

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Dritte Kammer)

5. März 2009*

In der Rechtssache C-388/07

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 234 EG, eingereicht vom High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Administrative Court) (Vereinigtes Königreich), mit Entscheidung vom 24. Juli 2007, beim Gerichtshof eingegangen am 9. August 2007, in dem Verfahren

The Queen, auf Antrag von

The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England)

gegen

Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform

erlässt

* Verfahrenssprache: Englisch.

DER GERICHTSHOF (Dritte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten A. Rosas, der Richter A. Ó Caoimh, J. Klučka und U. Löhmus sowie der Richterin P. Lindh (Berichterstatterin),

Generalanwalt: J. Mazák,
Kanzler: H. von Holstein, Hilfskanzler,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 2. Juli 2008,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England), vertreten durch R. Allen, QC, A. Lockley, Solicitor, und D. O’Dempsey, Barrister,

- der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch E. Jenkinson als Bevollmächtigte im Beistand von D. Rose, QC,

- der italienischen Regierung, vertreten durch I. M. Braguglia als Bevollmächtigten im Beistand von W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch J. Enegren und N. Yerrell als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 23. September 2008

folgendes

Urteil

- ¹ Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung 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. L 303, S. 16).
- ² Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen einer Klage von The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) gegen den Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform (Minister für Wirtschaft, Unternehmen und Regelungsreform), mit der der Kläger die Rechtmäßigkeit der Umsetzung der Richtlinie 2000/78 im Vereinigten Königreich in Frage stellt.

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsrecht

3 Der 14. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 lautet:

„Diese Richtlinie berührt nicht die einzelstaatlichen Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand.“

4 Der 25. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 lautet:

„Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters stellt ein wesentliches Element zur Erreichung der Ziele der beschäftigungspolitischen Leitlinien und zur Förderung der Vielfalt im Bereich der Beschäftigung dar. Ungleichbehandlungen wegen des Alters können unter bestimmten Umständen jedoch gerechtfertigt sein und erfordern daher besondere Bestimmungen, die je nach der Situation der Mitgliedstaaten unterschiedlich sein können. Es ist daher unbedingt zu unterscheiden zwischen einer Ungleichbehandlung, die insbesondere durch rechtmäßige Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung gerechtfertigt ist, und einer Diskriminierung, die zu verbieten ist.“

5 Nach Art. 1 der Richtlinie 2000/78 ist „Zweck dieser Richtlinie ... die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten“.

6 Art. 2 („Der Begriff ‚Diskriminierung‘“) der Richtlinie 2000/78 bestimmt:

„(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet ‚Gleichbehandlungsgrundsatz‘, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

- a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

- b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:
 - i) diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen [englische Fassung: ‚appropriate‘] und erforderlich, oder

 - ii) der Arbeitgeber oder jede Person oder Organisation, auf die diese Richtlinie Anwendung findet, ist im Falle von Personen mit einer bestimmten Behinderung aufgrund des einzelstaatlichen Rechts verpflichtet, geeignete

Maßnahmen entsprechend den in Artikel 5 enthaltenen Grundsätzen vorzusehen, um die sich durch diese Vorschrift, dieses Kriterium oder dieses Verfahren ergebenden Nachteile zu beseitigen.

...“

7 Art. 3 („Geltungsbereich“) Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 sieht vor:

„Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf

...

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;

...“

- 8 Art. 6 („Gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters“) Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 lautet:

„Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind [englische Fassung: ‚objectively and reasonably justified‘] und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen [englische Fassung: ‚appropriate‘] und erforderlich sind.

Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

- a) die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen;
- b) die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile;
- c) die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.“

Nationales Recht

- 9 Den Ausführungen des vorlegenden Gerichts zufolge gab es im Vereinigten Königreich bis zum 3. April 2006 keine gesetzlichen Bestimmungen, die Diskriminierungen aus Gründen des Alters in Beschäftigung und Beruf verboten. Arbeitgeber waren zur Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt, wenn diese das in ihrem Unternehmen geltende Ruhestandsalter oder, wenn es ein solches nicht gab, das Alter von 65 Jahren erreicht hatten. Nach den Sections 109 und 156 des Employment Rights Act 1996 (Gesetz von 1996 über Beschäftigungsrechte, im Folgenden: Gesetz von 1996) hatten Arbeitnehmer in diesen Fällen keinen Anspruch auf Entlassungsabfindung.
- 10 Am 3. April 2006 setzte das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland die Richtlinie 2000/78 mit dem Erlass der Employment Equality (Age) Regulations 2006 (Verordnung von 2006 über die Gleichbehandlung bei der Beschäftigung [Alter]), SI 1031/2006 (im Folgenden: Verordnung), um, die am 1. Oktober 2006 in Kraft trat.
- 11 Die in Teil 1 der Verordnung stehende Regulation 3 definiert die Bedingungen, unter denen eine diskriminierende Praxis als rechtswidrig anzusehen ist:
- „(1) Im Sinne dieser Verordnung diskriminiert eine Person („A“) eine andere Person („B“),
- (a) wenn A B wegen ihres Alters eine weniger günstige Behandlung zuteil werden lässt, als sie anderen Personen zuteil werden lässt oder lassen würde, oder

(b) wenn A auf B Vorschriften, Kriterien oder Verfahren anwendet, die sie in gleicher Weise auf andere Personen, die nicht in der gleichen Altersgruppe wie B sind, anwendet oder anwenden würde,

(i) die jedoch Personen in der gleichen Altersgruppe wie B gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen oder benachteiligen können und

(ii) die B in dieser Weise benachteiligen,

und wenn A nicht nachweisen kann, dass die Behandlung bzw. die Vorschriften, Kriterien oder Verfahren ein verhältnismäßiges Mittel zur Erreichung eines rechtmäßigen Ziels sind.“

¹² In den Teilen 2 und 3 der Verordnung sind die Fälle definiert, in denen Ungleichbehandlungen nach der Verordnung rechtswidrig sind.

