



Sammlung der Rechtsprechung

BESCHLUSS DES GERICHTSHOFS (Zehnte Kammer)

7. Februar 2018*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Art. 99 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs – Sozialpolitik – Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen – Richtlinie 2006/54/EG – Nationale Regelung, nach der Bühnenarbeitnehmer, die das Rentenalter erreicht haben, ihre Tätigkeit übergangsweise bis zu dem zuvor für einen Rentenanspruch vorgesehenen Alter von 47 Jahren für Frauen und 52 Jahren für Männer weiter ausüben können“

In den verbundenen Rechtssachen C-142/17 und C-143/17

betreffend Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht von der Corte suprema di cassazione (Oberster Kassationsgerichtshof, Italien) mit Entscheidungen vom 15. Februar 2017, beim Gerichtshof eingegangen am 20. März 2017, in den Verfahren

Manuela Maturi,

Laura Di Segni,

Isabella Lo Balbo,

Maria Badini,

Loredana Barbanera

gegen

Fondazione Teatro dell’Opera di Roma

und

Fondazione Teatro dell’Opera di Roma

gegen

Manuela Maturi,

Laura Di Segni,

Isabella Lo Balbo,

Maria Badini,

Loredana Barbanera,

* Verfahrenssprache: Italienisch.

Luca Troiano,

Mauro Murri (C-142/17)

und

Catia Passeri

gegen

Fondazione Teatro dell’Opera di Roma (C-143/17)

erlässt

DER GERICHTSHOF

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten E. Levits, des Richters A. Borg Barthet und der Richterin M. Berger (Berichterstatlerin),

Generalanwältin: J. Kokott,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund der nach Anhörung der Generalanwältin ergangenen Entscheidung, gemäß Art. 99 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs durch mit Gründen versehenen Beschluss zu entscheiden,

folgenden

Beschluss

- 1 Die Vorabentscheidungsersuchen betreffen die Auslegung der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. 2006, L 204, S. 23) und von Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta).
- 2 Sie ergehen im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten zwischen mehreren als Tänzer beschäftigten Arbeitnehmern und der Fondazione Teatro dell’Opera di Roma (im Folgenden: Stiftung) über ihre Entlassung wegen Erreichung der Altersgrenze für die Weiterbeschäftigung.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

- 3 Art. 1 („Gegenstand“) der Richtlinie 2006/54 bestimmt:

„Ziel der vorliegenden Richtlinie ist es, die Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sicherzustellen.

Zu diesem Zweck enthält sie Bestimmungen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Bezug auf

- a) den Zugang zur Beschäftigung einschließlich des beruflichen Aufstiegs und zur Berufsbildung,
- b) Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts,
- c) betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit.

Weiter enthält sie Bestimmungen, mit denen sichergestellt werden soll, dass die Verwirklichung durch die Schaffung angemessener Verfahren wirksamer gestaltet wird.“

- 4 In Art. 2 („Begriffsbestimmungen“) der Richtlinie heißt es:

„(1) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- a) ‚unmittelbare Diskriminierung‘ eine Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;
- b) ‚mittelbare Diskriminierung‘ eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich;

...“

- 5 Art. 3 („Positive Maßnahmen“) der Richtlinie 2006/54 lautet:

„Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags beibehalten oder beschließen.“

- 6 Art. 14 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 bestimmt:

„Im öffentlichen und privaten Sektor einschließlich öffentlicher Stellen darf es in Bezug auf folgende Punkte keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben:

...

- c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen sowie das Arbeitsentgelt nach Maßgabe von Artikel 141 des Vertrags“.

Italienisches Recht

- 7 Gemäß den italienischen Rechtsvorschriften kann ein Arbeitnehmer, der das Renteneintrittsalter erreicht hat, von seinem Arbeitgeber ohne Weiteres entlassen werden, d. h., ohne dass der Arbeitgeber insoweit einen Rechtfertigungsgrund anführen muss.
- 8 Nach den Angaben des vorlegenden Gerichts betrug das Renteneintrittsalter für Bühnenarbeiter der Kategorie der Tänzer 47 Jahre für Frauen und 52 Jahre für Männer. Durch Art. 3 Abs. 7 des in das Gesetz Nr. 100 vom 29. Juni 2010 umgewandelten Gesetzesdekrets Nr. 64 vom 30. April 2010 in seiner für die Sachverhalte der Ausgangsverfahren geltenden Fassung (im Folgenden: Gesetzesdekret

Nr. 64/2010) wurden die Altersgrenzen für Arbeitnehmer beider Geschlechter geändert, und die Vollendung des 45. Lebensjahrs wurde als gemeinsame Altersgrenze für die Weiterbeschäftigung festgelegt.

