

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Große Kammer)

16. Oktober 2007*

In der Rechtssache C-411/05

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 234 EG, eingereicht vom Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Spanien) mit Entscheidung vom 14. November 2005, beim Gerichtshof eingegangen am 22. November 2005, in dem Verfahren

Félix Palacios de la Villa

gegen

Cortefiel Servicios SA

erlässt

DER GERICHTSHOF (Große Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten V. Skouris, der Kammerpräsidenten P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts und A. Tizzano, der Richter R. Schintgen (Berichterstatter) und J. N. Cunha Rodrigues, der Richterin R. Silva de Lapuerta, des Richters M. Ilešič, der Richterin P. Lindh sowie der Richter J.-C. Bonichot und T. von Danwitz,

* Verfahrenssprache: Spanisch.

Generalanwalt: J. Mazák,
Kanzler: M. Ferreira, Hauptverwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom
21. November 2006,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von Herrn Palacios de la Villa, vertreten durch P. Bernal de Pablo Blanco,
abogado,

- der Cortefiel Servicios SA, vertreten durch D. López González, abogado,

- der spanischen Regierung, vertreten durch M. Muñoz Pérez als Bevoll-
mächtigten,

- Irlands, vertreten durch D. J. O'Hagan als Bevollmächtigten im Beistand von
N. Travers und F. O'Dubhghaill, BL, sowie durch M. McLaughlin und
N. McCutcheon, Solicitors,

- der niederländischen Regierung, vertreten durch H. G. Sevenster, M. de Mol
und P. P. J. van Ginneken als Bevollmächtigte,

- der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch R. Caudwell als Bevollmächtigte im Beistand von A. Dashwood, Barrister,

- der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch J. Enegren und R. Vidal Puig als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 15. Februar 2007

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 13 EG sowie von Art. 2 Abs. 1 und Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303, S. 16).

- 2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn Palacios de la Villa und seiner Arbeitgeberin, der Cortefiel Servicios SA (im Folgenden: Cortefiel), wegen der automatischen Beendigung seines Arbeitsvertrags aufgrund der Tatsache, dass er die im nationalen Recht auf 65 Jahre festgelegte Altersgrenze für die Zwangsversetzung eines Arbeitnehmers in den Ruhestand erreicht hatte.

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsrecht

- 3 Die Richtlinie 2000/78 wurde auf der Grundlage von Art. 13 EG erlassen. Ihre Erwägungsgründe 4, 6, 8, 9, 11 bis 14, 25 und 36 lauten:

„(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.

...

(6) In der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer wird anerkannt, wie wichtig die Bekämpfung jeder Art von Diskriminierung und geeignete Maßnahmen zur sozialen und wirtschaftlichen Eingliederung älterer Menschen und von Menschen mit Behinderung sind.

...

- (8) In den vom Europäischen Rat auf seiner Tagung am 10. und 11. Dezember 1999 in Helsinki vereinbarten beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2000 wird die Notwendigkeit unterstrichen, einen Arbeitsmarkt zu schaffen, der die soziale Eingliederung fördert, indem ein ganzes Bündel aufeinander abgestimmter Maßnahmen getroffen wird, die darauf abstellen, die Diskriminierung von benachteiligten Gruppen, wie den Menschen mit Behinderung, zu bekämpfen. Ferner wird betont, dass der Unterstützung älterer Arbeitnehmer mit dem Ziel der Erhöhung ihres Anteils an der Erwerbsbevölkerung besondere Aufmerksamkeit gebührt.
- (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.
- (12) Daher sollte jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen gemeinschaftsweit untersagt werden. ...

(13) Diese Richtlinie findet weder Anwendung auf die Sozialversicherungs- und Sozialschutzsysteme, deren Leistungen nicht einem Arbeitsentgelt in dem Sinne gleichgestellt werden, der diesem Begriff für die Anwendung des Artikels 141 des EG-Vertrags gegeben wurde, noch auf Vergütungen jeder Art seitens des Staates, die den Zugang zu einer Beschäftigung oder die Aufrechterhaltung eines Beschäftigungsverhältnisses zum Ziel haben.

(14) Diese Richtlinie berührt nicht die einzelstaatlichen Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand.

...

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

...

(36) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung der Bestimmungen dieser Richtlinie übertragen, die in den Anwendungsbereich von Tarifverträgen fallen, sofern sie alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.“

4 Laut ihrem Art. 1 bezweckt die Richtlinie 2000/78 „die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten“.

5 Art. 2 („Der Begriff ‚Diskriminierung‘“) der Richtlinie 2000/78 bestimmt in seinen Abs. 1 und 2 Buchst. a:

„(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 sieht in seinem Abs. 1 vor:

„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 („Gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters“) lautet:

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

Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

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

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

- 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.

(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.“

8 Art. 8 („Mindestanforderungen“) der Richtlinie 2000/78 hat folgenden Wortlaut:

„(1) Die Mitgliedstaaten können Vorschriften einführen oder beibehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind.