¹³ Regulation 30 der Verordnung sieht Ausnahmefälle vor:

„(1) Diese Verordnung findet Anwendung auf Arbeitnehmer im Sinne von Section 230 (1) des Gesetzes von 1996, Bedienstete der Krone, entsprechende Mitarbeiter von Mitgliedern des House of Commons sowie entsprechende Mitarbeiter von Mitgliedern des House of Lords.

(2) Entlassungen von Personen, auf die diese Verordnung Anwendung findet und die das 65. Lebensjahr vollendet haben, sind nicht nach Maßgabe der Bestimmungen der Teile 2 oder 3 dieser Verordnung rechtswidrig, wenn die Entlassung wegen Versetzung in den Ruhestand erfolgt.

(3) Die Frage, ob die Entlassung wegen Versetzung in den Ruhestand im Sinne dieser Verordnung erfolgt, ist nach Maßgabe der Sections 98ZA bis 98ZF des Gesetzes von 1996 zu beurteilen.“

- 14 Die Frage, ob die Entlassung wegen Versetzung in den Ruhestand erfolgt ist, ist nach den Kriterien in Anhang 8 der Verordnung zu beurteilen. Diese Kriterien stellen auf das Alter — darauf, ob der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr oder gegebenenfalls ein vom Arbeitgeber festgesetztes „übliches Ruhestandsalter“ vollendet hat — sowie auf die Einhaltung eines vorherigen Verfahrens nach Anhang 6 der Verordnung ab. Auf der Grundlage dieser Kriterien legt Anhang 8 der Verordnung für 14 Fallarten fest, ob die Versetzung in den Ruhestand den Entlassungsgrund darstellt.
- 15 Will ein Arbeitgeber bei seiner Berufung auf Regulation 30 der Verordnung geltend machen, dass die Entlassung wegen Versetzung in den Ruhestand erfolgt, muss er nach Anhang 6 der Verordnung dem Arbeitnehmer den vorgesehenen Entlassungstermin unter Einhaltung einer Frist zwischen sechs Monaten und einem Jahr anzeigen. Während dieses Zeitraums kann der Arbeitnehmer beantragen, nicht wegen Versetzung in den Ruhestand entlassen zu werden; der Arbeitgeber ist zur Prüfung dieses Antrags verpflichtet, muss ihm jedoch nicht stattgeben.
- 16 Nach der Vorlageentscheidung ist weder in der Verordnung noch an anderer Stelle ein spezielles Verfahren vorgesehen, um die Vereinbarkeit der Entscheidung des Arbeitgebers im Hinblick auf den in der Richtlinie 2000/78 verankerten Grundsatz der Gleichbehandlung gerichtlich überprüfen zu lassen.

- 17 Das vorliegende Gericht weist weiter darauf hin, dass Regulation 7(4) der Verordnung deren Regulation 30 ergänzt, indem sie den Arbeitgebern gestattet, Personen, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, bei der Einstellung aus Gründen des Alters einer Ungleichbehandlung zu unterziehen. Regulation 7 sieht vor:

„(1) Ein Arbeitgeber handelt rechtswidrig, wenn er bezüglich der von ihm angebotenen Beschäftigungsverhältnisse in einer Betriebsstätte in Großbritannien eine Person einer Ungleichbehandlung unterzieht

- (a) durch die von ihm getroffenen Regelungen im Hinblick auf die Entscheidung, wem er ein Beschäftigungsverhältnis anbieten soll;

...

- (c) durch die Weigerung, der Person ein Beschäftigungsverhältnis anzubieten, oder indem er der Person absichtlich kein Beschäftigungsverhältnis anbietet.

...

- (4) Vorbehaltlich Regulation 7(5) ist Regulation 7(1)(a) und (c) nicht anwendbar auf Personen,

(a) deren Alter über dem bei dem Arbeitgeber üblichen Ruhestandsalter oder, wenn es ein solches nicht gibt, über 65 Jahre liegt oder

(b) die innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach dem Zeitpunkt ihrer Bewerbung das bei dem Arbeitgeber übliche Ruhestandsalter oder, wenn es ein solches nicht gibt, das Alter von 65 Jahren erreichen würden.

(5) Regulation 7(4) gilt nur für Personen, auf die im Fall der Einstellung bei dem Arbeitgeber Regulation 30 (Ausnahme bei Versetzung in den Ruhestand) anwendbar wäre.

...

(8) In Regulation 7(4) bedeutet ‚übliches Ruhestandsalter‘ ein Alter von mindestens 65 Jahren, wenn die Voraussetzungen von Section 98ZH des Gesetzes von 1996 erfüllt sind.“

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen

¹⁸ Der National Council on Ageing (Age Concern England) (im Folgenden: Age Concern England) ist eine gemeinnützige Einrichtung zur Förderung des Wohls älterer Menschen. Mit seiner Klage beim vorlegenden Gericht stellt Age Concern England die Rechtmäßigkeit der Regulations 3(1), 7(4) und 30 in Frage, da seiner Ansicht nach die Richtlinie 2000/78 mit diesen Bestimmungen nicht ordnungsgemäß umgesetzt

worden ist. Er macht im Wesentlichen geltend, indem die Verordnung in Regulation 30 eine Ausnahme vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung für den Fall vorsehe, dass der Grund für die Entlassung eines Arbeitnehmers, der das 65. Lebensjahr vollendet habe, die Versetzung in den Ruhestand sei, verstoße sie gegen Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 sowie den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

