Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zweite Kammer)

26. September 2013*

„Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf — Verbot der Diskriminierung aus Gründen des Alters — Richtlinie 2000/78/EG — Art. 6 Abs. 1 und 2 — Weigerung, Beamten, die das 65. Lebensjahr vollendet haben und zum Bezug einer Altersrente berechtigt sind, ein Freistellungsgehalt zu zahlen“

In der Rechtssache C-546/11

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Højesteret (Dänemark) mit Entscheidung vom 7. Oktober 2011, beim Gerichtshof eingegangen am 26. Oktober 2011, in dem Verfahren

Dansk Jurist- og Økonomforbund, handelnd für Erik Toftgaard,

gegen

Indenrigs- og Sundhedsministeriet,

Beteiligte:

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU),

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO),

Personalestyrelsen,

Kommunernes Landsforening (KL),

Danske Regioner,

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zweite Kammer)

unter Mitwirkung der Kammerpräsidentin R. Silva de Lapuerta sowie der Richter G. Arestis, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (Berichterstatter) und J. L. da Cruz Vilaça,

Generalanwältin: J. Kokott,

Kanzler: C. Strömholm, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 15. November 2012,

* Verfahrenssprache: Dänisch.

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— des Dansk Jurist- og Økonomforbund, handelnd für Herrn Toftgaard, vertreten durch K.-M. Schebye, advokat,

— der Kommunernes Landsforening und der Danske Regioner, vertreten durch J. Vinding, advokat,

— der dänischen Regierung, vertreten durch C. Vang als Bevollmächtigten im Beistand von R. Holdgaard, advokat,

— der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch S. Ossowski und S. Lee als Bevollmächtigte,

— der Europäischen Kommission, vertreten durch J. Enegren und C. Barslev als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 7. Februar 2013

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303, S. 16).

2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen dem Dansk Jurist- og Økonomforbund (im Folgenden: DJØF), handelnd für Herrn Toftgaard, und dem Indenrigs- og Sundhedsministerium (Innen- und Gesundheitsministerium, vormals Innen- und Sozialministerium, im Folgenden: Ministerium) wegen dessen Weigerung, Herrn Toftgaard das Freistellungsgehalt zu gewähren.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Die Erwägungsgründe 13 und 25 der Richtlinie 2000/78 lauten:

„(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 [157 AEUV] gegeben wurde, noch auf Vergütungen jeder Art seitens des Staates, die den Zugang zu einer Beschäftigung oder die Aufrechterhaltung eines Beschäftigungsverhältnisses zum Ziel haben.

…

(25) Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters stellt ein wesentliches Element zur Erreichung der Ziele der beschäftigungspolitischen Leitlinien und zur Förderung der Vielfalt im Bereich der Beschäftigung dar. Ungleichbehandlungen wegen des Alters können unter bestimmten Umständen jedoch gerechtfertigt sein und erfordern daher besondere Bestimmungen, die je nach der Situation der Mitgliedstaaten unterschiedlich sein können. Es ist daher unbedingt zu

unterscheiden zwischen einer Ungleichbehandlung, die insbesondere durch rechtmäßige Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung gerechtfertigt ist, und einer Diskriminierung, die zu verbieten ist."

4 Die Richtlinie 2000/78 bezweckt gemäß ihrem Art. 1 „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 In Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchst. a 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".

6 In Art. 3 („Geltungsbereich") Abs. 1 und 3 der Richtlinie 2000/78 heißt es:

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

„(1) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

a) die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen;

…

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

Dänisches Recht

8 Die Richtlinie 2000/78 wurde in Dänemark durch das Gesetz Nr. 1417 zur Änderung des Gesetzes über das Verbot der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt (Lov Nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.) vom 22. Dezember 2004 (im Folgenden: Antidiskriminierungsgesetz) umgesetzt.

9 § 6a dieses Gesetzes dient der Umsetzung von Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 und lautet:

„Ungeachtet der §§ 2 bis 5 steht dieses Gesetz der Festsetzung von Altersgrenzen für den Zugang zu betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit oder der Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen nicht entgegen. Die Anwendung von Alterskriterien darf nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts führen."

