Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zweite Kammer)

2. Juni 2022 * [i]

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Verbot der Diskriminierung aus Gründen des Alters – Richtlinie 2000/78/EG – Art. 3 Abs. 1 Buchst. a und d – Geltungsbereich – Stelle des gewählten Vorsitzenden einer Arbeitnehmerorganisation – Satzung dieser Organisation, die vorsieht, dass nur Mitglieder, die am Tag der Wahl das 60. bzw. das 61. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, für den Vorsitz wählbar sind“

In der Rechtssache C-587/20

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Østre Landsret (Landgericht für Ostdänemark, Dänemark) mit Entscheidung vom 6. November 2020, beim Gerichtshof eingegangen am 9. November 2020, in dem Verfahren

Ligebehandlingsnævnet, handelnd für A,

gegen

HK/Danmark,

HK/Privat,

Beteiligte:

Fagbevægelsens Hovedorganisation,

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zweite Kammer)

unter Mitwirkung der Kammerpräsidentin A. Prechal, der Richter J. Passer, F. Biltgen (Berichterstatter) und N. Wahl sowie der Richterin M. L. Arastey Sahún,

Generalanwalt: J. Richard de la Tour,

Kanzler: C. Strömholm, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 20. Oktober 2021,

* Verfahrenssprache: Dänisch.

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– des Ligebehandlingsnævn, handelnd für A, vertreten durch P. Ahlberg und R. Holdgaard, Advokater,

– von HK/Privat und HK/Danmark, vertreten durch J. Goldschmidt, Advokat,

– der Fagbevægelsens Hovedorganisation, vertreten durch R. Asmussen, Advokat,

– der griechischen Regierung, vertreten durch N. Dafniou, I. Kotsoni, O. Patsopoulou und E. Skandalou als Bevollmächtigte,

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

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 13. Januar 2022

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 3 Abs. 1 Buchst. a und d der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. 2000, L 303, S. 16).

2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen dem Ligebehandlingsnævn (Beschwerdeausschuss für Gleichbehandlung, Dänemark), handelnd für A, auf der einen Seite und dem Verband HK/Danmark und dem Sektor HK/Privat (im Folgenden zusammen: HK), Arbeitnehmerorganisationen, auf der anderen Seite über eine Bestimmung in der Satzung dieses Sektors, mit der für die Kandidaten für dessen Vorsitz eine Altersgrenze eingeführt wurde.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 In den Erwägungsgründen 4, 5, 9 und 11 der Richtlinie 2000/78 heißt es:

„(4) Die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz und der Schutz vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht; dieses Recht wurde in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, im VN-Übereinkommen zur Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen, im Internationalen Pakt der VN über bürgerliche und politische Rechte, im Internationalen Pakt der VN über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten anerkannt, die von allen Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden. Das Übereinkommen 111 der Internationalen Arbeitsorganisation untersagt Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf.

(5) Es ist wichtig, dass diese Grundrechte und Grundfreiheiten geachtet werden. Diese Richtlinie berührt nicht die Vereinigungsfreiheit, was das Recht jeder Person umfasst, zum Schutze ihrer Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten.

…

(9) Beschäftigung und Beruf sind Bereiche, die für die Gewährleistung gleicher Chancen für alle und für eine volle Teilhabe der Bürger am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben sowie für die individuelle Entfaltung von entscheidender Bedeutung sind.

…

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

4 Art. 1 („Zweck") dieser Richtlinie lautet:

„Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten."

5 Art. 3 („Geltungsbereich") der Richtlinie sieht in Abs. 1 und 4 vor:

„(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

a) die Bedingungen – einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen – für den Zugang zur Beschäftigung oder zu abhängiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, einschließlich des beruflichen Aufstiegs;

…

d) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

…

(4) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass diese Richtlinie hinsichtlich von Diskriminierungen wegen einer Behinderung und des Alters nicht für die Streitkräfte gilt."

Dänisches Recht

6 Nach § 1 Abs. 1 des Lov nr. 459 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven) (Gesetz Nr. 459 über das Verbot der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt u. a. [Antidiskriminierungsgesetz]) in der durch das Lov nr. 253 (Gesetz Nr. 253) vom 7. April 2004 und das Lov nr. 1417 (Gesetz Nr. 1417) vom 22. Dezember 2004 zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78 geänderten Fassung (im Folgenden: Antidiskriminierungsgesetz) ist unter dem Begriff „Diskriminierung" im Sinne dieses Gesetzes jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung u. a. aufgrund des Alters zu verstehen.

