Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Siebte Kammer)

26. Februar 2015*

„Vorlage zur Vorabentscheidung — Sozialpolitik — Richtlinie 2000/78/EG — Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf — Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchst. a — Art. 6 Abs. 1 — Ungleichbehandlung wegen des Alters — Nationale Regelung, nach der Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens Anspruch auf eine Volksrente haben, keine Entlassungsabfindung erhalten“

In der Rechtssache C-515/13

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Østre Landsret (Dänemark) mit Entscheidung vom 17. September 2013, beim Gerichtshof eingegangen am 25. September 2013, in dem Verfahren

Ingeniørforeningen i Danmark, handelnd für Poul Landin,

gegen

Tekniq, handelnd für die ENCO A/S – VVS,

erlässt

DER GERICHTSHOF (Siebte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten J.-C. Bonichot sowie der Richter A. Arabadjiev (Berichterstatter) und J. L. da Cruz Vilaça,

Generalanwalt: P. Cruz Villalón,

Kanzler: I. Illéssy, Verwaltungsrat,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 2. Oktober 2014,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— der Ingeniørforeningen i Danmark, handelnd für Poul Landin, vertreten durch K. Schioldann, advokat,

— der Tekniq, handelnd für die ENCO A/S – VVS, vertreten durch C. Ketelsen und T. Lind-Larsen, advokaterne,

— der dänischen Regierung, vertreten durch M. Wolff, C. Thorning und U. Melgaard als Bevollmächtigte,

* Verfahrenssprache: Dänisch.

— der Europäischen Kommission, vertreten durch M. Clausen und D. Martin als Bevollmächtigte,

aufgrund des nach Anhörung des Generalanwalts ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a 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. L 303, S. 16).

2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen der Ingeniørforeningen i Danmark, handelnd für Poul Landin, und der Tekniq, handelnd für die ENCO A/S – VVS, wegen der Weigerung der Tekniq, Herrn Landin eine Entlassungsabfindung zu zahlen.

Rechtlicher Rahmen

Richtlinie 2000/78

3 Nach ihrem Art. 1 ist Zweck der Richtlinie 2000/78 „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“.

4 Art. 2 der Richtlinie bestimmt:

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

(2) Im Sinne des Absatzes 1

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

…“

5 Art. 6 der Richtlinie lautet:

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

Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

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

b) die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile;

…

(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

6 § 2a des Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Funktionærlov) (Gesetz über Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Angestellten, im Folgenden: Angestelltengesetz) enthält die folgenden Bestimmungen über die Entlassungsabfindung:

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

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

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

(4) Abs. 3 findet keine Anwendung, wenn am 1. Juli 1996 in einem Tarifvertrag die Frage geregelt ist, ob infolge des Erhalts einer Altersrente vom Arbeitgeber die Entlassungsabfindung herabgesetzt ist oder entfällt.

(5) Abs. 1 ist auf den Fall einer ungerechtfertigten Entlassung entsprechend anwendbar."

Ausgangsverfahren und Vorlagefrage

7 Herr Landin wurde am 24. November 1944 geboren; am 11. Januar 1999 wurde er als Ingenieur gemäß den Bestimmungen des Angestelltengesetzes eingestellt.

8 Mit Wirkung vom 24. November 2009, seinem 65. Geburtstag, beantragte er, ihm seine Volksrente erst später mit einem höheren Betrag auszuzahlen.

9 Am 30. November 2011 teilte die Beklagte des Ausgangsverfahrens dem inzwischen 67-jährigen Herrn Landin ihre Entscheidung mit, ihm aufgrund der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit mit einer Frist von sechs Monaten gemäß den Bestimmungen des Angestelltengesetzes zum Ende des Monats Mai 2012 zu kündigen.

10 Da Herr Landin aufgrund seines Alters von mehr als 65 Jahren zum Bezug einer Volksrente berechtigt war, zahlte ihm die Beklagte des Ausgangsverfahrens keine Entlassungsabfindung nach § 2a Abs. 1 des Angestelltengesetzes, weil nach § 2a Abs. 2 des Gesetzes ein Angestellter, der zum Bezug einer Volksrente berechtigt sei, seinen Anspruch auf die Abfindung nach Abs. 1 auch dann verliere, wenn er weiterhin berufstätig sei und den Bezug seiner Volksrente aufschiebe.

11 Herr Landin arbeitete während der gesamten Kündigungsfrist und wurde in unmittelbarem Anschluss an deren Ablauf am 1. Juni 2012 als Sprinkleringenieur bei einem anderen Arbeitgeber zu allgemeinen Marktbedingungen und nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes tätig.

