

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Presse und Information

PRESSEMITTEILUNG Nr. 19/09

5. März 2009

Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-388/07

*The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) /
Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*

DER GERICHTSHOF STELLT KLAR, UNTER WELCHEN VORAUSSETZUNGEN DIE MITGLIEDSTAATEN DIE ENTLASSUNG VON ARBEITNEHMERN WEGEN VERSETZUNG IN DEN RUHESTAND GESTATTEN KÖNNEN

Nationale Rechtsvorschriften können allgemein vorsehen, dass diese Art einer aus Gründen des Alters vorgenommenen Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist, wenn sie ein verhältnismäßiges Mittel zur Erreichung eines rechtmäßigen sozialpolitischen Ziels aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt oder berufliche Bildung darstellt

Die Richtlinie 2000/78¹ verbietet Diskriminierungen aus Gründen des Alters in Beschäftigung und Beruf. Ausnahmsweise sieht sie vor, dass bestimmte Ungleichbehandlungen aus Gründen des Alters dann keine Diskriminierung darstellen, wenn sie objektiv und angemessen sind und durch rechtmäßige Ziele, insbesondere aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, gerechtfertigt sind. Außerdem müssen die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sein. Die Richtlinie zählt einige Ungleichbehandlungen auf, die einer Rechtfertigung zugänglich sind.

Nach dem die Richtlinie umsetzenden britischen Gesetz können Beschäftigte, die das bei ihrem Arbeitgeber geltende übliche Ruhestandsalter, oder, wenn es ein solches nicht gibt, das 65. Lebensjahr erreicht haben, aus Gründen ihrer Versetzung in den Ruhestand entlassen werden, ohne dass eine solche Behandlung als diskriminierend angesehen werden kann. Das Gesetz nennt einige Kriterien, anhand deren überprüft werden soll, ob der Grund für die Entlassung die Versetzung in den Ruhestand ist, und schreibt die Einhaltung eines bestimmten Verfahrens vor. Für Beschäftigte unter 65 Jahren enthält das Gesetz keine besonderen Bestimmungen und stellt lediglich den Grundsatz auf, dass jede Diskriminierung aus Gründen des Alters rechtswidrig ist, sofern nicht der Arbeitgeber nachweisen kann, dass sie „ein verhältnismäßiges Mittel zur Erreichung eines rechtmäßigen Ziels“ ist.

Der National Council on Ageing (Age Concern England), eine gemeinnützige Einrichtung zur Förderung des Wohls älterer Menschen, hält diese Rechtsvorschriften für nicht rechtmäßig, weil die Richtlinie mit diesen Bestimmungen nicht ordnungsgemäß umgesetzt worden sei. Die

¹ 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).

Möglichkeit, einen Beschäftigten, der das 65. Lebensjahr vollendet habe, wegen seiner Versetzung in den Ruhestand zu entlassen, verstoße gegen die Richtlinie.

Der High Court fragt den Gerichtshof, ob die Mitgliedstaaten nach der Richtlinie verpflichtet sind, die einzelnen Arten von Behandlungen, die gerechtfertigt sein könnten, in Form einer Liste festzulegen, und ob die Richtlinie Rechtsvorschriften entgegensteht, die nur allgemein vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung aus Gründen des Alters keine Diskriminierung darstellt, wenn sie ein verhältnismäßiges Mittel zur Erreichung eines rechtmäßigen Ziels ist.

Der Gerichtshof erinnert daran, dass die Umsetzung einer Richtlinie nicht in jedem Fall verlangt, dass ihre Bestimmungen förmlich in einer ausdrücklichen besonderen Gesetzesvorschrift wiedergegeben werden. Im vorliegenden Fall **verpflichtet die Richtlinie die Mitgliedstaaten nicht zur Aufstellung eines spezifischen Verzeichnisses der Ungleichbehandlungen, die durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein könnten.**

Fehlt es an einer solchen genauen Angabe, 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. Der Gerichtshof stellt fest, dass **die Ziele, die nach der Richtlinie als „rechtmäßig“** und damit als geeignet **angesehen werden können**, eine Ausnahme vom Grundsatz des Verbots von Diskriminierungen aus Gründen des Alters zu rechtfertigen, **sozialpolitische Ziele** wie solche aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt oder berufliche Bildung **sind**. Diese Ziele unterscheiden sich insoweit, als sie im Allgemeininteresse stehen, von rein individuellen Beweggründen, die der Situation des Arbeitgebers eigen sind, wie Kostenreduzierung oder Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit.

Es ist Sache des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob zum einen **die britische Regelung einem solchen rechtmäßigen Ziel entspricht und** zum anderen **die gewählten Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich waren.**

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Dieses Dokument ist in folgenden Sprachen verfügbar: CS DE EL EN ES FR HU IT NL PL PT SK

Den vollständigen Wortlaut des Urteils finden Sie heute ab ca. 12.00 Uhr MEZ auf der Internetseite des Gerichtshofs:

<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=DE&Submit=rechercher&numaff=C-388/07>

*Für weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte an Ass. iur. Dominik Düsterhaus,
Tel.: (00352) 4303 3255, Fax: (00352) 4303 2734*