(2) Die Umsetzung dieser Richtlinie darf keinesfalls als Rechtfertigung für eine Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten allgemeinen Schutzniveaus in Bezug auf Diskriminierungen in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen benutzt werden.“

9 Art. 16 („Einhaltung“) der Richtlinie bestimmt:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass

- a) die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden;

- b) die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in Arbeits- und Tarifverträgen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen für nichtig erklärt werden oder erklärt werden können oder geändert werden.“

10 Nach Art. 18 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 mussten die Mitgliedstaaten die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften erlassen, um dieser Richtlinie spätestens zum 2. Dezember 2003 nachzukommen, oder konnten den Sozialpartnern die Durchführung der Bestimmungen dieser Richtlinie übertragen, die in den Anwendungsbereich von Tarifverträgen fallen. In diesem Fall mussten die Mitgliedstaaten jedoch gewährleisten, dass die Sozialpartner spätestens zum 2. Dezember 2003 im Weg einer Vereinbarung die erforderlichen Maßnahmen getroffen hatten; dabei waren die Mitgliedstaaten gehalten, alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie mussten darüber hinaus die Kommission der Europäischen Gemeinschaften unverzüglich von den betreffenden Vorschriften in Kenntnis setzen.

Nationales Recht

- 11 Von 1980 bis 2001 nutzte der spanische Gesetzgeber zur Eindämmung der Arbeitslosigkeit das Instrument der zwangsweisen Versetzung von Arbeitnehmern, die ein bestimmtes Alter erreicht hatten, in den Ruhestand.
- 12 So sah die Fünfte Zusatzbestimmung des Gesetzes 8/1980 über das Arbeitnehmerstatut (*Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores*) vom 10. März 1980 vor:

„Für die Arbeitsfähigkeit und das Erlöschen der Arbeitsverträge gilt die Altershöchstgrenze, die die Regierung in Abhängigkeit von der Aufnahmefähigkeit der Sozialversicherung und des Arbeitsmarkts festlegt. In jedem Fall beträgt die Altersgrenze — vorbehaltlich der Möglichkeit, Wartezeiten für einen Anspruch auf Altersrente zu erfüllen — 69 Jahre.

In den Tarifverhandlungen können — vorbehaltlich der insoweit für die Sozialversicherung geltenden Bestimmungen — Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand frei vereinbart werden.“

- 13 Mit dem Real Decreto Legislativo 1/1995 vom 24. März 1995 (BOE Nr. 75 vom 29. März 1995, S. 9654) wurde die Neufassung des Gesetzes 8/1980 erlassen, dessen Zehnte Zusatzbestimmung (im Folgenden: Zehnte Zusatzbestimmung) im Wesentlichen die Regelung der Fünften Zusatzbestimmung des Gesetzes 8/1980 übernahm, die es ermöglichte, die Zwangsversetzung in den Ruhestand als Instrument der Beschäftigungspolitik einzusetzen.

- 14 Das Decreto-ley 5/2001 vom 2. März 2001 über Sofortmaßnahmen zur Reform des Arbeitsmarkts für mehr und bessere Beschäftigung, das mit dem Gesetz 12/2001 vom 9. Juli 2001 bestätigt wurde, hob die Zehnte Zusatzbestimmung zum 11. Juli 2001 auf.
- 15 Das vorliegende Gericht weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass der spanische Gesetzgeber aufgrund der Besserung der wirtschaftlichen Lage aufgehört habe, die Zwangsversetzung in den Ruhestand als ein die Beschäftigungspolitik unterstützendes Instrument anzusehen, sondern diese Maßnahme nunmehr als Belastung für die Sozialversicherung begreife, so dass er beschlossen habe, die Politik der Förderung der Zwangsversetzung in den Ruhestand durch Maßnahmen zu ersetzen, die Anreize für die Schaffung eines Systems für einen flexiblen Eintritt in den Ruhestand schaffen sollten.
- 16 Die Art. 4 und 17 des Gesetzes 8/1980 in ihrer geänderten Fassung, die sich aus dem Gesetz 62/2003 vom 30. Dezember 2003 zur Einführung steuerlicher, verwaltungsrechtlicher und sozialer Maßnahmen (BOE Nr. 313 vom 31. Dezember 2003, S. 46874; im Folgenden: Arbeitnehmerstatut) ergibt, mit dem die Richtlinie 2000/78 in spanisches Recht umgesetzt werden soll und das am 1. Januar 2004 in Kraft trat, regeln das Verbot der Diskriminierung u. a. wegen des Alters.
- 17 Art. 4 Abs. 2 des Arbeitnehmerstatuts lautet:

„Die Arbeitnehmer haben im Zusammenhang mit der Arbeit das Recht,

...

- c) nicht im Hinblick auf die Einstellung oder während des Beschäftigungsverhältnisses aufgrund des Geschlechts, des Familienstands, des Alters innerhalb der durch dieses Gesetz festgelegten Grenzen, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der sozialen Stellung, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Ideen, der sexuellen Orientierung, der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder aufgrund der Sprache im spanischen Staat unmittelbar oder mittelbar diskriminiert zu werden. Ebenso wenig dürfen sie aufgrund einer Behinderung diskriminiert werden, sofern sie in der Lage sind, die betreffende Beschäftigung oder Tätigkeit auszuüben.