- 19 Vor dem vorliegenden Gericht haben die Behörden des Vereinigten Königreichs vorgetragen, die im Ausgangsverfahren fraglichen Bestimmungen der Verordnung fielen gemäß dem 14. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78, wonach diese „nicht die einzelstaatlichen Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand [berührt]“, nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie. Hilfsweise haben sie geltend gemacht, diese Bestimmungen stünden mit Art. 6 der Richtlinie 2000/78 in Einklang.
- 20 Der High Court of Justice (England & Wales), Queen’s Bench Division (Administrative Court), hat daher das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Bezüglich der Richtlinie 2000/78:

Soweit es um nationale Ruhestandsaltersgrenzen und den Geltungsbereich der Richtlinie geht:

1. Erstreckt sich der Geltungsbereich der Richtlinie auf nationale Regelungen, die es den Arbeitgebern erlauben, Arbeitnehmer, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, wegen Versetzung in den Ruhestand zu entlassen?

2. Erstreckt sich der Geltungsbereich der Richtlinie auf nationale Regelungen, die es den Arbeitgebern erlauben, Arbeitnehmer, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, wegen Versetzung in den Ruhestand zu entlassen, wenn diese Regelungen nach Erlass der Richtlinie eingeführt worden sind?

3. Waren in Anbetracht der Antworten auf die vorstehenden Fragen

— Section 109 und/oder Section 156 des Gesetzes von 1996 und/oder

— die Regulations 30 und 7 der Verordnung in Verbindung mit den Anhängen 8 und 6 der Verordnung

einzelstaatliche Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand im Sinne des 14. Erwägungsgrundes?

Soweit es um die Definition der unmittelbaren Diskriminierung aus Gründen des Alters, insbesondere den Einwand der gerechtfertigten Ungleichbehandlung geht:

4. Erlaubt Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 den Mitgliedstaaten den Erlass von Rechtsvorschriften, wonach eine Ungleichbehandlung aus Gründen des Alters keine Diskriminierung darstellt, wenn nachgewiesen ist, dass sie ein verhältnismäßiges Mittel zur Erreichung eines legitimen Ziels darstellt, oder sind die Mitgliedstaaten nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie verpflichtet, die derart gerechtfertigten Arten der Ungleichbehandlung durch eine Aufzählung oder sonstige Maßnahme zu definieren, die nach Form und Inhalt Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie entspricht?

Soweit es um die Voraussetzungen für die Rechtfertigung unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung geht:

5. Besteht ein erheblicher praktischer Unterschied zwischen den Voraussetzungen für eine Rechtfertigung mittelbarer Diskriminierung nach Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 und den Voraussetzungen für eine Rechtfertigung unmittelbarer Diskriminierung aus Gründen des Alters nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie, und worin besteht gegebenenfalls dieser Unterschied?

Zu den Vorlagefragen

Zu den ersten drei Fragen

- 21 Mit den ersten drei Fragen, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob eine Regelung, wie sie Gegenstand des Ausgangsverfahrens ist, in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2000/78 fällt.
- 22 Nach Erlass des Urteils vom 16. Oktober 2007, *Palacios de la Villa* (C-411/05, Slg. 2007, I-8531), haben alle Beteiligten, die Erklärungen vor dem Gerichtshof abgegeben haben, übereinstimmend erklärt, dass die Verordnung in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2000/78 falle.
- 23 Dazu ist darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie 2000/78 einen allgemeinen Rahmen schaffen soll, der gewährleistet, dass jeder in Beschäftigung und Beruf gleichbehandelt wird, indem sie dem Betroffenen einen wirksamen Schutz vor Diskriminierungen aus einem der in ihrem Art. 1 genannten Gründe — darunter auch das Alter — bietet (vgl. Urteil *Palacios de la Villa*, Randnr. 42).

- 24 Insbesondere ergibt sich aus Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78, dass diese im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten „für alle Personen ... in Bezug auf ... die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts“, gilt.
- 25 Zwar berührt die Richtlinie 2000/78 laut ihrem 14. Erwägungsgrund nicht die einzelstaatlichen Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand. Dieser Erwägungsgrund beschränkt sich jedoch auf die Klarstellung, dass die Richtlinie nicht die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten tangiert, das Alter für den Eintritt in den Ruhestand zu bestimmen, und steht in keiner Weise der Anwendung der Richtlinie auf nationale Maßnahmen entgegen, mit denen die Bedingungen geregelt werden, unter denen ein Arbeitsvertrag endet, wenn das auf diese Weise festgesetzte Ruhestandsalter erreicht wird (Urteil Palacios de la Villa, Randnr. 44).
- 26 Der Vorlageentscheidung zufolge ist es nach Regulation 30 der Verordnung zulässig, Arbeitnehmer, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, wegen ihrer Versetzung in den Ruhestand zu entlassen. Regulation 7(4) dieser Verordnung sieht zudem vor, dass ein Arbeitgeber Personen bei der Einstellung einer Ungleichbehandlung unterziehen darf, wenn auf sie im Fall ihrer Einstellung Regulation 30 dieser Verordnung anwendbar wäre. Schließlich ergibt sich für Arbeitnehmer unter 65 Jahren aus Regulation 3 in Verbindung mit Regulation 30 der Verordnung, dass eine Entlassung aus Gründen der Versetzung in den Ruhestand als diskriminierend anzusehen ist, sofern der Arbeitgeber nicht nachweist, dass es sich bei der Behandlung um ein „verhältnismäßiges Mittel zur Erreichung eines rechtmäßigen Ziels“ handelt.
- 27 Daraus folgt, dass mit einer Verordnung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen keine zwingende Regelung zur Versetzung in den Ruhestand von Amts wegen eingeführt wird. Diese Verordnung sieht vielmehr die Voraussetzungen vor, unter denen ein Arbeitgeber vom Grundsatz des Verbots von Diskriminierungen aus Gründen des Alters abweichen und einen Arbeitnehmer mit der Begründung entlassen darf, dass dieser das Ruhestandsalter erreicht habe. Diese Verordnung kann sich somit unmittelbar auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien und allgemein auf die Ausübung der beruflichen Tätigkeit des betreffenden Arbeitnehmers auswirken. Überdies nimmt eine Bestimmung wie Regulation 7(5) der Verordnung denjenigen Arbeitnehmern, die das 65. Lebensjahr vollendet haben oder demnächst vollenden werden und unter Regulation 30 der Verordnung fallen, jeden Schutz vor Diskriminierungen bei der Einstellung aus Gründen des Alters, womit die künftige Teilnahme dieser Kategorie Arbeitnehmer am aktiven Berufsleben beschränkt wird.

