Ziff. 1 Buchst. c TV SozSich die davon betroffenen Arbeitnehmer weder unmittelbar noch mittelbar. Diese Bestimmung knüpfe nämlich in Anbetracht der Voraussetzungen für den Bezug einer vorgezogenen Altersrente nicht an die Behinderung an und sei jedenfalls durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels seien zudem erforderlich und angemessen.

22 Das vorlegende Gericht hält jedoch das Vorliegen einer Diskriminierung im Licht der aktuellen Rechtsprechung des Gerichtshofs, insbesondere des Urteils vom 6. Dezember 2012, Odar (C-152/11, EU:C:2012:772), nicht für ausgeschlossen.

23 Hierzu führt das vorlegende Gericht u. a. aus, dass § 8 Ziff. 1 Buchst. c TV SozSich auf die Berechtigung zum Bezug einer vorgezogenen Altersrente abstelle. Da es nicht auf die tatsächliche Inanspruchnahme der Rente durch den Arbeitnehmer, sondern allein auf seinen Anspruch darauf ankomme, führe der TV SozSich für behinderte Arbeitnehmer stets zu einer gegenüber nicht behinderten Arbeitnehmern verkürzten Bezugsdauer. Für beide Beschäftigtengruppen bestehe aber dieselbe Ausgangssituation, denn sie seien von ihrem Arbeitgeber gekündigt worden und sollten aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters und der Dauer der Beschäftigungszeit eine Hilfe zur Aufrechterhaltung eines aufgrund ihrer bisherigen Beschäftigung und des damit verbundenen Verdienstes angemessenen Lebensstandards bis zum Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten.

24 Das Abstellen auf die Berechtigung zum Bezug einer vorgezogenen Altersrente bei Schwerbehinderten im Zusammenhang mit der Überbrückungsbeihilfe laufe darauf hinaus, den mit einer solchen Rente gewährten Vorteil, der darin bestehe, den Schwierigkeiten und besonderen Risiken Rechnung zu tragen, mit denen schwerbehinderte Arbeitnehmer konfrontiert seien, zu gefährden. Als Ausgleich für die allein aus einer solchen Behinderung resultierenden Nachteile müsse dieser Vorteil beim Vergleich zwischen schwerbehinderten Arbeitnehmern und nicht behinderten Arbeitnehmern und ihrer Situation beim Bezug der Überbrückungsbeihilfe hinweggedacht werden. Andernfalls würde sich die vom Gesetzgeber vorgesehene Kompensation für besondere Erschwernisse, denen Schwerbehinderte ausgesetzt seien, zu deren Lasten auswirken.

25 Vor diesem Hintergrund hat das Landesarbeitsgericht Hamm das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Ist Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen, dass er einer Regelung in einem Tarifvertrag entgegensteht, welche vorsieht, dass der Bezug einer Überbrückungsbeihilfe, welche mit dem Ziel gewährt wird, einen angemessenen Lebensunterhalt von Arbeitnehmern, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, auf der Basis der tariflichen Grundvergütung bis zum Erwerb einer wirtschaftlichen Absicherung durch den Anspruch auf eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu gewährleisten, mit der Berechtigung zum Bezug vorgezogenen Altersruhegelds endet, und bei ihrer Anwendung auf die Möglichkeit, eine vorzeitige Altersrente wegen Behinderung zu erhalten, abstellt?

Zur Vorlagefrage

26 Mit seiner Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass er Bestimmungen eines Tarifvertrags entgegensteht, die vorsehen, dass die Zahlung einer Überbrückungsbeihilfe, die mit dem Ziel gewährt wird, einem Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsplatz verloren hat, einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewährleisten, bis er zum Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung berechtigt ist, endet, wenn dieser Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug einer vorgezogenen Altersrente für schwerbehinderte Menschen aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt.

27 Im vorliegenden Fall handelt es sich bei dem TV SozSich um einen Tarifvertrag, der zwischen der Bundesrepublik Deutschland und verschiedenen Gewerkschaften zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften in Deutschland geschlossen wurde.

