

DOMSTOLENS DOM (Store Afdeling)

12. oktober 2010*

I sag C-45/09,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Arbeitsgericht Hamburg (Tyskland) ved afgørelse af 20. januar 2009, indgået til Domstolen den 2. februar 2009, i sagen:

Gisela Rosenblatt

mod

Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH,

har

DOMSTOLEN (Store Afdeling)

sammensat af præsidenten, V. Skouris, afdelingsformændene A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot og A. Arabadjiev samt dommerne G. Arestis, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, P. Lindh (refererende dommer) og T. von Danwitz,

* Processprog: tysk.

generaladvokat: V. Trstenjak
justitssekretær: fuldmægtig K. Malacek,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 23. februar 2010,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Gisela Rosenblatt ved Rechtsanwalt K. Bertelsmann

— Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH ved Rechtsanwalt P. Sonne

— den tyske regering ved M. Lumma og J. Möller, som befuldmægtigede

— den danske regering ved B. Weis Fogh, som befuldmægtiget

— Irland ved D. O'Hagan, som befuldmægtiget

- den italienske regering ved I. Bruni, som befuldmægtiget, bistået af avvocato dello Stato W. Ferrante

- Det Forenede Kongeriges regering ved V. Jackson, som befuldmægtiget, bistået af barrister T. Ward

- Europa-Kommissionen ved J. Enegren og V. Kreuschitz, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 28. april 2010,

afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303, s. 16).

- 2 Denne anmodning blev fremsat inden for rammerne af en retssag, der føres mellem Gisela Rosenblatt og Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH (herefter »Oellerking«) vedrørende betingelserne for hendes ansættelseskontrakts ophør.

Retsforskrifter

EU-retlige forskrifter

- 3 I femogtyvende betragtning til direktiv 2000/78 er følgende anført:

»Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder er en afgørende forudsætning for, at de mål, der er fastsat i retningslinjerne for beskæftigelse, kan nås, og der kan tilskyndes til diversitet i beskæftigelsen. Ulige behandling på grund af alder kan dog være berettiget under visse omstændigheder og kræver derfor særlige bestemmelser, der kan variere alt efter situationen i medlemsstaterne. Det er afgørende at skelne mellem ulige behandling, der er berettiget, især under hensyn til legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og forskelsbehandling, der skal forbydes.«

- 4 Det fremgår af artikel 1 i direktiv 2000/78, at formålet hermed er »med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.«

- 5 Artikel 2 i direktiv 2000/78 med overskriften »Begrebet forskelsbehandling« bestemmer:

»1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henhold til stk. 1

- a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet

- b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre
 - i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, eller

 - ii) medmindre arbejdsgiveren eller enhver anden person eller organisation omfattet af dette direktiv, i medfør af den nationale lovgivning er nødt til at træffe passende foranstaltninger for så vidt angår personer med et bestemt handicap

i henhold til principperne i artikel 5 med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger af denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis.

[...]

- 6 I artikel 6 i direktiv 2000/78 med overskriften »Berettigelse af ulige behandling på grund af alder« er følgende fastsat:

»1. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

- a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervs-mæssige integration eller at beskytte dem
- b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervs-erfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse

- c) fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.

2. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte, og anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger ikke udgør forskelsbehandling på grund af alder, for så vidt dette ikke medfører forskelsbehandling på grund af køn.«

- 7 I artikel 16 i direktiv 2000/78 med overskriften »Overholdelse« er følgende fastsat:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at

- a) alle love og administrative bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, ophæves
- b) alle bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, og som indgår i kontrakter eller kollektive overenskomster, virksomheders interne reglementer og vedtægter for selvstændige erhverv og fag samt for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres.«

Nationale bestemmelser

Den almindelige ligestillingslov

- 8 Direktiv 2000/78 blev gennemført i tysk ret ved den almindelige ligestillingslov (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) af 14. august 2006 (BGBl. I, s. 1897, herefter »AGG«). I § 1 med overskriften »Lovens formål« er følgende fastsat:

»Denne lov har til formål at forhindre eller afskaffe ulige behandling på grund af race, etnisk oprindelse, køn, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.«

- 9 AGG's § 2 med overskriften »Anvendelsesområde« bestemmer:

»(1) Forskelsbehandling som følge af en af de grunde, der er nævnt i § 1, er forbudt efter denne lov for så vidt angår:

[...]

2. Ansættelses- og arbejdsvilkårene, herunder løn- og afskedigelsesvilkår, bl.a. dem, der er fastsat i de kollektive overenskomster og i individuelle ansættelseskontrakter, og de foranstaltninger, der træffes ved gennemførelsen og ophøret af et arbejdsforhold og i tilfælde af forfremmelse.

[...]

(4) Afskedigelser er udelukkende undergivet bestemmelserne om den almindelige og særlige beskyttelse mod afskedigelse.

[...]«

¹⁰ AGG's § 7 med overskriften »Forbud mod forskelsbehandling« har følgende ordlyd:

»(1) En lønmodtager må ikke behandles ringere af en af de grunde, der er anført i § 1, hvilket ligeledes gælder, når den, der gør sig skyldig i forskelsbehandling, blot formoder, at der foreligger en af de grunde, der er nævnt i § 1, i forbindelse med forskelsbehandling.

[...]«

11 AGG's § 10 med overskriften »Tilladt ulige behandling på grund af alder« bestemmer:

»1. Som en undtagelse fra § 8 er en ulige behandling på grund af alder ligeledes tilladt, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål. Midlet til at nå dette formål skal være forholdsmæssigt og nødvendigt. En sådan ulige behandling kan især omfatte følgende:

[...]