7 § 2 Abs. 1 des Antidiskriminierungsgesetzes sieht vor:

„Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmer oder Bewerber um freie Stellen bei Einstellung, Kündigung, Versetzung, Beförderung oder im Hinblick auf Entgelt- und Arbeitsbedingungen nicht unterschiedlich behandeln."

8 § 3 Abs. 3 und 4 des Antidiskriminierungsgesetzes bestimmt:

„(3) Das Diskriminierungsverbot gilt auch für jeden, der in Bezug auf den Zugang zu selbständigen Tätigkeiten Vorschriften erlässt und Entscheidungen trifft.

(4) Das Diskriminierungsverbot gilt auch für jeden, der über die Mitgliedschaft oder Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation sowie über die Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen entscheidet."

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefrage

9 Die 1948 geborene A wurde 1978 als hauptamtliche Mitarbeiterin von einer Ortsgruppe der Arbeitnehmerorganisation HK eingestellt. 1980 wurde sie zum nationalen Verband versetzt. 1992 wurde sie auf dem Kongress des Sektors HK/Service, später HK/Privat, zur stellvertretenden Vorsitzenden und 1993 zur Vorsitzenden gewählt. Danach wurde sie alle vier Jahre wiedergewählt und hatte das Amt der Sektorvorsitzenden bis zum 8. November 2011 inne. Zu diesem Zeitpunkt war sie 63 Jahre alt und hatte die in § 9 der Satzung des HK/Privat vorgesehene Altersgrenze überschritten, so dass sie sich nicht erneut zur Wahl, die in diesem Jahr stattfinden sollte, stellen konnte. Dieser § 9 sieht nämlich vor, dass nur Mitglieder, die am Wahltag das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, in das Amt des Vorsitzenden gewählt werden können. Diese Altersgrenze wurde für die Mitglieder, die nach dem Kongress von 2005 wiedergewählt wurden, auf 61 Jahre angehoben.

10 A erhob beim Beschwerdeausschuss für Gleichbehandlung Beschwerde und machte geltend, dass sie aufgrund des Alters diskriminiert worden sei. In seiner Entscheidung vom 22. Juni 2016 vertrat dieser Ausschuss die Auffassung, dass es gegen das Antidiskriminierungsgesetz verstoße, wenn A wegen ihres Alters beim Kongress 2011 nicht erneut für den Vorsitz des HK/Privat kandidieren dürfe, und gab dem HK auf, 25 000 dänische Kronen (DKK) (ca. 3 400 Euro) als Entschädigung zuzüglich Zinsen zu zahlen.

11 Da diese Entscheidung nicht befolgt wurde, erhob der Beschwerdeausschuss für Gleichbehandlung, handelnd für A, beim Københavns byret (Gericht Kopenhagen, Dänemark) Klage gegen den HK. Da diese Rechtssache Grundsatzfragen aufwirft, wurde sie an das Østre Landsret (Landgericht für Ostdänemark, Dänemark) verwiesen.

12 Das vorlegende Gericht ist der Auffassung, dass die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits davon abhänge, ob A als politisch gewählte Vorsitzende des HK/Privat in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 falle, da sie, wenn dies bejaht werde, gemäß § 9 der Sektorsatzung unstreitig Opfer einer gegen diese Richtlinie verstoßenden unmittelbaren Diskriminierung wegen des Alters sei.

13 A habe als gewählte Sektorvorsitzende nicht den Status einer Angestellten im Sinne des Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven) (Gesetz über Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Angestellten) gehabt, also keine Funktion, in der sie dem Weisungsrecht eines Vorgesetzten unterlegen habe. Sie habe vielmehr eine politische Vertrauensstellung innegehabt und sei dem Kongress des HK/Privat, der sie gewählt habe, gegenüber verantwortlich gewesen. Diese Funktion habe es auch mit sich gebracht, dass sie zur Verschwiegenheit verpflichtet gewesen sei. Dennoch habe ihr Amt als Vorsitzende bestimmte Merkmale aufgewiesen, die typisch für Arbeitnehmer seien.