28 Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass sich nach ständiger Rechtsprechung sowohl aus dem Titel und den Erwägungsgründen als auch aus dem Inhalt und der Zielsetzung der Richtlinie 2000/78 ergibt, 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 die Behinderung – bietet (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 18. Juni 2009, Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, Rn. 33, und vom 14. März 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, Rn. 20).

29 Zur Beantwortung der Frage des nationalen Gerichts ist als Erstes zu prüfen, ob Bestimmungen wie die des TV SozSich über die Überbrückungsbeihilfe, deren diskriminierender Charakter geltend gemacht wird, in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fallen.

30 Der Geltungsbereich dieser Richtlinie erstreckt sich im Licht ihres Art. 3 Abs. 1 Buchst. c und Abs. 3 unter Berücksichtigung ihres 13. Erwägungsgrundes nicht auf die Systeme der Sozialversicherung und des sozialen Schutzes, deren Leistungen nicht einem Arbeitsentgelt in dem Sinne gleichgestellt werden, der diesem Begriff für die Anwendung von Art. 157 Abs. 2 AEUV zugemessen wurde (Urteile vom 6. Dezember 2012, Dittrich u. a., C-124/11, C-125/11 und C-143/11, EU:C:2012:771, Rn. 31, sowie vom 2. Juni 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, Rn. 20).

31 Somit ist zu bestimmen, ob eine Überbrückungsbeihilfe wie die nach dem TV SozSich einem Arbeitsentgelt im Sinne von Art. 157 AEUV gleichgestellt werden kann.

32 Gemäß Art. 157 Abs. 2 AEUV sind unter Entgelt die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

33 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ist der Begriff „Arbeitsentgelt“ im Sinne von Art. 157 Abs. 2 AEUV weit auszulegen. Er umfasst insbesondere alle gegenwärtigen oder künftigen in bar oder in Sachleistungen gewährten Vergütungen, vorausgesetzt, dass der Arbeitgeber sie dem Arbeitnehmer wenigstens mittelbar aufgrund des Arbeitsverhältnisses gewährt, sei es aufgrund eines Arbeitsvertrags, aufgrund von Rechtsvorschriften oder freiwillig. Außerdem schließt der Umstand, dass bestimmte Leistungen nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden, nicht aus, dass sie den Charakter eines Entgelts im Sinne der oben genannten Vorschriften haben können (Urteile vom 6. Dezember 2012, Dittrich u. a., C-124/11, C-125/11 und C-143/11, EU:C:2012:771, Rn. 35, sowie vom 2. Juni 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, Rn. 21).

34 Der Gerichtshof hat ferner klargestellt, dass zu den als „Entgelt“ qualifizierten Vergütungen gerade diejenigen vom Arbeitgeber aufgrund bestehender Arbeitsverhältnisse gezahlten Vergünstigungen gehören, die den Arbeitnehmern ein Einkommen sichern sollen, selbst wenn sie in besonderen Fällen keine in ihrem Arbeitsvertrag vorgesehene Tätigkeit ausüben. Außerdem kann der Entgeltcharakter derartiger Leistungen nicht schon deswegen in Zweifel gezogen werden, weil diese Leistungen auch sozialpolitischen Erwägungen Rechnung tragen (Urteile vom 9. Dezember 2004, Hlozek, C-19/02, EU:C:2004:779, Rn. 39, und vom 2. Juni 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, Rn. 22).

35 Hinsichtlich des dem Arbeitnehmer anlässlich seiner Entlassung vom Arbeitgeber gezahlten Übergangsgeldes hat der Gerichtshof außerdem bereits festgestellt, dass dieses eine Art aufgeschobenes Entgelt darstellt, auf das der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsverhältnisses Anspruch hat, das ihm aber erst bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird, um ihm die

Anpassung an die dadurch entstandenen neuen Umstände zu erleichtern (Urteile vom 17. Mai 1990, Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, Rn. 13, und vom 9. Dezember 2004, Hlozek, C-19/02, EU:C:2004:779, Rn. 37).

