URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zweite Kammer)

18. November 2010 *

In den verbundenen Rechtssachen C-250/09 und C-268/09

betreffend zwei Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 234 EG, eingereicht vom Rayonen sad Plovdiv (Rayongericht Plovdiv, Bulgarien) mit Entscheidungen vom 23. Juli 2009, beim Gerichtshof eingegangen am 6. und 10. Juli 2009, in den Verfahren

Vasil Ivanov Georgiev

gegen

Tehnicheski universitet — Sofia, filial Plovdiv

erlässt

* Verfahrenssprache: Bulgarisch.

DER GERICHTSHOF (Zweite Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten J. N. Cunha Rodrigues, der Richter A. Arabadjiev, A. Rosas und A. Ó Caoimh sowie der Richterin P. Lindh (Berichterstatterin),

Generalanwalt: Y. Bot,
Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— von Herrn Georgiev, vertreten durch K. Boncheva und G. Chernicherska, advokati,

— der Tehnicheski universitet — Sofia, filial Plovdiv, vertreten durch K. Iliev als Bevollmächtigten,

— der bulgarischen Regierung, vertreten durch T. Ivanov und E. Petranova als Bevollmächtigte,

— der deutschen Regierung, vertreten durch M. Lumma und J. Möller als Bevollmächtigte,

— der slowakischen Regierung, vertreten durch B. Ricziová als Bevollmächtigte,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch J. Enegren und N. Nikolova als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 2. September 2010

folgendes

Urteil

1 Die Vorabentscheidungsersuchen betreffen die Auslegung von 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 Diese Ersuchen ergehen im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten zwischen Herrn Georgiev und der Tehnicheski universitet — Sofia, filial Plovdiv (Technische Universität Sofia, Zweigstelle Plovdiv, im Folgenden: Universität), in denen es zum einen darum geht, dass Herr Georgiev ab Vollendung des 65. Lebensjahrs nur aufgrund eines befristeten Vertrags beschäftigt wurde, und zum anderen darum, dass er mit Vollendung des 68. Lebensjahrs zwangsweise in den Ruhestand versetzt wurde.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Richtlinie 2000/78

3 Der 25. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 lautet:

„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 Zweck der Richtlinie ist nach 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 Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchst. a der Richtlinie sieht vor:

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

(2) Im Sinne des Absatzes 1

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

6 Art. 3 („Geltungsbereich") der Richtlinie 2000/78 bestimmt in Abs. 1 Buchst. c:

„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".

7 Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie bestimmt:

„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;

c) die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand."

Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge

8 Paragraf 5 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. L 175, S. 43) lautet:

„Um Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden, ergreifen die Mitgliedstaaten nach der gesetzlich oder tarifvertraglich vorgeschriebenen oder in dem Mitgliedstaat üblichen Anhörung der Sozialpartner und/oder die Sozialpartner, wenn keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen zur Missbrauchsverhinderung bestehen, unter Berücksichtigung der Anforderungen bestimmter Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen:

a) sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Verträge oder Verhältnisse rechtfertigen;

b) die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinander folgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse;

c) die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Verhältnisse."

Nationales Recht

9 Das bulgarische Arbeitsgesetz (DV Nr. 26 vom 1. April 1986) in der im DV Nr. 105 vom 29. Dezember 2005 veröffentlichten Fassung (im Folgenden: Arbeitsgesetz) bestimmt in Art. 68 Abs. 1 Nr. 1 und 4:

„(1) Ein befristeter Arbeitsvertrag wird abgeschlossen

1. für eine bestimmte Dauer, die nicht über drei Jahre hinausgehen darf, sofern nicht in einem Gesetz oder einem Rechtsakt des Ministerrats etwas anderes vorgesehen ist;

…

(4) Ausnahmsweise kann ein befristeter Arbeitsvertrag im Sinne von Abs. 1 Nr. 1 für einen Zeitraum von mindestens einem Jahr für Arbeiten oder Tätigkeiten abgeschlossen werden, die ihrer Art nach nicht temporär, saisonal oder von kurzer Dauer sind. Ein solcher Arbeitsvertrag kann auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers auch für einen kürzeren Zeitraum abgeschlossen werden. In diesen Fällen kann der befristete Arbeitsvertrag im Sinne von Abs. 1 Nr. 1 mit demselben Arbeitnehmer für dieselbe Arbeit nur einmal und für einen Zeitraum von mindestens einem Jahr verlängert werden."

10 Nach Art. 325 Abs. 3 des Arbeitsgesetzes endet der Arbeitsvertrag mit Ablauf der vereinbarten Frist ohne Kündigung durch die Parteien.

