

**Rechtssache C-511/19**

**Zusammenfassung des Vorabentscheidungsersuchens gemäß Art. 98 Abs. 1  
der Verfahrensordnung des Gerichtshofs**

**Eingangsdatum:**

4. Juli 2019

**Vorlegendes Gericht:**

Areios Pagos (Kassationsgerichtshof) (Griechenland)

**Datum der Vorlageentscheidung:**

11. Juni 2019

**Kassationsbeschwerdeführer:**

AB

**Kassationsbeschwerdegegner:**

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis

---

**Gegenstand des Ausgangsverfahrens**

Vorlage zur Vorabentscheidung – Art. 267 AEUV – Richtlinie 2000/78/EG – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Diskriminierung wegen des Alters – Mittelbare Diskriminierung – Nationale gesetzliche Regelung, die für abhängig Beschäftigte im weiteren öffentlichen Sektor den Status einer Arbeitskräftereserve mit dem Kriterium der bevorstehenden Erfüllung der Voraussetzungen für den Eintritt in den Ruhestand bei voller Altersrente vorsieht – Rechtfertigung der nationalen gesetzlichen Regelung

**Gegenstand und Rechtsgrundlage der Vorlage**

Auslegung des Unionsrechts, Art. 267 AEUV

**Vorlagefragen**

- A) Stellt es eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters im Sinne von Art. 2 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. b und Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie

2000/78 dar, wenn der Mitgliedstaat auf den Staat, lokale Gebietskörperschaften (OTA), juristische Personen des öffentlichen Rechts sowie allgemein auf alle Stellen des weiteren öffentlichen Sektors (juristische Personen des Privatrechts) in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber anwendbare Rechtsvorschriften wie Art. 34 Abs. 1 Buchst. c, Abs. 3 Buchst. a und Abs. 4 des Gesetzes 4024/2011 erlässt, mit der die im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses beschäftigten Bediensteten der genannten Stellen allein anhand des materiellen Kriteriums der bevorstehenden Erfüllung der Voraussetzungen für den Eintritt in den Ruhestand bei voller Altersrente (35 Versicherungsjahre, die im Zeitraum zwischen dem 1.1.2012 und dem 31.12.2013 erreicht werden) für einen Zeitraum von maximal 24 Monaten in den Status der Arbeitskräftereserve versetzt werden, und zwar insbesondere unter Berücksichtigung dessen, dass nach den damals geltenden sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften – abgesehen von anderen, hier nicht einschlägigen Fällen – für die Begründung des Anspruchs des Arbeitnehmers auf volle Altersrente erforderlich war, dass der Arbeitnehmer (mindestens) 10 500 Arbeitstage (35 Jahre) bei der Sozialversicherungsanstalt (Idryma Koinonikon Asfaliseon [IKA]) oder einem anderen Hauptversicherungsträger für Arbeitnehmer versichert war und (zumindest) das 58. Lebensjahr vollendet hatte, ohne dass natürlich ausgeschlossen wäre, dass im Einzelfall die genannte Versicherungszeit (35 Jahre) in einem anderen Alter erreicht wird?

- B) Falls die Frage A zu bejahen ist: Lässt sich die Einrichtung des Systems der Arbeitskräftereserve im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i und Art. 6 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie objektiv und angemessen rechtfertigen mit der in der Gesetzesbegründung angeführten dringenden Notwendigkeit der Gewährleistung organisatorischer, funktioneller und finanzieller Ergebnisse und insbesondere der dringenden Notwendigkeit der Kürzung der staatlichen Ausgaben zur Erreichung bestimmter quantitativer Ziele bis zum Ende des Jahres 2011 – wie konkret im Mittelfristigen haushaltsstrategischen Rahmen vorgesehen –, damit das Land seine Verpflichtungen gegenüber seinen Partnern/Gläubigern zur Bekämpfung der akuten und anhaltenden Finanz- und Wirtschaftskrise im Land einhalten und gleichzeitig der aufgeblähte öffentliche Sektor rationalisiert und eingegrenzt werden kann?
- C) Falls die Frage B zu bejahen ist:
- 1) Stellt der Erlass einer Maßnahme wie Art. 34 Abs. 1 Buchst. c des Gesetzes 4024/2011, der eine drastische Kürzung der Bezüge der in den Status der Arbeitskräftereserve versetzten Bediensteten auf 60 % ihres zum Zeitpunkt der Versetzung in diesen Status bezogenen Grundgehalts vorsieht, ohne dass diese Bediensteten verpflichtet wären, in ihrer Dienststelle zu arbeiten, und (faktisch) einen Verlust ihrer etwaigen Gehalts- oder Dienstgradentwicklung im Zeitraum zwischen der Versetzung in die Arbeitskräftereserve und der Entlassung aufgrund Eintritts in den Ruhestand bei voller Altersrente bedeutet, ein angemessenes und erforderliches Mittel