14 Das von A als Vorsitzende des HK/Privat ausgeübte Amt habe darin bestanden, die allgemeine Leitung dieses Sektors sicherzustellen, die Politik in den fachlichen Bereichen des Sektors festzulegen, Tarifverträge zu schließen und zu verlängern sowie auf ihre Einhaltung zu achten. Darüber hinaus habe sie die Beschlüsse des Sektorkongresses, des Sektorvorstands und des Gesamtvorstands des HK/Danmark, dem sie ebenfalls angehört habe, umgesetzt.

15 Was die Beschäftigungsbedingungen angehe, so sei A gemäß dem von ihr unterzeichneten „Vertrag für Gewählte“ vom 27. Oktober 2009 beim HK/Privat in Vollzeit beschäftigt gewesen und habe keine sonstige Tätigkeit ausgeübt. Sie habe ein monatliches Gehalt erhalten, das einer besonderen Gehaltsstufe des Staates entsprochen habe. Sie habe keinem Tarifvertrag unterlegen, sondern der Satzung des HK. Ferner sei das Urlaubsgesetz auf sie anwendbar gewesen.

16 Der Gerichtshof habe die Begriffe „unselbständige Erwerbstätigkeit“ und „selbständige Erwerbstätigkeit“ in Art. 3 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 nicht genau definiert und nicht entschieden, ob politisch Gewählte einer Arbeitnehmerorganisation in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fielen.

17 Unter diesen Umständen hat das Østre Landsret (Landgericht für Ostdänemark) das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Ist Art. 3 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen, dass ein politisch gewählter Sektorvorsitzender einer Gewerkschaft unter den im Vorabentscheidungsersuchen geschilderten tatsächlichen Umständen in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fällt?

Zur Vorlagefrage

18 Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass, auch wenn das vorlegende Gericht seine Fragen der Form nach auf die Auslegung bestimmter Vorschriften des Unionsrechts beschränkt hat, dies den Gerichtshof nicht daran hindert, dem Gericht alle Hinweise zur Auslegung des Unionsrechts zu geben, die für die Entscheidung des bei ihm anhängigen Verfahrens von Nutzen sein können, und zwar unabhängig davon, ob es bei seiner Fragestellung darauf Bezug genommen hat. Der Gerichtshof hat insoweit aus dem gesamten von dem vorlegenden Gericht vorgelegten Material, insbesondere aus der Begründung der Vorlageentscheidung, diejenigen Elemente des Unionsrechts herauszuarbeiten, die unter Berücksichtigung des Gegenstands des Rechtsstreits

einer Auslegung bedürfen (Urteil vom 12. März 2020, Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail d'Alsace-Moselle, C-769/18, EU:C:2020:203, Rn. 40 und die dort angeführte Rechtsprechung).

19 Im vorliegenden Fall betrifft die Vorlagefrage den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78, wie er in deren Art. 3 Abs. 1 Buchst. a definiert wird. Da der Ausgangsrechtsstreit die Voraussetzungen für die Wählbarkeit in das Amt des Vorsitzenden einer Arbeitnehmerorganisation betrifft, lässt sich allerdings nicht ausschließen, dass auch Art. 3 Abs. 1 Buchst. d dieser Richtlinie, der u. a. die Mitwirkung von Personen in einer Arbeitnehmerorganisation betrifft, auf diesen Rechtsstreit anwendbar ist.

20 Deshalb ist davon auszugehen, dass das vorlegende Gericht mit seiner Frage im Wesentlichen wissen möchte, ob Art. 3 Abs. 1 Buchst. a und d der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass eine in der Satzung einer Arbeitnehmerorganisation für die Wählbarkeit in das Amt des Vorsitzenden dieser Organisation vorgesehene Altersgrenze in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fällt.

Zu Art. 3 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2000/78

21 Nach ihrem Art. 3 Abs. 1 Buchst. a gilt die Richtlinie 2000/78 im Rahmen der auf die Europäische Union übertragenen Zuständigkeiten für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf die Bedingungen – einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen – für den Zugang zu unselbständiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, einschließlich des beruflichen Aufstiegs.

22 Wie aus Rn. 9 des vorliegenden Urteils hervorgeht, geht es im Ausgangsrechtsstreit um eine Bestimmung der Satzung des HK/Privat, nach der nur Mitglieder dieser Gewerkschaft, die am Tag der Wahl das 60. oder – in bestimmten Fällen – das 61. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, in das Amt des Vorsitzenden gewählt werden können.

