Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Große Kammer)

19. April 2016 *

„Vorlage zur Vorabentscheidung — Sozialpolitik — Charta der Grundrechte der Europäischen Union — Richtlinie 2000/78/EG — Verbot der Diskriminierung wegen des Alters — Nationale Regelung, die gegen eine Richtlinie verstößt — Möglichkeit des Einzelnen, den Staat wegen Verstoßes gegen das Unionsrecht haftbar zu machen — Rechtsstreit zwischen Privatpersonen — Abwägung verschiedener Rechte und Grundsätze — Grundsätze der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes — Rolle des nationalen Gerichts“

In der Rechtssache C-441/14

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Højesteret (Oberstes Gericht, Dänemark) mit Entscheidung vom 22. September 2014, beim Gerichtshof eingegangen am 24. September 2014, in dem Verfahren

Dansk Industri (DI), handelnd für die Ajos A/S,

gegen

Nachlass des Karsten Eigil Rasmussen

erlässt

DER GERICHTSHOF (Große Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten K. Lenaerts, des Vizepräsidenten A. Tizzano, der Kammerpräsidentin R. Silva de Lapuerta, der Kammerpräsidenten T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, A. Arabadjiev und F. Biltgen (Berichterstatter), der Richter J. Malenovský, E. Levits und J.-C. Bonichot, der Richterin M. Berger sowie der Richter E. Jarašiūnas und C. Vajda,

Generalanwalt: Y. Bot,

Kanzler: C. Strömholm, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 7. Juli 2015,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— der Dansk Industri (DI), handelnd für die Ajos A/S, vertreten durch M. Eisensee, advokat,

— des Nachlasses des Karsten Eigil Rasmussen, vertreten durch A. Andersen, advokat,

— der dänischen Regierung, vertreten durch J. Bering Liisberg und M. Wolff als Bevollmächtigte,

* Verfahrenssprache: Dänisch.

— der deutschen Regierung, vertreten durch B. Beutler als Bevollmächtigten,

— der niederländischen Regierung, vertreten durch M. Bulterman und M. Gijzen als Bevollmächtigte,

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

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 25. November 2015

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchst. a sowie 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) und des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters sowie der Grundsätze der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes.

2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen der Dansk Industri (DI), handelnd für die Ajos A/S (im Folgenden: Ajos), und den Berechtigten am Nachlass von Herrn Rasmussen wegen der Weigerung von Ajos, Herrn Rasmussen eine Entlassungsabfindung zu gewähren.

Rechtlicher Rahmen

Richtlinie 2000/78

3 Nach Art. 1 der Richtlinie 2000/78 ist ihr Zweck „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 In Art. 6 der Richtlinie heißt es:

„(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 Das Gesetz über die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Angestellten (Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer [Funktionærloven], im Folgenden: Angestelltengesetz) in seiner auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren Fassung enthält in § 2a folgende 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. Lebensjahrs beigetreten, entfällt die Entlassungsabfindung.

(4) Abs. 3 findet keine Anwendung, wenn am 1. Juli 1996 in einem Tarifvertrag geregelt war, ob die Entlassungsabfindung infolge der vom Arbeitgeber gewährten Altersrente gekürzt wird oder entfällt.

(5) Abs. 1 findet im Fall einer ungerechtfertigten Entlassung entsprechende Anwendung."

7 Nach den Angaben des vorlegenden Gerichts hat das Königreich Dänemark die Richtlinie 2000/78 mit dem Gesetz Nr. 253 zur Änderung des Gesetzes über das Verbot der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt u. a. (Lov nr. 253 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.) vom 7. April 2004 und dem Gesetz Nr. 1417 zur Änderung des Gesetzes über das Verbot der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt u. a. (Lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.) vom 22. Dezember 2004 umgesetzt.