zur Erreichung des vorgenannten Ziels im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i und Art. 6 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie dar, wenn

- a) diese Bediensteten während des Verbleibs in der Arbeitskräftereserve eine andere Beschäftigung (im Privatsektor) suchen, eine freiberufliche Tätigkeit oder ein Gewerbe ausüben können, ohne ihren Anspruch auf den oben genannten Anteil ihres Grundgehalts zu verlieren, es sei denn ihre Einkünfte aus der neuen Beschäftigung oder Tätigkeit übersteigen die Bezüge, die sie vor ihrer Versetzung in den Status der Arbeitskräftereserve erhielten, in welchem Fall der oben genannte Grundgehaltsanteil entsprechend gekürzt würde (Art. 34 Abs. 1 Buchst. f),
- b) der zum öffentlichen Sektor gehörende Arbeitgeber oder – im Fall seiner Abschaffung – der Organismos Apascholis Ergatikou Dynamikou (Anstalt für die Beschäftigung der Arbeitskräfte [OAED]) die Verpflichtung übernimmt, bis zum Eintritt des Bediensteten in den Ruhestand den Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge für Hauptrente, Zusatzversicherung, Sozialfürsorge und Krankenversicherung auf der Grundlage der Bezüge, die der Bedienstete vor seiner Versetzung in den Status der Arbeitskräftereserve erhielt, an den entsprechenden Sozialversicherungsträger zu zahlen (Art. 34 Abs. 1 Buchst. d),
- c) Ausnahmen von der Versetzung in den Status der Arbeitskräftereserve für schwache, schutzbedürftige Gesellschaftsgruppen vorgesehen sind (Versetzung des Ehepartners in den Status der Arbeitskräftereserve, Behinderung des Ehepartners oder eines Kindes zu mindestens 67 %, wenn sie mit dem Bediensteten zusammenleben und dieser unterhaltspflichtig ist, Behinderung des Bediensteten zu mindestens 67 %, kinderreiche Familien, Alleinerziehende, wenn die Kinder mit dem Bediensteten zusammenleben und dieser unterhaltspflichtig ist) (Art. 34 Abs. 1 Buchst. b),
- d) diese Bediensteten nach Möglichkeit vorrangig auf andere freie Arbeitsplätze bei Stellen des öffentlichen Sektors gesetzt werden, und zwar anhand objektiver und leistungsbezogener Kriterien durch Aufnahme in die Ranglisten des Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou (Oberster Rat für die Personalauswahl [ASEP]) (Art. 34 Abs. 1 Buchst. a), wobei es sich allerdings um eine Möglichkeit handelte, die in Anbetracht des drastischen Personalabbaus durch die verschiedenen öffentlichen Stellen aufgrund der Notwendigkeit der Ausgabenkürzung begrenzt war,
- e) dafür gesorgt wird, dass Maßnahmen getroffen werden im Zusammenhang mit Wohnimmobilienkrediten, die in die Arbeitskräftereserve aufgenommene Bedienstete vom Tameio

