

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SODNÍ 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-ĠUSTIZZJA 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 EURÓPSKYCH SPOLOČENSTIEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Presse und Information

PRESSEMITTEILUNG Nr. 73/07

16. Oktober 2007

Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-411/05

Félix Palacios de la Villa / Cortefiel Servicios SA

DER GERICHTSHOF PRÄZISIERT DIE VORAUSSETZUNGEN, UNTER DENEN DIE MITGLIEDSTAATEN EINE UNGLEICHBEHANDLUNG WEGEN DES ALTERS VORSEHEN DÜRFEN

Das aus dem allgemeinen Kontext einer nationalen Regelung abgeleitete Ziel, über eine bessere Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen den Beschäftigungszugang zu fördern, kann grundsätzlich als eine „im Rahmen des nationalen Rechts“ „objektive und angemessene“ Rechtfertigung für eine von den Mitgliedstaaten angeordnete Ungleichbehandlung wegen des Alters angesehen werden.

Eine Richtlinie aus dem Jahr 2000¹ bezweckt die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung bestimmter Formen der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, zu denen auch die Diskriminierung wegen des Alters gehört. Eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung stellt grundsätzlich eine vom Gemeinschaftsrecht verbotene Diskriminierung dar. Die Richtlinie erlaubt den Mitgliedstaaten jedoch, eine solche Ungleichbehandlung vorzusehen und diese als nicht diskriminierend einzustufen, sofern sie objektiv und angemessen ist und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarkt zu verstehen sind. Zudem müssen die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sein.

Die spanische Regelung erklärt in Tarifverträgen enthaltene Klauseln über die Zwangsversetzung in den Ruhestand für gültig, in denen als Voraussetzung lediglich verlangt wird, dass der Arbeitnehmer die – 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.

Herr Palacios de la Villa war seit 1981 als Organisationsleiter bei der Firma Cortefiel beschäftigt. Im Jahr 2005 teilte ihm Cortefiel mit, dass sein Arbeitsvertrag aufgelöst sei, weil er das Alter für eine Zwangsversetzung in den Ruhestand erreicht habe. Zum Zeitpunkt der Mitteilung hatte Herr Palacios de la Villa die erforderlichen Beschäftigungszeiten zurückgelegt,

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).

um eine Altersrente aus der Sozialversicherung beanspruchen zu können, die 100 % seiner Beitragsbemessungsgrundlage entspricht.

Da Herr Palacios de la Villa der Auffassung war, dass diese Mitteilung einer Entlassung gleichkomme, erhob er Klage bei einem spanischen Gericht, das dem Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften im Wege des Vorabentscheidungsersuchens mehrere Fragen hinsichtlich der Auslegung der Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vorgelegt hat.

Der Gerichtshof betont zunächst, dass eine nationale Regelung, wonach das Erreichen des für den Eintritt in den Ruhestand festgesetzten Alters automatisch zur Auflösung des Arbeitsvertrags führt, die Dauer des zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber vereinbarten Arbeitsverhältnisses und – allgemeiner – die Berufsausübung des betroffenen Arbeitnehmers berührt, indem sie diesen daran hindert, zukünftig am Erwerbsleben teilzunehmen. Mit einer derartigen Regelung eines Mitgliedstaats werden daher Vorschriften über die „Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassung ... und des Arbeitsentgelts“, im Sinne der Richtlinie von 2000 geschaffen, in deren Anwendungsbereich eine solche Regelung folglich fällt.

Nach Ansicht des Gerichtshofs erlegt eine nationale Regelung dieser Art den Arbeitnehmern, die das Ruhestandsalter erreicht haben, unmittelbar eine weniger günstige Behandlung auf als allen anderen Erwerbstätigen. Eine solche Regelung führt daher zu einer unmittelbar auf dem Alter beruhenden Ungleichbehandlung.

Der Gerichtshof prüft anschließend, ob diese Ungleichbehandlung möglicherweise gerechtfertigt ist.

Er hebt hervor, dass die spanische Regelung 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. Dass diese Regelung keinen ausdrücklichen Hinweis auf ein derartiges Ziel enthält, schließt sie nicht automatisch von einer Rechtfertigung aus.**

Nach Auffassung des Gerichtshofs können nämlich andere – aus dem allgemeinen Kontext der betreffenden Maßnahme abgeleitete – Anhaltspunkte die Feststellung des hinter dieser Maßnahme stehenden Ziels ermöglichen, damit dessen Rechtfertigung gerichtlich überprüft werden kann.

Aus dem Kontext, in dem die spanische Regelung erlassen wurde, leitet der Gerichtshof ab, dass diese Regelung darauf abzielt, den nationalen Arbeitsmarkt zu regulieren, um u. a. die Arbeitslosigkeit einzudämmen. Die Rechtmäßigkeit eines solchen im Allgemeininteresse liegenden Ziels kann in Anbetracht der Richtlinie und des EU- sowie des EG-Vertrags nicht ernsthaft in Zweifel gezogen werden, da die Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus eines der Ziele darstellt, die sowohl von der Europäischen Union als auch von der Gemeinschaft verfolgt werden.

Ein derartiges Ziel ist grundsätzlich als eine – wie in der Richtlinie von 2000 verlangt – „im Rahmen des nationalen Rechts“ „objektiv[e] und angemessen[e]“ Rechtfertigung für eine von den Mitgliedstaaten angeordnete Ungleichbehandlung wegen des Alters anzusehen.

Der Gerichtshof erinnert schließlich daran, 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. Jedoch dürfen 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.

Die Annahme der Stellen eines Mitgliedstaats, dass die Zwangsversetzung eines Arbeitnehmers in den Ruhestand wegen des Erreichens der vorgesehenen Altersgrenze 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.

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, wenn die einschlägige nationale 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 spanischen Regelung vorgesehene zugute kommt, deren Höhe nicht als unangemessen betrachtet werden kann.

Demzufolge hält der Gerichtshof eine solche Regelung nicht für unvereinbar mit den Erfordernissen der Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

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

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

*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-411/05>

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