8 Das Gesetz Nr. 253 vom 7. April 2004 in geänderter Fassung (im Folgenden: Antidiskriminierungsgesetz) sieht in § 1 vor:

„Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes ist jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, der Religion oder des Glaubens, der politischen Anschauung, der sexuellen Orientierung, des Alters, einer Behinderung oder der nationalen, sozialen oder ethnischen Herkunft."

9 § 2 Abs. 1 des Antidiskriminierungsgesetzes bestimmt:

„Ein Arbeitgeber darf Arbeitnehmer oder Bewerber um freie Stellen bei Einstellung, Kündigung, Versetzung oder Beförderung oder hinsichtlich der Entgelt- und Arbeitsbedingungen nicht unterschiedlich behandeln."

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

10 Herr Rasmussen wurde am 25. Mai 2009 im Alter von 60 Jahren von Ajos, seiner Arbeitgeberin, entlassen. Einige Tage später kündigte er seinerseits und vereinbarte mit Ajos, dass er Ende Juni 2009 ausscheiden werde. In der Folge wurde er von einem anderen Unternehmen eingestellt.

11 Nach den Angaben des vorlegenden Gerichts hatte Herr Rasmussen, der seit 1. Juni 1984 im Dienst von Ajos gestanden hatte, nach § 2a Abs. 1 des Angestelltengesetzes grundsätzlich Anspruch auf eine Entlassungsabfindung in Höhe von drei Monatsgehältern. Da er bei seinem Ausscheiden jedoch das 60. Lebensjahr vollendet hatte und Anspruch auf die vom Arbeitgeber nach einem Rentensystem, dem er vor Vollendung des 50. Lebensjahrs beigetreten war, geschuldete Altersrente hatte, stand ihm diese Abfindung nach § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes in seiner Auslegung nach der ständigen nationalen Rechtsprechung nicht zu, obwohl er nach seinem Ausscheiden bei Ajos auf dem Arbeitsmarkt geblieben war.

12 Im März 2012 erhob die Gewerkschaft Dansk Formands Forening im Namen von Herrn Rasmussen Klage gegen Ajos auf Zahlung der Entlassungsabfindung in Höhe von drei Monatsgehältern gemäß § 2a des Angestelltengesetzes. Die Gewerkschaft stützte sich dabei auf das Urteil des Gerichtshofs vom 12. Oktober 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600).

13 Am 14. Januar 2014 gab das Sø- og Handelsret (See- und Handelsgericht) der im Namen von Herrn Rasmussen, nunmehr vertreten durch die Nachlassberechtigten, erhobenen Klage auf Zahlung der fraglichen Entlassungsabfindung statt. Es entnahm dem Urteil Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600), dass § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes der Richtlinie 2000/78 widerspreche, und stellte fest, dass die frühere nationale Auslegung dieser Bestimmung gegen das allgemeine im Unionsrecht verankerte Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstoße.

14 Gegen dieses Urteil legte Ajos ein Rechtsmittel vor dem Højesteret (Oberster Gerichtshof) ein. Sie machte geltend, eine Auslegung von § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes im Einklang mit den im Urteil Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) ausgelegten Bestimmungen sei *contra legem*. Darüber hinaus dürfe eine so klare und eindeutige Rechtsvorschrift wie § 2a Abs. 3 nicht aufgrund des allgemeinen unionsrechtlichen Verbots der Diskriminierung wegen des Alters unangewendet bleiben, denn dadurch würden die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Rechtssicherheit verletzt.

15 Das vorlegende Gericht weist darauf hin, dass es sich im vorliegenden Fall um einen Rechtsstreit unter Privatpersonen handele, in dessen Rahmen es nicht möglich sei, den Bestimmungen der Richtlinie 2000/78 unmittelbare Wirkung zu verleihen, und dass die nationale Rechtsprechung einer mit dem Unionsrecht im Einklang stehenden Auslegung von § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes

entgegenstehe. Sodann wirft es die Frage auf, ob sich ein Angestellter gegenüber seinem privaten Arbeitgeber auf das allgemeine unionsrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters berufen könne, um ihn zur Zahlung einer im dänischen Recht vorgesehenen Entlassungsabfindung zu verpflichten, obwohl der Arbeitgeber nach nationalem Recht die Abfindung nicht zahlen müsse. Damit stelle sich im vorliegenden Fall auch die Frage, inwiefern ein ungeschriebener Grundsatz des Unionsrechts einen privaten Arbeitgeber daran hindern könne, sich auf eine diesem Grundsatz zuwiderlaufende nationale Rechtsvorschrift zu berufen.