Parakatathikon kai Daneion (Depositen- und Darlehenskasse) erhalten haben, sowie im Hinblick auf den Abschluss einer Vereinbarung zwischen dem griechischen Staat und dem griechischen Bankenverband über die Erleichterung der Rückzahlung von Darlehen, die diese Bediensteten bei anderen Banken aufgenommen haben, je nach dem jeweiligen Familiengesamteinkommen und Vermögen (Art. 34 Abs. 10 und 11),

f) in einem jüngeren Gesetz (Art. 1 Abs. 15 des Gesetzes 4038/2012 – Amtsblatt (FEK) A' 14) eine absolute Priorität für den Erlass der Rentenverordnung und des Zahlungsauftrags für die unter (b) und (c) genannten Bediensteten vorgesehen wurde, und zwar jedenfalls innerhalb von vier Monaten nach ihrer Entlassung und der Einreichung der entsprechenden Unterlagen zur Anerkennung ihres Rentenanspruchs, und

g) der oben angeführte Verlust einer etwaigen Dienstgrad- und Gehaltsentwicklung während des Zeitraums, in dem sich die im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses beschäftigten Bediensteten im Status der Arbeitskräftereserve befinden (bis zu ihrer Entlassung aufgrund des Eintritts in den Ruhestand bei voller Altersrente), in den meisten Fällen, wie auch hier, nicht eintreten wird, da der Bedienstete aufgrund seiner langen Dienstzeit bei der öffentlichen Stelle die in den einschlägigen Rechtsvorschriften für ihn vorgesehene Gehalts- und/oder Dienstgradlaufbahn bereits erschöpft hat?

2) Stellt der Erlass einer Maßnahme wie Art. 34 Abs. 1 Buchst. e des Gesetzes 4024/2011, die einen Verlust der gesamten (oder eines entsprechenden Teils) der in Art. 8 Buchst. b des Gesetzes 3198/1955 vorgesehenen Entschädigung bei Entlassung oder bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Dienst aufgrund der Erfüllung der Voraussetzungen für den Bezug der vollen Altersrente in Höhe von 40 % der für die zusatzversicherten Arbeitnehmer vorgesehenen Entlassungsentschädigung (bei öffentlichen Stellen wie der revisionsbeklagten juristischen Person des Privatrechts, die gemeinnützigen Charakter haben oder vom Staat subventioniert werden, auf höchstens 15 000 Euro begrenzt) zur Folge hat, da diese Entschädigung mit den während des Zeitraums des Verbleibs in der Arbeitskräftereserve erhaltenen gekürzten Bezüge verrechnet wird, ein angemessenes und erforderliches Mittel zur Erreichung des vorgenannten Ziels im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i und Art. 6 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie dar, wenn man berücksichtigt, dass diese Bediensteten in jedem anderen Fall gemäß den geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften diese verminderte Entschädigung erhalten würden, und zwar unabhängig davon, ob sie freiwillig ausscheiden oder von der sie beschäftigenden Stelle entlassen werden?

### **Angeführte unionsrechtliche Vorschriften**

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): 25. Erwägungsgrund, Art. 1, Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchst. b, Art. 3 Abs. 1 Buchst. c und Art. 6 Abs. 1 Buchst. a

### **Angeführte nationale Vorschriften**

Gesetz 4024/2011 „Rentenrechtliche Vorschriften, einheitliche Gehaltstabelle – Dienstgradtabelle, Arbeitskräftereserve und andere Vorschriften zur Anwendung des Mittelfristigen haushaltsstrategischen Rahmens 2012-2015“ (FEK A´ 226): Art. 34

Gesetz 3304/2015 „Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung unabhängig von Rasse oder ethnischer Herkunft, religiösen oder anderen Weltanschauungen, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung“ (FEK A´ 16)

Gesetz 4443/2016 „(I) Umsetzung ... der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ...“ (FEK A´ 232)