36 Überdies kann nach ständiger Rechtsprechung für die Beurteilung der Frage, ob eine Leistung in den Geltungsbereich von Art. 157 AEUV fällt, nur das Kriterium, dass die Leistung dem Arbeitnehmer aufgrund des Dienstverhältnisses, das ihn mit seinem früheren Arbeitgeber verbindet, gewährt wurde, d. h. das aus dem Wortlaut dieser Vorschrift selbst abgeleitete Kriterium des Dienstverhältnisses, entscheidend sein (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 6. Dezember 2012, Dittrich u. a., C-124/11, C-125/11 und C-143/11, EU:C:2012:771, Rn. 37, sowie vom 24. November 2016, Parris, C-443/15, EU:C:2016:897, Rn. 34).

37 Im vorliegenden Fall geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass durch die Überbrückungsbeihilfe ältere, langjährig beschäftigte Arbeitnehmer, die betriebsbedingt wirksam entlassen worden sind, noch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus Unterstützungsleistungen erhalten. Zweck dieser Beihilfe ist es, ihren Lebensunterhalt zu sichern und Nachteile, die sich aus einem geringeren Arbeitsverdienst in einem neuen Arbeitsverhältnis oder aufgrund von Arbeitslosigkeit ergeben, zu überbrücken. Zugleich soll ein Anreiz dafür geschaffen werden, dass der Arbeitnehmer durch Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses außerhalb des Bereichs der Stationierungsstreitkräfte im Arbeitsprozess bleibt. Dieser Anreiz soll auch bestehen, wenn der Arbeitnehmer dafür eine Vergütung erhält, die den bei den Stationierungsstreitkräften erzielten Verdienst oder sogar das Arbeitslosengeld unterschreitet.

38 Das vorlegende Gericht führt aus, dass die Überbrückungsbeihilfe eine steuerfinanzierte soziale Sonderleistung sei, die von der Bundesrepublik Deutschland aufgrund ihrer Verpflichtung aus dem TV SozSich außerhalb des Arbeitsverhältnisses, das zwischen dem Arbeitnehmer und dem Entsendestaat bestanden habe, gezahlt werde. Die Bundesrepublik Deutschland zahle diese Beihilfe jedoch für die Entsendestaaten der in Deutschland stationierten Streitkräfte.

39 Unter diesen Umständen ist im vorliegenden Fall die Überbrückungsbeihilfe als Herrn Bedi vom Vereinigten Königreich als Arbeitgeber gewährt anzusehen, wie die Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich in ihren schriftlichen Erklärungen angegeben hat.

40 Außerdem bestimmt sich die Überbrückungsbeihilfe, da sie nach einem Tarifvertrag wie dem TV SozSich vorgesehen ist, der nur eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern, nämlich die bei den Stationierungsstreitkräften in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer, betrifft, nach den Bedingungen des zwischen dem zum Bezug dieser Beihilfe berechtigten Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber bestehenden Arbeitsverhältnisses.

41 Die Überbrückungsbeihilfe wird anhand der letzten gezahlten Vergütung berechnet. Nach den Angaben des vorlegenden Gerichts bemisst sie sich nämlich gemäß § 4 Ziff. 3 Buchst. a Abs. 1 TV SozSich auf der Basis der Grundvergütung, die dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seiner Entlassung zustand.

42 Bei der Überbrückungsbeihilfe handelt es sich folglich um eine gegenwärtige Vergütung in bar, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsverhältnisses zahlt. Sie stellt daher ein „Entgelt“ im Sinne von Art. 157 Abs. 2 AEUV dar. Somit fällt sie in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78.

43 Als Zweites ist zu prüfen, ob § 8 Ziff. 1 Buchst. c TV SozSich eine nach der Richtlinie 2000/78 verbotene Diskriminierung aufgrund der Behinderung bewirkt.