...“

- 18 Art. 17 Abs. 1 des Arbeitnehmerstatuts bestimmt:

„Als null und nichtig gelten Bestimmungen in Verordnungen, Klauseln in Tarifverträgen, individuelle Vereinbarungen und einseitige Entscheidungen des Arbeitgebers, die unmittelbar oder mittelbar benachteiligende Diskriminierungen aufgrund des Alters ... enthalten.“

- 19 Dem vorliegenden Gericht zufolge gab die Aufhebung der Zehnten Zusatzbestimmung Anlass für zahlreiche Rechtsstreitigkeiten über die Gültigkeit tarifvertraglicher Klauseln, die die Zwangsversetzung von Arbeitnehmern in den Ruhestand erlaubten.

- 20 Daraufhin erließ der spanische Gesetzgeber das Gesetz 14/2005 über tarifvertragliche Klauseln, die sich auf das Erreichen der Regelaltersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand beziehen (Ley 14/2005 sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación), vom 1. Juli 2005 (BOE Nr. 157 vom 2. Juli 2005, S. 23634), das am 3. Juli 2005 in Kraft trat.

- 21 Das letztgenannte Gesetz führte das Instrument der Zwangsversetzung in den Ruhestand wieder ein; es sieht insoweit allerdings unterschiedliche Voraussetzungen vor, je nachdem, ob seine endgültige Regelung oder seine Übergangsregelung einschlägig ist.
- 22 So stellt der einzige Artikel des Gesetzes für die nach dessen Inkrafttreten geschlossenen Tarifverträge die Zehnte Übergangsbestimmung mit folgenden Worten wieder her:

„Tarifverträge können Klauseln enthalten, die es ermöglichen, dass der Arbeitsvertrag erlischt, wenn der Arbeitnehmer die in den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften festgelegte Regelaltersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand erreicht hat, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- a) Diese Maßnahme muss in Verbindung mit Zielen stehen, die mit der Beschäftigungspolitik übereinstimmen und im Tarifvertrag genannt sind, wie die Verbesserung der Stabilität der Beschäftigung, die Umwandlung von befristeten Verträgen in unbefristete Verträge, die Beschäftigungssicherung, die Einstellung neuer Arbeitnehmer oder andere Zwecke, die auf die Verbesserung der Qualität der Beschäftigung gerichtet sind.
- b) Der vom Erlöschen des Arbeitsvertrags betroffene Arbeitnehmer muss die Mindestbeitragszeit oder, wenn dies im Tarifvertrag so vereinbart wurde, eine längere Zeit zurückgelegt haben und die übrigen sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für einen Anspruch auf eine beitragsbezogene Altersrente erfüllen.“

23 Bei vor dem Inkrafttreten des Gesetzes 14/2005 geschlossenen Tarifverträgen hingegen verlangt die Einzige Übergangsbestimmung dieses Gesetzes (im Folgenden: Einzige Übergangsbestimmung) lediglich die zweite der beiden Voraussetzungen, die die in der vorstehenden Randnummer wiedergegebene Bestimmung anführt; jeglicher Hinweis auf ein beschäftigungspolitisches Ziel fehlt.

24 Die Einzige Übergangsbestimmung lautet wie folgt:

„Klauseln in vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geschlossenen Tarifverträgen, in denen vereinbart wurde, dass der Arbeitsvertrag erlischt, wenn der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand erreicht hat, sind gültig, wenn gewährleistet ist, dass der betroffene Arbeitnehmer die Mindestbeitragszeit zurückgelegt hat und die übrigen sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für einen Anspruch auf eine beitragsbezogene Altersrente erfüllt.

Der vorstehende Absatz findet auf Sachverhalte, die vor Inkrafttreten des Gesetzes rechtlich abgeschlossen waren, keine Anwendung.“

25 Die Beziehung zwischen den Parteien des Ausgangsverfahrens wird durch den Tarifvertrag für den Textilhandel für die Comunidad de Madrid (im Folgenden: Tarifvertrag) geregelt.

26 Der Tarifvertrag wurde am 10. März 2005 geschlossen und am 26. Mai 2005 veröffentlicht. Er galt nach seinem Art. 3 bis zum 31. Dezember 2005. Da dieser Tarifvertrag dem Inkrafttreten des Gesetzes 14/2005 vorausging, findet die Einzige Übergangsbestimmung auf ihn Anwendung.

27 Art. 19 Abs. 3 des Tarifvertrags sieht vor:

„Zum Zweck der Beschäftigungsförderung wird vereinbart, dass die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand 65 Jahre beträgt, es sei denn, der betroffene Arbeitnehmer hat die für den Bezug einer Altersrente erforderliche Wartezeit nicht erfüllt; in diesem Fall kann er bis zur Vervollständigung der Wartezeit weiter seiner Tätigkeit nachgehen.“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

28 Nach den Akten, die das vorlegende Gericht dem Gerichtshof übermittelt hat, war Herr Palacios de la Villa, geboren am 3. Februar 1940, seit dem 17. August 1981 als Organisationsleiter bei Cortefiel beschäftigt.