11 Art. 328 des Arbeitsgesetzes lautet:

„(1) Ein Arbeitgeber kann einen Arbeitsvertrag durch schriftliche Kündigung, die an den Arbeitnehmer gerichtet ist, unter Einhaltung der in Art. 326 Abs. 2 vorgesehenen Fristen in folgenden Fällen beenden:

…

10. wenn Anspruch auf eine Altersrente besteht und — bei Professoren, Dozenten, wissenschaftlichen Mitarbeitern der Stufen I und II sowie promovierten Wissenschaftlern — wenn sie das 65. Lebensjahr vollendet haben;

…“

12 Das Gesetz über die Hochschulausbildung (DV Nr. 112 vom 27. Dezember 1995) in der im DV Nr. 103 vom 23. Dezember 2005 veröffentlichten Fassung bestimmt in § 11 seiner Übergangs- und Schlussbestimmungen:

„Auf Vorschlag des Lehrstuhlrats und des Rates der Haupteinheit und/oder der Zweigstelle können nach Entscheidung des Akademischen Rates die Arbeitsverträge mit habilitierten Personen, die die Stelle eines ‚Professors‘ innehaben, bei Erreichen des Alters nach Art. 328 Abs. 1 Nr. 10 des Arbeitsgesetzes um jeweils ein Jahr verlängert werden, jedoch insgesamt um nicht mehr als drei Jahre, und mit habilitierten

Personen, die die Stelle eines ‚Dozenten' innehaben, um jeweils ein Jahr, jedoch insgesamt um nicht mehr als zwei Jahre."

13 Art. 7 Abs. 1 Nr. 6 des Gesetzes zum Schutz vor Diskriminierung (DV Nr. 86 vom 30. September 2003) in der im DV Nr. 105 vom 29. Dezember 2005 veröffentlichten Fassung sieht vor, dass die „Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung, wenn sie mit der Notwendigkeit einer Ausbildung für die entsprechende Stelle oder der Notwendigkeit einer angemessenen Dauer der Beschäftigung auf der Stelle vor dem Eintritt in den Ruhestand zusammenhängt, keine Diskriminierung dar[stellt], soweit dies zur Erreichung eines rechtmäßigen Ziels objektiv gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels nicht über das Erforderliche hinausgehen".

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

14 Herr Georgiev begann 1985, als Dozent an der Universität zu arbeiten.

15 Sein Arbeitsvertrag wurde am 6. Februar 2006 mit der Begründung beendet, er habe das auf 65 Jahre festgelegte Rentenalter erreicht.

16 Der Akademische Rat der Universität erteilte Herrn Georgiev jedoch nach § 11 der Übergangs- und Schlussbestimmungen des Gesetzes über die Hochschulausbildung die Erlaubnis, weiterzuarbeiten. Es wurde ein neuer Arbeitsvertrag für die Dauer von

einem Jahr geschlossen, der vorsah, dass der Betroffene als Lehrkraft an der Fakultät für Ingenieurswissenschaften arbeiten werde (im Folgenden: Vertrag).

17 Mit einer am 21. Dezember 2006 unterzeichneten Zusatzvereinbarung wurde der Vertrag um ein Jahr verlängert.

18 Im Januar 2007 wurde Herr Georgiev zum Professor ernannt.

19 Mit einer am 18. Januar 2008 unterzeichneten neuen Zusatzvereinbarung wurde der Vertrag ein weiteres Mal um ein Jahr verlängert.

20 Im Jahr 2009, in dem Herr Georgiev das Alter von 68 Jahren erreichte, wurde das Arbeitsverhältnis zwischen ihm und der Universität nach Art. 325 Abs. 3 des Arbeitsgesetzes durch Verfügung des Direktors der Universität beendet.

21 Herr Georgiev erhob zwei Klagen beim vorlegenden Gericht. Mit der ersten, die der Rechtssache C-268/09 zugrunde liegt, beantragt er, festzustellen, dass die in seinem befristeten Vertrag enthaltene Klausel, die die Dauer seines Arbeitsvertrags auf ein Jahr begrenzte, unwirksam ist und dass dieser Vertrag als unbefristeter Vertrag einzustufen ist. Die zweite Klage, die der Rechtssache C-250/09 zugrunde liegt, bezieht sich auf die Verfügung des Direktors der Universität, mit der das Arbeitsverhältnis des Betroffenen mit der Universität beendet wurde, als er das Alter von 68 Jahren erreichte.

22 Das vorlegende Gericht hat erklärt, dass es sich nicht sicher sei, wie Art. 6 der Richtlinie 2000/78 im Rahmen der Entscheidung der beiden bei ihm anhängigen Rechtsstreitigkeiten auszulegen sei.

23 Der Rayonen sad Plovdiv hat daher die Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt, und zwar die ersten beiden in beiden Rechtssachen und die dritte in der Rechtssache C-268/09:

1. Stehen die Bestimmungen der Richtlinie 2000/78/EG der Anwendung eines nationalen Gesetzes entgegen, das den Abschluss unbefristeter Arbeitsverträge mit Professoren, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, nicht zulässt? Sind in diesem Zusammenhang und konkreter unter Berücksichtigung von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie die in Art. 7 Abs. 1 Nr. 6 des Gesetzes zum Schutz vor Diskriminierung genannten Maßnahmen, die Altersgrenzen für die Beschäftigung auf einer konkreten Stelle einführen, objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sowie verhältnismäßig, unter Beachtung dessen, dass die Richtlinie in vollem Umfang in bulgarisches Recht umgesetzt worden ist?