5. En aftale, hvorefter arbejdsforholdet uden opsigelse skal ophøre på et tidspunkt, hvor arbejdstageren kan kræve en alderspension, med forbehold af bestemmelserne i § 41 i [den sociale lovbogs sjette bog].«

12 I perioden mellem den 18. august 2006 og den 11. december 2006 omfattede AGG's § 10 blandt de tilfælde af forskelsbehandling på grund af alder, der kan være tilladt, det, der er angivet i næste punkt:

»7. Individuelle eller kollektivretlige aftaler om, at ansatte med en bestemt alder eller et tilhørsforhold til en bestemt bedrift ikke kan opsiges, for så vidt den beskyttelse mod opsigelse, som andre ansatte nyder inden for rammerne af udvælgelsen efter sociale kriterier i henhold til § 1, stk. 3, i Kündigungsschutzgesetz (lov om beskyttelse mod opsigelse), ikke derved groft utilbørligt formindskes.«

Sociallovbogen

- 13 § 41, stk. 4, i den sociale lovbogs sjette bog (Sozialgesetzbuch sechstes Buch, herefter »SGB VI«) lød i den affattelse, der var gældende mellem den 1. januar 1992 og den 31. juli 1994, således:

»Den forsikredes ret til pension som følge af vedkommendes alder kan ikke anses for at være en grund, der kan give anledning til, at arbejdsgiveren bringer arbejdsforholdet til ophør i henhold til loven om beskyttelse mod afskedigelse. I tilfælde af afskedigelse som følge af særlige vanskeligheder for virksomheden kan der ikke tages hensyn til en arbejdstagers ret til pension som følge af alder i forbindelse med det valg, der skal træffes efter sociale kriterier, inden han er fyldt 65 år. En aftale, hvorefter et arbejdsforhold skal ophøre på et tidspunkt, på hvilket arbejdstageren har ret til pension som følge af vedkommendes alder, er kun gyldig, såfremt aftalen er indgået eller bekræftet af lønmodtageren inden for de sidste tre år før dette tidspunkt.«

- 14 Med støtte i denne bestemmelse anså de nationale retter bestemmelser i kollektive overenskomster, hvorefter ansættelseskontrakten for arbejdstagere, der fylder 65 år, automatisk ophører, for ugyldige (Bundesarbeitsgerichts dom af 1.12.1993 — 7 AZR 428/93 — BAGE 75, s. 166).

- 15 Lovgiver greb herefter ind for at undgå, at de aldersgrænser, der var fastsat i de kollektive overenskomster, blev anset for ugyldige i kraft af denne retspraksis. Dette er grunden til, at SGB VI's § 41, stk. 4, tredje punktum, i perioden mellem den 1. august 1994 og den 31. juli 2007 var affattet således:

»En aftale, hvorefter et arbejdsforhold skal ophøre uden opsigelse på et tidspunkt, hvor arbejdstageren før det fyldte 65. år har krav på pension som følge af vedkommendes alder, anses i forhold til arbejdstageren som afsluttet på det tidspunkt, hvor vedkommende er fyldt 65, medmindre aftalen er indgået eller bekræftet af lønmodtageren inden for de sidste tre år før dette tidspunkt.«

- 16 Siden den 1. januar 2008 har SGB VI's § 41 haft følgende ordlyd:

»Pension og beskyttelse mod afskedigelse

Den forsikredes ret til pension som følge af vedkommendes alder kan ikke anses for at være en grund, der kan give anledning til, at arbejdsgiveren bringer arbejdsforholdet til ophør i henhold til loven om beskyttelse mod afskedigelse. En aftale, hvorefter en arbejdstagers arbejdsforhold skal ophøre uden opsigelse på et tidspunkt, hvor arbejdstageren, før han har nået den legale pensionsalder, kan få udbetalt pension som følge af dennes alder, anses i forhold til arbejdstageren for indgået med virkning for det tidspunkt, hvor arbejdstageren har nået den legale pensionsalder, medmindre aftalen er indgået eller bekræftet af lønmodtageren inden for de sidste tre år før dette tidspunkt.«

Loven om de kollektive overenskomster

- ¹⁷ I perioden fra den 28. november 2003 til den 7. november 2006 havde § 5 i loven om kollektive overenskomster (Tarifvertragsgesetz, BGBl. 1969 I, s. 1323) med overskriften »Almindelig bindende virkning« følgende ordlyd:

»(1) Økonomi- og arbejdsministeren kan efter anmodning fra en af parterne i en kollektiv overenskomst og med samtykke fra et udvalg bestående af tre repræsentanter fra de nationale arbejdsgiverforeninger og tre repræsentanter fra de nationale fagforeninger bestemme, at en kollektiv overenskomst skal finde almindelig anvendelse, såfremt

1. de arbejdsgivere, der er bundet af overenskomsten, ikke har mindre end 50% af de arbejdstagere, der henhører under den kollektive overenskomsts anvendelsesområde, beskæftiget, og såfremt
2. den almindelige anvendelse synes begrundet i almenvellets interesser.

Der kan ses bort fra betingelserne i nr. 1 og 2, hvis en almindelig anvendelse forekommer nødvendig for at afhjælpe en social nødsituation.