16 Um dies zu prüfen, müsse festgestellt werden, ob das allgemeine Verbot der Diskriminierung wegen des Alters denselben Inhalt und dieselbe Tragweite wie die Richtlinie 2000/78 habe oder ob die Richtlinie insoweit einen weiter reichenden Schutz gegen Altersdiskriminierungen vorsehe.

17 Sollte die Richtlinie keinen weiter reichenden Schutz gewähren als das allgemeine Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, stelle sich zudem die Frage, ob dieser Grundsatz, wie aus den Urteilen Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) und Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21) hervorgehe, in den Beziehungen zwischen Privatpersonen unmittelbar angewandt werden könne und in welcher Weise die unmittelbare Anwendung dieses Verbots gegen den Grundsatz der Rechtssicherheit und den mit ihm zusammenhängenden Grundsatz des Vertrauensschutzes abzuwägen sei.

18 Fraglich sei überdies, ob das Unionsrecht es einem nationalen Gericht in einer Situation wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden erlaube, eine Abwägung zwischen dem allgemeinen Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und den Grundsätzen der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes vorzunehmen und dabei zu dem Ergebnis zu gelangen, dass der Grundsatz der Rechtssicherheit dem allgemeinen Verbot der Diskriminierung wegen des Alters vorgehe, so dass der Arbeitgeber nach nationalem Recht von der Verpflichtung zur Zahlung der Entlassungsabfindung befreit sei.

19 Insoweit sei ferner zu klären, ob im Rahmen einer solchen Abwägung berücksichtigt werden dürfe, dass der Arbeitnehmer wegen der Unvereinbarkeit der dänischen Rechtsvorschriften mit dem Unionsrecht gegebenenfalls eine Entschädigung vom dänischen Staat verlangen könne.

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

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

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

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

21 Mit seiner ersten Frage möchte das mit einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen befasste vorlegende Gericht wissen, ob das allgemeine Verbot der Diskriminierung wegen des Alters dahin auszulegen ist, dass es einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, wonach Arbeitnehmer – unabhängig davon, ob sie sich dafür entscheiden, auf dem Arbeitsmarkt zu verbleiben, oder beschließen, in Rente zu gehen – keine Entlassungsabfindung beziehen können, wenn sie Anspruch auf eine Altersrente haben, die von ihrem Arbeitgeber aus einem Rentensystem gezahlt wird, dem sie vor Vollendung ihres 50. Lebensjahrs beigetreten sind.

22 Zur Beantwortung dieser Frage ist zunächst darauf hinzuweisen, dass das in der Richtlinie 2000/78 konkretisierte allgemeine Verbot der Diskriminierung wegen des Alters seinen Ursprung in verschiedenen völkerrechtlichen Verträgen und den gemeinsamen Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten hat, wie sich aus den Erwägungsgründen 1 und 4 der Richtlinie ergibt (vgl. Urteile Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, Rn. 74, und Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, Rn. 20 und 21). Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt sich ferner, dass dieses nunmehr in Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankerte Verbot als ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts anzusehen ist (vgl. Urteile Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, Rn. 75, und Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, Rn. 21).