2. Stehen die Bestimmungen der Richtlinie 2000/78 der Anwendung eines nationalen Gesetzes entgegen, wonach Professoren, die das 68. Lebensjahr vollendet haben, zwangsweise in den Ruhestand versetzt werden? Ist es angesichts der dargelegten Tatsachen und Umstände der vorliegenden Rechtssache und im Fall der Feststellung eines Widerspruchs zwischen den Bestimmungen der Richtlinie 2000/78 und dem einschlägigen nationalen Recht, in das die Richtlinie umgesetzt wurde, möglich, dass die Auslegung der Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts zur Nichtanwendung des nationalen Rechts führt?

3. Legt das nationale Recht das Erreichen des genannten Alters als einzige Voraussetzung für die Beendigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses und für die Möglichkeit seiner Fortsetzung als befristetes Arbeitsverhältnis zwischen demselben Arbeitnehmer und demselben Arbeitgeber für dieselbe Stelle fest? Legt das nationale Recht eine maximale Dauer und eine maximale Zahl von Verlängerungen des befristeten Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber

nach Umwandlung des unbefristeten Vertrags in einen befristeten fest, nach deren Ablauf eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien nicht möglich ist?

24 Mit Beschluss des Präsidenten des Gerichtshofs vom 14. September 2009 sind die Rechtssachen C-250/09 und C-268/09 zu gemeinsamem schriftlichen und mündlichen Verfahren und zu gemeinsamer Entscheidung verbunden worden.

Zu den Vorlagefragen

Zu den ersten beiden Fragen

25 Mit seinen ersten beiden Fragen, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Richtlinie 2000/78, insbesondere ihr Art. 6 Abs. 1, einer nationalen Regelung wie der in den Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, wonach Universitätsprofessoren mit Vollendung des 68. Lebensjahrs zwangsweise in den Ruhestand versetzt werden und ihre Tätigkeit ab Vollendung des 65. Lebensjahrs nur aufgrund eines auf ein Jahr befristeten und höchstens zweimal verlängerbaren Vertrags fortsetzen können. Für den Fall der Bejahung fragt das Gericht, ob eine solche nationale Regelung unangewandt zu lassen ist.

26 Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie 2000/78, wie sich sowohl aus ihrem Titel und ihren Erwägungsgründen als auch aus ihrem Inhalt und ihrer Zielsetzung ergibt, einen allgemeinen Rahmen schaffen soll, der gewährleistet, dass jeder „in Beschäftigung und Beruf" gleichbehandelt wird, indem sie dem Betroffenen einen

wirksamen Schutz vor Diskriminierungen aus einem der in ihrem Art. 1 genannten Gründe — darunter auch das Alter — bietet.

27 Zur Beantwortung der ersten beiden Fragen ist zu prüfen, ob eine nationale Regelung wie die in den Ausgangsverfahren fragliche in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fällt, ob sie eine Ungleichbehandlung wegen des Alters einführt und, wenn ja, ob die Richtlinie dieser Ungleichbehandlung entgegensteht.

28 Was erstens die Frage betrifft, ob eine nationale Regelung wie die in den Ausgangsverfahren fragliche in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fällt, ergibt sich aus deren Art. 3 Abs. 1 Buchst. c, dass sie im Rahmen der auf die Europäische Union übertragenen Zuständigkeiten für alle Personen in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts gilt.

29 Die nationale Bestimmung, wonach Universitätsprofessoren mit Vollendung des 68. Lebensjahrs zwangsweise in den Ruhestand versetzt werden, berührt die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78, indem sie den betroffenen Personen untersagt, nach Erreichen dieses Alters ihre Tätigkeit auszuüben.

30 Die Bestimmung über den Abschluss befristeter Verträge berührt die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. c, da sie Universitätsprofessoren, die älter als 65 Jahre sind, daran hindert, ihre Tätigkeit aufgrund eines unbefristeten Vertrags fortzusetzen.

31 Was zweitens die Frage angeht, ob die in den Ausgangsverfahren fragliche nationale Regelung eine Ungleichbehandlung wegen des Alters im Sinne von Art. 2 Abs. 1 der

Richtlinie 2000/78 enthält, bedeutet nach dieser Bestimmung „‚Gleichbehandlungsgrundsatz', dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf". 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 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person.

32 Die Anwendung eines Gesetzes, wonach Universitätsprofessoren mit Vollendung des 68. Lebensjahrs zwangsweise in den Ruhestand versetzt werden, führt dazu, dass diese Personen deshalb eine weniger günstige Behandlung erfahren als andere Personen, die den gleichen Beruf ausüben, weil sie älter sind als 68 Jahre. Mit einer solchen Bestimmung wird eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 eingeführt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 16. Oktober 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Slg. 2007, I-8531, Randnr. 51).