[...]«

Den kollektive overenskomst, der finder almindelig anvendelse på arbejdstagere inden for bygningsrengøring

- 18 Siden 1987 har i § 19, nr. 8), i den kollektive overenskomst, der finder almindelig anvendelse på arbejdstagere inden for bygningsrengøring (Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung, herefter »RTV«) været fastsat følgende:

»For så vidt ikke andet er aftalt i ansættelseskontrakten, ophører arbejdsforholdet ved udløbet af den kalendermåned, i hvilken den beskæftigede har krav på pension, [...] senest ved udløbet af den måned, i hvilken den beskæftigede fylder 65 år.«

- 19 Ved en meddelelse, der blev offentliggjort den 3. april 2004, bekendtgjorde økonomi- og arbejdsministeren, at denne overenskomst fandt almindelig anvendelse med virkning fra den 1. januar 2004.

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 20 Gisela Rosenbladt har i 39 år gjort rent i en kaserne i Hamburg-Blankenese (Tyskland).
- 21 Siden den 1. november 1994 har hun været ansat af rengøringsfirmaet Oellerking på en deltidsansættelseskontrakt (to timer om dagen, ti timer om ugen) til en månedsløn på 307,48 EUR brutto.

- 22 I kontrakten er det i overensstemmelse med RTV's § 19, nr. 8), fastsat, at den ophører ved udgangen af den kalendermåned, hvor hun kan oppebære pension, dvs. senest ved udgangen af den måned, hvor hun fylder 65 år.
- 23 Under henvisning til denne bestemmelse meddelte Oellerking den 14. maj 2008 Gisela Rosenblatt, at hendes ansættelseskontrakt ophørte med virkning fra den 31. maj 2008 som følge af den omstændighed, at hun havde nået pensionsalderen.
- 24 Ved skrivelse af 18. maj 2008 meddelte Gisela Rosenblatt sin arbejdsgiver, at hun havde til hensigt at fortsætte med at arbejde. På trods af denne indvending udløb ansættelseskontrakten den 31. maj 2008. Oellerking tilbød alligevel Gisela Rosenblatt et nyt arbejdsforhold med virkning fra den 1. juni 2008, og indtil der træffes afgørelse i hovedsagen.
- 25 Den 28. maj 2008 anlagde Gisela Rosenblatt sag ved Arbeitsgericht Hamburg mod sin arbejdsgiver. Hun gjorde gældende, at hendes ansættelseskontrakt ikke gyldigt kunne bringes til ophør, da der er tale om forskelsbehandling på grund af alder. Hun anførte, at en aldersgrænse som den i RTV's § 19, nr. 8), fastsatte ikke er berettiget, hverken i henhold til artikel 4 eller artikel 6 i direktiv 2000/78.
- 26 Med virkning fra den 1. juni 2008 har Gisela Rosenblatt oppebåret en pension fra den lovbestemte alderspensionsordning på 253,19 EUR månedligt svarende til 228,26 EUR netto.
- 27 Den forelæggende ret er i tvivl om, hvorvidt bestemmelsen om automatisk ophør af ansættelseskontrakter i § 19, nr. 8), er forenelig med det princip om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, der er fastsat i den primære EU-ret og i direktiv 2000/78.

28 Det er på denne baggrund, at Arbeitsgericht Hamburg har besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

- »1) Er kollektivretlige bestemmelser, der forskelsbehandler efter alder, efter at [AGG] er trådt i kraft, forenelige med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i artikel 1 og artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78, uden at AGG udtrykkeligt [som tidligere i AGG's § 10, nr. 7)] tillader dette?

- 2) Er en national bestemmelse, der tillader staten, parterne i en kollektiv overenskomst og parterne i en [individuel] arbejdskontrakt at fastsætte, at arbejdsforhold automatisk ophører, når en bestemt fastlagt alder er nået (her: 65 år), i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i artikel 1 og artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78, hvis der i medlemsstaten i årtier altid har været anvendt tilsvarende bestemmelser på næsten alle arbejdstageres arbejdsforhold, uanset hvordan den pågældende økonomiske, sociale og demografiske situation og den konkrete situation på arbejdsmarkedet var?

- 3) Er en kollektiv overenskomst, der tillader arbejdsgivere at bringe arbejdsforhold til ophør, når en bestemt fastlagt alder er nået (her: 65 år), i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i artikel 1 og artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78, hvis der i medlemsstaten i årtier altid har været anvendt tilsvarende bestemmelser på næsten alle arbejdstageres arbejdsforhold, uanset hvordan den pågældende økonomiske, sociale og demografiske situation og den konkrete situation på arbejdsmarkedet var?

- 4) Tilsidesætter en stat, der erklærer, at en kollektiv overenskomst, der tillader arbejdsgiveren at bringe arbejdsforhold til ophør, når en bestemt fastlagt alder er nået (her: 65 år), har almindelig bindende virkning og opretholder denne bindende virkning, forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i artikel 1 og artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78, hvis dette sker uafhængigt af den pågældende konkrete økonomiske, sociale og demografiske situation og af den konkrete situation på arbejdsmarkedet?»

Om de præjudicielle spørgsmål

Formaliteten

- ²⁹ Irland har anført, at de stillede spørgsmål indholdsmæssigt er identiske med dem, som Domstolen allerede har svaret på i dom af 5. marts 2009, *Age Concern England* (sag C-388/07, Sml. I, s. 1569). Desuden vedrører andet til fjerde spørgsmål i højere grad anvendelsen af EU-retten end fortolkningen af den. Domstolen bør derfor erklære, at den savner kompetence.
- ³⁰ Såvel parterne i hovedsagen som den tyske regering er af den opfattelse, at det første spørgsmål ikke kan antages til realitetsbehandling. De har i det væsentlige gjort gældende, at den forelæggende ret har henvist til en bestemmelse i AGG, der ikke finder anvendelse på tvisten i hovedsagen, hvorfor det første spørgsmål er irrelevant.
- ³¹ Disse argumenter er ugrundede. Bortset fra at de spørgsmål, som Domstolen besvarede i *Age Concern England*-dommen, ikke er de samme som de spørgsmål, der er forelagt i nærværende sag, bemærkes, at artikel 267 TEUF altid tillader en national ret

på ny at forelægge Domstolen fortolkningsspørgsmål, hvis den finder det hensigtsmæssigt (dom af 27.3.1963, forenede sager 28/62 — 30/62, *Da Costa m.fl.*, Sml. 1954-1964, s. 395, på s. 398, org.ref.: Rec. s. 59, på s. 76). Det fremgår desuden klart af ordlyden af anmodningen om en præjudiciel afgørelse, at den forelæggende ret anmoder om en fortolkning af EU-retten og navnlig af direktiv 2000/78.