44 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass nach Art. 2 Abs. 1 dieser Richtlinie „Gleichbehandlungsgrundsatz“ bedeutet, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Art. 1 dieser Richtlinie genannten Gründe geben darf, zu denen auch die Behinderung gehört.

45 Eine unmittelbare Diskriminierung liegt nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 vor, wenn eine Person wegen eines der in Art. 1 dieser Richtlinie genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person, die sich in einer vergleichbaren Situation befindet.

46 Im vorliegenden Fall ist der Vorlageentscheidung zu entnehmen, dass sowohl schwerbehinderte Personen als auch andere Personengruppen Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente aus der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung haben.

47 Folglich betrifft die nach § 8 Ziff. 1 Buchst. c TV SozSich vorgesehene Beendigung der Zahlung der Überbrückungsbeihilfe in dem Fall, dass der Betroffene die Voraussetzungen zum Bezug einer vorgezogenen Altersrente oder eine Erwerbsunfähigkeitsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt, nicht nur schwerbehinderte Arbeitnehmer.

48 Unter diesen Umständen kann nicht davon ausgegangen werden, dass diese Bestimmung eine unmittelbare Ungleichbehandlung wegen der Behinderung im Sinne von Art. 1 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 schafft, da sie auf einem nicht untrennbar mit der Behinderung verbundenen Kriterium beruht (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 11. April 2013, HK Danmark, C-335/11 und C-337/11, EU:C:2013:222, Rn. 72 und 74, sowie vom 18. Januar 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, Rn. 37).

49 Hinsichtlich des Vorliegens einer mittelbaren Diskriminierung ist vorab darauf hinzuweisen, dass Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. ii der Richtlinie 2000/78 angesichts der Umstände des Ausgangsverfahrens nicht einschlägig ist, da nicht geltend gemacht worden ist, dass der Arbeitgeber von Herrn Bedi, eine Person oder Organisation, auf die diese Richtlinie Anwendung findet, nach deutschem Recht verpflichtet wäre, geeignete Maßnahmen im Sinne dieser Bestimmung vorzusehen, um die sich aus der Anwendung der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Bestimmungen des TV SozSich möglicherweise ergebenden Nachteile zu beseitigen.

50 Nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i der Richtlinie 2000/78 liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Behinderung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

51 In diesem Zusammenhang führt das vorlegende Gericht aus, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer je nach Geburtsjahr eine vorgezogene Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhielten und die Überbrückungsbeihilfe daher für einen um ein Jahr bis drei Jahre kürzeren Zeitraum bezögen als sie gleichaltrigen nicht behinderten Arbeitnehmern gewährt werde, bevor Letztere einen Anspruch auf vorgezogene Altersrente für langjährig Versicherte hätten. Im vorliegenden Fall wurde Herrn Bedi die Überbrückungsbeihilfe bis zum Alter von 60 Jahren und acht Monaten gewährt anstatt bis zum Alter von 63 Jahren, wenn er nicht schwerbehindert gewesen wäre.

52 Aus der Vorlageentscheidung ergibt sich indessen, dass das Gesamteinkommen einer behinderten Person in der Situation von Herrn Bedi angesichts der Verringerung des Betrags der vorgezogenen Altersrente und der Hinzuverdienstgrenzen geringer ist als das von einer nicht behinderten Person in der gleichen Situation erzielte Gesamteinkommen, das sich aus der Überbrückungsbeihilfe und der Vergütung aus einem neuen Arbeitsverhältnis zusammensetzt.

53 Unter diesen Umständen ist festzustellen, dass § 8 Ziff. 1 Buchst. c TV SozSich in einem Fall wie dem des Ausgangsverfahrens bewirkt, dass das Einkommen eines schwerbehinderten Arbeitnehmers in dem Zeitraum, in dem er eine vorgezogene Altersrente bezieht, geringer ist als das eines nicht behinderten Arbeitnehmers. Die in dieser Bestimmung vorgesehene Regel könnte daher Arbeitnehmer mit Behinderung benachteiligen und so zu einer mittelbar auf der Behinderung beruhenden Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 führen.