33 Zur nationalen Bestimmung über den Abschluss befristeter Verträge mit Professoren, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, ist festzustellen, dass die in den Ausgangsverfahren fragliche nationale Regelung die Betreffenden, indem sie ihnen diese Art von Arbeitsvertrag aufzwingt und sie daran hindert, die Ausübung ihrer Tätigkeit aufgrund unbefristeter Verträge fortzusetzen, auch anders als jüngere Professoren behandelt, für die kein solches Verbot gilt.

34 Das Vorbringen der Universität und der bulgarischen Regierung, dass eine solche Regelung für die betroffenen Professoren nicht ungünstig sei, weil sie ihnen gegebenenfalls erlaube, nach Erreichen des Alters, in dem sie mit Anspruch auf eine Altersrente in den Ruhestand versetzt werden könnten, noch drei Jahre zu arbeiten, kann die in der vorstehenden Randnummer getroffene Feststellung nicht erschüttern. Dieser Umstand ändert nämlich nichts daran, dass die Beschäftigungsbedingungen dieser

Professoren, da sie nicht mehr über einen unbefristeten Arbeitsvertrag verfügen, unsicherer werden als die von Professoren im Alter von unter 65 Jahren.

35 Drittens ist zu prüfen, ob die Ungleichbehandlung, die aus der Anwendung der Bestimmungen der in den Ausgangsverfahren fraglichen nationalen Regelung folgt, nach Art. 6 der Richtlinie 2000/78 gerechtfertigt sein kann.

36 In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass nach Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 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. Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 2 nennt mehrere Beispiele für Ungleichbehandlungen im Sinne von Unterabs. 1.

37 Hierzu ist festzustellen, dass das Beispiel in Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 2 Buchst. c der Richtlinie 2000/78, der durch den vom vorlegenden Gericht in seiner ersten Frage ausdrücklich angeführten Art. 7 Abs. 1 Nr. 6 des Gesetzes zum Schutz vor Diskriminierungen in bulgarisches nationales Recht umgesetzt wurde, im vorliegenden Fall nicht einschlägig erscheint. Der Ausgangsrechtsstreit betrifft nämlich den Abschluss von befristeten Verträgen ab Vollendung des 65. Lebensjahrs und damit die Beschäftigungsbedingungen nach Erreichen eines bestimmten Alters und nicht ein in diesem Gesetz genanntes Höchstalter für die Einstellung.

38 Die in den Ausgangsverfahren fraglichen nationalen Bestimmungen sind somit anhand ihrer Ziele zu prüfen.

39 Die Vorlageentscheidung enthält keine Angaben zu diesem Punkt, und aus den Verfahrensakten ist nicht ersichtlich, dass die in den Ausgangsverfahren fragliche nationale Regelung das mit ihr verfolgte Ziel nennt.

40 Das bedeutet jedoch nicht, dass mit dieser Regelung kein legitimes Ziel verfolgt wird. Fehlt es in den fraglichen nationalen Rechtsvorschriften an einer genauen Angabe zum verfolgten Ziel, ist es, wie der Gerichtshof bereits entschieden hat, wichtig, dass andere, aus dem allgemeinen Kontext der betreffenden Maßnahme abgeleitete Anhaltspunkte die Feststellung des hinter dieser Maßnahme stehenden Ziels ermöglichen, damit dessen Rechtmäßigkeit sowie die Angemessenheit und Erforderlichkeit der zu seiner Erreichung eingesetzten Mittel gerichtlich überprüft werden können (vgl. Urteile Palacios de la Villa, Randnr. 57, vom 5. März 2009, Age Concern England, C-388/07, Slg. 2009, I-1569, Randnr. 45, und vom 12. Januar 2010, Petersen, C-341/08, Slg. 2010, I-47, Randnr. 40).

41 Die Universität und die bulgarische Regierung machen geltend, dass mit der in den Ausgangsverfahren fraglichen nationalen Regelung ein sozialpolitisches Ziel verfolgt werde, das mit der Ausbildung und Beschäftigung von Lehrkräften sowie der Anwendung einer konkreten Arbeitsmarktpolitik zusammenhänge, in deren Rahmen die besondere Lage der Angehörigen der betreffenden Disziplin, die Bedürfnisse der in Rede stehenden universitären Einrichtung und die beruflichen Fähigkeiten der jeweiligen Person berücksichtigt würden.

42 Die übrigen Regierungen, die Erklärungen beim Gerichtshof eingereicht haben, d. h. die deutsche und die slowakische Regierung, sowie die Kommission der Europäischen Gemeinschaften vertreten die Auffassung, dass das legitime Ziel einer nationaler Regelung wie der in den Ausgangsverfahren fraglichen in dem Bestreben bestehen könne, die Qualität der Lehre und der Forschung zu sichern, indem der Lehrkörper

durch Einstellung jüngerer Professoren erneuert werde, und die Stellen unter Herstellung eines Gleichgewichts zwischen den Generationen optimal zu verteilen.