12 Er strengte sodann ein Verfahren an, um die Entlassungsabfindung nach § 2a Abs. 1 des Angestelltengesetzes zu erhalten, und machte geltend, dass die Weigerung, ihm die Abfindung zu zahlen, gegen das Unionsrecht verstoße.

13 Unter diesen Umständen hat das Østre Landsret beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Ist das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung wegen des Alters nach den Art. 2 und 6 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen, dass es einem Mitgliedstaat die Aufrechterhaltung einer Rechtslage verwehrt, wonach ein Arbeitgeber beim Ausscheiden eines Angestellten, der im selben Betrieb 12, 15 oder 18 Jahre ununterbrochen beschäftigt war, eine Abfindung in Höhe von einem, zwei bzw. drei Monatsgehältern schuldet, die jedoch entfällt, wenn der Angestellte zum Zeitpunkt seines Ausscheidens die Möglichkeit hat, eine Volksrente zu beziehen?

Zur Vorlagefrage

14 Zur Beantwortung der vorgelegten Frage ist als Erstes zu prüfen, ob sich aus der Anwendung von § 2a Abs. 2 des Angestelltengesetzes eine Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 ergibt.

15 Im vorliegenden Fall führt § 2a Abs. 2 des Angestelltengesetzes dazu, bestimmten Arbeitnehmern den Anspruch auf die Entlassungsabfindung allein deshalb vorzuenthalten, weil sie zum Zeitpunkt ihrer Entlassung eine Volksrente beziehen können. Aus den Akten ergibt sich aber, dass der Bezug einer solchen Rente ein Mindestalter voraussetzt, das für Arbeitnehmer, die vor 1954 geboren wurden, auf 65 Jahre festgesetzt wurde. Diese Bestimmung stützt sich somit auf ein Kriterium, das untrennbar mit dem Alter der Arbeitnehmer verbunden ist (vgl. entsprechend Urteil Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, Rn. 23).

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

17 Als Zweites ist zu prüfen, ob diese Ungleichbehandlung gerechtfertigt werden kann.

18 Nach Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78 können die Mitgliedstaaten nämlich vorsehen, dass 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 (Urteil Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, Rn. 37).

19 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 einen weiten Ermessensspielraum verfügen (Urteile Specht u. a., C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12, EU:C:2014:2005, Rn. 46 sowie die dort angeführte Rechtsprechung, und Schmitzer, EU:C:2014:2359, Rn. 38).

20 Um die Legitimität des mit der im Ausgangsverfahren fraglichen Bestimmung verfolgten Ziels zu beurteilen, ist zum einen festzustellen, dass die Entlassungsabfindung, wie das vorlegende Gericht unter Hinweis auf die Erläuterungen zum Entwurf des Angestelltengesetzes ausgeführt hat, den Übergang älterer Arbeitnehmer, die über eine lange Betriebszugehörigkeit bei demselben Arbeitgeber verfügen, in eine neue Beschäftigung erleichtern soll. Zum anderen zeigt die vom vorlegenden Gericht angeführte Entstehungsgeschichte dieser gesetzgeberischen Maßnahme, dass die vom Gesetzgeber gewollte Beschränkung des Anspruchs auf diese Abfindung auf diejenigen Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt ihrer Entlassung keine Volksrente beanspruchen konnten, auf der Feststellung beruht, dass sich Personen, die eine solche Rente beziehen können, im Allgemeinen dafür entscheiden, aus dem Arbeitsmarkt auszuscheiden (vgl. in diesem Sinne Urteil Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, Rn. 27).

21 Wie aus den dem Gerichtshof vorliegenden Akten hervorgeht, soll die in § 2a Abs. 2 des Angestelltengesetzes vorgesehene Beschränkung sicherstellen, dass die Arbeitgeber entlassenen Arbeitnehmern mit langer Betriebszugehörigkeit keine doppelte Entschädigung zahlen, die keinem beschäftigungspolitischen Ziel dienen würde.

22 Das mit der Entlassungsabfindung verfolgte Ziel des Schutzes von Arbeitnehmern mit langer Betriebszugehörigkeit und der Hilfe bei ihrer beruflichen Wiedereingliederung fällt in die Kategorie der rechtmäßigen Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarkt im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 (Urteil Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, Rn. 29).

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

24 Demnach ist bei Zielen wie den mit der fraglichen nationalen Bestimmung verfolgten grundsätzlich davon auszugehen, dass sie geeignet sind, eine Ungleichbehandlung wegen des Alters „objektiv und angemessen“ und „im Rahmen des nationalen Rechts“, wie in Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78 vorgesehen, zu rechtfertigen (Urteil Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, Rn. 31).