23 Sodann ist klarzustellen, dass das allgemeine Verbot der Diskriminierung wegen des Alters nicht in der Richtlinie 2000/78 selbst verankert ist, sondern dass sie dieses Verbot lediglich im Bereich von Beschäftigung und Beruf konkretisiert, so dass die Tragweite des von der Richtlinie gewährten Schutzes nicht über den mit diesem Verbot gewährleisteten Schutz hinausgeht. Der Gesetzgeber der Europäischen Union wollte durch den Erlass der Richtlinie einen genaueren Rahmen definieren, um die konkrete Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu fördern und insbesondere verschiedene Möglichkeiten für eine Abweichung von diesem Grundsatz festzulegen, die mittels einer klareren Definition ihres Anwendungsbereichs eingegrenzt werden.

24 Schließlich setzt die Anwendung des allgemeinen Verbots der Diskriminierung wegen des Alters auf einen Sachverhalt wie den des Ausgangsverfahrens voraus, dass der Sachverhalt in den Bereich der von der Richtlinie 2000/78 aufgestellten Diskriminierungsverbote fällt.

25 Insoweit genügt der Hinweis darauf, dass § 2a Abs. 3 des Angestelltengesetzes, wie der Gerichtshof bereits entschieden hat, durch den generellen Ausschluss einer ganzen Gruppe von Arbeitnehmern vom Bezug der Entlassungsabfindung die Entlassungsbedingungen dieser Arbeitnehmer im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78 betrifft (Urteil Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, Rn. 21). Demzufolge fällt die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung in den Anwendungsbereich des Unionsrechts und mithin in den des allgemeinen Verbots der Diskriminierung wegen des Alters.

26 Unter diesen Umständen und angesichts dessen, dass die Art. 2 und 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78, wie der Gerichtshof bereits entschieden hat, dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung wie der, die Gegenstand des vorliegenden Vorabentscheidungsersuchens ist, entgegenstehen, wonach Arbeitnehmer, die eine Altersrente beziehen können, die von ihrem Arbeitgeber aus einem Rentensystem gezahlt wird, dem sie vor Vollendung ihres 50. Lebensjahrs beigetreten sind, allein aus diesem Grund eine Entlassungsabfindung nicht beziehen können, die dazu bestimmt ist, die berufliche Wiedereingliederung von Arbeitnehmern mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als zwölf Jahren zu fördern (Urteil Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, Rn. 49), gilt das Gleiche für den tragenden Grundsatz der Gleichbehandlung, der im allgemeinen Verbot der Diskriminierung wegen des Alters lediglich eine besondere Ausprägung findet.

27 In Anbetracht der vorstehenden Erwägungen ist auf die erste Frage zu antworten, dass das allgemeine Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass es auch in einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, wonach Arbeitnehmer – unabhängig davon, ob sie sich dafür entscheiden, auf dem Arbeitsmarkt zu verbleiben, oder beschließen, in Rente zu gehen – keine Entlassungsabfindung beziehen können, wenn sie Anspruch auf eine Altersrente haben, die von ihrem Arbeitgeber aus einem Rentensystem gezahlt wird, dem sie vor Vollendung ihres 50. Lebensjahrs beigetreten sind.

Zur zweiten Frage

28 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob das Unionsrecht dahin auszulegen ist, dass es einem mit einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen befassten nationalen Gericht erlaubt, eine Abwägung zwischen dem allgemeinen Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, dem die relevante nationale Bestimmung zuwiderläuft, und den Grundsätzen der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes vorzunehmen und dabei zu dem Ergebnis zu gelangen, dass Letztere dem genannten Verbot vorgehen. In diesem Zusammenhang wirft das vorlegende Gericht ferner die Frage auf, ob es bei dieser Abwägung berücksichtigen kann oder muss, dass die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, den dem Einzelnen durch die nicht ordnungsgemäße Umsetzung einer Richtlinie wie der Richtlinie 2000/78 entstandenen Schaden zu ersetzen.