43 Die Universität und die bulgarische Regierung legen das Ziel der betreffenden nationalen Regelung nicht eindeutig dar und beschränken sich im Wesentlichen auf die Angabe, dass mit dieser Regelung die in Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 genannte Art von Ziel verfolgt werde. Um die Vereinbarkeit einer solchen Regelung mit der Richtlinie zu beurteilen, ist aber das mit ihr verfolgte Ziel genau zu untersuchen, was Aufgabe des nationalen Gerichts ist.

44 Damit dem nationalen Gericht eine sachdienliche Antwort gegeben werden kann, sind die Ausführungen der Universität und der bulgarischen Regierung zum Ziel der in den Ausgangsverfahren fraglichen nationalen Regelung und die zu diesem Punkt von der deutschen und der slowakischen Regierung sowie von der Kommission gemachten Ausführungen zu berücksichtigen.

45 Die Ausbildung und Beschäftigung von Lehrkräften sowie die Anwendung einer konkreten, die Berücksichtigung der besonderen Lage der Angehörigen der betreffenden Disziplin ermöglichenden Arbeitsmarktpolitik, auf die sich die Universität und die bulgarische Regierung berufen, können Ausdruck des Willens sein, die Professorenstellen optimal auf die Generationen zu verteilen, und zwar insbesondere durch Einstellung junger Professoren. Zum letztgenannten Ziel hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass die Förderung von Einstellungen unbestreitbar ein legitimes Ziel der Sozial- oder Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten darstellt (Urteil Palacios de la Villa, Randnr. 65), zumal wenn es darum geht, den Zugang jüngerer Personen zur Ausübung eines Berufs zu begünstigen (vgl. in diesem Sinne Urteil Petersen, Randnr. 68). Demgemäß könnte die Förderung von Einstellungen im Bereich der

Hochschulbildung durch das Angebot von Professorenstellen an jüngere Personen ein solches legitimes Ziel darstellen.

46 Wie der Generalanwalt in Nr. 34 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, begünstigt überdies die Zusammenarbeit von Lehrkräften und Forschern verschiedener Generationen den Erfahrungsaustausch und die Innovation und damit die Verbesserung der Qualität des Unterrichts und der Forschung an den Universitäten.

47 Die Verfahrensakten lassen jedoch nicht den Schluss zu, dass die von der deutschen und der slowakischen Regierung sowie der Kommission genannten Ziele den vom bulgarischen Gesetzgeber verfolgten entsprechen. Zweifel bestehen insbesondere angesichts der Ausführungen von Herrn Georgiev in seinen schriftlichen Erklärungen. Herr Georgiev macht geltend, dass die Universität und die bulgarische Regierung bloße Behauptungen aufstellten und dass die in den Ausgangsverfahren fragliche Regelung nicht der Wirklichkeit des betreffenden Arbeitsmarkts entspreche. Das Durchschnittsalter der Universitätsprofessoren liege bei 58 Jahren und ihre Gesamtzahl bei nicht mehr als 1 000, was am mangelnden Interesse jüngerer Personen am Professorenberuf liege. Die in den Ausgangsverfahren fragliche Regelung diene also nicht dazu, die Einstellung jüngerer Personen zu fördern.

48 Was dies betrifft, ist es Sache des nationalen Gerichts, die tatsächliche Lage zu prüfen und zu klären, ob die von der Universität und der bulgarischen Regierung angeführten Ziele den Tatsachen entsprechen.

49 Zu prüfen ist weiter, ob die zur Erreichung derartiger Ziele eingesetzten Mittel „angemessen und erforderlich“ im Sinne von Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78 sind.

50 In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Mitgliedstaaten 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 (vgl. Urteile vom 22. November 2005, Mangold, C-144/04, Slg. 2005, I-9981, Randnr. 63, und Palacios de la Villa, Randnr. 68).

51 Was erstens die Festlegung einer Altersgrenze von 68 Jahren angeht, hat der Gerichtshof in Randnr. 70 des Urteils Petersen festgestellt, dass es nach der Entwicklung der Beschäftigungssituation in dem betreffenden Sektor nicht unvernünftig erscheint, wenn die Behörden eines Mitgliedstaats davon ausgehen, dass die Anwendung einer Altersgrenze, die dazu führt, dass die ältesten praktizierenden Zahnärzte aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, die Beschäftigung jüngerer Berufsangehöriger begünstigen kann und dass dieses Alter hinreichend weit fortgeschritten scheint, um als Endpunkt der Zulassung als Vertragszahnarzt zu dienen.

52 Diese Beurteilung trifft auch auf die Ausübung einer Tätigkeit wie der des Universitätsprofessors zu. Da nämlich die Zahl der Stellen von Universitätsprofessoren im Allgemeinen begrenzt ist und sie Personen vorbehalten sind, die im betreffenden Bereich die höchsten Qualifikationen erreicht haben, und da eine vakante Stelle verfügbar sein muss, damit jemand als Professor eingestellt werden kann, ist davon auszugehen, dass ein Mitgliedstaat es für angemessen halten kann, eine Altersgrenze festzusetzen, um beschäftigungspolitische Ziele wie die in den Randnrn. 45 und 46 des vorliegenden Urteils genannten zu erreichen.