### **Kurze Darstellung des Sachverhalts und des Verfahrens**

- 1 AB, Kassationsbeschwerdeführer des Ausgangsverfahrens, wurde vom Kassationsbeschwerdegegner des Ausgangsverfahrens, dem Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis (Olympisches Sportzentrum Athen – Spyros Louis, im Folgenden: OAKA) am 23. Juni 1982 mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag als Informationstechniker eingestellt.
- 2 Mit feststellendem Verwaltungsakt des OAKA vom 30. Dezember 2011 wurde AB gemäß Art. 34 Abs. 1 Buchst. c, Abs. 3 Buchst. a, Abs. 4 und 8 des Gesetzes 4024/2011 von Rechts wegen zum 1. Januar 2012 in den Status der Arbeitskräftereserve versetzt. Während er zum Zeitpunkt seiner Versetzung in die Arbeitskräftereserve monatliche Dienstbezüge in Höhe von 3 775,58 Euro (brutto) erhielt, wurden diese nach seiner Versetzung in den Status der Arbeitskräftereserve auf 60 % seines Grundgehalts begrenzt und betragen ab dem 1. Januar 2012 monatlich 1 064,99 Euro (brutto).
- 3 Am 30. April 2013 kündigte das OAKA den Arbeitsvertrag mit AB und zahlte ihm in Anwendung von Art. 34 Abs. 1 Buchst. e des Gesetzes 4024/2011, der die Verrechnung der geschuldeten Entlassungsentschädigung mit den Dienstbezügen, die dem Arbeitnehmer während der Dauer seines Verbleibs in der Arbeitskräftereserve gezahlt werden, vorsieht, nicht die gesetzlich vorgesehene Entschädigung, da er die Voraussetzungen für den Bezug der vollen Altersrente vom entsprechenden Rentenversicherungsträger erfüllte.



- 4 AB erhob eine Klage beim Monomeles Protodikeio Athinon (erstinstanzliches Gericht Athen [Einzelrichter], Griechenland) und berief sich dabei u. a. darauf, dass die genannten Bestimmungen des Art. 34 des Gesetzes 4024/2011 insoweit gegen die Vorschriften der Richtlinie 2000/78 verstießen, als sie eine Ungleichbehandlung wegen des Alters einführten. Er beantragte u. a., die Unwirksamkeit seiner zum 1. Januar 2012 erfolgten Versetzung in den Status der Arbeitskräftereserve festzustellen, das OAKA zu verpflichten, ihm die Differenz zwischen den Bezügen, die er vor seiner Versetzung in den Status der Arbeitskräftereserve erhalten hatte, und den Bezügen, die er nach dieser Versetzung erhalten hatte, zu zahlen, und zwar vom 1. Januar 2012 bis zum 30. April 2013, und festzustellen, dass das OAKA darüber hinaus verpflichtet ist, ihm den Gesamtbetrag von 32 108,04 Euro als Entlassungsschädigung zu zahlen (ohne deren Begrenzung auf 15 000 Euro), nebst den gesetzlichen Zinsen.
- 5 Das Monomeles Protodikeio Athinon gab der Klage teilweise statt. Es stellte in seinem Urteil u. a. fest, dass die Eingliederung von AB in die Arbeitskräftereserve gemäß Art. 34 des Gesetzes 4024/2011 ausschließlich auf dem Kriterium seines bevorstehenden Eintritts in den Ruhestand beruht habe und somit eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters darstelle, die – unter Verstoß gegen die entsprechenden Bestimmungen der Richtlinie 2000/78, die mit dem Gesetz 3304/2005 (anschließend durch das Gesetz 4443/2016 ersetzt) in die nationale Rechtsordnung umgesetzt worden sei – keinem objektiven und angemessenen Zweck diene, und entschied nach Auslegung von Art. 34 des Gesetzes 4024/2011 anhand des Wortlauts und der Zielsetzung der Richtlinie, dass die Versetzung von AB in den Status der Arbeitskräftereserve unwirksam sei. Es erkannte ihm folglich die oben angeführte Differenz zwischen den Bezügen für den Zeitraum vom 1. Januar 2012 bis zum 30. April 2013 zu und stellte die Verpflichtung des OAKA fest, AB als Entlassungsschädigung den Betrag von 15 000 Euro zu zahlen.
- 6 Gegen das Urteil des Monomeles Protodikeio Athinon legte das OAKA Berufung beim Monomeles Efeteio Athinon (Berufungsgericht [Einzelrichter] Athen, Griechenland) ein, das die Klage als unbegründet abwies. Dieses Gericht führte insbesondere aus, dass AB keinen Anspruch auf die Differenz der Bezüge für den genannten Zeitraum habe, weil seine Eingliederung in die Arbeitskräftereserve gemäß Art. 34 des Gesetzes 4024/2011 in jeder Hinsicht wirksam gewesen sei, da sie weder gegen die Verfassung noch gegen die Richtlinie 2000/78 verstoße.
- 7 Das Institut der Arbeitskräftereserve diene, so das Berufungsgericht, dem Erfordernis, die Gehaltsausgaben zu begrenzen, um die öffentlichen Finanzen zu sanieren und den aufgeblähten öffentlichen und weiteren öffentlichen Sektor zu rationalisieren und zu begrenzen. Dieses Erfordernis sei im Rahmen einer entsprechenden Vorausschau im Mittelfristigen haushaltsstrategischen Rahmen während der im Land herrschenden anhaltenden Wirtschaftskrise festgelegt worden. Es rechtfertige jedenfalls die Ungleichbehandlung auf der Grundlage des horizontalen und objektiven Kriteriums der bevorstehenden Begründung eines Anspruchs auf Ausscheiden bei voller Rente und stelle gleichzeitig ein