- 28 Eine solche nationale Regelung enthält Vorschriften über die „Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts“, im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78 und fällt damit in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie.
- 29 Diese Schlussfolgerung kann nicht mit dem Argument in Frage gestellt werden, eine solche nationale Regelung sei, worauf in der zweiten Frage des vorliegenden Gerichts hingewiesen wird, nach Erlass der Richtlinie eingeführt worden.
- 30 Unter diesen Umständen ist auf die ersten drei Vorlagefragen zu antworten, dass eine nationale Regelung, wie sie in den Regulations 3, 7(4) und (5) sowie 30 der im Ausgangsverfahren fraglichen Verordnung niedergelegt ist, in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2000/78 fällt.

Zur vierten Frage

- 31 Mit seiner vierten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass er von den Mitgliedstaaten verlangt, diejenigen Arten von Ungleichbehandlungen aus Gründen des Alters, die nicht vom Diskriminierungsverbot erfasst werden, im Einzelnen zu benennen. Nach den Akten soll mit dieser Frage geklärt werden, ob Art. 6 Abs. 1 einer Bestimmung wie Regulation 3 der Verordnung entgegensteht, nach der eine Ungleichbehandlung aus Gründen des Alters keine Diskriminierung darstellt, wenn nachgewiesen wird, dass es sich bei ihr um ein „verhältnismäßiges Mittel zur Erreichung eines rechtmäßigen Ziels“ handelt. Da das vorlegende Gericht seine Frage auf die Auslegung von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 beschränkt hat, bedarf es keiner Entscheidung des Gerichtshofs über die Auslegung anderer Bestimmungen, insbesondere des Art. 4 der Richtlinie.

- 32 Vorab ist daran zu erinnern, dass die Richtlinie 2000/78 nach ihrem Art. 1 bezweckt, bestimmte Arten von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf, zu denen solche aus Gründen des Alters gehören, zu bekämpfen, um den Grundsatz der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten zu verwirklichen.
- 33 Nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz“ im Sinne dieser Richtlinie, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aus einem der in Art. 1 der Richtlinie genannten Gründe geben darf. Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie stellt klar, dass eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne von Abs. 1 vorliegt, wenn eine Person aus einem der in Art. 1 genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person, die sich in einer vergleichbaren Situation befindet.
- 34 Nach Regulation 3 der Verordnung kann jedoch ein Arbeitgeber Arbeitnehmer unter 65 Jahren, die nicht in den Anwendungsbereich von Regulation 30 der Verordnung fallen, entlassen, wenn die Betroffenen das im Unternehmen für eine Versetzung in den Ruhestand festgelegte Alter erreicht haben, sofern eine solche Maßnahme „ein verhältnismäßiges Mittel zur Erreichung eines rechtmäßigen Ziels“ darstellt. Dies ist als eine Regelung anzusehen, mit der für Arbeitnehmer, die dieses Ruhestandsalter erreicht haben, eine weniger günstige Behandlung als für alle anderen berufstätigen Personen vorgeschrieben wird. Diese Regelung kann somit zu einer unmittelbaren Ungleichbehandlung aus Gründen des Alters führen, wie sie in Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 bezeichnet ist.
- 35 Nach Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78 stellen solche Ungleichbehandlungen aus Gründen des Alters jedoch keine nach Art. 2 der Richtlinie verbotene Diskriminierung dar, „sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind“. Unterabs. 2 dieses Absatzes zählt mehrere Beispiele für Ungleichbehandlungen auf, die Merkmale aufweisen, wie sie in Unterabs. 1 genannt sind.