10 § 32 Abs. 1 und 4 des Beamtengesetzes (Tjenestemandslov) sah in der zum Zeitpunkt der Entlassung von Herrn Toftgaard geltenden Fassung vor:

„(1) Ein Beamter, der entlassen wird, weil Änderungen in der Organisation oder der Arbeitsweise der Verwaltung zu einer Streichung der Stelle führen, bezieht vorbehaltlich der Abs. 3 bis 5 sein bisheriges Gehalt drei Jahre lang weiter.

…

(4) Der Anspruch auf Freistellungsgehalt besteht nicht, wenn der Betreffende

l) auf eine andere Stelle umgesetzt oder versetzt wird, die er nach den §§ 12 und 13 anzunehmen verpflichtet ist,

2) das 65. Lebensjahr vollendet hat,

3) die für die Stelle festgesetzte Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand erreicht hat oder

4) zum Entlassungszeitpunkt wegen Krankheit oder mangelnder Eignung nicht in der Lage ist, eine Stelle anzunehmen, die er nach den §§ 12 und 13 anzunehmen verpflichtet wäre."

11 Der Vorlageentscheidung ist zu entnehmen, dass das Freistellungsgehalt von der Anstellungsbehörde ausbezahlt wird und der Beamte verpflichtet ist, dieser während des Zeitraums, in dem er das Freistellungsgehalt bezieht, zur Verfügung zu stehen.

12 Nach dem Beamtenversorgungsgesetz Nr. 230 (Tjenestemandspensionslov Nr. 230) vom 19. März 2004 in seiner auf den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens anwendbaren Fassung erwerben Beamte während ihrer Laufbahn Versorgungsansprüche, auch in der Zeit, in der das Freistellungsgehalt gezahlt wird.

Versorgungsansprüche werden auch in dem Zeitraum erworben, in dem der Beamte grundsätzlich Anspruch auf das Freistellungsgehalt gehabt hätte, dieses aber wegen der im Beamtengesetz vorgesehenen Altersbegrenzung nicht gezahlt wurde.

13 Gemäß § 6 Abs. 6 des Beamtenversorgungsgesetzes können Beamte ihre Altersrente ab Vollendung des 65. Lebensjahrs in voller Höhe erhalten.

14 Das vorlegende Gericht weist darauf hin, dass die Beamten außer ihrer Beamtenpension Anspruch auf weitere Leistungen zur Altersversorgung haben, wie insbesondere die staatliche Altersrente, die der Beamtenpension hinzuzurechnen ist.

15 Das Gesetz Nr. 1005 über die staatliche Altersrente (Lov Nr. 1005 om social pension) vom 19. August 2010 setzt das gesetzliche Renteneintrittsalter für Personen, die vor dem 1. Januar 1959 geboren wurden, auf 65 Lebensjahre fest. Die Zahlung dieser Rente kann jedoch auf Antrag des Betroffenen um bis zu zehn Jahre hinausgeschoben werden, damit er dann eine höhere Rente beziehen kann. Außerdem ist es zulässig, neben dem Bezug einer staatlichen Altersrente eine Berufstätigkeit auszuüben; übersteigen die Arbeitseinkünfte jedoch bestimmte Obergrenzen, wird diese Altersrente herabgesetzt oder fällt ganz weg.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

16 Herr Toftgaard war Leiter der Kreisverwaltung Vejle (Dänemark), bis er am 8. Mai 2006 wegen der Streichung dieser Stelle mit Wirkung vom 31. Dezember 2006 entlassen wurde. Da er bereits 65 Jahre alt war, erhielt er kein Freistellungsgehalt, denn ab dem 31. Dezember 2006 hatte er Anspruch auf die Beamtenpension.

17 Die Altersgrenze für den obligatorischen Eintritt von Beamten in den Ruhestand war zum Zeitpunkt, als Herr Toftgaard entlassen wurde, auf 70 Jahre festgesetzt. Da er damals 65 Jahre alt war, war er somit berechtigt - jedoch nicht verpflichtet -, in den Ruhestand zu treten. Herr Toftgaard teilte dem Ministerium mit, dass er auf einer anderen Stelle eingesetzt werden wolle und gegebenenfalls bereit sei, eine Gehaltskürzung hinzunehmen. Nach seiner Entlassung übernahm er einige geringfügig bezahlte ehrenamtliche Tätigkeiten.