23 Es ist unstreitig, dass die Festlegung einer solchen Altersgrenze eine „Bedingung für den Zugang" im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 zum Amt des Vorsitzenden darstellt. In diesem Zusammenhang hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass eine nationale Regelung, die ein Höchstalter für die Einstellung auf eine Stelle festlegt, die Bedingungen für die Einstellung der Betroffenen berührt und infolgedessen als eine Regelung des Zugangs zur Beschäftigung im Sinne dieser Bestimmung anzusehen ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 15. November 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, Rn. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).

24 Der HK und die Fagbevægelsens Hovedorganisation – ein Verband, in dem 79 Arbeitnehmerorganisationen zusammengeschlossen sind (im Folgenden: FH) –, die in dem Verfahren vor dem vorlegenden Gericht als Streithelferin aufgetreten ist, sind hingegen der Ansicht, dass ein solches Amt nicht unter die ebenfalls in Art. 3 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 enthaltenen Begriffe „unselbständige Erwerbstätigkeit" und „selbständige Erwerbstätigkeit" falle. Insbesondere machen sie geltend, dass, abgesehen von selbständigen Erwerbstätigkeiten, um die es bei dem streitigen Amt des Vorsitzenden jedenfalls nicht gehe, der Geltungsbereich dieser Bestimmung auf Ämter beschränkt sei, die von „Arbeitnehmern" im Sinne von Art. 45 AEUV besetzt würden, und dass jemand, der das Amt des Vorsitzenden innehabe, nicht so qualifiziert werden könne.

25 Hierzu ist festzustellen, dass die Richtlinie 2000/78 für die Definition der Wendung „Bedingungen … für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit“ nicht auf das Recht der Mitgliedstaaten verweist. Aus dem Gebot einer einheitlichen Anwendung des Unionsrechts wie auch dem Gleichheitssatz folgt jedoch, dass die Begriffe einer Vorschrift des Unionsrechts, die für die Ermittlung ihres Sinns und ihrer Tragweite nicht ausdrücklich auf das Recht der Mitgliedstaaten verweist, in der Regel in der gesamten Union eine autonome und einheitliche Auslegung erhalten müssen (Urteil vom 23. April 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, Rn. 31 und die dort angeführte Rechtsprechung).

26 Da die Richtlinie die Wendung „Bedingungen … für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit“ nicht definiert, ist diese Wendung entsprechend ihrem Sinn nach dem gewöhnlichen Sprachgebrauch auszulegen, wobei der Zusammenhang, in dem sie verwendet wird, und die Ziele zu berücksichtigen sind, die mit der Regelung verfolgt werden, zu der sie gehört (Urteil vom 23. April 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, Rn. 32 und die dort angeführte Rechtsprechung).

27 Wie der Generalanwalt in Nr. 32 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, lässt sich dem Umstand, dass die Begriffe „unselbständige Erwerbstätigkeit“ und „selbständige Erwerbstätigkeit“ nebeneinander verwendet werden, entnehmen, dass Art. 3 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 die Bedingungen für den Zugang zu jeglicher beruflichen Tätigkeit unabhängig von deren Art und Merkmalen erfasst. Diese Begriffe sind nämlich weit zu verstehen, wie aus einem Vergleich der verschiedenen Sprachfassungen dieser Bestimmung und der Verwendung allgemeiner Ausdrücke in diesen wie z. B. „*erhvervsmæssig beskæftigelse*“, „*ejercicio profesional*“, „*travail*“, „*occupation*“ und „*beroep*“ auf Dänisch, Spanisch, Französisch, Englisch bzw. Niederländisch insbesondere für den Begriff „Erwerbstätigkeit“ hervorgeht.

28 Abgesehen davon, dass diese Bestimmung ausdrücklich selbständige Erwerbstätigkeiten erfasst, ergibt sich aus dem Begriff „unselbständige Erwerbstätigkeit“, in seinem herkömmlichen Sinn verstanden, somit auch, dass der Unionsgesetzgeber den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 nicht auf Stellen beschränken wollte, die von einem „Arbeitnehmer“ im Sinne von Art. 45 AEUV besetzt werden, bei dem es sich nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs um eine Person handelt, die während einer bestimmten Zeit für eine andere nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 15. Juli 2021, Ministrstvo za obrambo, C-742/19, EU:C:2021:597, Rn. 49 und die dort angeführte Rechtsprechung).