29 Mit Schreiben vom 18. Juli 2005 teilte ihm Cortefiel mit, dass sein Arbeitsverhältnis automatisch beendet sei, weil er das Alter für eine Zwangsversetzung in den Ruhestand nach Art. 19 Abs. 3 des Tarifvertrags erreicht habe und am 2. Juli 2005 das Gesetz 14/2005 veröffentlicht worden sei, das in seiner Einzigsten Übergangsbestimmung eine solche Maßnahme erlaube.

30 Es steht fest, dass Herr Palacios de la Villa an dem Tag, an dem ihm Cortefiel die Auflösung des zwischen ihnen geschlossenen Arbeitsvertrags mitteilte, die erforderlichen Beschäftigungszeiten zurückgelegt hatte, um eine Altersrente aus der Sozialversicherung beanspruchen zu können, die — vorbehaltlich der in den nationalen Vorschriften vorgesehenen Höchstgrenzen — 100 % seiner Beitragsbemessungsgrundlage von 2 347,78 Euro entspricht.

- 31 Da Herr Palacios de la Villa der Auffassung war, dass diese Mitteilung einer Entlassung gleichkomme, erhob er gegen diese am 9. August 2005 beim Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid Klage. Mit der Klage beantragt er, die Maßnahme, von der er betroffen sei, für nichtig zu erklären, weil sie seine Grundrechte und insbesondere sein Recht, nicht wegen des Alters diskriminiert zu werden, verletze, da diese Maßnahme allein auf dem Umstand beruhe, dass er das 65. Lebensjahr vollendet habe.
- 32 Cortefiel hingegen vertritt die Auffassung, die Auflösung des Arbeitsvertrags von Herrn Palacios de la Villa stehe im Einklang mit Art. 19 Abs. 3 des Tarifvertrags sowie der Einigen Übergangsbestimmung und sei auch nicht mit den Erfordernissen des Gemeinschaftsrechts unvereinbar.
- 33 Das vorliegende Gericht äußert ernsthafte Zweifel an der Vereinbarkeit des ersten Absatzes der Einigen Übergangsbestimmung mit dem Gemeinschaftsrecht, da dieser Absatz die Beibehaltung tarifvertraglicher Klauseln erlaube, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes 14/2005 bereits bestanden hätten und die Zwangsversetzung von Arbeitnehmern in den Ruhestand vorsähen, wenn diese das Rentenalter erreicht hätten und die übrigen Voraussetzungen des nationalen Sozialversicherungsrechts für den Bezug einer beitragsbezogenen Altersrente erfüllten. Denn diese Vorschrift verlange nicht, dass die infolge des Erreichens des Rentenalters eintretende Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschäftigungspolitik des betreffenden Mitgliedstaats begründet werde, während die nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes ausgehandelten Verträge nur dann Klauseln über die Zwangsversetzung in den Ruhestand enthalten dürften, wenn diese Maßnahme — zusätzlich zu der Voraussetzung, dass die betroffenen Arbeitnehmer einen Rentenanspruch haben müssten — im Tarifvertrag genannte Ziele verfolge, die in Beziehung zur nationalen Beschäftigungspolitik stünden, wie die Verbesserung der Stabilität der Beschäftigung, die Umwandlung von befristeten Verträgen in unbefristete Verträge, die Beschäftigungssicherung, die Einstellung neuer Arbeitnehmer oder die Verbesserung der Qualität der Beschäftigung.
- 34 Unter diesen Bedingungen würden Arbeitnehmer, die das 65. Lebensjahr vollendet hätten, nach demselben Gesetz und unter denselben wirtschaftlichen Gegebenheiten

allein danach unterschiedlich behandelt, ob der für sie geltende Tarifvertrag vor oder nach dem Tag der Veröffentlichung des Gesetzes 14/2005, nämlich dem 2. Juli 2005, in Kraft getreten sei, wobei die Erfordernisse der Beschäftigungspolitik überhaupt keine Berücksichtigung fänden, wenn der Tarifvertrag vor diesem Tag in Kraft gewesen sei, obwohl die Richtlinie 2000/78, deren Umsetzungsfrist am 2. Dezember 2003 abgelaufen sei, dies verlange.

35 Zwar lasse Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 eine Ausnahme vom Verbot der Diskriminierung wegen des Alters zur Verfolgung bestimmter legitimer objektiver Ziele zu, soweit die zu ihrer Erreichung eingesetzten Mittel angemessen und erforderlich seien, und die in der Zehnten Zusatzbestimmung vorgesehene endgültige Regelung sei ohne Zweifel geeignet, unter den genannten Art. 6 Abs. 1 zu fallen, da sie einen konkreten Zusammenhang zwischen der Versetzung von Arbeitnehmern in den Ruhestand und legitimen objektiven Zielen aus dem Bereich der Beschäftigungspolitik verlange.