18 Herr Toftgaard sieht in der Verweigerung des Freistellungsgehalts eine Diskriminierung wegen des Alters. Deshalb erhob der DJØF, handelnd für Herrn Toftgaard, gegen dessen Dienstherrn, d. h. das Ministerium, Klage vor dem Østre Landsret. Nachdem diese abgewiesen worden war, legte der DJØF beim Højesteret ein Rechtsmittel ein, mit dem er u. a. geltend machte, dass § 32 Abs. 4 Nr. 2 des Beamtengesetzes insbesondere gegen die Richtlinie 2000/78 verstoße. Das Freistellungsgehalt sei kein betriebliches System der sozialen Sicherheit im Sinne von § 6a des Antidiskriminierungsgesetzes und Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78, und die Altersgrenze von 65 Jahren sei kein angemessenes und erforderliches Mittel, um ein legitimes Ziel im Sinne von Art. 6 Abs. 1 dieser Richtlinie zu erreichen.

19 Das Ministerium machte geltend, dass § 32 Abs. 4 Nr. 2 des Beamtengesetzes unter die in § 6a des Antidiskriminierungsgesetzes und Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 vorgesehene Ausnahmeregelung falle, weil das Freistellungsgehalt als ein betriebliches System der sozialen Sicherheit im Sinne dieser Vorschriften anzusehen sei. Hilfsweise trug das Ministerium vor, § 32 Abs. 4 Nr. 2 des Beamtengesetzes erfülle die Anforderungen des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78.

20 Unter diesen Umständen hat das Højesteret beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen, dass die Mitgliedstaaten nur dann bestimmen können, dass die Festsetzung von Altersgrenzen für den Zugang zu betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit oder den Anspruch auf Leistungen daraus keine Diskriminierung darstellt, wenn diese Systeme Leistungen bei Alter oder Invalidität betreffen?

2. Ist Art. 6 Abs. 2 der fraglichen Richtlinie so zu verstehen, dass die Möglichkeit der Festsetzung von Altersgrenzen nur den Beitritt zu einem solchen System betrifft, oder ist die Bestimmung dahin gehend zu verstehen, dass die Möglichkeit der Festsetzung von Altersgrenzen auch den Anspruch auf Auszahlung von Leistungen durch ein solches System betrifft?

3. Wenn die erste Frage zu verneinen ist:

   Kann der Begriff „betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit“ in Art. 6 Abs. 2 der fraglichen Richtlinie ein System wie das Freistellungsgehalt nach § 32 Abs. 1 des Beamtengesetzes umfassen, wonach ein Beamter bei Entlassung wegen Stellenstreichung als besonderen Schutz sein bisheriges Gehalt drei Jahre lang weiter erhält und dabei weiterhin Ruhegehaltsansprüche erwirbt, sofern er im Gegenzug für eine andere passende Stelle zur Verfügung steht?

4. Ist Art. 6 Abs. 1 der genannten Richtlinie dahin auszulegen, dass er einer nationalen Bestimmung wie § 32 Abs. 4 Nr. 2 des Beamtengesetzes nicht entgegensteht, wonach einem Beamten kein Freistellungsgehalt gezahlt wird, falls er im Fall der Streichung seiner Stelle ein Alter erreicht hat, in dem die allgemeine staatliche Altersrente gezahlt werden kann?

Zu den Vorlagefragen

Erste Frage

21 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass er nur auf eine Altersrente oder Leistungen bei Invalidität eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit anwendbar ist.

22 Zur Beantwortung dieser Frage ist erstens zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren fragliche nationale Regelung, die diskriminierend sein soll, in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fällt.

23 Insoweit ergibt sich sowohl aus dem Titel und den Erwägungsgründen als auch aus dem Inhalt und der Zielsetzung dieser Richtlinie, dass sie einen allgemeinen Rahmen schaffen soll, der gewährleistet, dass jeder „in Beschäftigung und Beruf“ gleichbehandelt wird, indem dem Betroffenen ein wirksamer Schutz vor Diskriminierungen aus einem der in ihrem Art. 1 genannten Gründe – darunter das Alter – geboten wird (vgl. Urteil vom 8. September 2011, Hennings und Mai, C-297/10 und C-298/10, Slg. 2011, I-7965, Randnr. 49).