- 32 Det skal desuden bemærkes, at inden for rammerne af proceduren i artikel 267 TEUF tilkommer det udelukkende den nationale retsinstans, som tvisten er indbragt for, og som har ansvaret for den retsafgørelse, som skal træffes, på grundlag af omstændighederne i den konkrete sag at vurdere, såvel om en præjudiciel afgørelse er nødvendig for, at den kan afsige dom, som relevansen af de spørgsmål, den forelægger Domstolen. Når de stillede spørgsmål vedrører fortolkningen af EU-retten, er Domstolen derfor principielt forpligtet til at træffe afgørelse (jf. bl.a. dom af 18.7.2007, sag C-119/05, *Lucchini*, Sml. I, s. 6199, præmis 43, og af 22.12.2008, sag C-414/07, *Magoora*, Sml. I, s. 10921, præmis 22).
- 33 Det følger af fast retspraksis, at der foreligger en formodning for, at de spørgsmål om en fortolkning af EU-retten, som den nationale ret har stillet på det retlige og faktiske grundlag, som den har fastlagt inden for sit ansvarsområde, og hvis rigtighed det ikke tilkommer Domstolen at efterprøve, er relevante. Domstolen kan kun afvise en anmodning om en præjudiciel afgørelse fra en national ret, såfremt det klart fremgår, at den ønskede fortolkning af EU-retten savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, når problemet er af hypotetisk karakter, eller når Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan foretage en sagligt korrekt besvarelse af de stillede spørgsmål (jf. i denne retning dom af 7.6.2007, forenede sager C-222/05 — C-225/05, *van der Weerd m.fl.*, Sml. I, s. 4233, præmis 22 og den deri nævnte retspraksis).

- 34 I det foreliggende tilfælde vedrører tvisten i hovedsagen den eventuelle diskriminerende karakter af bestemmelsen i RTV's § 19, nr. 8), om automatisk ophør af ansættelseskontrakterne for arbejdstagere, der er fyldt 65 år, fordi de kan gå på pension. Den forelæggende ret er bl.a. i tvivl om, hvorvidt en sådan regel er forenelig med direktiv 2000/78. De forelagte spørgsmål er tilstrækkeligt præcise til, at Domstolen kan besvare dem på en hensigtsmæssig måde.
- 35 Anmodningen om præjudiciel forelæggelse skal således antages til realitetsbehandling.

Om realiteten

Det andet spørgsmål

- 36 Med det andet spørgsmål, som skal besvares først, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at den er til hinder for en national bestemmelse som AGG's § 10, nr. 5), for så vidt som denne tillader, at bestemmelserne om automatisk ophør af ansættelseskontrakterne som følge af den omstændighed, at arbejdstageren har nået pensionsalderen, kan undtages fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder.
- 37 Indledningsvis må det fastslås, at AGG's § 10, nr. 5), indebærer en direkte forskelsbehandling på grund af alder som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78 (jf. i denne retning dom af 16.10.2007, sag C-411/05, Palacios de la Villa, Sml. I, s. 8531, præmis 51).

- 38 Artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78 bestemmer, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige. I stk. 1, andet afsnit, opregnes en række eksempler på ulige behandling af samme karakter som den ulige behandling omhandlet i bestemmelsens første afsnit.
- 39 AGG's § 10 gentager i det væsentlige disse principper. I bestemmelsens nr. 5) nævnes blandt de tilfælde af forskelsbehandling på grund af alder, der kan være berettigede, de aftaler, hvorefter arbejdsforholdet, uden at der er tale om afskedigelse eller frivillig fratræden, ophører på et tidspunkt, hvor arbejdstageren kan få udbetalt pension som følge af sin alder. Ved denne foranstaltning indføres således ikke en tvungen fratræden til pensionering, med det tillades arbejdsgivere og arbejdstagere ved individuelle aftaler eller kollektive overenskomster at aftale en måde, hvorpå arbejdsforholdene skal ophøre, anderledes end hvis vedkommende afskediges eller selv siger op, der hviler på den alder, hvor arbejdstageren kan oppebære pension.
- 40 Artikel 6, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78 medtager ikke bestemmelserne om automatisk ophør af ansættelseskontrakten blandt dem, der er opført på listen over de tilfælde af ulige behandling på grund af alder, der kan være berettigede, og som derfor ikke kan anses for at medføre forskelsbehandling. Denne omstændighed er imidlertid ikke i sig selv afgørende. Denne liste er nemlig kun af vejledende karakter. Når medlemsstaterne gennemfører direktivet, er de således ikke forpligtet til at udarbejde en liste over de konkrete tilfælde af ulige behandling, der kan være berettigede under henvisning til et legitimt formål (Age Concern England-dommen, præmis 43). Hvis de beslutter sig for at gøre det, kan de inden for rammerne af deres skønsmargin på denne liste medtage andre eksempler på ulige behandling og andre formål end dem, der udtrykkeligt er omfattet af direktivet, under forudsætning af at disse formål er legitime i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i direktivets artikel 6, stk. 1, og

disse tilfælde af ulige behandling er hensigtsmæssige og nødvendige for at opnå disse formål.