29 Hierzu ist erstens auf die ständige Rechtsprechung hinzuweisen, nach der es den nationalen Gerichten, die über einen Rechtsstreit zwischen Privatpersonen zu entscheiden haben, in dem sich zeigt, dass die fragliche nationale Regelung gegen das Unionsrecht verstößt, obliegt, den Rechtsschutz sicherzustellen, der sich für den Einzelnen aus den unionsrechtlichen Bestimmungen ergibt, und deren volle Wirkung zu gewährleisten (vgl. in diesem Sinne Urteile Pfeiffer u. a., C-397/01 bis C-403/01, EU:C:2004:584, Rn. 111, sowie Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, Rn. 45).

30 Zwar hat der Gerichtshof zu Rechtsstreitigkeiten zwischen Privatpersonen in ständiger Rechtsprechung entschieden, dass eine Richtlinie nicht selbst Verpflichtungen für einen Einzelnen begründen kann, so dass ihm gegenüber eine Berufung auf die Richtlinie als solche nicht möglich ist (vgl. u. a. Urteile Marshall, 152/84, EU:C:1986:84, Rn. 48, Faccini Dori, C-91/92, EU:C:1994:292, Rn. 20, sowie Pfeiffer u. a., C-397/01 bis C-403/01, EU:C:2004:584, Rn. 108). Der Gerichtshof hat aber auch wiederholt entschieden, dass die sich aus einer Richtlinie ergebende Verpflichtung der Mitgliedstaaten, das in der Richtlinie vorgesehene Ziel zu erreichen, und ihre Pflicht, alle zur Erfüllung dieser Verpflichtung geeigneten Maßnahmen allgemeiner oder besonderer Art zu treffen, allen Trägern öffentlicher Gewalt der Mitgliedstaaten und damit im Rahmen ihrer Zuständigkeiten auch den Gerichten obliegen (vgl. in diesem Sinne u. a. Urteile von Colson und Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, Rn. 26, und Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, Rn. 47).

31 Folglich müssen die mit der Auslegung des nationalen Rechts betrauten nationalen Gerichte bei dessen Anwendung sämtliche nationalen Rechtsnormen berücksichtigen und die im nationalen Recht anerkannten Auslegungsmethoden anwenden, um seine Auslegung so weit wie möglich am Wortlaut und Zweck der fraglichen Richtlinie auszurichten, damit das von ihr festgelegte Ergebnis erreicht und so Art. 288 Abs. 3 AEUV nachgekommen wird (vgl. u. a. Urteile Pfeiffer u. a., C-397/01 bis C-403/01, EU:C:2004:584, Rn. 113 und 114, sowie Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, Rn. 48).

32 Der Gerichtshof hat allerdings festgestellt, dass der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts bestimmten Schranken unterliegt. So findet die Verpflichtung des nationalen Richters, bei der Auslegung und Anwendung der einschlägigen Vorschriften des innerstaatlichen Rechts das Unionsrecht heranzuziehen, ihre Schranken in den allgemeinen Rechtsgrundsätzen und

darf nicht als Grundlage für eine Auslegung *contra legem* des nationalen Rechts dienen (vgl. Urteile Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, Rn. 100, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, Rn. 25, und Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, Rn. 39).

33 In diesem Zusammenhang ist klarzustellen, dass das Erfordernis einer unionsrechtskonformen Auslegung die Verpflichtung der nationalen Gerichte umfasst, eine gefestigte Rechtsprechung gegebenenfalls abzuändern, wenn sie auf einer Auslegung des nationalen Rechts beruht, die mit den Zielen einer Richtlinie nicht vereinbar ist (vgl. in diesem Sinne Urteil Centrosteel, C-456/98, EU:C:2000:402, Rn. 17).

34 Somit darf das vorlegende Gericht im Ausgangsverfahren nicht davon ausgehen, dass es die in Rede stehende nationale Vorschrift allein deshalb nicht im Einklang mit dem Unionsrecht auslegen könne, weil es sie in ständiger Rechtsprechung in einem nicht mit dem Unionsrecht vereinbaren Sinne ausgelegt habe.