24 Insbesondere ergibt sich aus Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78, dass diese im Rahmen der auf die Europäische Union übertragenen Zuständigkeiten „für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen“, u. a. in Bezug auf „die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts“ gilt.

25 Der Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 erstreckt sich im Licht ihres Art. 3 Abs. 1 Buchst. c und Abs. 3 in Verbindung mit ihrem 13. Erwägungsgrund weder auf die Sozialversicherungs- und Sozialschutzsysteme, deren Leistungen nicht einem Arbeitsentgelt in dem Sinne gleichgestellt werden,

der diesem Begriff für die Anwendung von Art. 157 Abs. 2 AEUV gegeben wurde, noch auf Vergütungen jeder Art seitens des Staates, die den Zugang zu einer Beschäftigung oder die Aufrechterhaltung eines Beschäftigungsverhältnisses zum Ziel haben (Urteile vom 1. April 2008, Maruko, C-267/06, Slg. 2008, I-1757, Randnr. 41, und vom 10. Mai 2011, Römer, C-147/08, Slg. 2011, I-3591, Randnr. 32).

26 Der Begriff des Entgelts im Sinne von Art. 157 Abs. 2 AEUV umfasst alle gegenwärtigen oder künftigen in bar oder in Sachleistungen gewährten Vergütungen, vorausgesetzt, dass sie der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer wenigstens mittelbar aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses gewährt (vgl. u. a. Urteil vom 17. Mai 1990, Barber, C-262/88, Slg. 1990, I-1889, Randnr. 12).

27 Im vorliegenden Fall zahlt der Staat in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber das durch das Beamtengesetz eingeführte Freistellungsgehalt drei Jahre lang monatlich an Beamte, die wegen der Streichung ihrer Stelle freigestellt wurden. Das Freistellungsgehalt entspricht in der Höhe dem Gehalt, das der Beamte vor seiner Freistellung bezog.

28 Außerdem ist zu beachten, dass der Beamte als Gegenleistung für den Erhalt des Freistellungsgehalts verpflichtet ist, seinem Arbeitgeber in der Zeit, in der das Freistellungsgehalt gezahlt wird, zur Verfügung zu stehen. Weist ihm der Arbeitgeber eine passende Stelle zu, so hat er diese anzutreten. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, verliert er den Anspruch auf das Freistellungsgehalt.

29 Daraus ergibt sich, dass das Freistellungsgehalt eine gegenwärtige Vergütung, die der Arbeitgeber dem Beamten aufgrund des Dienstverhältnisses in bar gewährt, und damit ein Entgelt im Sinne von Art. 157 Abs. 2 AEUV darstellt.

30 Folglich berührt § 32 Abs. 4 Nr. 2 des Beamtengesetzes dadurch, dass er eine ganze Gruppe von Beamten vom Bezug des Freistellungsgehalts ausnimmt, die Bedingungen des Arbeitsentgelts dieser Beamten im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78. Daher ist diese Richtlinie auf einen Sachverhalt wie den im vorliegenden Ausgangsverfahren in Rede stehenden anwendbar.

31 Zweitens ist zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren streitige Regelung eine Ungleichbehandlung wegen des Alters im Sinne von Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 begründet.

32 Nach dieser Vorschrift bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz“, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Art. 1 dieser Richtlinie genannten Gründe geben darf, zu denen das Alter gehört. Nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie liegt eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 1 vor, wenn eine Person wegen eines der in Art. 1 der Richtlinie genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

33 Im vorliegenden Fall begründet § 32 Abs. 4 Nr. 2 des Beamtengesetzes dadurch, dass er Beamten, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, das Freistellungsgehalt versagt, eine unmittelbar auf das Kriterium des Alters gestützte Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78.

34 Drittens ist zu prüfen, ob die Mitgliedstaaten gestützt auf Art. 6 Abs. 2 dieser Richtlinie vorsehen können, dass eine derartige Ungleichbehandlung keine Diskriminierung wegen des Alters darstellt.

