



## PRESSEMITTEILUNG Nr. 92/22

Luxemburg, den 2. Juni 2022

Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-587/20 | HK/Danmark und HK/Privat

### **Eine in der Satzung einer Arbeitnehmerorganisation für die Wählbarkeit in das Amt des Vorsitzenden dieser Organisation vorgesehene Altersgrenze fällt in den Geltungsbereich der Antidiskriminierungsrichtlinie**

*Für die Anwendung dieser Richtlinie ist es unerheblich, dass es sich dabei um ein politisches Amt handelt und die betreffende Person in dieses Amt gewählt wird*

Die 1948 geborene A wurde 1978 als hauptamtliche Mitarbeiterin von einer Ortsgruppe der HK eingestellt, einer dänischen Arbeitnehmerorganisation, der der Verband HK/Danmark und der Sektor HK/Privat angehören. 1993 wurde sie zur Vorsitzenden von HK/Privat gewählt. In diesem politischen Amt hatte sie zwar eine Vertrauensstellung inne, es wies jedoch auch bestimmte, für Arbeitnehmer typische Merkmale auf. So war A in Vollzeit beschäftigt, erhielt ein monatliches Gehalt, und das Urlaubsgesetz war auf sie anwendbar.

Sie wurde alle vier Jahre wiedergewählt und hatte das Amt der Vorsitzenden dieses Sektors bis zum 8. November 2011 inne. Zu diesem Zeitpunkt war sie 63 Jahre alt und hatte die in der Satzung des HK Privat<sup>1</sup> vorgesehene Altersgrenze überschritten, so dass sie sich nicht erneut zur Wahl, die in diesem Jahr stattfinden sollte, stellen konnte.

Auf die von A beim Ligebehandlingsnævn (Beschwerdeausschuss für Gleichbehandlung, Dänemark) eingelegte Beschwerde entschied dieser, dass es gegen das dänische Antidiskriminierungsgesetz<sup>2</sup> verstoße, wenn A wegen ihres Alters nicht erneut für den Vorsitz des HK/Privat kandidieren dürfe, und gab dem HK auf, A für den erlittenen Schaden eine Entschädigung zu zahlen.

Da diese Entscheidung nicht befolgt wurde, erhob dieser Ausschuss, handelnd für A, Klage gegen HK. Das Østre Landsret (Landgericht für Ostdänemark, Dänemark) ist der Auffassung, dass die Entscheidung des Rechtsstreits von der Frage abhängt, ob A als politisch gewählte Vorsitzende des HK/Privat in den Geltungsbereich der Antidiskriminierungsrichtlinie falle. Wenn dies bejaht werde, sei sie gemäß der Satzung dieses Sektors unstreitig Opfer einer gegen diese Richtlinie verstoßenden unmittelbaren Diskriminierung wegen des Alters.

Der Gerichtshof, der von diesem Gericht um Vorabentscheidung ersucht worden ist, entscheidet, dass eine in der Satzung einer Arbeitnehmerorganisation für die Wählbarkeit in das Amt des Vorsitzenden dieser Organisation

<sup>1</sup> Nach dieser Satzung können nur Mitglieder, die am Wahltag das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, in das Amt des Vorsitzenden gewählt werden. Diese Altersgrenze wurde für die Mitglieder, die nach dem Kongress von 2005 wiedergewählt wurden, auf 61 Jahre angehoben.

<sup>2</sup> Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven) (Gesetz über das Verbot der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt u. a. [Antidiskriminierungsgesetz]) in der durch das Lov nr. 253 (Gesetz Nr. 253) vom 7. April 2004 und das Lov nr. 1417 (Gesetz Nr. 1417) vom 22. Dezember 2004 zur Umsetzung 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. 2000, L 303, S. 16) (im Folgenden: Antidiskriminierungsrichtlinie) geänderten Fassung.

vorgesehene Altersgrenze in den Geltungsbereich der Antidiskriminierungsrichtlinie<sup>3</sup> fällt.

### **Würdigung durch den Gerichtshof**

Erstens kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass die „Bedingungen für den Zugang“ im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. a dieser Richtlinie zur Stelle des Vorsitzenden einer Arbeitnehmerorganisation in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen.

Was die Wendung „Bedingungen ... für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit“ im Sinne dieser Bestimmung betrifft, lässt sich dem Umstand, dass die Begriffe „unselbständige Erwerbstätigkeit“ und „selbständige Erwerbstätigkeit“ nebeneinander verwendet werden, entnehmen, dass die Bedingungen für den Zugang zu jeglicher beruflichen Tätigkeit unabhängig von deren Art und Merkmalen erfasst werden. Diese Begriffe sind nämlich weit zu verstehen, wie ein Vergleich der verschiedenen Sprachfassungen dieser Bestimmung zeigt.