54 Die deutsche Regierung und die Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich wenden dagegen ein, dass sich schwerbehinderte Arbeitnehmer und nicht behinderte Arbeitnehmer angesichts des Zeitpunkts der Entstehung des Anspruchs auf eine vorgezogene Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung im Hinblick auf ihren Überbrückungsbedarf in objektiv unterschiedlichen Ausgangssituationen befänden. Anders als nicht behinderte Arbeitnehmer benötigten schwerbehinderte Arbeitnehmer die Überbrückungsbeihilfe nicht mehr.

55 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs befinden sich jedoch Arbeitnehmer, die kurz vor dem Renteneintritt stehenden Altersgruppen angehören, in einer Situation, die mit der der anderen von einer Entlassung betroffenen Arbeitnehmer vergleichbar ist, da ihr Arbeitsverhältnis mit ihrem Arbeitgeber aus demselben Grund und unter denselben Voraussetzungen endet (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 6. Dezember 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, Rn. 61).

56 Der schwerbehinderten Arbeitnehmern gewährte Vorteil, der darin besteht, dass sie ab Erreichen eines Alters, das niedriger ist als bei nicht behinderten Arbeitnehmern, eine Altersrente in Anspruch nehmen können, kann sie nämlich gegenüber diesen Arbeitnehmern nicht in eine besondere Situation bringen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 6. Dezember 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, Rn. 62).

57 Im vorliegenden Fall betrifft die Anwendung von § 8 Ziff. 1 Buchst. c TV SozSich kurz vor dem Renteneintritt stehende Arbeitnehmer, die entlassen wurden. Folglich befinden sich schwerbehinderte Arbeitnehmer im Hinblick auf Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 in einer vergleichbaren Situation wie nicht behinderte Arbeitnehmer, die derselben Altersgruppe angehören.

58 Daher ist gemäß dieser Bestimmung zu prüfen, ob die unterschiedliche Behandlung dieser beiden Gruppen von Arbeitnehmern durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich und angemessen gerechtfertigt ist, die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen sind und nicht über das zur Erreichung des angestrebten Ziels Erforderliche hinausgehen.

59 In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Mitgliedstaaten und gegebenenfalls die Sozialpartner auf nationaler Ebene beim gegenwärtigen Stand des Unionsrechts nicht nur bei der Entscheidung, welches konkrete Ziel von mehreren im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik sie verfolgen wollen, sondern auch bei der Festlegung der Maßnahmen zu seiner Erreichung über einen weiten Ermessensspielraum verfügen (Urteile vom 16. Oktober 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, Rn. 68, und vom 26. September 2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund, C-546/11, EU:C:2013:603, Rn. 50).

60 Wie sich aus Rn. 37 des vorliegenden Urteils ergibt, bezwecken im vorliegenden Fall die Vorschriften des TV SozSich über die Überbrückungsbeihilfe, die durch die Entlassung verursachten Einkommenseinbußen zumindest teilweise auszugleichen und die Wiedereingliederung der Betroffenen in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. In diesem Zusammenhang garantiert das Bestehen eines Anspruchs auf eine vorgezogene Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung der betroffenen Person ein Einkommen, angesichts dessen die weitere Zahlung einer Überbrückungsbeihilfe als für den Schutz dieser Person nicht unerlässlich angesehen werden könnte.

61 Daher können in einem Fall wie dem des Ausgangsverfahrens die Gewährung eines Ausgleichs für die Zukunft an die entlassenen Arbeitnehmer und die Unterstützung bei ihrer beruflichen Wiedereingliederung, die zugleich der Notwendigkeit einer gerechten Verteilung der begrenzten

finanziellen Mittel Rechnung tragen, als rechtmäßige Ziele im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i der Richtlinie 2000/78 angesehen werden (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 6. Dezember 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, Rn. 42 und 43).

62 Unter diesen Umständen sind diese Ziele grundsätzlich als geeignet anzusehen, eine Ungleichbehandlung wegen der Behinderung „sachlich und angemessen“ zu rechtfertigen.