35 Nach der französischen Fassung dieser Vorschrift können die Mitgliedstaaten ungeachtet des Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 vorsehen, dass „ne constitue pas une discrimination fondée sur l’âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d’âges d’adhésion ou d’admissibilité aux prestations de retraite ou d’invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d’âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l’utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d’âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe“ [„bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die

Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen bzw. Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen keine Diskriminierung wegen des Alters darstellt, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts führt“].

36 Die dänische Fassung von Art. 6 Abs. 2 dieser Richtlinie weicht von dem in der vorstehenden Randnummer des vorliegenden Urteils wiedergegebenen Text insoweit ab, als dort u. a. die „Altersrente oder … Leistungen bei Invalidität“ nicht erwähnt sind.

37 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass die Vorschriften des Unionsrechts nach ständiger Rechtsprechung im Licht aller Sprachfassungen der Union einheitlich ausgelegt und angewandt werden müssen. Weichen die verschiedenen Sprachfassungen einer unionsrechtlichen Vorschrift voneinander ab, muss diese anhand der allgemeinen Systematik und des Zwecks der Regelung ausgelegt werden, zu der sie gehört (vgl. u. a. Urteil vom 8. Dezember 2005, Jyske Finans, C-280/04, Slg. 2005, I-10683, Randnr. 31 und die dort angeführte Rechtsprechung).

38 Zur Formulierung von Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 in den anderen Sprachen der Union ist festzustellen, dass diese Fassungen - wie in der in Randnr. 35 des vorliegenden Urteils wiedergegebenen französischen Fassung - bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit ausdrücklich die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität vorsehen. So heißt es z. B. in der spanischen Fassung dieser Vorschrift „la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas“, in der deutschen Fassung „die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität“ und in der englischen Fassung „the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits“, während die polnische Fassung der Vorschrift die Wendung „ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich“ enthält.

39 Der Wortlaut von Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 legt in den in der vorstehenden Randnummer des vorliegenden Urteils angeführten Fassungen außerdem nahe, dass diese Vorschrift nur in den dort abschließend angeführten Fällen Anwendung finden soll. Hätte der Unionsgesetzgeber nämlich den Geltungsbereich dieser Vorschrift über die dort ausdrücklich genannten Fälle hinaus ausdehnen wollen, hätte er dies ausdrücklich, z. B. unter Verwendung des Adverbs „insbesondere“, getan.

40 Für diese Schlussfolgerung sprechen auch die allgemeine Systematik und der Zweck der Richtlinie 2000/78. Diese konkretisiert nämlich im Bereich der Beschäftigung und des Berufs den Grundsatz des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters, der ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 19. Januar 2010, Kücükdeveci, C-555/07, Slg. 2010, I-365, Randnr. 21). Das Verbot jeder Diskriminierung u. a. wegen des Alters ist im Übrigen in Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union enthalten, die seit dem 1. Dezember 2009 den gleichen rechtlichen Rang wie die Verträge hat.

41 Da Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 den Mitgliedstaaten gestattet, eine Ausnahme vom Verbot der Diskriminierung aus Gründen des Alters vorzusehen, ist diese Vorschrift eng auszulegen (vgl. entsprechend Urteil vom 12. Januar 2010, Petersen, C-341/08, Slg. 2010, I-47, Randnr. 60).

42 Eine Auslegung von Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 dahin, dass diese Vorschrift für alle Arten von betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit gilt, würde unter Verstoß gegen das Erfordernis, die Vorschrift eng auszulegen, eine Ausdehnung ihres Geltungsbereichs bewirken.

43 Daraus ergibt sich, dass Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 nur auf betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit anwendbar ist, die die Risiken von Alter und Invalidität abdecken.

44 Im vorliegenden Fall stellt das Freistellungsgehalt, selbst wenn es Teil eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit sein sollte, in Anbetracht der Ausführungen in den Randnrn. 27 bis 29 des vorliegenden Urteils offensichtlich weder eine Altersrente noch eine Leistung bei Invalidität dar. Deshalb findet Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 auf einen Sachverhalt wie den des Ausgangsverfahrens keine Anwendung.