- 36 Age Concern England macht geltend, indem der Gemeinschaftsgesetzgeber in Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 2 der Richtlinie 2000/78 in dieser Weise eine Liste objektiver und angemessener Rechtfertigungsgründe aufgestellt habe, habe er die Mitgliedstaaten verpflichten wollen, in ihre Umsetzungsregelungen ein spezifisches Verzeichnis der Ungleichbehandlungen aufzunehmen, die im Hinblick auf ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein könnten. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 stehe somit einer nationalen Regelung entgegen, nach der eine Ungleichbehandlung aus Gründen des Alters, welcher Natur sie auch sei, dann nicht rechtswidrig sei, wenn nachgewiesen werden könne, dass sie ein verhältnismäßiges Mittel zur Erreichung eines rechtmäßigen Zwecks darstelle.
- 37 Die Verordnung nenne keine Umstände, die eine Ungleichbehandlung, die möglicherweise eine unmittelbare Diskriminierung aus Gründen des Alters darstelle, rechtfertigen könnten, und enthalte keine spezifische Bestimmung wie diejenigen, die im 25. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 ins Auge gefasst seien.
- 38 Die Regierung des Vereinigten Königreichs tritt dieser Auslegung mit dem Argument entgegen, die Mitgliedstaaten seien nicht verpflichtet, die Ungleichbehandlungen, für die eine Ausnahme nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 gelten könne, in Form einer Liste aufzuzählen.
- 39 Die dänische Regierung vertritt im Wesentlichen die gleiche Auffassung, wobei sie auf den Handlungsspielraum verweist, über den die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung von Richtlinien verfügten.
- 40 Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften macht unter Hinweis auf das Urteil von 22. November 2005, Mangold (C-144/04, Slg. 2005, I-9981, Randnr. 75), sowie auf Art. 21 Abs. 1 der am 7. Dezember 2000 in Nizza proklamierten Charta der Menschenrechte der Europäischen Union (ABl. C 364, S. 1) geltend, dass der Grundsatz des Verbots von Diskriminierungen aus Gründen des Alters ein fundamentaler Grundsatz des Gemeinschaftsrechts sei und dass jede Ausnahme von diesem Grundsatz durch einen sozialpolitischen öffentlichen Zweck gerechtfertigt sein müsse. Sie legt Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78, wie er in deren 25. Erwägungsgrund erläutert werde, dahin aus, dass er eine begrenzte Form der Ausnahme von diesem

fundamentalen Grundsatz vorsehe, die durch besondere sozialpolitische Erwägungen, die einem bestimmten Mitgliedstaat eigen seien, gerechtfertigt sei. Diese Bestimmung setze daher den Erlass einer spezifischen nationalen Maßnahme voraus, die eine Gesamtheit besonderer Umstände und Ziele widerspiegele.

- 41 In diesem Zusammenhang ist daran zu erinnern, dass nach Art. 249 EG eine Richtlinie für jeden Mitgliedstaat, an den sie gerichtet wird, hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich ist, den innerstaatlichen Stellen jedoch die Wahl der Form und der Mittel überlässt. Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, bei der Umsetzung einer Richtlinie deren vollständige Wirksamkeit zu gewährleisten, wobei sie aber über einen weiten Wertungsspielraum hinsichtlich der Wahl der Mittel verfügen (vgl. u. a. Urteil vom 9. November 2006, Kommission/Irland, C-216/05, Slg. 2006, I-10787, Randnr. 26).
- 42 Die Umsetzung einer Richtlinie in innerstaatliches Recht verlangt zudem nicht in jedem Fall, dass ihre Bestimmungen förmlich in einer ausdrücklichen besonderen Gesetzesvorschrift wiedergegeben werden. So hat der Gerichtshof befunden, dass die Durchführung einer Richtlinie je nach ihrem Inhalt in einem Mitgliedstaat über allgemeine Grundsätze oder einen allgemeinen rechtlichen Rahmen erfolgen kann, sofern diese geeignet sind, die vollständige Anwendung der Richtlinie tatsächlich zu gewährleisten, und sofern die sich aus diesen allgemeinen Grundsätzen oder diesem allgemeinen rechtlichen Rahmen ergebende Rechtslage, soweit eine Bestimmung dieser Richtlinie Rechte Einzelner begründen soll, hinreichend bestimmt und klar ist und die Begünstigten in die Lage versetzt werden, von allen ihren Rechten Kenntnis zu erlangen und diese gegebenenfalls vor den nationalen Gerichten geltend zu machen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 23. Mai 1985, Kommission/Deutschland, 29/84, Slg. 1985, 1661, Randnr. 23, und vom 9. April 1987, Kommission/Italien, 363/85, Slg. 1987, 1733, Randnr. 7). Eine Richtlinie kann auch mit einer allgemeinen Maßnahme durchgeführt werden, sofern diese die gleichen Voraussetzungen erfüllt.
- 43 Nach diesen Grundsätzen lässt sich Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 nicht dahin auslegen, dass er die Mitgliedstaaten verpflichtet, in ihre Umsetzungsmaßnahmen ein spezifisches Verzeichnis der Ungleichbehandlungen aufzunehmen, die durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein könnten. Im Übrigen geht aus dem Wortlaut dieser Bestimmung hervor, dass die in ihr genannten rechtmäßigen Ziele und

Ungleichbehandlungen nur Hinweiskarakter haben, wie die Verwendung des Adverbs „insbesondere“ durch den Gemeinschaftsgesetzgeber zeigt.

44 Infolgedessen lässt sich aus Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 nicht ableiten, dass eine nationale Regelung, die nicht die Ziele genau angibt, die nach dieser Bestimmung als rechtmäßig angesehen werden könnten, von einer Rechtfertigung nach dieser Bestimmung ohne Weiteres ausgeschlossen wäre (vgl. in diesem Sinne Urteil *Palacios de la Villa*, Randnr. 56).

45 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 (Urteil *Palacios de la Villa*, Randnr. 57).

46 Aus Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 ergibt sich, dass die Ziele, die als „rechtmäßig“ im Sinne dieser Bestimmung 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, ohne dass allerdings ausgeschlossen werden kann, dass eine nationale Rechtsvorschrift bei der Verfolgung der genannten rechtmäßigen Ziele den Arbeitgebern einen gewissen Grad an Flexibilität einräumt.