63 Zu prüfen bleibt noch, ob die zur Erreichung dieser Ziele eingesetzten Mittel angemessen und erforderlich sind und ob sie nicht über das zur Erreichung des verfolgten Ziels Erforderliche hinausgehen.

64 Was die Angemessenheit der fraglichen Bestimmungen des TV SozSich betrifft, erscheint die Beendigung der Zahlung der Überbrückungsbeihilfe an Arbeitnehmer, die eine vorgezogene Altersrente beziehen, in Anbetracht des Zwecks dieser Beihilfe, nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses eine vom Arbeitgeber aufgrund des früheren Arbeitsverhältnisses freiwillig gewährte zeitlich begrenzte zusätzliche Unterstützung zu leisten, bis der Arbeitnehmer einen wirtschaftlichen Schutz durch eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erlangt, nicht unangemessen.

65 Somit erscheint eine Bestimmung wie § 8 Ziff. 1 Buchst. c TV SozSich nicht offensichtlich unangemessen, um das rechtmäßige Ziel einer Beschäftigungspolitik wie der von den deutschen Sozialpartnern verfolgten zu erreichen.

66 Zur Prüfung, ob diese Bestimmung über das zur Erreichung der verfolgten Ziele Erforderliche hinausgeht, ist sie in dem Kontext zu betrachten, in den sie sich einfügt, und sind die Nachteile zu berücksichtigen, die sie für die Betroffenen bewirken kann (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 6. Dezember 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, Rn. 65).

67 Zum Kontext, in den sich § 8 Ziff. 1 Buchst. c TV SozSich einfügt, macht die deutsche Regierung geltend, dass die Sozialpartner bei Tarifverträgen nicht dazu verpflichtet seien, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Sie genössen die Privilegien der Tarifautonomie nach Art. 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta).

68 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs unterscheidet sich das Wesen durch Tarifvertrag erlassener Maßnahmen vom Wesen einseitig im Gesetz- oder Verordnungsweg von den Mitgliedstaaten erlassener Maßnahmen dadurch, dass die Sozialpartner bei der Wahrnehmung ihres in Art. 28 der Charta anerkannten Grundrechts auf Kollektivverhandlungen darauf geachtet haben, einen Ausgleich zwischen ihren jeweiligen Interessen festzulegen (Urteil vom 8. September 2011, Hennigs und Mai, C-297/10 und C-298/10, EU:C:2011:560, Rn. 66 und die dort angeführte Rechtsprechung).

69 Soweit das in Art. 28 der Charta proklamierte Recht auf Kollektivverhandlungen Bestandteil des Unionsrechts ist, muss es im Rahmen der Anwendung des Unionsrechts im Einklang mit diesem ausgeübt werden (Urteil vom 8. September 2011, Hennigs und Mai, C-297/10 und C-298/10, EU:C:2011:560, Rn. 67 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

70 Deshalb müssen die Sozialpartner beim Erlass von Maßnahmen, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2000/78 fallen, diese Richtlinie beachten (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 8. September 2011, Hennigs und Mai, C-297/10 und C-298/10, EU:C:2011:560, Rn. 68, sowie vom 12. Dezember 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, Rn. 27).

71 Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass nach Art. 16 der Richtlinie 2000/78 die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarende Bestimmungen u. a. in Arbeits- und Tarifverträgen, für nichtig erklärt werden oder erklärt werden können oder geändert werden.

72 Zu den Nachteilen, die § 8 Ziff. 1 Buchst. c TV SozSich für die betroffenen Personen bewirken kann, ist darauf hinzuweisen, dass diese Vorschrift nach den Angaben des vorlegenden Gerichts für die Beendigung des Anspruchs auf Überbrückungsbeihilfe auf die Entstehung des Anspruchs auf eine vorgezogene Altersrente abstellt, unabhängig davon, ob der Betroffene eine Altersrente tatsächlich bezieht oder beantragt hat. Folglich endet die Zahlung der Überbrückungsbeihilfe, wie die Generalanwältin in Nr. 52 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, automatisch.