25 Weiter ist zu prüfen, ob die Mittel, die zur Verwirklichung dieser Ziele eingesetzt werden, im Einklang mit dem Wortlaut dieser Vorschrift „angemessen und erforderlich“ sind. Im vorliegenden Fall ist zu prüfen, ob § 2a Abs. 2 des Angestelltengesetzes es erlaubt, die vom Gesetzgeber verfolgten beschäftigungspolitischen Ziele zu erreichen, ohne zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen derjenigen Arbeitnehmer zu führen, denen aufgrund dieser Vorschrift die Abfindung vorenthalten wird, weil sie zum Bezug einer Volksrente berechtigt sind (vgl. in diesem Sinne Urteil Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, Rn. 32).

26 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass die Mitgliedstaaten über einen weiten Ermessensspielraum bei der Wahl der Maßnahmen zur Erreichung ihrer Ziele im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik verfügen. Dieser Ermessensspielraum darf jedoch nicht dazu führen, dass der Grundsatz des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters ausgehöhlt wird (Urteil Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung).

27 Die Entlassungsabfindung allein für Arbeitnehmer vorzusehen, die zum Zeitpunkt ihrer Entlassung keine Volksrente beziehen können, ist aber im Hinblick auf das vom Gesetzgeber verfolgte Ziel, Arbeitnehmer stärker zu schützen, deren Übergang in eine andere Beschäftigung sich aufgrund der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit als schwierig darstellt, nicht unvernünftig. § 2a Abs. 2 des Angestelltengesetzes erlaubt es auch, die Möglichkeiten eines Missbrauchs zu begrenzen, der darin läge, dass ein Arbeitnehmer eine Abfindung bezöge, die ihn bei seiner Suche nach einer neuen Beschäftigung unterstützen soll, obwohl er in den Ruhestand tritt (vgl. in diesem Sinne Urteil Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, Rn. 34).

28 Somit ist festzustellen, dass eine Vorschrift wie § 2a Abs. 2 des Angestelltengesetzes nicht offensichtlich unangemessen ist, um das vom Gesetzgeber der Europäischen Union verfolgte legitime beschäftigungspolitische Ziel zu erreichen.

29 Es bleibt noch zu prüfen, ob diese Maßnahme über das hinausgeht, was erforderlich ist, um ein solches Ziel zu erreichen.

30 Aus den dem Gerichtshof vorliegenden Akten geht hervor, dass der Gesetzgeber eine Abwägung zwischen dem Schutz der Arbeitnehmer, die aufgrund der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit im Allgemeinen zu den älteren gehören, und dem der jüngeren Arbeitnehmer, die keine Entlassungsabfindung beanspruchen können, vorgenommen hat. Die vom vorlegenden Gericht angeführte Entstehungsgeschichte des Gesetzes Nr. 1417 vom 22. Dezember 2004, mit dem die Richtlinie 2000/78 umgesetzt wurde, soll insoweit belegen, dass der Gesetzgeber berücksichtigt hat, dass die Entlassungsabfindung als Instrument des verstärkten Schutzes einer nach Maßgabe der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit definierten Kategorie von Arbeitnehmern eine Form der Ungleichbehandlung zulasten jüngerer Arbeitnehmer darstellt. So weist die dänische Regierung darauf hin, dass es die in § 2a Abs. 2 des Angestelltengesetzes vorgesehene Begrenzung des Anwendungsbereichs der Entlassungsabfindung erlaube, eine soziale Schutzmaßnahme, die nicht auf die jüngeren Arbeitnehmer angewandt werden solle, nicht über das Maß des Erforderlichen auszudehnen.

31 Darüber hinaus soll mit der im Ausgangsverfahren fraglichen Maßnahme im Einklang mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und dem Erfordernis der Missbrauchsbekämpfung gewährleistet werden, dass die Entlassungsabfindung nur den Personen gezahlt wird, für die sie bestimmt ist, d. h. denjenigen, die weiterarbeiten wollen, aber wegen ihres Alters im Allgemeinen größere Schwierigkeiten haben, eine neue Stelle zu finden. Mit dieser Maßnahme soll auch vermieden werden können, dass die Entlassungsabfindung Personen gezahlt wird, die außerdem eine Volksrente beziehen werden.