45 Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass er nur auf eine Altersrente oder Leistungen bei Invalidität eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit anwendbar ist.

Zweite und dritte Frage

46 Angesichts der Antwort auf die erste Frage sind die zweite und die dritte Frage nicht zu beantworten.

Vierte Frage

47 Mit seiner vierten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Art. 2 und 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der Beamte, die das für die Gewährung einer Altersrente erforderliche Alter erreicht haben, allein aus diesem Grund nicht das Freistellungsgehalt beziehen können, das für Beamte vorgesehen ist, die wegen der Streichung ihrer Stelle entlassen wurden.

48 Nach Art. 6 Abs. 1 dieser Richtlinie stellt eine Ungleichbehandlung wegen des Alters keine Diskriminierung dar, sofern sie objektiv und angemessen ist und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

49 Deshalb ist zunächst zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren fragliche Regelung ein legitimes Ziel verfolgt. In diesem Zusammenhang macht die dänische Regierung geltend, dass mit dieser Regelung ein angemessenes Gleichgewicht zwischen den Anforderungen des Staates im Hinblick auf die Anpassung, Umstrukturierung und Effizienz der öffentlichen Verwaltung auf der einen und dem Schutz der Beamten vor unangemessenem persönlichen oder politischem Druck auf der anderen Seite hergestellt werden solle. Insbesondere verfolge diese Regelung ein zweifaches Ziel, nämlich zum einen, die Beamten verfügbar zu halten, um sie auf einem anderen Dienstposten einsetzen zu können, und zum anderen, ihre Unabhängigkeit zu gewährleisten, indem sie vor jedem Druck von außen geschützt würden. Dass Beamten, die bereits eine Altersrente beanspruchen könnten, das Freistellungsgehalt vorenthalten werde, sei durch das Erfordernis gerechtfertigt, Missbräuche zu verhindern, denn es sei im Allgemeinen wenig wahrscheinlich, dass diese Beamten bereit seien, einen anderen Dienstposten anzunehmen. Außerdem seien solche Beamte weniger schutzbedürftig, da sie bereits einen angemessenen Einkommensersatz, z. B. eine Altersrente, beziehen könnten.

50 In diesem Zusammenhang ist daran zu erinnern, 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 (Urteil vom 16. Oktober 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Slg. 2007, I-8531, Randnr. 68).

51 Das Ziel, die Verfügbarkeit der Beamten zu gewährleisten und sie in dem Fall, dass ihre Stelle gestrichen wird, zu schützen, dabei jedoch das Freistellungsgehalt nur den Beamten zu gewähren, die eines Schutzes bedürfen und ihrer Pflicht, verfügbar zu sein, nachkommen, fällt in die Kategorie der rechtmäßigen Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarkt im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78.

52 Gemäß dieser Bestimmung können diese Ziele in Abweichung von dem Grundsatz, dass Diskriminierungen wegen des Alters verboten sind, Ungleichbehandlungen rechtfertigen, die u. a. mit der „Festlegung besonderer … Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern … zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen“, in Zusammenhang stehen.

53 Demnach können Ziele wie die mit der fraglichen nationalen Regelung verfolgten grundsätzlich eine Ungleichbehandlung wegen des Alters, wie in Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78 vorgesehen, „objektiv und angemessen“ „im Rahmen des nationalen Rechts“ rechtfertigen.

54 Weiter ist zu prüfen, ob die Mittel, die zur Verwirklichung dieser Ziele eingesetzt werden, dieser Vorschrift entsprechend „angemessen und erforderlich“ sind.

55 Zur Angemessenheit der im Ausgangsverfahren fraglichen nationalen Regelung ist festzustellen, dass die Gewährung des Freistellungsgehalts ausschließlich an Beamte, die insbesondere keine Altersrente beanspruchen können, im Hinblick auf das vom Gesetzgeber angestrebte Ziel, Beamten, die über kein stabiles und dauerhaft angelegtes Ersatzeinkommen verfügen, einen stärkeren Schutz zu verleihen, nicht unangemessen erscheint.