29 Im Übrigen ist anderen Teilen von Art. 3 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 zu entnehmen, dass deren Geltungsbereich nicht auf die Bedingungen für den Zugang zu Stellen beschränkt ist, die von „Arbeitnehmern“ im Sinne von Art. 45 AEUV besetzt sind. Nach dem Wortlaut von Art. 3 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 gilt diese „für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, … unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position“.

30 Die am Wortlaut orientierte Auslegung von Art. 3 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 wird durch deren Ziele bestätigt, aus denen folgt, dass die Wendung „Bedingungen … für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit“, die den Geltungsbereich der Richtlinie festlegt, nicht eng ausgelegt werden darf (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 23. April 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, Rn. 39).

31 Nach Art. 1 der Richtlinie 2000/78 und ausweislich sowohl ihres Titels und ihrer Erwägungsgründe als auch ihres Inhalts und ihrer Zielsetzung soll diese Richtlinie nämlich einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung u. a. wegen des Alters in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten schaffen, indem sie jeder Person einen wirksamen Schutz vor Diskriminierungen u. a. aus diesem Grund bietet (Urteil vom 23. April 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, Rn. 36 und die dort angeführte Rechtsprechung).

32 Insbesondere der neunte Erwägungsgrund der Richtlinie unterstreicht, dass Beschäftigung und Beruf Bereiche sind, die für die Gewährleistung gleicher Chancen für alle und für eine volle Teilhabe der Bürger am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben sowie für die individuelle Entfaltung von entscheidender Bedeutung sind. In diesem Sinne heißt es auch im elften Erwägungsgrund der Richtlinie, dass Diskriminierungen u. a. wegen des Alters die Verwirklichung der im AEU-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren können, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, die Solidarität sowie die Freizügigkeit.

33 Insoweit ist daran zu erinnern, dass die Richtlinie 2000/78 auf der Grundlage von Art. 13 EG, nach Änderung jetzt Art. 19 Abs. 1 AEUV, erlassen wurde, der der Union eine Zuständigkeit zum Erlass der Maßnahmen verleiht, die zur Bekämpfung von Diskriminierungen, u. a. aus Gründen des Alters, notwendig sind. Damit konkretisiert diese Richtlinie in dem von ihr erfassten Bereich das nunmehr in Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) niedergelegte allgemeine Diskriminierungsverbot (Urteil vom 23. April 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, Rn. 35 und 38 und die dort angeführte Rechtsprechung).

34 Wie der Generalanwalt in Nr. 37 seiner Schlussanträge festgestellt hat, ist die Richtlinie 2000/78 daher kein Rechtsakt des abgeleiteten Unionsrechts wie die insbesondere auf Art. 153 Abs. 2 AEUV gestützten, die auf den Schutz des Arbeitnehmers als der schwächeren Partei eines Arbeitsverhältnisses abzielen, sondern ihr Zweck ist – aus im sozialen und öffentlichen Interesse liegenden Gründen – die Beseitigung aller auf Diskriminierungsgründe gestützter Hindernisse für den Zugang zu Mitteln zur Sicherung des Lebensunterhalts und die Fähigkeit, durch Arbeit, egal in welcher Rechtsform, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten.

35 Demzufolge kommt es, da das Amt des Vorsitzenden des Sektors HK/Privat laut der Vorlageentscheidung, wie sie in Rn. 15 des vorliegenden Urteils wiedergegeben ist, eine tatsächliche und echte berufliche Tätigkeit darstellt, insbesondere weil es sich um eine Vollzeittätigkeit handelt, für die ein monatliches Gehalt gezahlt wird, für die Frage, ob die Bedingungen für den Zugang zu einer solchen Stelle unter die Richtlinie 2000/78 fallen, nicht darauf an, ob ein solcher Vorsitzender als Arbeitnehmer im Sinne der in Rn. 28 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung einzustufen ist.

36 In ihren beim Gerichtshof eingereichten schriftlichen Erklärungen machen der HK und die FH außerdem geltend, dass diese Zugangsbedingungen vom Geltungsbereich dieser Richtlinie ausgenommen seien, da der Vorsitz einer Arbeitnehmerorganisation wie des Sektors HK/Privat ein politisches Amt sei, dessen Inhaber von den Mitgliedern dieser Organisation gewählt werde.