35 Diesen Klarstellungen ist noch hinzuzufügen, dass ein mit einem Rechtsstreit über das allgemeine Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78 befasstes nationales Gericht, selbst wenn es ihm tatsächlich nicht möglich sein sollte, das nationale Recht in einer mit dieser Richtlinie im Einklang stehenden Weise auszulegen, gleichwohl verpflichtet ist, im Rahmen seiner Zuständigkeiten den rechtlichen Schutz, der sich für den Einzelnen aus dem Unionsrecht ergibt, sicherzustellen und die volle Wirksamkeit des Unionsrechts zu gewährleisten, indem es erforderlichenfalls jede diesem Verbot zuwiderlaufende Vorschrift der nationalen Regelung unangewendet lässt (Urteil Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, Rn. 51).

36 Überdies ergibt sich aus Rn. 47 des Urteils Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), dass das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters dem Einzelnen ein subjektives Recht verleiht, das er als solches geltend machen kann und das die nationalen Gerichte auch in Rechtsstreitigkeiten zwischen Privatpersonen verpflichtet, von der Anwendung mit diesem Verbot nicht im Einklang stehender nationaler Vorschriften abzusehen.

37 Somit obliegt es im vorliegenden Fall dem vorlegenden Gericht, die in Rede stehende nationale Vorschrift unangewendet zu lassen, sofern es sich nicht in der Lage sieht, eine unionsrechtskonforme Auslegung dieser Vorschrift zu gewährleisten.

38 Was zweitens die Frage angeht, welche Verpflichtungen sich aus dem Grundsatz des Vertrauensschutzes für ein nationales Gericht ergeben, das mit einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen befasst ist, ist hervorzuheben, dass sich ein nationales Gericht nicht auf diesen Grundsatz stützen kann, um weiterhin eine nationale Rechtsvorschrift anzuwenden, die gegen das allgemeine Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78 verstößt.

39 Die Anwendung des Grundsatzes des Vertrauensschutzes in der vom vorlegenden Gericht in Betracht gezogenen Weise liefe nämlich in Wirklichkeit darauf hinaus, die zeitlichen Wirkungen der vom Gerichtshof vorgenommenen Auslegung zu begrenzen, da diese Auslegung dann im Ausgangsverfahren keine Anwendung fände.

40 Nach ständiger Rechtsprechung wird durch die Auslegung des Unionsrechts, die der Gerichtshof in Ausübung seiner Befugnisse aus Art. 267 AEUV vornimmt, erforderlichenfalls erläutert und verdeutlicht, in welchem Sinne und mit welcher Tragweite dieses Recht seit seinem Inkrafttreten zu verstehen und anzuwenden ist oder gewesen wäre. Daraus folgt, dass abgesehen von ganz außergewöhnlichen Umständen, deren Vorliegen hier jedoch nicht geltend gemacht worden ist, der Richter das Unionsrecht in dieser Auslegung auch auf Rechtsverhältnisse, die vor Erlass des auf das Ersuchen um Auslegung ergangenen Urteils entstanden sind, anwenden muss, wenn alle sonstigen

Voraussetzungen für die Anrufung der zuständigen Gerichte in einem die Anwendung dieses Rechts betreffenden Streit erfüllt sind (vgl. u. a. Urteil Gmina Wrocław, C-276/14, EU:C:2015:635, Rn. 44 und 45 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

41 Zudem kann der Vertrauensschutz jedenfalls nicht geltend gemacht werden, um demjenigen, der das Verfahren eingeleitet hat, das den Gerichtshof veranlasst, das Unionsrecht dahin auszulegen, dass es der fraglichen nationalen Rechtsvorschrift entgegensteht, den Vorteil zu versagen, der ihm aus dieser Auslegung entsteht (vgl. in diesem Sinne Urteile Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, Rn. 75, und Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, Rn. 44 und 45).