angemessenes und erforderliches Mittel zur Erreichung des genannten Zwecks dar (da es den betreffenden Beschäftigten ermöglicht werde, ihren Lebensunterhalt bis zum Eintritt in den Ruhestand zu decken, und gleichzeitig dafür gesorgt werde, dass schutzbedürftige Gesellschaftsgruppen geschützt und Themen im Zusammenhang mit der Rückzahlung von Wohnimmobilienkrediten geregelt würden, mit der Folge, dass der Kern der Verfassungs- und Kollektivrechte nicht berührt sei).

- 8 Ferner gehöre das OAKA zu den Stellen, für die die Zahlung einer verminderten Entschädigung vorgesehen sei, so dass die AB geschuldete Entlassungsentschädigung 15 000 Euro betrage (wie auch das erstinstanzliche Gericht entschieden habe) und gemäß Art. 34 Abs. 1 Buchst. e des Gesetzes 4024/2011 mit den Bezügen aufzurechnen sei, die AB bereits im Status der Arbeitskräftereserve erhalten habe.
- 9 AB lege gegen das Urteil des Monomeles Efeteio Athinon Revision ein. Er rügt u. a., dass das angefochtene Urteil zu Unrecht feststelle, dass die die Arbeitskräftereserve betreffende Regelung des Art. 34 Abs. 1 Buchst. c, 2, 3 Unterabs. 1, 4 und 9 des Gesetzes 4024/2011 mit der Verfassung und den das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters regelnden Bestimmungen in Art. 2 Abs. 1 Buchst. b, Art. 3 Abs. 1 Buchst. c und Art. 6 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 vereinbar seien, und damit gegen die oben genannten materiell-rechtlichen Vorschriften der Verfassung und des Unionsrechts verstoße.

### **Kurze Darstellung der Begründung der Vorlage**

- 10 Gemäß der Begründung des Gesetzes 4024/2011 wurde mit Art. 34 die Maßnahme der Arbeitskräftereserve, so wie sie im Mittelfristigen haushaltsstrategischen Rahmen und in Art. 37 Abs. 7 des Gesetzes 3986/2011 vorgesehen ist, zur Anwendung gebracht, um die gegenüber den Partnern/Gläubigern eingegangenen Verpflichtungen des Landes zur Eingliederung von 30 000 Beschäftigten des öffentlichen Sektors in diese Reserve, zur Einsparung von 300 000 000 Euro im Jahr 2012 und zum Abschluss des Verfahrens bis Ende 2011 einzuhalten. Die wesentlichen Vorteile dieser Maßnahme liegen laut der Gesetzesbegründung darin, dass sich im Hinblick auf das strategische Ziel der Eingrenzung des Staates und der Kürzung der öffentlichen Ausgaben unmittelbar organisatorische, funktionelle und finanzielle Ergebnisse erzielen lassen. Gleichzeitig werde der Großteil der Beschäftigten, die unter diese Regelung fielen, nicht in die Arbeitslosigkeit, sondern in die Sicherheit des Eintritts in den Ruhestand geführt, ohne dass bei den Bediensteten der öffentlichen Verwaltung und des weiteren öffentlichen Sektors eine größere Unruhe entstehen würde und die genannten Stellen in der überwältigenden Mehrheit der Fälle mit der Zahlung von Entlassungsentschädigungen belastet würden, was finanzwirtschaftlich besonders ungünstig wäre.