47 Es ist letztlich Sache des nationalen Gerichts, das allein für die Beurteilung des Sachverhalts des Rechtsstreits, mit dem es befasst ist, sowie für die Auslegung des anwendbaren nationalen Rechts zuständig ist, festzustellen, ob und gegebenenfalls in welchem Maße eine Bestimmung, nach der es Arbeitgebern erlaubt ist, Arbeitnehmer zu entlassen, die das Ruhestandsalter erreicht haben, durch „rechtmäßige“ Ziele im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 gerechtfertigt ist.

- 48 Der Gerichtshof kann jedoch in seiner Vorabentscheidung gegebenenfalls bestimmte Punkte klarstellen, um dem nationalen Gericht eine Richtschnur für seine Auslegung zu geben (vgl. u. a. Urteil vom 23. November 2006, *Asnef-Equifax und Administración del Estado*, C-238/05, Slg. 2006, I-11125, Randnr. 40 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 49 Es obliegt dem vorlegenden Gericht, zu prüfen, ob die Ziele, auf die sich Regulation 3 der Verordnung bezieht, insoweit rechtmäßig im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 sind, als sie einem sozialpolitischen Ziel wie etwa Zielen aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung entsprechen.
- 50 Das vorlegende Gericht hat außerdem unter Berücksichtigung aller einschlägigen Gesichtspunkte und der etwa bestehenden Möglichkeit, das jeweils festgestellte rechtmäßige sozialpolitische Ziel durch andere Mittel zu erreichen, zu prüfen, ob Regulation 3 der Verordnung als Mittel zur Erreichung dieses Ziels „angemessen und erforderlich“ im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 ist.
- 51 Dazu ist festzustellen, dass die Mitgliedstaaten bei der Wahl der Mittel zur Erreichung der Ziele ihrer Sozialpolitik über einen weiten Wertungsspielraum verfügen (vgl. in diesem Sinne Urteil *Mangold*, Randnr. 63). Dieser Wertungsspielraum darf jedoch nicht dazu führen, dass der Grundsatz des Verbots der Diskriminierung aus Gründen des Alters ausgehöhlt wird. Allgemeine Behauptungen, dass eine bestimmte Maßnahme geeignet sei, der Beschäftigungspolitik, dem Arbeitsmarkt und der beruflichen Bildung zu dienen, genügen nicht, um darzutun, dass das Ziel dieser Maßnahme eine Ausnahme von diesem Grundsatz rechtfertigen könne, und lassen nicht den Schluss zu, dass die gewählten Mittel zur Verwirklichung dieses Ziels geeignet seien (vgl. entsprechend Urteil vom 9. Februar 1999, *Seymour-Smith und Perez*, C-167/97, Slg. 1999, I-623, Randnrn. 75 und 76).
- 52 Demgemäß ist auf die vierte Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Bestimmung, die, wie Regulation 3 der Verordnung, keine genaue Aufzählung der Ziele enthält, die eine Ausnahme vom Grundsatz des Verbots von Diskriminierungen aus Gründen des Alters rechtfertigen

könnten, nicht entgegensteht. Nach Art. 6 Abs. 1 dieser Richtlinie besteht die Möglichkeit, Ausnahmen von diesem Grundsatz vorzusehen, jedoch nur für Maßnahmen, die durch rechtmäßige sozialpolitische Ziele wie solche aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt sind. Es ist Sache des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren fragliche Regelung einem solchen rechtmäßigen Ziel entspricht und ob der nationale Gesetz- oder Verordnungsgeber angesichts des Wertungsspielraums, über den die Mitgliedstaaten im Bereich der Sozialpolitik verfügen, davon ausgehen durfte, dass die gewählten Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich waren.

Zur fünften Frage

53 Mit der fünften Vorlagefrage soll geklärt werden, ob sich die Voraussetzungen, von deren Erfüllung Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 Ausnahmen vom Grundsatz des Verbots von Diskriminierungen aus Gründen des Alters abhängig macht, erheblich von den Voraussetzungen unterscheiden, die Art. 2 Abs. 2 Buchst. b dieser Richtlinie für mittelbare Diskriminierungen aufstellt.

54 Age Concern England führt aus, die in Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 genannten Rechtfertigungsgründe seien enger gefasst als die nach Art. 2 Abs. 2. Art. 6 Abs. 1 beschränke nämlich die zulässigen Ausnahmen auf die Maßnahmen, die objektiv und angemessen gerechtfertigt („objectively and reasonably justified“) seien. Dieser doppelten Voraussetzung, die im abgeleiteten Gemeinschaftsrecht einmalig sei, liege unmittelbar das Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte vom 16. September 1996, *Gaygusuz/Österreich (Reports of Judgements and Decisions 1996-IV, S. 1141, Nr. 42)*, zugrunde, in dem es um Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts oder der Rasse gehe. Da der Grundsatz des Verbots der Diskriminierung aus Gründen des Alters ein allgemeiner Grundsatz des Gemeinschaftsrechts sei, wie sich aus Randnr. 75 des Urteils *Mangold* ergebe, müssten an jede Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung aus Gründen des Alters, die eine unmittelbare Diskriminierung darstellen könnte, sehr hohe Anforderungen gestellt werden, die denen entsprächen, die vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte bei Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts oder der Rasse angewandt würden.