53 Es ist jedoch Sache des nationalen Gerichts, unter Berücksichtigung der in Randnr. 47 des vorliegenden Urteils wiedergegebenen Einwände von Herrn Georgiev zu klären, ob die Lage der Universitätsprofessoren in Bulgarien der in der vorstehenden Randnummer beschriebenen allgemeinen Lage der Universitätsprofessoren entspricht.

54 Zur Altersgrenze von 68 Jahren, die in der in den Ausgangsverfahren fraglichen nationalen Regelung festgelegt worden ist, geht aus den Verfahrensakten hervor, dass

sie fünf Jahre über dem gesetzlich festgelegten Alter liegt, in dem Männer in dem betreffenden Mitgliedstaat normalerweise einen Rentenanspruch erwerben und in den Ruhestand versetzt werden können. Sie erlaubt mithin den Universitätsprofessoren, denen die Möglichkeit gegeben wird, bis zur Vollendung des 68. Lebensjahrs zu arbeiten, ihren Beruf relativ lang ausüben. Eine solche Maßnahme kann nicht als übermäßige Beeinträchtigung der berechtigten Erwartungen der Arbeitnehmer angesehen werden, die wegen Erreichens der festgelegten Altersgrenze zwangsweise in den Ruhestand versetzt worden sind, da die einschlägige Regelung nicht nur auf ein bestimmtes Alter abstellt, sondern auch den Umstand berücksichtigt, dass den Betroffenen am Ende ihrer beruflichen Laufbahn ein finanzieller Ausgleich in Gestalt einer Altersrente wie die in der nationalen Regelung in den Ausgangsverfahren vorgesehene zugute kommt (vgl. in diesem Sinne Urteil Palacios de la Villa, Randnr. 73).

55 Die Festlegung einer solchen Altersgrenze für die Beendigung des Arbeitsvertrags geht somit nicht über das hinaus, was erforderlich ist, um beschäftigungspolitische Ziele wie die in den Randnrn. 45 und 46 des vorliegenden Urteils genannten zu erreichen, sofern die betreffende nationale Regelung diesen Zielen in kohärenter und systematischer Weise gerecht wird.

56 Es obliegt dem nationalen Gericht, zu klären, ob eine solche Altersgrenze tatsächlich dem Anliegen gerecht wird, die angeführten Ziele in kohärenter und systematischer Weise zu erreichen (vgl. Urteile vom 10. März 2009, Hartlauer, C-169/07, Slg. 2009, I-1721, Randnr. 55, und Petersen, Randnr. 53). Insbesondere hat es zu prüfen, ob die in den Ausgangsverfahren fragliche Regelung einen Unterschied zwischen den Universitätsdozenten und -professoren einerseits und den übrigen Lehrkräften der Universitäten andererseits macht, indem sie die zwangsweise Versetzung in den Ruhestand für Letztere nicht vorsieht, wie Herr Georgiev geltend macht. Zu klären wäre ferner, ob eine solche Unterscheidung einer Notwendigkeit im Hinblick auf die verfolgten Ziele und die besonderen Merkmale der betreffenden Lehrkräfte entspricht

oder ob sie vielmehr eine Unstimmigkeit in der Regelung darstellt, die damit die Voraussetzungen des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 nicht erfüllt.

57 Was zweitens die Angemessenheit und Erforderlichkeit des Abschlusses von befristeten Verträgen ab Vollendung des 65. Lebensjahrs angeht, hatte der Gerichtshof bereits Gelegenheit, die Vereinbarkeit nationaler Bestimmungen, wonach ab einem bestimmten Alter nur solche Verträge abgeschlossen werden, mit der Richtlinie 2000/87 zu prüfen.

58 So hat der Gerichtshof im Urteil Mangold nationale Rechtsvorschriften, wonach die betreffenden Arbeitgeber mit Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, unterschiedslos — gleichgültig, ob und wie lange sie vor Abschluss des Arbeitsvertrags arbeitslos waren — befristete Arbeitsverträge abschließen dürfen, im Hinblick auf das verfolgte Ziel, nämlich die Förderung der Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer, geprüft.

59 In dem genannten Urteil hat der Gerichtshof zum einen festgestellt, dass solche Rechtsvorschriften darauf hinauslaufen, dass den von ihnen betroffenen Arbeitnehmern bis zum Erreichen des Alters, ab dem sie ihre Rentenansprüche geltend machen können, befristete, unbegrenzt häufig verlängerbare Verträge angeboten werden können, womit sie während eines erheblichen Teils ihres Berufslebens Gefahr laufen, von festen Beschäftigungsverhältnissen ausgeschlossen zu sein, die nach Auffassung des Gerichtshofs einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes darstellen (vgl. Urteil Mangold, Randnr. 64). Zum anderen hat der Gerichtshof entschieden, dass solche Rechtsvorschriften insofern, als sie das Alter des betroffenen Arbeitnehmers als einziges Kriterium für die Befristung des Arbeitsvertrags festlegen, ohne dass nachgewiesen wäre, dass die Festlegung einer Altersgrenze als solche unabhängig von anderen Erwägungen im Zusammenhang mit der Struktur des jeweiligen Arbeitsmarkts und der persönlichen Situation des Betroffenen zur Erreichung des Ziels der beruflichen Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer objektiv erforderlich ist, über

das hinausgehen, was zur Erreichung des verfolgten Ziels angemessen und erforderlich ist (Urteil Mangold, Randnr. 65).