56 Die im Ausgangsverfahren fragliche nationale Regelung ist offenbar auch geeignet, das Ziel zu erreichen, die Verfügbarkeit von Beamten, deren Stelle gestrichen wird, zu gewährleisten. Beamte, die noch keinen Anspruch auf eine Altersrente haben, wären nämlich ohne das Freistellungsgehalt gezwungen, sich in den Arbeitsmarkt einzugliedern, so dass sie, wenn ihnen später in der öffentlichen Verwaltung eine neue Stelle angeboten würde, möglicherweise nicht mehr zur Verfügung stünden. Dagegen sind Beamte, die bereits eine Altersrente beanspruchen können, aufgrund der Nachteile beruflicher und privater Art, die mit einer Wiedereinweisung in eine neue Stelle im öffentlichen Dienst verbunden sein könnten, im Allgemeinen weniger bereit, eine solche Stelle anzunehmen.

57 Darüber hinaus erlaubt es § 32 Abs. 4 Nr. 2 des Beamtengesetzes auch, die Möglichkeiten eines Missbrauchs zu begrenzen, der darin besteht, dass ein Beamter ein Gehalt bezieht, das seine Verfügbarkeit gewährleisten soll, obwohl er in den Ruhestand tritt.

58 Folglich ist festzustellen, dass eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nicht offensichtlich ungeeignet ist, die in Randnr. 49 des vorliegenden Urteils genannten legitimen Ziele zu erreichen.

59 Es ist jedoch zu prüfen, ob diese Maßnahme nicht über das hinausgeht, was zum Erreichen dieser Ziele erforderlich ist.

60 Die dänische Regierung macht in diesem Zusammenhang geltend, dass sich die Gewährung des Freistellungsgehalts streng auf diejenigen Beamten beschränken müsse, die es wirklich benötigten und gegebenenfalls tatsächlich für eine Wiedereinweisung in die öffentliche Verwaltung zur Verfügung stünden.

61 Es trifft zwar zu, dass, wie in Randnr. 56 des vorliegenden Urteils ausgeführt, Beamte, die eine Altersrente beanspruchen können, deshalb im Allgemeinen weniger bereit sind, sich in eine andere Stelle einweisen zu lassen.

62 Diese Beamten können mit einem stabilen und dauerhaft angelegten Ersatzeinkommen rechnen, während Beamte, die noch keine Altersrente beanspruchen können und deren Stelle gestrichen wurde, deshalb eines stärkeren Schutzes bedürfen. Beamte, die dieser zweiten Gruppe angehören, sind im Allgemeinen nämlich eher einem wirtschaftlichen und sozialen Druck ausgesetzt, da sie ohne das Freistellungsgehalt keine stabile Einkommensquelle hätten. Das Freistellungsgehalt soll daher die Beamten dieser zweiten Gruppe vor einem derartigen Druck schützen, indem es ihnen für eine Zeit von drei Jahren ein angemessenes Einkommen sichert.

63 Im Übrigen ist der dänische Gesetzgeber tätig geworden, um die nachteiligen Auswirkungen der im Ausgangsverfahren fraglichen Regelung zu beschränken, indem er vorgesehen hat, dass Beamte, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, in der Zeit, in der sie das Freistellungsgehalt hätten beziehen müssen, es wegen ihres Alters jedoch faktisch nicht bezogen haben, weiter Versorgungsansprüche erwerben.

64 § 32 Abs. 4 Nr. 2 des Beamtengesetzes stellt also Beamte, die tatsächlich eine Altersrente beziehen werden, denjenigen gleich, die eine Altersrente beanspruchen können.

65 Aus der dem Gerichtshof vorliegenden Akte ergibt sich jedoch, dass die Beamten mit Vollendung des 65. Lebensjahrs in den Ruhestand treten können, aber nicht müssen.

66 Nach der im Ausgangsverfahren fraglichen Regelung sind vom Bezug des Freistellungsgehalts allerdings sowohl diejenigen Beamten, die in den Ruhestand treten wollen und demzufolge tatsächlich eine Altersrente beziehen werden, als auch diejenigen Beamten ausgenommen, die ihre berufliche Laufbahn in der öffentlichen Verwaltung über ihr 65. Lebensjahr hinaus fortsetzen wollen.