- 11 Der oben beschriebene Eingriff des Gesetzgebers zur Einführung des Status der Arbeitskräftereserve auf der Grundlage des horizontalen Kriteriums der bevorstehenden Begründung des Anspruchs des Arbeitnehmers auf Bezug der vollen Altersrente von seinem Rentenversicherungsträger verletzt unter Berücksichtigung des vorgenannten Ziels nicht die grundlegenden Verfassungsprinzipien, die durch Art. 2 (Schutz der Menschenwürde), Art. 4 (Gleichheit der Bürger) und Art. 5 (freie Entfaltung der Persönlichkeit) der Verfassung garantiert werden. Bei einer anhaltenden Wirtschaftskrise kann der Gesetzgeber nämlich Maßnahmen zur sofortigen Kürzung der Ausgaben treffen, die zwar eine finanzielle Belastung großer Teile der Bevölkerung mit sich bringen, zugleich aber die Verbesserung der zukünftigen finanziellen und wirtschaftlichen Lage bezwecken, da einerseits mit diesen Maßnahmen das legitime Ziel der Rationalisierung und Eingrenzung des aufgeblähten öffentlichen Sektors verfolgt wird, andererseits mit den einzelnen speziellen Regelungen es den Beschäftigten, die in diesen Status versetzt werden, ermöglicht wird, zumindest einen Teil ihres grundlegenden Lebensunterhalts zu decken, und besondere Vorkehrungen getroffen werden, um die ungünstigen Folgen für die Betroffenen abzumildern, so dass der Kern der verfassungsrechtlich garantierten Individual- und Kollektivrechte nicht berührt ist.
- 12 Außerdem kann das Personal, das beim Staat, bei lokalen Gebietskörperschaften (OTA), juristischen Personen des öffentlichen Rechts und generell bei Stellen des öffentlichen Sektors wie dem OAKA in einem unbefristeten, privatrechtlichen, abhängigen Beschäftigungsverhältnis beschäftigt ist, wobei es entsprechende Planstellen besetzt, jederzeit durch Kündigung des Arbeitsvertrags seitens des Arbeitgebers auf der Grundlage der entsprechenden arbeitsrechtlichen Regelungen entlassen werden. Da es der entsprechenden öffentlichen Stelle freistand, die Arbeitsverträge zu kündigen, war die Wahl des weniger belastenden Instituts der Arbeitskräftereserve für den Teil der Bediensteten, der bald in den Ruhestand treten würde, seitens des Gesetzgebers insgesamt zulässig.
- 13 Die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Bediensteten genießen im Gegensatz zu den unkündbaren Beamten des engeren öffentlichen Sektors außerdem nicht den Status der Unkündbarkeit, so dass Art. 103 Abs. 2 und 4 der Verfassung nicht, auch nicht analog, auf sie Anwendung finden kann. Nach Art. 103 Abs. 2 kann niemand als Beamter für eine Planstelle eingestellt werden, die nicht gesetzlich vorgesehen ist, nach Art. 103 Abs. 2 sind Beamte, die Planstellen besetzen, unkündbar. Daher hat der Symvoulío tis Epikrateias (Staatsrat, Griechenland) befunden, dass Art. 33 des Gesetzes 4024/2011 (nicht Art. 34, der hier in Rede steht), der für unkündbare zivile Beamte des Staates, der lokalen Gebietskörperschaften (OTA) und der juristischen Personen des öffentlichen Rechts einen Status der Vorruhestandsfreisetzung einführt und dem Art. 34 entsprechende Regelungen enthält, nicht verfassungskonform ist.
- 14 Aus diesen Gründen weist das vorliegende Gericht den Kassationsbeschwerdegrund insoweit, als geltend gemacht wird, dass Art. 34 des Gesetzes 4024/2011 nicht verfassungskonform sei, als unbegründet ab und prüft



in der Folge den Kassationsbeschwerdegrund, soweit gerügt wird, dass diese Vorschrift gegen Unionsrecht verstoße.