32 Aus diesen Gesichtspunkten ergibt sich, dass § 2a Abs. 2 des Angestelltengesetzes, soweit er die Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt ihrer Entlassung eine Volksrente beziehen werden, vom Bezug der Entlassungsabfindung ausschließt, nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung der Ziele, die er miteinander in Einklang bringen will, erforderlich ist (vgl. in diesem Sinne Urteil Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, Rn. 40).

33 Zu prüfen ist jedoch, ob diese Feststellung durch den Umstand in Frage gestellt werden kann, dass die fragliche Bestimmung den Personen, die tatsächlich eine Volksrente erhalten werden, diejenigen gleichstellt, die Anspruch auf eine solche Rente haben (vgl. entsprechend Urteil Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, Rn. 41).

34 § 2a Abs. 2 des Angestelltengesetzes bewirkt, dass alle Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt ihrer Entlassung Anspruch auf eine Volksrente haben, vom Bezug der Entlassungsabfindung ausgeschlossen sind. Daher ist zu prüfen, ob ein solcher Ausschluss nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung der verfolgten Ziele erforderlich ist (vgl. in diesem Sinne Urteil Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, Rn. 43).

35 Aus den Erläuterungen des vorlegenden Gerichts und der dänischen Regierung ergibt sich, dass dieser Ausschluss auf dem Gedanken beruht, dass die Arbeitnehmer im Allgemeinen aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, wenn sie eine Volksrente beziehen können. Aufgrund dieser an das Alter anknüpfenden Beurteilung kann ein Arbeitnehmer, der, obwohl er die Voraussetzungen für den Bezug einer Volksrente erfüllt, auf diese vorübergehend verzichten möchte, um seine berufliche Laufbahn weiterzuverfolgen, die Entlassungsabfindung, die doch seinem Schutz dienen soll, nicht erhalten. Indem sie das legitime Ziel verfolgt, zu vermeiden, dass die Abfindung Personen zugutekommt, die keine neue Stelle suchen, sondern ein Ersatzeinkommen in Form einer Volksrente beziehen werden, läuft die in Rede stehende Maßnahme somit darauf hinaus, entlassenen Arbeitnehmern, die auf dem Arbeitsmarkt bleiben wollen, die Abfindung allein deshalb vorzuenthalten, weil sie u. a. aufgrund ihres Alters eine solche Rente in Anspruch nehmen könnten (vgl. Urteil Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, Rn. 44).

36 In Rn. 45 des Urteils Ingeniørforeningen i Danmark (EU:C:2010:600), das § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes betraf, wonach die Entlassungsabfindung entfällt, wenn der Angestellte die Möglichkeit hat, zum Zeitpunkt seines Ausscheidens von seinem Arbeitgeber eine Altersrente zu beziehen, hat der Gerichtshof ausgeführt, dass diese Bestimmung einem solchen Arbeitnehmer die weitere Ausübung seines Rechts, zu arbeiten, erschwert, weil er die Abfindung beim Übergang in ein neues Beschäftigungsverhältnis nicht erhält. In Rn. 46 dieses Urteils hat der Gerichtshof festgestellt, dass die Gefahr bestünde, dass die betroffenen Arbeitnehmer eine niedrigere Altersrente annehmen müssen, was für sie einen erheblichen Einkommensverlust nach sich zöge.

37 Der Rechtsstreit des Ausgangsverfahrens unterscheidet sich jedoch von dem der Rechtssache, in der das Urteil Ingeniørforeningen i Danmark (EU:C:2010:600) ergangen ist.

38 Da die dort in Rede stehende Altersrente ab dem Alter von 60 Jahren gezahlt werden konnte, konnten alle Angestellten, die dieses Alter am Tag ihres Ausscheidens erreicht hatten, nur eine niedrigere Rente als die beziehen, die sie erhalten hätten, wenn sie das Renteneintrittsalter hätten abwarten können, um ihre Rentenansprüche geltend zu machen. Sie liefen nämlich Gefahr, aufgrund des vorzeitigen Ruhestands eine Minderung des Auszahlungsbetrags hinnehmen zu müssen.

39 So verhält es sich im Ausgangsverfahren nicht; hier geht es um den Ausschluss der Entlassungsabfindung, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Ausscheidens die Möglichkeit hat, eine Volksrente zu beziehen. Wie sich aus den dem Gerichtshof vorliegenden Akten ergibt, ist die Volksrente einer Leistungsübernahme bei Erreichung des auf nationaler Ebene festgelegten Ruhestandsalters vergleichbar. In der Zeit von 1999 bis 2023 liegt das normale Eintrittsalter in den Ruhestand bei 65 Jahren; diese Grenze steigt schrittweise auf das Alter von 67 Jahren im Jahr 2027 an.