36 Der erste Absatz der Einigen Übergangsbestimmung hingegen verlange keinen solchen Zusammenhang und stehe deshalb offenkundig nicht im Einklang mit den in Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 genannten Voraussetzungen. Überdies sei die Entwicklung des Arbeitsmarkts seit 2001 eindeutig positiv, und die unter dem Einfluss der Sozialpartner getroffene Entscheidung des spanischen Gesetzgebers, diese Übergangsbestimmung einzuführen, habe keinen anderen Zweck gehabt, als die Rechtsprechung des Tribunal Supremo zu ändern. Das Tribunal Constitucional habe im Übrigen Tarifverhandlungen als solche nie als eine objektive und angemessene Rechtfertigung dafür angesehen, dass ein Arbeitnehmer, der ein bestimmtes Alter erreicht habe, zwangsweise in den Ruhestand versetzt werde.

37 Zudem seien Art. 13 EG und Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 bestimmte und unbedingte Vorschriften, die die nationalen Gerichte gemäß dem Grundsatz des Vorrangs des Gemeinschaftsrechts verpflichteten, nationales Recht, das wie die

Einzigste Übergangsbestimmung gegen das Gemeinschaftsrecht verstoße, unangewandt zu lassen.

- 38 In seinem Urteil vom 15. Januar 1998, *Schöning-Kougebetopoulou* (C-5/96, Slg. 1998, I-47), habe der Gerichtshof im Übrigen eine Tarifvertragsbestimmung für mit dem Gemeinschaftsrecht unvereinbar erklärt, weil sie eine Diskriminierung enthalte, und insoweit festgestellt, dass das nationale Gericht in einem solchen Fall auf die Mitglieder der durch diese Diskriminierung benachteiligten Gruppe die gleiche Regelung anzuwenden habe wie auf die übrigen Arbeitnehmer, ohne die Beseitigung dieser Bestimmung durch Tarifverhandlungen oder ein anderes Verfahren verlangen oder abwarten zu müssen.
- 39 Sollte das Gemeinschaftsrecht dahin gehend auszulegen sein, dass es tatsächlich der Anwendung der Einzigsten Übergangsbestimmung auf den vorliegenden Fall entgegenstehe, habe Art. 19 Abs. 3 des Tarifvertrags folglich keine Rechtsgrundlage und könne daher im Ausgangsverfahren nicht angewandt werden.
- 40 Unter diesen Umständen hat der Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Steht der in Art. 13 EG und in Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 niedergelegte Gleichbehandlungsgrundsatz, der jede Diskriminierung aufgrund des Alters verbietet, einem nationalen Gesetz (konkret dem ersten Absatz der Einzigsten Übergangsbestimmung) entgegen, das in Tarifverträgen enthaltene Klauseln über die Zwangsversetzung in den Ruhestand für gültig erklärt, die als Voraussetzung lediglich verlangen, dass der Arbeitnehmer die Altersgrenze für

den Eintritt in den Ruhestand erreicht hat und die im Sozialversicherungsrecht des spanischen Staates festgelegten Voraussetzungen für den Bezug einer beitragsbezogenen Altersrente erfüllt?

Falls die erste Frage bejaht wird:

2. Verpflichtet mich der in Art. 13 EG und in Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 niedergelegte Gleichbehandlungsgrundsatz, der jede Diskriminierung aufgrund des Alters verbietet, als nationalen Richter, den ersten Absatz der Einzigigen Übergangsbestimmung auf den vorliegenden Fall nicht anzuwenden?

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

- 41 Um eine sachdienliche Antwort auf diese Frage geben zu können, ist zunächst festzustellen, ob die Richtlinie 2000/78 auf einen Sachverhalt wie den des Ausgangsverfahrens Anwendung findet, und sodann gegebenenfalls zu prüfen, ob und inwieweit diese Richtlinie einer Regelung wie der vom vorlegenden Gericht genannten entgegensteht.

Zur Anwendbarkeit der Richtlinie 2000/78

- 42 Die Richtlinie 2000/78 soll, wie sich sowohl aus ihrem Titel und ihren Erwägungsgründen als auch aus ihren Bestimmungen und ihrem Zweck ergibt,

einen allgemeinen Rahmen schaffen, 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.

- 43 Im Einzelnen geht aus Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78 hervor, dass diese im Rahmen der den Gemeinschaften übertragenen Zuständigkeiten „für alle Personen ... in Bezug auf ... die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts“, gilt.
- 44 Zwar berührt die Richtlinie 2000/78 laut ihrem 14. Erwägungsgrund nicht die einzelstaatlichen Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand. Dieser Erwägungsgrund beschränkt sich jedoch auf die Klarstellung, dass die Richtlinie nicht die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten tangiert, das Alter für den Eintritt in den Ruhestand zu bestimmen, und steht in keiner Weise der Anwendung der Richtlinie auf nationale Maßnahmen entgegen, mit denen die Bedingungen geregelt werden, unter denen ein Arbeitsvertrag endet, wenn das auf diese Weise festgesetzte Ruhestandsalter erreicht wird.
- 45 Die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung, die die automatische Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer, wenn dieser das 65. Lebensjahr vollendet hat, für gültig erklärt, berührt die Dauer des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien und — allgemeiner — die Berufsausübung des betroffenen Arbeitnehmers, indem sie diesen daran hindert, zukünftig am Erwerbsleben teilzunehmen.
- 46 Eine derartige Regelung ist daher so zu bewerten, dass mit ihr Vorschriften über die „Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassung ... und des Arbeitsentgelts“, im Sinne des Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78 geschaffen werden.