- 41 Det bemærkes i denne forbindelse, at medlemsstaterne og i givet fald arbejdsmarkedets parter på nationalt plan råder over en vid skønsmargin ved valget af, ikke blot hvilket bestemt formål blandt andre, man ønsker at forfølge på området for socialpolitik og beskæftigelse, men også ved valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde det (jf. dom af 22.11.2005, sag C-144/04, Mangold, Sml. I, s. 9981, præmis 63, og Palacios de la Villa-dommen, præmis 68).
- 42 Det fremgår af den forelæggende rets forklaringer, at lovgiver ved vedtagelsen af AGG's artikel 10, nr. 5), af hensyn til bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af alder havde til hensigt ikke at ændre den aktuelle situation, der er kendetegnet ved en udbredt anvendelse af bestemmelser om automatisk ophør af ansættelseskontrakterne, når arbejdstageren når pensionsalderen. Retten har således fremhævet, at disse bestemmelser i vidt omfang er blevet anvendt i årtier, uanset de sociale og demografiske forhold og situationen på arbejdsmarkedet.
- 43 Under retsforhandlingerne for Domstolen har den tyske regering bl.a. understreget, at lovligheden af bestemmelserne om automatisk ophør af ansættelseskontrakterne for arbejdstagere, der har nået pensionsalderen — der ligeledes er anerkendt i mange andre medlemsstater — afspejler en politisk og social konsensus, der har gjort sig gældende i mange år i Tyskland. Denne konsensus hviler først og fremmest på en idé om arbejdsdeling mellem generationerne. Ophøret af de nævnte arbejdstageres ansættelseskontrakter kommer direkte de unge arbejdstagere til gode, idet det letter deres indtræden på arbejdsmarkedet, hvilket er blevet vanskeliggjort af den vedvarende arbejdsløshed. De ældre arbejdstageres rettigheder beskyttes desuden på passende vis. De fleste af dem ønsker nemlig at ophøre med at arbejde, så snart de kan oppebære

pension, idet den udgør en erstatningsindkomst, efter at de ikke længere får løn. Det automatiske ophør af ansættelseskontrakten indebærer ligeledes den fordel, at arbejdsgiverne ikke tvinges til at afskedige arbejdstagerne, efter at det er godtgjort, at de ikke længere er arbejdsduelige, hvilket kunne være ydmygende for de ældre.

- 44 Det bemærkes, at det automatiske ophør af ansættelseskontrakterne for arbejdstagere, der opfylder alders- og bidragsbetingelsen for at få deres pension udbetalt, længe har været en del af arbejdsretten i en række medlemsstater og er vidt udbredt på arbejdsmarkedet. Denne mekanisme hviler på en afvejning af politiske, økonomiske, sociale, demografiske og/eller budgetmæssige hensyn og afhænger af valget mellem at forlænge arbejdstagernes arbejdsliv eller at sørge for, at de pensioneres tidligt (jf. i denne retning *Palacios de la Villa-dommen*, præmis 69).
- 45 Formål af den art, som den tyske regering har henvist til, skal følgelig principielt anses for »objektivt og rimeligt« at begrunde en ulige behandling på grund af alder som den, der er indeholdt i AGG's § 10, nr. 5), »inden for rammerne af den nationale ret«, således som det er fastsat i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.
- 46 Det skal yderligere efterprøves, om en sådan foranstaltning er »hensigtsmæssig og nødvendig« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.
- 47 Tilladelsen af bestemmelser om automatisk ophør af ansættelseskontrakter som følge af den omstændighed, at arbejdstageren har nået pensionsalderen, kan principielt ikke anses for at gøre et overdrevent indgreb i de berørte arbejdstageres legitime interesser.

- 48 Forskrifter som de i hovedsagen omhandlede hviler nemlig ikke blot på en bestemt alder, men tager ligeledes hensyn til, at de pågældende i løbet af deres arbejdsliv op-tjener ret til en økonomisk kompensation ved hjælp af en erstatningsindkomst i form af en pension (jf. i denne retning *Palacios de la Villa*-dommen, præmis 73).
- 49 En mekanisme med automatisk ophør af ansættelseskontrakter, der er fastsat i en foranstaltning som den, der er indeholdt i AGG's § 10, nr. 5), giver ikke arbejdsgiverne adgang til ensidigt at bringe arbejdsforholdet til ophør, når arbejdstagerne har nået den alder, der gør det muligt for dem at få deres pension udbetalt. Denne mekanisme, der adskiller sig fra afskedigelse og frivillig fratræden, hviler på et overenskomstmæs-sigt grundlag. Det overenskomstmæssige grundlag gør det muligt for ikke blot ar-bejdstagere og arbejdsgivere — ved individuelle aftaler — men ligeledes arbejdsmarke-dets parter — i form af kollektive overenskomster og således med en ikke ubetydelig grad af fleksibilitet — at gøre brug af denne mekanisme, således at der ikke blot kan tages behørigt hensyn til den overordnede situation på det berørte arbejdsmarked, men ligeledes til de særlige kendetegn ved de pågældende stillinger (*Palacios de la Villa*-dommen, præmis 74).
- 50 De omtvistede forskrifter i hovedsagen indeholder desuden en yderligere begræns-ning, der er bestemt til at sikre sig arbejdstagernes samtykke, når bestemmelserne om automatisk ophør af ansættelseskontrakterne kan anvendes før den legale pensi-onsalders indtræden. AGG's § 10, nr. 5), tillader nemlig bestemmelser om automatisk ophør af ansættelseskontrakterne for arbejdstagere, der har nået en alder, hvor de kan fremsætte krav om pension »med forbehold for anvendelsen af § 41 i sjette bog i so-ciallovbogen«. Ved denne sidstnævnte bestemmelse pålægges arbejdsgiverne nemlig reelt at indhente eller få bekræftet arbejdstagernes samtykke til enhver bestemmelse om automatisk ophør af en ansættelseskontrakt som følge af den omstændighed, at arbejdstageren har nået den alder, der skal til for at få udbetalt pension, når denne alder er lavere end den legale pensionsalder.