67 Indem sie das legitime Ziel verfolgt, zu vermeiden, dass dieses Gehalt Beamten zugutekommt, die keine neue Stelle einnehmen wollen, sondern ein Ersatzeinkommen in Form einer Altersrente beziehen werden, läuft die fragliche Maßnahme somit darauf hinaus, Beamten, die auf dem Arbeitsmarkt bleiben wollen, dieses Gehalt allein deshalb vorzuenthalten, weil sie u. a. aufgrund ihres Alters über eine Altersrente verfügen können.

68 Sie kann somit diese Beamten dazu zwingen, eine niedrigere Altersrente anzunehmen als die, die sie beanspruchen könnten, wenn sie bis in ein höheres Alter berufstätig blieben, insbesondere in dem Fall, dass sie nicht genügend Beitragsjahre zurückgelegt haben, um eine volle Pension zu erhalten.

69 Überdies ließen sich die mit der im Ausgangsverfahren fraglichen Regelung angestrebten legitimen Ziele durch ebenso angemessene, jedoch weniger einschneidende Maßnahmen erreichen. So könnte mit Vorschriften, die die Gewährung des Freistellungsgehalts auf Beamte beschränken, die vorübergehend auf den Bezug einer Altersrente verzichtet haben, um ihre berufliche Tätigkeit fortzusetzen, und gleichzeitig Maßnahmen zur Ahndung von Missbräuchen vorsehen, falls sich ein Beamter weigert, eine andere angemessene Stelle anzunehmen, sichergestellt werden, dass dieses Gehalt nur den Beamten zugutekommt, die für die Besetzung einer anderen Stelle tatsächlich zur Verfügung stehen.

70 Zwar kann in der Regel nicht verlangt werden, dass eine Maßnahme wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende vorschreibt, dass jeder Einzelfall individuell geprüft wird, um festzustellen, was den spezifischen Bedürfnissen des einzelnen Beamten am besten entspricht, da die fragliche Regelung in technischer und wirtschaftlicher Hinsicht handhabbar bleiben muss.

71 Eine derartige individuelle Prüfung der Verfügbarkeit von Beamten, die jünger als 65 Jahre sind, ist in dem System, das mit der im Ausgangsverfahren fraglichen nationalen Regelung eingeführt wurde, offenbar bereits angelegt, denn die dienstliche Verwendung eines entlassenen Beamten auf einer Ersatzstelle hängt davon ab, welche Erfahrungen er im Hinblick auf die spezifischen Anforderungen der ihm tatsächlich angebotenen Stelle hat. Im Übrigen ist eine derartige individuelle Prüfung, wie der DJØF geltend macht, bereits in § 32 Abs. 4 Nr. 4 des Beamtengesetzes vorgesehen.

72 Somit ist festzustellen, dass die im Ausgangsverfahren fragliche Regelung dadurch, dass sie es grundsätzlich ausschließt, dass Beamte, die eine Altersrente beanspruchen können, ein Freistellungsgehalt beziehen, über das hinausgeht, was zum Erreichen der angestrebten Ziele erforderlich ist.

73 Die aus § 32 Abs. 4 Nr. 2 des Beamtengesetzes resultierende Ungleichbehandlung kann daher nicht gemäß Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 gerechtfertigt sein.

74 Nach alledem ist auf die vierte Frage zu antworten, dass die Art. 2 und 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der Beamte, die das für die Gewährung einer Altersrente erforderliche Alter erreicht haben, allein aus diesem Grund nicht das Freistellungsgehalt beziehen können, das für Beamte vorgesehen ist, die wegen der Streichung ihrer Stelle entlassen wurden.

Kosten

75 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 (Zweite Kammer) für Recht erkannt:

1. **Art. 6 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 nur auf eine Altersrente oder Leistungen bei Invalidität eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit anwendbar ist.**

2. **Die Art. 2 und 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der Beamte, die das für die Gewährung einer Altersrente erforderliche Alter erreicht haben, allein aus diesem Grund nicht das Freistellungsgehalt beziehen können, das für Beamte vorgesehen ist, die wegen der Streichung ihrer Stelle entlassen wurden.**

Unterschriften