So geht aus dem Wortlaut von Art. 3 Abs. 1 Buchst. a der Antidiskriminierungsrichtlinie hervor, dass deren Geltungsbereich nicht auf die Bedingungen für den Zugang zu Stellen beschränkt ist, die von „Arbeitnehmern“ im Sinne von Art. 45 AEUV besetzt sind.

Zudem bestätigen die Ziele dieser Richtlinie diese am Wortlaut orientierte Auslegung. Die Antidiskriminierungsrichtlinie, deren Rechtsgrundlage der aktuelle Art. 19 Abs. 1 AEUV ist, zielt nämlich nicht auf den Schutz des Arbeitnehmers als der schwächeren Partei eines Arbeitsverhältnisses ab. Ihr Zweck ist – aus im sozialen und öffentlichen Interesse liegenden Gründen – die Beseitigung aller auf Diskriminierungsgründe gestützter Hindernisse für den Zugang zu Mitteln zur Sicherung des Lebensunterhalts und die Fähigkeit, durch Arbeit, egal in welcher Rechtsform, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten. Somit kommt es für die Frage, ob die Bedingungen für den Zugang zur Stelle des Vorsitzenden des Sektors HK/Privat unter die Richtlinie fallen, nicht darauf an, ob ein solcher Vorsitzender als Arbeitnehmer im Sinne von Art. 45 AEUV und der diese Vorschrift auslegenden Rechtsprechung<sup>4</sup> einzustufen ist.

Die politische Natur einer solchen Stelle ist unerheblich für die Frage, ob diese Bedingungen in den Geltungsbereich der Antidiskriminierungsrichtlinie fallen, da sie sowohl für den privaten als auch den öffentlichen Bereich unabhängig vom Tätigkeitsfeld gilt und die Ausnahmen ausdrücklich festgelegt sind<sup>5</sup>. Ebenso wenig ist es für die Anwendung der Richtlinie erheblich, wie die Einstellung auf eine Stelle, etwa durch eine Wahl, erfolgt.

Diese Erwägungen werden nicht durch das Vorbringen zum Recht von Arbeitnehmerorganisationen, ihre Vertreter frei zu wählen, das ein Aspekt der in Art. 12 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) verankerten Vereinigungsfreiheit ist, in Frage gestellt.

Dieses Recht muss nämlich mit dem in der Antidiskriminierungsrichtlinie geregelten Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf als Konkretisierung des in Art. 21 der Charta verankerten allgemeinen Grundsatzes der Nichtdiskriminierung in Einklang gebracht werden. Da die Vereinigungsfreiheit kein absolutes Recht ist, darf ihre Ausübung gemäß Art. 52 Abs. 1 der Charta eingeschränkt werden, sofern die Einschränkungen gesetzlich vorgesehen sind, den Wesensgehalt dieses Rechts achten und den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahren.

Zweitens entscheidet der Gerichtshof in Bezug auf Art. 3 Abs. 1 Buchst. d der Antidiskriminierungsrichtlinie, wonach diese u. a. auf die Mitwirkung in einer Arbeitnehmerorganisation anwendbar ist, dass die Ausübung der Tätigkeit des Vorsitzenden einer solchen Organisation unter diese Bestimmung fällt. Es stellt nämlich eine Art von „Mitwirkung“ – im gewöhnlichen Sinn dieses Begriffs – in einer solchen Organisation dar, wenn jemand bei der Wahl

---

<sup>3</sup> Art. 3 („Geltungsbereich“) Abs. 1 Buchst. a und d der Antidiskriminierungsrichtlinie.

<sup>4</sup> Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs handelt es sich bei einem „Arbeitnehmer“ im Sinne dieser Bestimmung um eine Person, die während einer bestimmten Zeit für eine andere nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält.

<sup>5</sup> Nach Art. 3 Abs. 4 der Antidiskriminierungsrichtlinie können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass diese hinsichtlich von Diskriminierungen u. a. wegen des Alters nicht für die Streitkräfte gilt.

zum Vorsitzenden einer Arbeitnehmerorganisation kandidiert oder, nachdem er gewählt wurde, die Aufgaben des Vorsitzenden wahrnimmt.

Diese Auslegung entspricht dem Ziel der Richtlinie, das darin besteht, einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen u. a. wegen des Alters in Beschäftigung und Beruf zu schaffen, so dass die Begriffe, die in Art. 3 der Richtlinie deren Geltungsbereich präzisieren, nicht eng ausgelegt werden dürfen.

**HINWEIS:** Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

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

Der [Volltext](#) des Urteils wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255

**Blieben sie in Verbindung!**