37 Diesem Vorbringen kann jedoch nicht gefolgt werden.

38 Zum einen sieht die Richtlinie 2000/78 nämlich nicht vor, dass die Bedingungen für den Zugang zu einer Erwerbstätigkeit dann von ihrem Geltungsbereich ausgenommen wären, wenn der Inhaber der betreffenden Stelle in dieses Amt gewählt wurde. Insoweit hat der Gerichtshof entschieden, dass es für die Anwendung dieser Richtlinie unerheblich ist, wie die Einstellung auf eine Stelle erfolgt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 25. April 2013, Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, Rn. 45).

39 Zum anderen geht aus der Richtlinie 2000/78 nicht hervor, dass politische Ämter von ihrem Geltungsbereich ausgeschlossen wären. Nach ihrem Art. 3 Abs. 1 Buchst. a gilt sie vielmehr sowohl für den öffentlichen als auch den privaten Bereich und „unabhängig vom Tätigkeitsfeld“. Außerdem bestimmt die Richtlinie, wenn sie den Mitgliedstaaten gestattet, die von ihr festgelegte Regelung auf bestimmte berufliche Tätigkeiten nicht anzuwenden, genau, um welche Tätigkeiten es sich handelt. So kann nach Art. 3 Abs. 4 dieser Richtlinie vorgesehen werden, dass diese hinsichtlich von Diskriminierungen wegen einer Behinderung und des Alters nicht für die Streitkräfte gilt.

40 Im Übrigen würde, wie der Generalanwalt in Nr. 48 seiner Schlussanträge festgestellt hat, das in den Rn. 31 bis 34 des vorliegenden Urteils beschriebene Ziel der Richtlinie 2000/78 nicht erreicht, wenn der von ihr gewährte Schutz gegen Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf von der Art der Aufgaben abhinge, die im Rahmen einer bestimmten Beschäftigung ausgeübt werden.

41 Die vorstehenden Erwägungen werden nicht durch das von FH in der mündlichen Verhandlung vorgebrachte Argument in Frage gestellt, die Anwendung von Art. 3 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 auf die Wahl des Vorsitzenden einer Arbeitnehmerorganisation verstoße gegen Art. 3 Abs. 1 des Übereinkommens Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) vom 9. Juli 1948 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, der bestimme, dass Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen u. a. das Recht hätten, ihre Vertreter frei zu wählen.

42 Das Recht von Arbeitnehmerorganisationen, ihre Vertreter frei zu wählen, ist im Übrigen ein Aspekt der in Art. 12 der Charta verankerten Vereinigungsfreiheit, die, wie aus dem fünften Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 hervorgeht, durch diese Richtlinie nicht berührt wird.

43 Allerdings muss, wie der Generalanwalt in Nr. 59 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, die Freiheit der Gewerkschaften, ihre Vertreter zu wählen, mit dem in der Richtlinie geregelten Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf als Konkretisierung des in Art. 21 der Charta verankerten allgemeinen Grundsatzes der Nichtdiskriminierung in Einklang gebracht werden, das im Übrigen Gegenstand des im 4. Erwägungsgrund der Richtlinie erwähnten Übereinkommens Nr. 111 der IAO vom 25. Juni 1958 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf ist.

44 Aus Art. 52 Abs. 1 der Charta ergibt sich nämlich, dass die Vereinigungsfreiheit kein absolutes Recht ist und ihre Ausübung eingeschränkt werden darf, sofern die Einschränkungen gesetzlich vorgesehen sind, den Wesensgehalt dieses Rechts achten und den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahren, also erforderlich sind und den von der Union anerkannten, dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen oder den Erfordernissen des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer entsprechen.

45 Dies ist hier der Fall. Insbesondere sind die Einschränkungen der Ausübung der Vereinigungsfreiheit, die sich aus der Richtlinie 2000/78 ableiten können, gesetzlich vorgesehen, da sie sich unmittelbar aus dieser Richtlinie ergeben. Sie achten zudem den Wesensgehalt der Vereinigungsfreiheit, weil sie ausschließlich zur Erreichung der Ziele der Richtlinie 2000/78 Anwendung finden, nämlich um die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz zu gewährleisten. Sie sind daher durch diese Ziele gerechtfertigt (vgl. entsprechend Urteil vom 23. April 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, Rn. 50 und 51).