73 Zwar kann es sein, dass sich ein schwerbehinderter Arbeitnehmer in einer Situation befindet, in der er es aus persönlichen Beweggründen vorzieht, eine vorgezogene Altersrente in Anspruch zu nehmen, auch wenn die Anwendung von § 8 Ziff. 1 Buchst. c TV SozSich, wie sich aus Rn. 52 des vorliegenden Urteils ergibt, grundsätzlich dazu führt, dass sein Einkommen bei Erfüllung der Voraussetzungen für den Bezug einer solchen Altersrente nicht dem eines nicht behinderten Arbeitnehmers entspricht, der die Überbrückungsbeihilfe erhält.

74 Wie die Generalanwältin in Nr. 54 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, hat ein schwerbehinderter Arbeitnehmer jedoch im Gegensatz zu einem nicht behinderten Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit, selbst wenn er dies wünscht, bis zum Bezug einer nicht vorgezogenen Altersrente weiter zu arbeiten und daneben die Überbrückungsbeihilfe zu erhalten.

75 Hinzuzufügen ist, dass schwerbehinderte Personen spezifische Bedürfnisse im Zusammenhang sowohl mit dem Schutz, den ihr Zustand erfordert, als auch mit der Notwendigkeit haben, dessen mögliche Verschlechterung zu berücksichtigen. Daher ist dem Risiko Rechnung zu tragen, dass Schwerbehinderte unabweisbaren finanziellen Aufwendungen im Zusammenhang mit ihrer Behinderung ausgesetzt sind und/oder dass sich ihre finanziellen Aufwendungen mit zunehmendem Alter erhöhen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 6. Dezember 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, Rn. 69).

76 Folglich haben die Sozialpartner bei der Verfolgung der rechtmäßigen Ziele der Gewährung eines Ausgleichs für die Zukunft an die entlassenen Arbeitnehmer und der Unterstützung bei ihrer beruflichen Wiedereingliederung, wobei sie zugleich der Notwendigkeit einer gerechten Verteilung der begrenzten finanziellen Mittel Rechnung tragen, maßgebliche Gesichtspunkte außer Acht gelassen, die insbesondere schwerbehinderte Arbeitnehmer betreffen.

77 So bewirkt § 8 Ziff. 1 Buchst. c TV SozSich, dass die berechtigten Interessen schwerbehinderter Arbeitnehmer übermäßig beeinträchtigt werden, und geht damit über das hinaus, was zur Erreichung der von den deutschen Sozialpartnern verfolgten sozialpolitischen Ziele erforderlich ist.

78 Deshalb kann die Ungleichbehandlung, die sich aus dieser Bestimmung des TV SozSich ergibt, nicht nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. 1 der Richtlinie 2000/78 gerechtfertigt werden.

79 Nach alledem ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass er in einem Fall wie dem des Ausgangsverfahrens Bestimmungen eines Tarifvertrags entgegensteht, die vorsehen, dass die Zahlung einer Überbrückungsbeihilfe, die mit dem Ziel gewährt wird, einem Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsplatz verloren hat, einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewährleisten, bis er zum Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung berechtigt ist, endet, wenn dieser Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug einer vorgezogenen Altersrente für schwerbehinderte Menschen aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt.

Kosten

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

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

Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist dahin auszulegen, dass er in einem Fall wie dem des Ausgangsverfahrens Bestimmungen eines Tarifvertrags entgegensteht, die vorsehen, dass die Zahlung einer Überbrückungsbeihilfe, die mit dem Ziel gewährt wird, einem Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsplatz verloren hat, einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewährleisten, bis er zum Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung berechtigt ist, endet, wenn dieser Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug einer vorgezogenen Altersrente für schwerbehinderte Menschen aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt.

Bay Larsen Malenovský Safjan

Šváby Vilaras

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 19. September 2018.

Der Kanzler
A. Calot Escobar

Der Präsident der Dritten Kammer
L. Bay Larsen