- 55 Nach Ansicht der Regierung des Vereinigten Königreichs ist es nicht von Bedeutung, dass in Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 das Wort „angemessen“ („reasonably“) in Verbindung mit dem Wort „objektiv“ verwendet werde. Es sei nämlich nicht vorstellbar, dass zwar eine Ungleichbehandlung durch ein rechtmäßiges Ziel, das mit angemessenen („appropriate“) und erforderlichen Mitteln erreicht werde, gerechtfertigt sein könne, dass aber diese Rechtfertigung nicht angemessen („reasonable“) sei. Außerdem beziehe sich diese Bestimmung nicht nur auf Fälle unmittelbarer, sondern auch auf solche mittelbarer Diskriminierung, wovon das Beispiel der in Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 2 Buchst. b aufgeführten Mindestanforderungen an das Dienstalter oder die Berufserfahrung für den Zugang zur Beschäftigung zeuge. Um eine Diskriminierung auszuschließen, könnten allgemein objektive und verhältnismäßige Rechtfertigungsgründe nach dem Gemeinschaftsrecht oder aber nach der am 4. November 1950 in Rom unterzeichneten Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten angeführt werden. Es würde ein Element der Rechtsunsicherheit darstellen, wenn im Bereich der unmittelbaren Diskriminierung aus Gründen des Alters ein anderes Kriterium als das im Bereich der mittelbaren Diskriminierung geltende eingeführt würde, auch wenn für das Verbot von Diskriminierungen aus Gründen des Alters zahlreiche Abschwächungen und Ausnahmen gälten, für die es bei Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder des Geschlechts keine Entsprechungen gebe.
- 56 Die italienische Regierung macht geltend, Art. 2 Abs. 2 und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 hätten nicht denselben Anwendungsbereich. Die letztgenannte Bestimmung impliziere mit der Wendung „rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung“, dass die Ausnahmen vom Grundsatz des Verbots der Diskriminierung aus Gründen des Alters einen weiteren Anwendungsbereich hätten als die Ausnahmen nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78.
- 57 Nach Ansicht der Kommission ist dem Umstand, dass Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 nicht auf die Angemessenheit der Rechtfertigung einer potenziell diskriminierenden Maßnahme Bezug nimmt, keine besondere Bedeutung beizumessen. Der wesentliche Unterschied zwischen dieser Bestimmung und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie betreffe die Frage, wer einen Rechtfertigungsgrund beizubringen habe, welcher Natur dieser sei und wie er nachzuweisen sei. Was die letztgenannte Bestimmung angehe, ergebe sich aus Randnr. 57 des Urteils Palacios de la Villa, dass sich das vom betreffenden Mitgliedstaat angestrebte Ziel unmittelbar aus dem Wortlaut der betreffenden Maßnahme oder seinem allgemeinen Kontext, insbesondere unter Rückgriff auf amtliche Dokumente, herleiten lassen müsse. Dagegen liege das Schwergewicht bei Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie auf der Möglichkeit für den Arbeitgeber, seine Beschäftigungspraktiken zu rechtfertigen.

- 58 Es ist festzustellen, dass die jeweiligen Anwendungsbereiche von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 nicht völlig deckungsgleich sind.
- 59 Art. 2 definiert den Begriff der Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf. Abs. 2 dieser Bestimmung unterscheidet zwischen unmittelbar auf diesen Gründen beruhenden Diskriminierungen und sogenannten mittelbaren Diskriminierungen, die zwar dem Anschein nach auf neutralen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren beruhen, tatsächlich aber Personen wegen ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Nur diejenigen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die mittelbare Diskriminierungen bewirken können, können nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 der Qualifikation als Diskriminierung entgehen, nämlich nach Ziff. i dann, wenn diese „Vorschriften, Kriterien oder Verfahren ... durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt [sind]“ und wenn „die Mittel ... zur Erreichung dieses Ziels angemessen [,appropriate'] und erforderlich [sind]“. Für Ungleichbehandlungen, die unmittelbare Diskriminierungen darstellen, sieht Art. 2 Abs. 1 dieser Richtlinie hingegen keine Ausnahme vor.
- 60 Demgegenüber wird mit Art. 6 der Richtlinie 2000/78 wegen der Besonderheiten des Alterskriteriums, die im Rahmen der nach der Richtlinie verbotenen Diskriminierungsgründe anerkannt sind, eine Ausnahmeregelung speziell für Ungleichbehandlungen aus Gründen des Alters eingeführt. Nach dem 25. Erwägungsgrund dieser Richtlinie ist nämlich „unbedingt zu unterscheiden zwischen einer Ungleichbehandlung, die insbesondere durch rechtmäßige Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung gerechtfertigt ist, und einer Diskriminierung, die zu verbieten ist“.
- 61 Wie in Randnr. 35 des vorliegenden Urteils in Erinnerung gerufen worden ist, ermächtigt Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 die Mitgliedstaaten, ungeachtet des Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie vorzusehen, dass bestimmte Ungleichbehandlungen aus Gründen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie „objektiv und angemessen sind [,objectively and reasonably justified'] und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen

sind, gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen [„appropriate“] und erforderlich sind“. Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 2 der Richtlinie zählt mehrere Beispiele für Ungleichbehandlungen auf, die Merkmale, wie sie in Unterabs. 1 dieser Bestimmung genannt sind, aufweisen und grundsätzlich als „objektiv und angemessen“ und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt anzusehen sind.

62 Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 gestattet es aber den Mitgliedstaaten, Bestimmungen in ihrem nationalen Recht einzuführen, die Ungleichbehandlungen aus Gründen des Alters vorsehen, welche namentlich in die Kategorie der unmittelbaren Diskriminierungen fallen, wie sie in Art. 2 Abs. 2 Buchst. a dieser Richtlinie definiert sind. So ist in diesem Sinne auch Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie dahin auszulegen, dass er — gemäß seinem Unterabs. 1 — „ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2“ der Richtlinie anzuwenden ist. Diese Befugnis ist jedoch, da sie eine Ausnahme vom Grundsatz des Verbots von Diskriminierungen darstellt, strikt den Voraussetzungen dieses Art. 6 Abs. 1 unterworfen.