46 Sie wahren auch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, da die verbotenen Diskriminierungsgründe in Art. 1 der Richtlinie 2000/78 aufgezählt sind, deren materieller und persönlicher Geltungsbereich in Art. 3 der Richtlinie definiert ist, und der Eingriff in die Ausübung der Vereinigungsfreiheit nicht über das hinausgeht, was erforderlich ist, um die Ziele der Richtlinie zu verwirklichen, indem nur die Satzungen einer Arbeitnehmerorganisation verboten werden, die eine Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf darstellen (vgl. entsprechend Urteil vom 23. April 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, Rn. 52).

47 Außerdem sind die sich aus der Richtlinie 2000/78 ergebenden Einschränkungen der Ausübung der Vereinigungsfreiheit erforderlich, um die Rechte in Beschäftigung und Beruf zu gewährleisten, über die die Personen verfügen, die zu den durch einen der in Art. 1 dieser Richtlinie aufgezählten Gründe gekennzeichneten Gruppen gehören (vgl. entsprechend Urteil vom 23. April 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, Rn. 53).

48 Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass die „Bedingungen für den Zugang“ im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 zur Stelle des Vorsitzenden einer Arbeitnehmerorganisation in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen.

Zu Art. 3 Abs. 1 Buchst. d der Richtlinie 2000/78

49 Art. 3 Abs. 1 Buchst. d der Richtlinie 2000/78 sieht vor, dass diese u. a. auf die Mitwirkung in einer Arbeitnehmerorganisation anwendbar ist.

50 Wie der Generalanwalt in Nr. 52 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, stellt es eine Art von „Mitwirkung“ – im gewöhnlichen Sinn dieses Begriffs – in einer solchen Organisation dar, wenn jemand bei der Wahl zum Vorsitzenden einer Arbeitnehmerorganisation kandidiert oder, nachdem er gewählt wurde, die Aufgaben des Vorsitzenden wahrnimmt.

51 Diese Auslegung entspricht dem Ziel der Richtlinie 2000/78, das darin besteht, einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen u. a. wegen des Alters in Beschäftigung und Beruf zu schaffen, so dass die Begriffe, die in Art. 3 der Richtlinie deren Geltungsbereich präzisieren, nicht eng ausgelegt werden dürfen.

52 Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass der Unionsgesetzgeber im Kontext der in Art. 45 AEUV gewährleisteten Freizügigkeit der Arbeitnehmer der Auffassung war, dass diese Grundfreiheit das Recht der Arbeitnehmer umfasst, als Vertreter von Gewerkschaften ihres Beschäftigungsstaats gewählt zu werden. Daher wurde, wie der Generalanwalt in Nr. 53 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, der Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78, der in ihrem Art. 3

Abs. 1 Buchst. d geregelt ist, aus der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates vom 15. Oktober 1968 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft (ABl. 1968, L 257, S. 2) übernommen. Diese sah in Art. 8 Abs. 1 vor, dass ein Arbeitnehmer das Recht auf Wählbarkeit zu den Organen der Arbeitnehmervertretungen in dem betreffenden Betrieb hat, während Art. 8 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union (ABl. 2011, L 141, S. 1), die die Verordnung Nr. 1612/68 ersetzt hat, vorsieht, dass die Gleichbehandlung, auf die der Arbeitnehmer hinsichtlich der Zugehörigkeit zu Gewerkschaften und der Ausübung gewerkschaftlicher Rechte Anspruch hat, den Zugang zur Verwaltung oder Leitung von Gewerkschaften umfasst.

53 Unter diesen Umständen ist davon auszugehen, dass die Ausübung der Tätigkeit der Vorsitzenden einer Arbeitnehmerorganisation wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden auch unter Art. 3 Abs. 1 Buchst. d der Richtlinie 2000/78 fällt.

54 Nach alledem ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 3 Abs. 1 Buchst. a und d der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass eine in der Satzung einer Arbeitnehmerorganisation für die Wählbarkeit in das Amt des Vorsitzenden dieser Organisation vorgesehene Altersgrenze in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fällt.

Kosten

55 Für die Beteiligten des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren Teil des bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Verfahrens; 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:

Art. 3 Abs. 1 Buchst. a und d 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 eine in der Satzung einer Arbeitnehmerorganisation für die Wählbarkeit in das Amt des Vorsitzenden dieser Organisation vorgesehene Altersgrenze in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fällt.

Unterschriften

[i] — Die vorliegende Sprachfassung ist in den Rn. 25 und 30 gegenüber der ursprünglich online gestellten Fassung geändert worden.