- 47 Unter diesen Umständen findet diese Richtlinie auf einen Sachverhalt wie den, der zu dem beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit geführt hat, Anwendung.

Zur Auslegung der Art. 2 und 6 der Richtlinie 2000/78

- 48 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob das Verbot jeglicher Diskriminierung wegen des Alters bei den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen dahin gehend auszulegen ist, dass es einer nationalen Regelung wie der des Ausgangsverfahrens entgegensteht, die in Tarifverträgen enthaltene Klauseln über die Zwangsversetzung in den Ruhestand für gültig erklärt, in denen als Voraussetzung lediglich verlangt wird, dass der Arbeitnehmer die im nationalen Recht auf 65 Jahre festgesetzte Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand erreicht hat und die übrigen sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für den Bezug einer beitragsbezogenen Altersrente erfüllt.
- 49 Die Richtlinie 2000/78 bezweckt nach ihrem Art. 1, im Bereich von Beschäftigung und Beruf bestimmte Arten der Diskriminierung — darunter auch die wegen des Alters — im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten zu bekämpfen.
- 50 Nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz“ im Sinne der Richtlinie, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in ihrem Art. 1 genannten Gründe geben darf. Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie stellt klar, dass eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne

des Abs. 1 vorliegt, wenn eine Person wegen eines der in Art. 1 der Richtlinie genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person.

- 51 Eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, wonach das Erreichen des in dieser Regelung für den Eintritt in den Ruhestand festgesetzten Alters automatisch zur Auflösung des Arbeitsvertrags führt, lässt den Arbeitnehmern, die dieses Alter erreicht haben, unmittelbar eine weniger günstige Behandlung zuteil werden als allen anderen Erwerbstätigen. Eine solche Regelung führt daher zu einer unmittelbar auf dem Alter beruhenden Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 2 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78.
- 52 Speziell in Bezug auf Ungleichbehandlungen wegen des Alters ergibt sich jedoch aus Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie, dass solche Ungleichheiten keine nach ihrem Art. 2 verbotene 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“. Unterabs. 2 dieser Vorschrift führt mehrere Beispiele für Ungleichbehandlungen an, die die in Unterabs. 1 genannten Merkmale aufweisen und demzufolge mit den Erfordernissen des Gemeinschaftsrechts vereinbar sind.
- 53 Im vorliegenden Fall ist zu beachten, dass — wie der Generalanwalt in Nr. 71 seiner Schlussanträge festgestellt hat — die Einzige Übergangsbestimmung, die gestattet, in Tarifverträge Klauseln über die Zwangsversetzung von Arbeitnehmern in den Ruhestand aufzunehmen, auf Betreiben der Sozialpartner als Teil eines nationalen Programms verabschiedet wurde, mit dem über eine bessere Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen der Beschäftigungszugang gefördert werden sollte.

- 54 Das vorliegende Gericht hat zwar hervorgehoben, dass die genannte Übergangsbestimmung keinen ausdrücklichen Hinweis auf ein derartiges Ziel enthalte.
- 55 Dieser Umstand allein ist jedoch nicht ausschlaggebend.
- 56 Aus Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 lässt sich nämlich nicht ableiten, dass eine nationale Regelung, die das angestrebte Ziel nicht genau angibt, automatisch von einer Rechtfertigung nach dieser Bestimmung ausgeschlossen ist.
- 57 Fehlt es an einer solchen genauen Angabe, so ist allerdings 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.
- 58 Im vorliegenden Fall geht aus den Erläuterungen des vorliegenden Gerichts hervor, dass erstens die zwangsweise Versetzung von Arbeitnehmern in den Ruhestand, die ein bestimmtes Alter erreicht haben, 1980 in einem von hoher Arbeitslosigkeit gekennzeichneten wirtschaftlichen Umfeld in das spanische Recht eingeführt wurde, um im Rahmen der nationalen Beschäftigungspolitik Personen, die eine Beschäftigung suchen, Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen.