- 51 Henset til disse elementer forekommer det ikke urimeligt, at en medlemsstats myndigheder vurderer, at en foranstaltning, såsom tilladelsen til bestemmelser om automatisk ophør af ansættelseskontrakter som følge af den omstændighed, at arbejdstageren har nået den alder, der skal til for at få udbetalt pension, som fastsat i AGG's § 10, nr. 5), kan være hensigtsmæssig og nødvendig for at nå de legitime formål, der er opstillet inden for rammerne af den nationale arbejds- og beskæftigelsespolitik, såsom dem, som den tyske regering har henvist til (jf. i denne retning *Palacios de la Villa-dommen*, præmis 72).
- 52 En sådan konklusion er dog ikke ensbetydende med, at sådanne bestemmelser i en kollektiv overenskomst er undtaget fra enhver effektiv retslig kontrol i relation til bestemmelserne i direktiv 2000/78 og ligebehandlingsprincippet. En sådan kontrol skal afpasses efter de særlige kendetegn ved den bestemmelse, der er genstand for kontrollen. For hver overenskomst, der indeholder mekanismen med automatisk ophør af arbejdsforholdet, skal det nemlig påses, at bl.a. direktivets artikel 6, stk. 1, første afsnit, er overholdt. Desuden pålægges medlemsstaterne udtrykkeligt ved direktivets artikel 16, litra b), at træffe de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at »alle bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, og som indgår i kontrakter eller kollektive overenskomster [...] erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres«.
- 53 Det andet spørgsmål skal derfor besvares med, at artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national bestemmelse som AGG's § 10, nr. 5), hvorefter bestemmelser om automatisk ophør af ansættelseskontrakterne som følge af den omstændighed, at arbejdstageren har nået pensionsalderen, anses for gyldige, for så vidt som den pågældende bestemmelse er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitisk mål, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige. Gennemførelsen af denne lovbestemmelse i form af en kollektiv overenskomst er ikke i sig selv undtaget fra enhver retslig kontrol, men skal i overensstemmelse med kravene i det nævnte

direktivs artikel 6, stk. 1, også selv forfølge et sådant legitimt mål på en hensigtsmæssig og nødvendig måde.

Det første og det tredje spørgsmål

- 54 Med det første og det tredje spørgsmål, som behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 er til hinder for den bestemmelse om automatisk ophør af ansættelseskontrakterne, der er indeholdt i RTV's § 19, nr. 8), når arbejdstageren har nået pensionsalderen på 65 år.
- 55 Svaret på dette spørgsmål afhænger dels af, om denne foranstaltning opfylder et legitimt formål, og dels af, om den er hensigtsmæssig og nødvendig som omhandlet i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.
- 56 Den forelæggende ret har anført, at Bundesarbeitsgericht i en dom af 18. juni 2008 (7 AZR 116/07) fastslog, at denne bestemmelse i RTV er forenelig med artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78. Retten finder det imidlertid tvivlsomt, om denne afgørelse kan overføres på situationen i hovedsagen, da den blev truffet, efter at AGG trådte i kraft.
- 57 Den forelæggende ret har understreget, at de formål, der forfølges, ikke er angivet i den i hovedsagen omhandlede kollektive overenskomst.

- 58 Det bemærkes, at det i mangel af præcisering af formålet med den relevante nationale lovgivning er væsentligt, at andre elementer, der indgår i den pågældende foranstaltningens almindelige kontekst, gør det muligt at identificere det formål, der forfølges med foranstaltningen, med henblik på at føre retslig kontrol med dens lovlighed samt med, at midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige (jf. *Palacios de la Villa-dommen*, præmis 57, og *Age Concern England-dommen*, præmis 45).
- 59 I denne forbindelse har den forelæggende ret anført, at ifølge den organisation, der repræsenterede arbejdsgivernes interesser under forhandlingerne om RTV, var formålet med § 19, nr. 8), i den kollektive overenskomst at give en hensigtsmæssig og forudsigelig planlægning af personaleadministrationen og af ansættelserne fortrinsret frem for arbejdstagernes interesse i en fastholdelse af deres økonomiske situation.
- 60 Retten har ligeledes henvist til Bundesarbeitsgerichts dom af 18. juni 2008, nævnt ovenfor i præmis 56, hvori det anføres, at RTV's § 19, nr. 8), har til formål at fremme unges beskæftigelse, at planlægge ansættelserne og at give mulighed for en god personaleforvaltning, der er afbalanceret efter arbejdstagernes alder.
- 61 Det skal således undersøges, om formål af denne karakter kan anses for at være legitime i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.
- 62 Domstolen har allerede fastslået, at bestemmelser om automatisk ophør af ansættelseskontrakterne for arbejdstagere, der kan få udbetalt en pension, kan være berettigede inden for rammerne af en national politik til fremme af adgangen til beskæftigelse ved en bedre fordeling af denne mellem generationerne, idet de formål, der herved forfølges, i princippet skal anses for objektivt og rimeligt at begrunde en ulige behandling på grund af alder indført i medlemsstaterne inden for rammerne af den nationale ret, således som det er fastsat i artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78 (jf. i denne retning *Palacios de la Villa-dommen*, præmis 53, 65 og 66). Det

følger heraf, at formål som de af den forelæggende ret nævnte er »legitime« i denne bestemmelses forstand.