63 Aus der Vorlageentscheidung ergibt sich, dass der Ausgangsrechtsstreit die Rechtmäßigkeit nationaler Rechtsvorschriften über die Voraussetzungen für Entlassungen wegen Erreichens des Ruhestandsalters betrifft. Da diese Bestimmungen gegenüber Arbeitnehmern, die das Ruhestandsalter erreicht haben, weniger günstige Entlassungsbedingungen einführen, sehen sie eine Form der unmittelbaren Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 vor.

64 Dagegen ist eine Auslegung des ausschließlich mittelbare Diskriminierungen betreffenden Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits nicht erforderlich.

65 Da das vorliegende Gericht jedoch die Frage aufwirft, ob ein Unterschied in der Anwendung der Kriterien nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 und derjenigen nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie besteht, ist darauf hinzuweisen, dass die letztgenannte Bestimmung den Mitgliedstaaten die Möglichkeit einräumt, im nationalen Recht vorzusehen, dass bestimmte Formen der Ungleichbehandlung aus

Gründen des Alters dann keine Diskriminierungen im Sinne dieser Richtlinie darstellen, wenn sie „objektiv und angemessen“ („objectively and reasonably justified“) sind. Auch wenn der Begriff „reasonably“ in Art. 2 Abs. 2 Buchst. b dieser Richtlinie nicht enthalten ist, kommt es nicht in Betracht, dass eine Ungleichbehandlung durch ein mit angemessenen und erforderlichen Mitteln erreichtes rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein kann, diese Rechtfertigung aber nicht angemessen („reasonable“) ist. Dem Umstand, dass dieses Wort nur in Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 enthalten ist, ist daher keine besondere Bedeutung beizumessen. Allerdings ist zu beachten, dass die letztgenannte Bestimmung an die Mitgliedstaaten gerichtet ist und diesen trotz des weiten Ermessens, über das sie im Bereich der Sozialpolitik verfügen, die Beweislast dafür auferlegt, dass das verfolgte Ziel rechtmäßig ist, und an diesen Beweis hohe Anforderungen stellt.

⁶⁶ Ohne dass hier die Frage beantwortet zu werden braucht, ob diese Beweisanforderungen höher sind als die im Rahmen des Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 geltenden, ist festzustellen, dass es dann, wenn Vorschriften, Kriterien oder Verfahren wegen des Vorliegens eines sachlichen Rechtfertigungsgrundes nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b dieser Richtlinie keine Diskriminierung im Sinne der Richtlinie bewirken, des Rückgriffs auf Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie nicht bedarf, der, wie aus Randnr. 62 des vorliegenden Urteils hervorgeht, insbesondere die Rechtfertigung bestimmter Ungleichbehandlungen ermöglichen soll, die ohne diese Bestimmung Diskriminierungen darstellen würden.

⁶⁷ Nach alledem ist auf die fünfte Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 es den Mitgliedstaaten ermöglicht, im Rahmen des nationalen Rechts bestimmte Formen der Ungleichbehandlung aus Gründen des Alters vorzusehen, sofern diese „objektiv und angemessen“ und durch ein rechtmäßiges Ziel, wie aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieser Ziele angemessen und erforderlich sind. Diese Bestimmung erlegt den Mitgliedstaaten die Beweislast dafür auf, dass das zur Rechtfertigung angeführte Ziel rechtmäßig ist, und stellt an diesen Beweis hohe Anforderungen. Dem Umstand, dass der in Art. 6 Abs. 1 dieser Richtlinie verwendete Begriff „reasonably“ in Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie nicht enthalten ist, ist keine besondere Bedeutung beizumessen.

Kosten

68 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Dritte Kammer) für Recht erkannt:

- 1. Eine nationale Regelung, wie sie in den Regulations 3, 7(4) und (5) sowie 30 der Employment Equality (Age) Regulations 2006 (Verordnung von 2006 über die Gleichbehandlung bei der Beschäftigung [Alter]) niedergelegt ist, fällt in den Anwendungsbereich 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.**
- 2. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Bestimmung, die, wie Regulation 3 der im Ausgangsverfahren fraglichen Verordnung, keine genaue Aufzählung der Ziele enthält, die eine Ausnahme vom Grundsatz des Verbots von Diskriminierungen aus Gründen des Alters rechtfertigen könnten, nicht entgegensteht. Nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 besteht die Möglichkeit, eine Ausnahme von diesem Grundsatz vorzusehen, jedoch nur für Maßnahmen, die durch rechtmäßige sozialpolitische Ziele wie solche aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt sind. Es ist Sache des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren fragliche Regelung einem solchen rechtmäßigen Ziel entspricht und ob der nationale Gesetz- oder Verordnungsgeber angesichts des Wertungsspielraums, über den die Mitgliedstaaten im Bereich der Sozialpolitik verfügen, davon ausgehen durfte, dass die gewählten Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich waren.**
- 3. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 ermöglicht es den Mitgliedstaaten, im Rahmen des nationalen Rechts bestimmte Formen der Ungleichbehandlung**

aus Gründen des Alters vorzusehen, sofern diese „objektiv und angemessen“ und durch ein rechtmäßiges Ziel, wie aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieser Ziele angemessen und erforderlich sind. Diese Bestimmung erlegt den Mitgliedstaaten die Beweislast dafür auf, dass das zur Rechtfertigung angeführte Ziel rechtmäßig ist, und stellt an diesen Beweis hohe Anforderungen. Dem Umstand, dass der in Art. 6 Abs. 1 dieser Richtlinie verwendete Begriff „reasonably“ nicht in Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie enthalten ist, ist keine besondere Bedeutung beizumessen.

Unterschriften