- 59 Zweitens wurde ein solches Ziel ausdrücklich in der Zehnten Zusatzbestimmung genannt.
- 60 Drittens hat der spanische Gesetzgeber — nachdem diese Zusatzbestimmung 2001 aufgehoben worden war und die spanische Regierung, die Arbeitgeberverbände sowie die Gewerkschaften die „Erklärung zum sozialen Dialog 2004 in Bezug auf Wettbewerbsfähigkeit, stabile Beschäftigungsverhältnisse und sozialen Zusammenhalt“ unterzeichnet hatten — mit dem Gesetz 14/2005 das Instrument der Zwangsversetzung in den Ruhestand wieder eingeführt. Dieses Gesetz selbst bezweckt, Personen, die eine Beschäftigung suchen, Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen. Sein einziger Artikel knüpft dementsprechend die Zulässigkeit tarifvertraglicher Klauseln, die es ermöglichen, dass der Arbeitsvertrag wegen des Erreichens der Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand erlischt, an die Bedingung, dass diese Maßnahme „in Verbindung mit Zielen steh[t], die mit der Beschäftigungspolitik übereinstimmen und im Tarifvertrag genannt sind“, wie „die Verbesserung der Stabilität der Beschäftigung, die Umwandlung von befristeten Verträgen in unbefristete Verträge, die Beschäftigungssicherung [oder] die Einstellung neuer Arbeitnehmer“.
- 61 In diesem Kontext und in Anbetracht der zahlreichen Rechtsstreitigkeiten darüber, wie nach der Aufhebung der Zehnten Zusatzbestimmung diejenigen Tarifvertragsklauseln über die Zwangsversetzung in den Ruhestand zu behandeln sind, die unter der Geltung des Gesetzes 8/1980 sowohl in seiner ursprünglichen Fassung als auch in der Fassung des Real Decreto Legislativo 1/1995 vereinbart worden waren, sowie angesichts der sich daraus für die Sozialpartner ergebenden Rechtsunsicherheit hat die Einzige Übergangsbestimmung die Möglichkeit bestätigt, in Anwendung dieser Tarifverträge eine Altersgrenze für die Versetzung in den Ruhestand festzulegen.
- 62 Stellt man die Einzige Übergangsbestimmung auf diese Weise wieder in ihren Kontext, so zielt sie folglich darauf ab, den nationalen Arbeitsmarkt zu regulieren, um u. a. die Arbeitslosigkeit einzudämmen.

- 63 Diese Wertung wird zudem durch den Umstand untermauert, dass Art. 19 Abs. 3 des Tarifvertrags im vorliegenden Fall ausdrücklich die „Beschäftigungsförderung“ als Ziel der durch diese Vorschrift geschaffenen Maßnahme nennt.
- 64 Die Rechtmäßigkeit eines solchen im Allgemeininteresse liegenden Ziels kann nicht ernsthaft in Zweifel gezogen werden, da die Beschäftigungspolitik sowie die Arbeitsmarktlage zu den Zielen gehören, die in Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78 ausdrücklich genannt werden, und nach Art. 2 Abs. 1 erster Gedankenstrich EU und Art. 2 EG die Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus eines der Ziele darstellt, die sowohl von der Europäischen Union als auch von der Gemeinschaft verfolgt werden.
- 65 Zudem hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass die Förderung von Einstellungen unbestreitbar ein legitimes Ziel der Sozial- oder Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten darstellt (vgl. u. a. Urteil vom 11. Januar 2007, ITC, C-208/05, Slg. 2007, I-181, Randnr. 39), und diese Wertung muss offensichtlich auch für Instrumente der nationalen Arbeitsmarktpolitik gelten, die für bestimmte Arbeitnehmergruppen die Chancen auf Eingliederung in das Erwerbsleben verbessern sollen.
- 66 Demzufolge ist ein Ziel wie dasjenige, das mit der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Regelung verfolgt wird, grundsätzlich als eine — wie in Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78 verlangt — „im Rahmen des nationalen Rechts“ „objektiv[e] und angemessen[e]“ Rechtfertigung für eine von den Mitgliedstaaten angeordnete Ungleichbehandlung wegen des Alters anzusehen.

- 67 Ferner muss nach dem Wortlaut der genannten Vorschrift geprüft werden, ob die zur Erreichung eines solchen legitimen Ziels eingesetzten Mittel „angemessen und erforderlich“ sind.
- 68 In diesem Zusammenhang ist daran zu erinnern, dass die Mitgliedstaaten und gegebenenfalls die Sozialpartner auf nationaler Ebene beim gegenwärtigen Stand des Gemeinschaftsrechts 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. in diesem Sinne Urteil vom 22. November 2005, Mangold, C-144/04, Slg. 2005, I-9981, Randnr. 63).
- 69 Wie schon aus den Worten „besondere Bestimmungen, die je nach der Situation der Mitgliedstaaten unterschiedlich sein können“ im 25. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 hervorgeht, gilt dies insbesondere für die Entscheidung, die Lebensarbeitszeit der Arbeitnehmer zu verlängern oder, im Gegenteil, deren früheren Eintritt in den Ruhestand vorzusehen, zu der sich die betreffenden nationalen Stellen aufgrund politischer, wirtschaftlicher, sozialer, demografischer und/oder haushaltsbezogener Erwägungen und in Anbetracht der konkreten Arbeitsmarktlage in einem bestimmten Mitgliedstaat veranlasst sehen können.
- 70 Im Übrigen müssen die zuständigen Stellen auf nationaler, regionaler oder Branchenebene die Möglichkeit haben, die zugunsten eines legitimen Ziels von allgemeinem Interesse eingesetzten Mittel zu ändern, indem sie sie beispielsweise an die Beschäftigungslage im betreffenden Mitgliedstaat anpassen. Dass im vorliegenden Fall das Verfahren der Zwangsversetzung in den Ruhestand in Spanien wieder eingeführt wurde, nachdem es mehrere Jahre lang abgeschafft war, ist daher ohne Belang.