60 Eine nationale Regelung wie die in den Ausgangsverfahren fragliche unterscheidet sich eindeutig von der im Urteil Mangold geprüften und kann nach der Richtlinie 2000/78 gerechtfertigt sein.

61 Erstens kann der Abschluss von auf ein Jahr befristeten und höchstens zweimal verlängerbaren Verträgen ebenso wie die Altersgrenze von 68 Jahren geeignet sein, einer Beschäftigungspolitik zu entsprechen, die insbesondere die Beförderung jüngerer Lehrkräfte zu Universitätsprofessoren begünstigen soll. Da deren Zahl begrenzt ist, ermöglicht der Abschluss befristeter Verträge mit diesen Professoren ab Vollendung des 65. Lebensjahres, innerhalb relativ kurzer Zeit ihr Ausscheiden zu erreichen und an ihrer Stelle jüngere Professoren einzustellen. Das nationale Gericht hat jedoch zu klären, ob es sich im Fall der Universitätsprofessoren, die von der den Ausgangsverfahren fraglichen Regelung erfasst werden, so verhält.

62 Zweitens ist der Abschluss dieser Verträge nicht allein an die Bedingung geknüpft, dass der Arbeitnehmer ein bestimmtes Alter erreicht hat.

63 Wie aus der in den Randnrn. 11 und 12 des vorliegenden Urteils zitierten nationalen Regelung hervorgeht, kommt es vielmehr neben dem Umstand, dass der Professor ein bestimmtes Alter erreicht hat, das im Übrigen deutlich höher ist als das in der dem Urteil Mangold zugrunde liegenden Rechtssache, nämlich 65 statt 52 Jahre, darauf an, dass er einen Anspruch auf Altersrente erworben hat.

64 Aus dieser Regelung folgt, dass die Professoren, denen ein befristeter Vertrag angeboten wird, die Wahl haben, ob sie in den mit dem Bezug einer Altersrente verbundenen Ruhestand gehen oder über das Alter von 65 Jahren hinaus weiter arbeiten.

65 Darüber hinaus sind die in den Ausgangsverfahren fraglichen befristeten Verträge auf die Dauer von einem Jahr beschränkt und höchstens zweimal verlängerbar, womit sie den Anforderungen genügen, die in Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge zum Zweck der Vermeidung von Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Verträge aufgestellt sind.

66 Unter diesen Umständen ist eine nationale Regelung wie die in den Ausgangsverfahren fragliche, die den Abschluss befristeter Verträge vorsieht, geeignet, die Bedürfnisse der betroffenen Professoren und die der Universitäten miteinander in Einklang zu bringen, und kann ein angemessenes und erforderliches Mittel zur Erreichung der in den Randnrn. 45 und 46 des vorliegenden Urteils genannten Ziele darstellen, sofern diese Regelung den betreffenden Zielen in kohärenter und systematischer Weise gerecht wird.

67 Wie in Randnr. 56 des vorliegenden Urteils dargelegt, hat jedenfalls das nationale Gericht festzustellen, ob die in den Ausgangsverfahren fragliche Regelung einen Unterschied zwischen den Universitätsdozenten und -professoren einerseits und den übrigen Lehrkräften der Universitäten andererseits macht, was den Abschluss befristeter oder unbefristeter Verträge ab dem Zeitpunkt betrifft, zu dem der Betroffene das Ruhestandsalter erreicht hat. Außerdem muss das nationale Gericht insbesondere klären, ob eine solche Unterscheidung einer Notwendigkeit im Hinblick auf die verfolgten Ziele und die besonderen Merkmale der betreffenden Lehrkräfte entspricht

oder ob sie vielmehr eine Unstimmigkeit in der Regelung darstellt, die damit die Voraussetzungen des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 nicht erfüllt.

68 Folglich ist auf die ersten beiden Fragen zu antworten, dass die Richtlinie 2000/78, insbesondere ihr Art. 6 Abs. 1, dahin auszulegen ist, dass sie einer nationalen Regelung wie der in den Ausgangsverfahren fraglichen nicht entgegensteht, wonach Universitätsprofessoren mit Vollendung des 68. Lebensjahrs zwangsweise in den Ruhestand versetzt werden und ihre Tätigkeit ab Vollendung des 65. Lebensjahrs nur aufgrund eines auf ein Jahr befristeten und höchstens zweimal verlängerbaren Vertrags fortsetzen können, sofern mit dieser Regelung ein legitimes Ziel insbesondere im Zusammenhang mit der Beschäftigungs- und der Arbeitsmarktpolitik verfolgt wird, wie die Schaffung einer hochwertigen Lehre und die optimale Verteilung der Professorenstellen auf die Generationen, und sofern sie ermöglicht, dieses Ziel durch angemessene und erforderliche Mittel zu erreichen. Es ist Sache des nationalen Gerichts, zu klären, ob diese Voraussetzungen erfüllt sind.