40 Das Risiko, eine Minderung des Auszahlungsbetrags aufgrund eines vorzeitigen Ruhestands hinnehmen zu müssen, betrifft nämlich Arbeitnehmer, die wie Herr Landin, der zum Zeitpunkt seiner Entlassung 67 Jahre alt war, Anspruch auf eine Volksrente haben, grundsätzlich nicht.

41 Da die Entlassungsabfindung außerdem eine einmalige Leistung ist, die einem, zwei oder drei Monatsgehältern entspricht, erscheint eine Bestimmung wie die im Ausgangsverfahren fragliche nicht geeignet, einen erheblichen langfristigen Einkommensverlust zu verursachen.

42 Insoweit unterscheidet sich der Rechtsstreit des Ausgangsverfahrens auch von dem, der der Rechtssache zugrunde lag, in der das Urteil Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603) ergangen ist, in der es darum ging, dass Beamte, die das Alter von 65 Jahren erreicht und Anspruch auf eine Altersrente hatten, von dem Recht, ihr Gehalt drei Jahre lang weiter zu erhalten, ausgeschlossen waren.

43 Diese Schlussfolgerungen werden nicht durch den Umstand in Frage gestellt, dass ein Arbeitnehmer wie Herr Landin, indem er über das Renteneintrittsalter hinaus weiterarbeitet, seinen Rentenanspruch erhöhen kann. Es ist nämlich darauf hinzuweisen, dass es, wie die dänische Regierung in Beantwortung einer in der mündlichen Verhandlung gestellten Frage ausgeführt hat, möglich ist, eine Volksrente zu beziehen, obwohl eine Berufstätigkeit ausgeübt wird. Die Zahlung dieser Rente kann auch ausgesetzt werden, um eine solche Tätigkeit auszuüben und anschließend eine höhere Rente zu erhalten.

44 Unter diesen Umständen und in Anbetracht der in den Rn. 40 und 41 des vorliegenden Urteils angeführten Gesichtspunkte, deren Überprüfung Sache des vorlegenden Gerichts ist, erscheint eine Maßnahme wie die in § 2a Abs. 2 des Angestelltengesetzes vorgesehene nicht geeignet, die legitimen Interessen der Arbeitnehmer, die das normale Renteneintrittsalter erreicht haben, übermäßig zu beeinträchtigen.

45 Angesichts des Vorstehenden ist auf die vorgelegte Frage zu antworten, dass Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchst. a und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen, die vorsieht, dass im Fall der Entlassung eines Angestellten, der im selben Unternehmen 12, 15 oder 18 Jahre ununterbrochen beschäftigt war, der Arbeitgeber beim Ausscheiden dieses Angestellten eine Abfindung in Höhe von einem, zwei oder drei Monatsgehältern zu leisten hat, diese Abfindung jedoch entfällt, wenn der Angestellte zum Zeitpunkt seines Ausscheidens die Möglichkeit hat, eine Volksrente zu beziehen, nicht entgegenstehen, sofern diese Regelung zum einen objektiv und angemessen ist und durch ein legitimes Ziel aus den Bereichen der Beschäftigungspolitik und des Arbeitsmarkts gerechtfertigt ist und zum anderen ein angemessenes und erforderliches Mittel zur Erreichung dieses Ziels darstellt. Dies zu prüfen ist Sache des vorlegenden Gerichts.

Kosten

46 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim 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 (Siebte Kammer) für Recht erkannt:

Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchst. a 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 wie der im Ausgangsverfahren fraglichen, die vorsieht, dass im Fall der Entlassung eines Angestellten, der im selben Unternehmen 12, 15 oder 18 Jahre ununterbrochen beschäftigt war, der Arbeitgeber beim Ausscheiden dieses Angestellten eine Abfindung in Höhe von einem, zwei oder drei Monatsgehältern zu leisten hat, diese Abfindung jedoch entfällt, wenn der Angestellte zum Zeitpunkt seines Ausscheidens die Möglichkeit hat, eine Volksrente zu beziehen, nicht entgegenstehen, sofern diese Regelung zum einen objektiv und angemessen ist und durch ein legitimes Ziel aus den Bereichen der Beschäftigungspolitik und des Arbeitsmarkts gerechtfertigt ist und zum anderen ein angemessenes und erforderliches Mittel zur Erreichung dieses Ziels darstellt. Dies zu prüfen ist Sache des vorlegenden Gerichts.

Unterschriften