- 15 Mit Art. 34 Abs. 1 Buchst. c, Abs. 3 Unterabs. 1 und Abs. 4 des Gesetzes 4024/2011 wird für die Arbeitnehmer, die bereits in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beim Staat, bei lokalen Gebietskörperschaften (OTA), juristischen Personen des öffentlichen Rechts und zum weiteren öffentlichen Sektor gehörenden juristischen Personen des Privatrechts beschäftigt sind, für die Dauer von maximal zwei Jahren (vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2013) das Institut der Arbeitskräftereserve auf der Grundlage des horizontalen Kriteriums der bevorstehenden Erfüllung der Voraussetzungen für den Eintritt in den Ruhestand bei voller Altersrente (d. h. 35 Versicherungsjahre, die im oben genannten Zeitraum erreicht werden) eingeführt.
- 16 Während dieses Zeitraums und bis zur Erfüllung der genannten Voraussetzungen für den Eintritt in den Ruhestand müssen die in diesen Status versetzten Arbeitnehmer eine drastische Kürzung ihrer Bezüge hinnehmen, ohne aber verpflichtet zu sein, in ihrer Dienststelle zu arbeiten. Außerdem wird die Entschädigung, auf die sie andernfalls Anspruch hätten, mit den verminderten Bezügen verrechnet, die sie während der Dauer ihres Verbleibs in diesem Status erhalten, und ihre Versetzung in diesen Status gilt als Vorankündigung einer Entlassung mit allen damit verbundenen rechtlichen Folgen.
- 17 Zweck dieser Regelung ist es, angesichts der im Land herrschenden schweren Wirtschaftskrise den Erfordernissen einer sofortigen Kürzung der Gehaltsausgaben, die mit den Partnern/Gläubigern vereinbart worden war, sowie der Rationalisierung des öffentlichen und weiteren öffentlichen Sektors gerecht zu werden.
- 18 Mit der Regelung wird keine bestimmte Altersgrenze für die Bediensteten, die in den Status der Arbeitskräftereserve versetzt werden, festgelegt, so dass von einer unmittelbaren Diskriminierung wegen des Alters im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 keine Rede sein kann. Allerdings stützt sich die gesetzliche Regelung auf das horizontale Kriterium der bevorstehenden Begründung des Anspruchs auf Bezug der vollen Altersrente vom Rentenversicherungsträger des Beschäftigten bei Erfüllung von 35 Versicherungsjahren, soweit die Voraussetzungen für den Eintritt in den Ruhestand innerhalb eines bestimmten Zeitraums, nämlich zwischen dem 1. Januar 2012 und dem 31.12.2013, erfüllt werden. Folglich stellt sich die Frage, ob die gesetzliche Regelung des Art. 34 Abs. 3 Unterabs. 1 und Abs. 4 des Gesetzes 4024/2011 eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie darstellt, wenn man berücksichtigt, dass rentenversicherte Arbeitnehmer wie AB gemäß den versicherungsrechtlichen Vorschriften einen Anspruch auf Bezug der vollen Altersrente von ihrem Rentenversicherungsträger (abgesehen von anderen, hier nicht einschlägigen Fällen) begründen konnten, wenn sie als abhängig Beschäftigte 10 500 Arbeitstage (35 Arbeitsjahre) bei der IKA oder einem anderen

Hauptversicherungsträger für Arbeitnehmer versichert waren und gleichzeitig das 58. Lebensjahr vollendet hatten (damals geltende Alters- und Arbeitstagegrenzen).

19 Selbstverständlich ist im vorliegenden Fall nicht ausgeschlossen, dass die Versicherungszeit (35 Jahre) in einem höheren (oder niedrigeren) Alter als dem des 58. Lebensjahrs erreicht wird, je nach Beginn des Berufslebens und der Sozialversicherungszeit des Arbeitnehmers oder anderen Gründen, die seine Person betreffen; notwendige Voraussetzung für die Begründung des Anspruchs des beim IKA versicherten Arbeitnehmers auf Bezug der vollen Altersrente bei fünfunddreißigjähriger abhängiger Beschäftigung ist aber, außer der Erfüllung der genannten Mindestversicherungszeit in einem Verhältnis abhängiger Beschäftigung (35 Jahre), die Vollendung mindestens des 58. Lebensjahrs.