69 Für den Fall dass diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die nationale Regelung unangewandt zu lassen ist.

70 Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs kann der Einzelne, wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen, dass er sich vor den nationalen Gerichten gegenüber dem Staat auf die Bestimmungen einer Richtlinie berufen kann, dies unabhängig davon tun, in welcher Eigenschaft — als Arbeitgeber oder als Hoheitsträger — der Staat handelt (vgl. in diesem Sinne u. a. Urteile vom 12. Juli 1990, Foster u. a., C-188/89, Slg. 1990, I-3313, Randnr. 17, und vom 5. Februar 2004, Rieser Internationale Transporte, C-157/02, Slg. 2004, I-1477, Randnr. 23).

71 Nach den Verfahrensakten hält das nationale Gericht es für erwiesen, dass die betreffende Universität eine öffentliche Einrichtung ist, der die unmittelbar anwendbaren Bestimmungen einer Richtlinie entgegengehalten werden können (vgl. insoweit Urteil vom 7. September 2006, Vassallo, C-180/04, Slg. 2006, I-7251, Randnr. 26 und die dort angeführte Rechtsprechung).

72 Der Gerichtshof hatte bereits Veranlassung, die Folgen zu erläutern, die sich im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen einem Einzelnen und einer solchen Einrichtung aus der Unvereinbarkeit nationalen Rechts mit dem in den Art. 2 und 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78 verankerten Verbot einer Diskriminierung wegen des Alters im Bereich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ergeben. Er hat entschieden, dass ein gegen diese Richtlinie verstoßendes nationales Gesetz in einem solchen Fall unangewandt zu lassen ist (vgl. in diesem Sinne Urteil Petersen, Randnr. 81).

73 Folglich ist dem vorlegenden Gericht zu antworten, dass in einem Rechtsstreit zwischen einer öffentlichen Einrichtung und einem Einzelnen das nationale Gericht eine nationale Regelung wie die in den Ausgangsverfahren fragliche unangewandt lassen muss, wenn sie die Voraussetzungen des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 nicht erfüllt.

Zur dritten Frage

74 Mit seiner dritten Frage ersucht das vorlegende Gericht den Gerichtshof um Auslegung der in den Ausgangsverfahren fraglichen nationalen Regelung.

75 Hierzu ist festzustellen, dass der Gerichtshof im Verfahren nach Art. 267 AEUV nicht zur Auslegung des nationalen Rechts befugt ist, da diese Aufgabe ausschließlich Sache des vorlegenden Gerichts ist (vgl. Urteil vom 7. September 2006, Marrosu und Sardino, C-53/04, Slg. 2006, I-7213, Randnr. 54).

76 In bestimmten Fällen kann der Gerichtshof aus Fragen, die sich dem Anschein nach auf das nationale Recht beziehen, eine die Auslegung des Unionsrechts betreffende Problematik ableiten, deren Prüfung durch den Gerichtshof dem vorlegenden Gericht bei der Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits helfen könnte.

77 In der Rechtssache C-268/09, in der die dritte Frage gestellt wird, ist jedoch keine solche Problematik erkennbar, die sich von der im Rahmen der Beantwortung der ersten beiden Fragen geprüften unterscheiden würde.

78 Daher ist die dritte Frage nicht zu beantworten.

Kosten

79 Für die Parteien der Ausgangsverfahren ist das Verfahren ein Zwischenstreit in den bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreitigkeiten; 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:

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, insbesondere ihr Art. 6 Abs. 1, ist dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung wie der in den Ausgangsverfahren fraglichen nicht entgegensteht, wonach Universitätsprofessoren mit Vollendung des 68. Lebensjahrs zwangsweise in den Ruhestand versetzt werden und ihre Tätigkeit ab Vollendung des 65. Lebensjahrs nur aufgrund eines auf ein Jahr befristeten und höchstens zweimal verlängerbaren Vertrags fortsetzen können, sofern mit dieser Regelung ein legitimes Ziel insbesondere im Zusammenhang mit der Beschäftigungs- und der Arbeitsmarktpolitik verfolgt wird, wie die Schaffung einer hochwertigen Lehre und die optimale Verteilung der Professorenstellen auf die Generationen, und sofern sie ermöglicht, dieses Ziel durch angemessene und erforderliche Mittel zu erreichen. Es ist Sache des nationalen Gerichts, zu klären, ob diese Voraussetzungen erfüllt sind.

In einem Rechtsstreit zwischen einer öffentlichen Einrichtung und einem Einzelnen muss das nationale Gericht eine nationale Regelung wie die in den Ausgangsverfahren fragliche unangewandt lassen, wenn sie die Voraussetzungen des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 nicht erfüllt.

Unterschriften