42 Hinsichtlich der in Rn. 19 des vorliegenden Urteils erwähnten Frage des vorlegenden Gerichts ist hervorzuheben, dass die Möglichkeit des Einzelnen, dem – wie im vorliegenden Fall dem Angestellten – nach dem Unionsrecht ein subjektives Recht auf eine Entschädigung zusteht, wenn seine Rechte durch einen einem Mitgliedstaat zurechenbaren Verstoß gegen das Unionsrecht verletzt worden sind (vgl. in diesem Sinne Urteile Francovich u. a., C-6/90 und C-9/90, EU:C:1991:428, Rn. 33, sowie Brasserie du pêcheur und Factortame, C-46/93 und C-48/93, EU:C:1996:79, Rn. 20), nicht die Verpflichtung des vorlegenden Gerichts in Frage stellen kann, der mit der Richtlinie 2000/78 im Einklang stehenden Auslegung des nationalen Rechts den Vorzug zu geben oder, falls sich eine solche Auslegung als unmöglich erweist, die gegen das allgemeine Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch diese Richtlinie verstoßende nationale Vorschrift unangewendet zu lassen. Diese Möglichkeit darf das vorlegende Gericht im Rahmen des bei ihm anhängigen Rechtsstreits auch nicht dazu veranlassen, dem Vertrauensschutz der Privatperson – hier des Arbeitgebers –, die dem nationalen Recht nachgekommen ist, den Vorrang einzuräumen.

43 Nach alledem ist auf die zweite Frage zu antworten, dass das Unionsrecht dahin auszulegen ist, dass ein nationales Gericht, das mit einem in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fallenden Rechtsstreit zwischen Privatpersonen befasst ist, die von ihm anzuwendenden Vorschriften seines nationalen Rechts so auslegen muss, dass sie im Einklang mit dieser Richtlinie angewandt werden können, oder, falls eine solche richtlinienkonforme Auslegung unmöglich ist, erforderlichenfalls alle Vorschriften des nationalen Rechts, die gegen das allgemeine Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstoßen, unangewendet lassen muss. Weder die Grundsätze der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes noch die Möglichkeit für den Einzelnen, der glaubt, durch die Anwendung einer gegen das Unionsrecht verstoßenden nationalen Vorschrift geschädigt worden zu sein, den betreffenden Mitgliedstaat wegen Verstoßes gegen das Unionsrecht haftbar zu machen, können diese Verpflichtung in Frage stellen.

Kosten

44 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 (Große Kammer) für Recht erkannt:

1. **Das allgemeine Verbot einer Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die 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 es auch in einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, wonach Arbeitnehmer – unabhängig davon, ob sie sich dafür entscheiden, auf dem Arbeitsmarkt zu verbleiben, oder beschließen, in Rente zu gehen – keine Entlassungsabfindung beziehen können, wenn sie Anspruch auf eine Altersrente haben, die von ihrem Arbeitgeber aus einem Rentensystem gezahlt wird, dem sie vor Vollendung ihres 50. Lebensjahrs beigetreten sind.**

2. **Das Unionsrecht ist dahin auszulegen, dass ein nationales Gericht, das mit einem in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fallenden Rechtsstreit zwischen Privatpersonen befasst ist, die von ihm anzuwendenden Vorschriften seines nationalen Rechts so auslegen muss, dass sie im Einklang mit dieser Richtlinie angewandt werden können, oder, falls eine solche richtlinienkonforme Auslegung unmöglich ist, erforderlichenfalls alle Vorschriften des nationalen Rechts, die gegen das allgemeine Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstoßen, unangewendet lassen muss. Weder die Grundsätze der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes noch die Möglichkeit für den Einzelnen, der glaubt, durch die Anwendung einer gegen das Unionsrecht verstoßenden nationalen Vorschrift geschädigt worden zu sein, den betreffenden Mitgliedstaat wegen Verstoßes gegen das Unionsrecht haftbar zu machen, können diese Verpflichtung in Frage stellen.**

Unterschriften