- 63 Det skal dernæst efterprøves, om de midler, som anvendes til at opfylde disse formål, er »hensigtsmæssige og nødvendige«.
- 64 For så vidt angår for det første spørgsmålet om, hvorvidt den bestemmelse om automatisk ophør af ansættelseskontrakterne, der er fastsat i RTV, er hensigtsmæssig, er den forelæggende ret af den opfattelse, at bestemmelser af denne karakter som følge af deres manglende effektivitet ikke gør det muligt at nå de forfulgte formål.
- 65 Hvad angår formålet om at fremme beskæftigelsen har retten anført, at bestemmelserne om automatisk ophør af ansættelseskontrakten for en arbejdstager, der er fyldt 65 år, længe har fundet udbredt anvendelse, uden at de har haft den mindste indvirkning på beskæftigelsen i Tyskland. Den har desuden anført, at RTV's § 19, nr. 8), ikke forbyder arbejdsgiveren at ansætte personer, der er ældre end 65 år, lige så lidt som det efter bestemmelsen kræves, at arbejdsgiveren ansætter en yngre arbejdstager som erstatning for den arbejdstager, der er fyldt 65 år.
- 66 Hvad angår formålet med at sikre en harmonisk opbygning af alderspyramiden i rengøringsbranchen er den forelæggende ret i tvivl om dets relevans i mangel af en specifik risiko for ældning af den arbejdskraft, der er beskæftiget inden for denne sektor.
- 67 Henset til den forelæggende rets vurderinger skal det påpeges, at den i hovedsagen omhandlede bestemmelse om automatisk ophør af ansættelseskontrakterne er resultatet af en aftale, der er forhandlet mellem repræsentanterne for lønmodtagerne og

arbejdsgiverne, der således har udøvet deres ret til kollektiv forhandling, hvilken ret er anerkendt som en grundlæggende rettighed (jf. i denne retning dom af 15.7.2010, sag C-271/08, Kommissionen mod Tyskland, Sml. I, s. 7091, præmis 37). Den omstændighed, at det overlades arbejdsmarkedets parter at definere en balance mellem deres respektive interesser, giver en ikke ubetydelig grad af fleksibilitet, idet hver af parterne i givet fald kan opsige overenskomsten (jf. i denne retning Palacios de la Villa-dommen, præmis 74).

- 68 Ved at sikre arbejdstagerne en vis stabilitet i ansættelsen og på længere sigt et løfte om en forudsigelig pensionering, samtidig med at arbejdsgiverne indrømmes en vis fleksibilitet i deres personaleadministration, er bestemmelsen om automatisk ophør af ansættelseskontrakterne følgelig en afspejling af en balance mellem divergerende, men legitime, interesser, der indgår i en kompleks sammenhæng af arbejdsforhold, som er snævert knyttet til de politiske valg med hensyn til pension og beskæftigelse.
- 69 Henset til den vide skønsmargin, som tilkommer arbejdsmarkedets parter på nationalt plan ved valget af, ikke blot hvilket bestemt formål blandt andre, man ønsker at forfølge på området for socialpolitik og beskæftigelse, men også ved valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde det, forekommer det derfor ikke urimeligt, at arbejdsmarkedets parter vurderer, at en foranstaltning som den i RTV's § 19, nr. 8), kan være hensigtsmæssig for at nå de tidligere nævnte formål.
- 70 Den forelæggende ret er for det andet i tvivl om nødvendigheden af en bestemmelse om automatisk ophør af ansættelseskontrakter som den, der er fastsat i RTV's § 19, nr. 8).
- 71 Dels medfører det automatiske ophør af ansættelseskontrakterne et betydeligt økonomisk tab for arbejdstagerne inden for bygningsrengøringsbranchen i almindelighed og for Gisela Rosenbladt i særdeleshed. Da denne branche er karakteriseret ved

lavtlønnede job på deltid, gør den pension, der udbetales fra den lovbestemte alderspensionsordning, det ikke muligt for arbejdstagerne at dække deres fornødenheder.

- 72 Dels findes der mindre indgribende foranstaltninger end et automatisk ophør af ansættelseskontrakter. Med hensyn til arbejdsgivernes interesse i at kunne planlægge deres personaleforvaltning har den forelæggende ret påpeget, at de blot kan spørge deres ansatte, om de har til hensigt at arbejde efter pensionsalderens indtræden.
- 73 Med henblik på at undersøge, om den i hovedsagen omhandlede foranstaltning går ud over det, der er nødvendigt for at nå de forfulgte formål, og udgør et urimeligt vidtgående indgreb i interesserne for de arbejdstagere, der fylder 65 år og dermed kan få konverteret deres pensionsrettigheder til en løbende pension, skal denne foranstaltning ses på baggrund af den sammenhæng, som den indgår i, og der skal tages hensyn til såvel det tab, den kan medføre for de berørte personer, som de fordele, som samfundet og de mennesker, der indgår i det, får.
- 74 Det fremgår af de oplysninger, der er fremlagt af den forelæggende ret, såvel som af de for Domstolen afgivne indlæg, at den tyske arbejdsretlige lovgivning ikke forbyder en person, der har nået pensionsalderen, at fortsætte sin erhvervmæssige beskæftigelse. Det fremgår desuden af disse oplysninger, at en arbejdstager, der befinder sig i en sådan situation, fortsat er beskyttet mod forskelsbehandling på grund af alder i medfør af AGG. Den forelæggende ret har i denne forbindelse præciseret, at AGG er til hinder for, at en person, der befinder sig i en situation som den, Gisela Rosenblatt befinder sig i, efter ophøret af ansættelseskontrakten som følge af, at vedkommende har nået pensionsalderen, nægtes beskæftigelse enten hos sin tidligere arbejdsgiver eller hos en anden arbejdsgiver med en aldersbetinget begrundelse.