20 Sollte die oben angeführte gesetzliche Regelung tatsächlich eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters im Sinne der Richtlinie darstellen, ergibt sich die nächste Frage, ob die in der Gesetzesbegründung angeführten Erwägungen in objektiver und angemessener Weise ein legitimes Ziel bilden, das die Ungleichbehandlung auch in Anbetracht der Bedingungen, unter denen beschlossen wurde, einen Teil des Personals in den Status der Arbeitskräftereserve zu versetzen, rechtfertigt, sowie ferner, ob die spezifischen gesetzgeberischen Maßnahmen bezüglich der Dienstbezüge und der Entlassungsentschädigung der in die Arbeitskräftereserve aufgenommenen Arbeitnehmer angemessene und erforderliche Mittel zur Erreichung dieses Ziels im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 sind, und zwar konkret

a) die drastische Kürzung der Bezüge der in den Status der Arbeitskräftereserve versetzten Bediensteten auf 60 % ihres Grundgehalts gemäß Art. 34 Abs. 1 Buchst. c des Gesetzes 4024/2011, ohne dass diese Bediensteten verpflichtet wären, in ihrer Dienststelle zu arbeiten, und der damit verbundene Verlust einer etwaigen Gehalts- oder Dienstgradentwicklung im Zeitraum zwischen der Versetzung in die Arbeitskräftereserve und der Entlassung aufgrund Eintritts in den Ruhestand bei voller Altersrente, wobei allerdings die im Gesetz vorgesehenen Schutzmaßnahmen für diese Bediensteten zu berücksichtigen sind (Möglichkeit der Suche und Aufnahme einer anderen Arbeit oder einer selbständigen Tätigkeit ohne Verlust des Anspruchs auf den genannten Prozentsatz des Grundgehalts, Übernahme der Verpflichtung durch die öffentliche Stelle oder den OAED zur Zahlung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge an den entsprechenden Sozialversicherungsträger auf der Grundlage der vorherigen Bezüge des Arbeitnehmers bis zu dessen Eintritt in den Ruhestand, Ausnahme für schutzbedürftige Gesellschaftsgruppen, die nicht in die Arbeitskräftereserve aufgenommen werden, Möglichkeit des Transfers vorzugsweise auf andere Arbeitsplätze bei Stellen des öffentlichen Sektors, Maßnahmen im Zusammenhang mit der Rückzahlung von Wohnimmobilienkrediten, die diese Bediensteten aufgenommen haben, usw.) und

b) der in Art. 34 Abs. 1 Buchst. e des Gesetzes 4024/2011 geregelte Verlust der gesamten (oder eines entsprechenden Teils der) gesetzlich vorgesehenen

Entschädigung bei Entlassung oder bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Dienst aufgrund der Erfüllung der Voraussetzungen für den Bezug der vollen Altersrente in Höhe von 40 % der für die zusatzversicherten Arbeitnehmer vorgesehenen Entlassungsentschädigung (bei öffentlichen Stellen wie dem OAKA, die gemeinnützigen Charakter haben oder vom Staat subventioniert werden, auf höchstens 15 000 Euro begrenzt), indem diese Entschädigung, die der betroffene Bedienstete gemäß den angeführten arbeitsrechtlichen Bestimmungen unabhängig davon, ob er freiwillig ausscheidet oder von der ihn beschäftigenden Stelle entlassen wird, eigentlich erhalten würde, mit den während des Zeitraums des Verbleibs in der Arbeitskräftereserve erhaltenen gekürzten Bezüge verrechnet wird.

- 21 Angesichts dieser Erwägungen stellt sich die Frage nach der Vereinbarkeit der oben genannten Bestimmungen des Art. 34 des Gesetzes 4024/2011 mit Art. 2 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. b, Art. 3 Abs. 1 Buchst. c und Art. 6 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2000/78. Aus diesem Grund befindet das ersuchende Gericht einstimmig, dass es die Fragen gemäß Art. 267 AEUV dem Gerichtshof der Europäischen Union zur Vorabentscheidung vorlegen muss.

ARBEITSDOKUMENT