- 71 Es ist somit Sache der zuständigen Stellen der Mitgliedstaaten, einen gerechten Ausgleich zwischen den verschiedenen widerstreitenden Interessen zu finden. Es ist jedoch wichtig, darauf zu achten, dass die in diesem Zusammenhang vorgesehenen nationalen Maßnahmen nicht über das hinausgehen, was angemessen und erforderlich ist, um das von dem betreffenden Mitgliedstaat verfolgte Ziel zu erreichen.
- 72 Die Annahme der Stellen eines Mitgliedstaats, dass eine Maßnahme wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende angemessen und erforderlich sein kann, um das im Rahmen der nationalen Beschäftigungspolitik angeführte legitime Ziel der Förderung von Vollbeschäftigung durch Begünstigung des Zugangs zum Arbeitsmarkt zu erreichen, erscheint nicht unvernünftig.
- 73 Darüber hinaus kann die genannte Maßnahme auch 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 im Ausgangsverfahren vorgesehene zugutekommt, deren Höhe nicht als unangemessen betrachtet werden kann.
- 74 Im Übrigen eröffnet die einschlägige nationale Regelung den Sozialpartnern die Möglichkeit, über Tarifverträge und daher mit nicht unerheblicher Flexibilität von dem Instrument der Zwangsversetzung in den Ruhestand Gebrauch zu machen, so dass nicht nur die Gesamtlage des betreffenden Arbeitsmarkts, sondern auch die speziellen Merkmale der jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse gebührend berücksichtigt werden können.

- 75 In Anbetracht dessen lässt sich nicht überzeugend die Ansicht vertreten, dass eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende mit den Erfordernissen der Richtlinie 2000/78 unvereinbar ist.
- 76 Unter Berücksichtigung der vorstehend vorgenommenen Auslegung der Richtlinie 2000/78 ist es nicht mehr notwendig, dass der Gerichtshof auf Art. 13 EG eingeht, der ebenfalls in der ersten Vorlagefrage erwähnt wird und auf dessen Grundlage die Richtlinie erlassen wurde.
- 77 Nach alledem ist auf die erste Vorlagefrage zu antworten, dass das in der Richtlinie 2000/78 konkretisierte Verbot jeglicher Diskriminierung wegen des Alters dahin gehend auszulegen ist, dass es einer nationalen Regelung wie der des Ausgangsverfahrens nicht entgegensteht, die in Tarifverträgen enthaltene Klauseln über die Zwangsversetzung in den Ruhestand für gültig erklärt, in denen als Voraussetzung lediglich verlangt wird, dass der Arbeitnehmer die im nationalen Recht auf 65 Jahre festgesetzte Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand erreicht hat und die übrigen sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für den Bezug einer beitragsbezogenen Altersrente erfüllt, sofern
- diese Maßnahme, auch wenn sie auf das Alter abstellt, objektiv und angemessen ist und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, das in Beziehung zur Beschäftigungspolitik und zum Arbeitsmarkt steht, gerechtfertigt ist und
 - die Mittel, die zur Erreichung dieses im Allgemeininteresse liegenden Ziels eingesetzt werden, nicht als dafür unangemessen und nicht erforderlich erscheinen.

Zur zweiten Frage

- 78 Da die erste Frage des vorlegenden Gerichts verneint wurde, braucht die zweite Vorlagefrage nicht beantwortet zu werden.

Kosten

- 79 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Große Kammer) für Recht erkannt:

Das in 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 konkretisierte Verbot jeglicher Diskriminierung wegen des Alters ist dahin gehend auszulegen, dass es einer nationalen Regelung wie der des Ausgangsverfahrens nicht entgegensteht, die

in Tarifverträgen enthaltene Klauseln über die Zwangsversetzung in den Ruhestand für gültig erklärt, in denen als Voraussetzung lediglich verlangt wird, dass der Arbeitnehmer die im nationalen Recht auf 65 Jahre festgesetzte Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand erreicht hat und die übrigen sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für den Bezug einer beitragsbezogenen Altersrente erfüllt, sofern

- **diese Maßnahme, auch wenn sie auf das Alter abstellt, objektiv und angemessen ist und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, das in Beziehung zur Beschäftigungspolitik und zum Arbeitsmarkt steht, gerechtfertigt ist und**

- **die Mittel, die zur Erreichung dieses im Allgemeininteresse liegenden Ziels eingesetzt werden, nicht als dafür unangemessen und nicht erforderlich erscheinen.**

Unterschriften