- 75 Når det automatiske ophør af ansættelseskontrakten ses i denne sammenhæng, har det som følge af en foranstaltning som den, der er indeholdt i RTV's § 19, nr. 8), ikke som automatisk konsekvens, at de berørte personer tvinges til definitivt at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Ved den nævnte bestemmelse indføres følgelig ikke en ufravigelig ordning med tvungen pensionering (jf. i denne retning *Age Concern England-dommen*, præmis 27). Bestemmelsen er ikke til hinder for, at en arbejdstager, der eksempelvis af økonomiske årsager måtte ønske det, fortsætter sin erhvervsmæssige beskæftigelse efter pensionsalderens indtræden. Den berører ikke de arbejdstagere, der har nået pensionsalderen, beskyttelsen mod forskelsbehandling på grund af alder, når de ønsker at forblive aktive på arbejdsmarkedet og søger anden beskæftigelse.
- 76 Henset til disse elementer må det lægges til grund, at en foranstaltning som RTV's § 19, nr. 8), ikke går ud over det, der er nødvendigt for at nå de forfulgte formål, henset til den vide skønsmargin, som er overladt medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter for så vidt angår social- og beskæftigelsespolitik.
- 77 Det første og det tredje spørgsmål skal følgelig besvares med, at artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en foranstaltning som den bestemmelse om automatisk ophør af ansættelseskontrakterne for arbejdstagere, der har nået pensionsalderen på 65 år, der er fastsat i RTV's § 19, nr. 8).

Det fjerde spørgsmål

- 78 Med det fjerde spørgsmål ønsker den forelæggende ret oplyst, om princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder som fastsat i artikel 1 og 2 i direktiv 2000/78 er til hinder for, at en medlemsstat erklærer, at en kollektiv overenskomst,

der indeholder en bestemmelse om automatisk ophør af ansættelseskontrakter, såsom den, der er indeholdt i RTV's § 19, nr. 8), uden at tage hensyn til den økonomiske, sociale og demografiske situation samt situationen på arbejdsmarkedet, finder almindelig anvendelse.

- ⁷⁹ Direktiv 2000/78 regulerer ikke i sig selv betingelserne for, at medlemsstaterne kan erklære, at en kollektiv overenskomst finder almindelig anvendelse. Medlemsstaterne er imidlertid forpligtet til ved egnede administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser at sikre sig, at alle arbejdstagere kan nyde hele den beskyttelse, som de ved direktiv 2000/78 er tildelt mod forskelsbehandling på grund af alder. Medlemsstaterne pålægges ved direktivets artikel 16, litra b), at træffe de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at »alle bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, og som indgår i kontrakter eller kollektive overenskomster [...] erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres«. Når en kollektiv overenskomst ikke er i strid med artikel 1 og 2 i direktiv 2000/78, står det den berørte medlemsstat frit for at tillægge den bindende virkning for de personer, der ikke er omfattet af den (jf. analogt dom af 21.9.1999, sag C-67/96, Albany, Sml. I, s. 5751, præmis 66).

- ⁸⁰ Henset til disse betragtninger skal det fjerde spørgsmål besvares med, at artikel 1 og 2 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for, at en medlemsstat erklærer, at en kollektiv overenskomst som den i hovedsagen omhandlede finder almindelig anvendelse, forudsat at den ikke berører de arbejdstagere, der er omfattet af overenskomsten, den beskyttelse, som de er blevet tildelt ved disse bestemmelser mod forskelsbehandling på grund af alder.

Sagens omkostninger

- ⁸¹ Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Store Afdeling) for ret:

- 1) Artikel 6, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78 af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national bestemmelse som § 10, nr. 5), i den almindelige ligebehandlingslov (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), hvorefter bestemmelser om automatisk ophør af ansættelseskontrakterne som følge af den omstændighed, at arbejdstageren har nået pensionsalderen, anses for gyldige, for så vidt som den pågældende bestemmelse er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitisk mål, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige. Gennemførelsen af denne lovbestemmelse i form af en kollektiv overenskomst er ikke i sig selv undtaget fra enhver retslig kontrol, men skal i overensstemmelse med kravene i det nævnte direktivs artikel 6, stk. 1, også selv forfølge et sådant legitimt mål på en hensigtsmæssig og nødvendig måde.
- 2) Artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en foranstaltning som den bestemmelse om automatisk ophør af ansættelseskontrakterne for arbejdstagere, der har nået pensionsalderen på 65 år, der er fastsat i § 19, nr. 8), i den kollektive overenskomst, der finder almindelig anvendelse på arbejdstagere inden for bygningsrengøring

(Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung).

- 3) Artikel 1 og 2 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for, at en medlemsstat erklærer, at en kollektiv overenskomst som den i hovedsagen omhandlede finder almindelig anvendelse, forudsat at den ikke berører de arbejdstagere, der er omfattet af overenskomsten, den beskyttelse, som de er blevet tildelt ved disse bestemmelser mod forskelsbehandling på grund af alder.

Underskrifter