- 9 Mit dieser Bestimmung wurde ferner zugunsten der genannten Arbeitnehmer eine Übergangsoption eingeführt, die für einen Zeitraum von zwei Jahren ab dem Inkrafttreten der Bestimmung galt und nach der sie ihre Tätigkeit über diese gemeinsame Altersgrenze hinaus ausüben durften. Somit konnten unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, die das neu festgelegte Renteneintrittsalter erreicht oder überschritten hatten, ihre Berufstätigkeit bis zu der zuvor geltenden Altersgrenze für den Renteneintritt von 47 Jahren für Frauen und 52 Jahren für Männer weiter ausüben, indem sie diese jährlich erneuerbare Option innerhalb einer Frist von zwei Monaten ab dem Inkrafttreten der Bestimmung oder mindestens drei Monate vor Erwerb des endgültigen Rentenanspruchs ausübten.

Ausgangsrechtsstreitigkeiten und Vorlagefrage

- 10 Zunächst ist klarzustellen, dass sich in den Ausgangsrechtsstreitigkeiten Arbeitnehmer, die als Tänzerinnen und Tänzer beschäftigt waren, und ihr Arbeitgeber, die Stiftung, gegenüberstehen. Die Lage der männlichen Arbeitnehmer ist jedoch, wie sich aus den Vorlageentscheidungen ergibt und vom vorlegenden Gericht nach einem Ersuchen des Gerichtshofs um Klarstellung bestätigt wurde, für die in den vorliegenden Vorabentscheidungsersuchen gestellten Fragen ohne Belang. Daher geht es in den vorliegenden Fällen allein um die Lage der betreffenden Arbeitnehmerinnen.
- 11 Diese wurden von der Stiftung bis zum 31. März 2014 beschäftigt, dem Zeitpunkt ihrer Entlassung wegen Erreichens des Renteneintrittsalters. Die Beendigung ihres Arbeitsvertrags wurde auf Art. 3 Abs. 7 des Gesetzesdekrets Nr. 64/2010 gestützt.
- 12 Sie erhoben beim Tribunale di Roma (Gericht Rom, Italien) Klage auf Nichtigkeitserklärung ihrer Kündigung, Weiterbeschäftigung auf ihrem Arbeitsplatz und Verurteilung ihres Arbeitgebers zum Ersatz des ihnen entstandenen Schadens. Sie hielten ihre Entlassung für rechtswidrig, da sie die in Art. 3 Abs. 7 des Gesetzesdekrets Nr. 64/2010 vorgesehene Option für die weitere Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit genutzt hätten, die jährlich mindestens drei Monate vor Erreichung der gesetzlichen Altersgrenze für die Weiterbeschäftigung erneuerbar sei.
- 13 Ihren Klagen wurde stattgegeben.
- 14 Auf das von der Stiftung eingelegte Rechtsmittel hin wies die Corte d'appello di Roma (Berufungsgerichtshof Rom, Italien) die in den Ausgangsverfahren in Rede stehenden Ansprüche der Arbeitnehmerinnen zurück. Dieses Gericht ging davon aus, dass Art. 3 Abs. 7 des Dekrets Nr. 64/2010 nicht gegen Unionsrecht verstoße, da diese Bestimmung unter Herabsetzung des Renteneintrittsalters auf 45 Jahre dem Personal, das dieses Alter vor ihrem Inkrafttreten oder in der Zeit zwischen dem 1. Juli 2010 und dem 1. Juli 2012 erreicht habe, das Recht einräume, in den Genuss der zuvor im nationalen Recht vorgesehenen Altersgrenze für die Weiterbeschäftigung von 47 Jahren für Frauen und 52 Jahren für Männer zu kommen.
- 15 Nach Auffassung der Corte d'appello di Roma (Berufungsgerichtshof Rom) wollte der nationale Gesetzgeber Modalitäten für den schrittweisen Übergang zu der neuen Altersgrenze für die Weiterbeschäftigung bei Arbeitnehmern schaffen, die kurz vor Erreichung dieses Alters mit einer plötzlichen restriktiven Änderung der früheren Regelung konfrontiert wurden. Daher sei die fragliche Norm auch unter Berücksichtigung ihres Wesens als Übergangsbestimmung und ihres beschränkten Adressatenkreises mit den Grundsätzen des Unionsrechts vereinbar.

- 16 Die an den Ausgangsverfahren beteiligten Arbeitnehmerinnen legten bei der Corte suprema di cassazione (Oberster Kassationsgerichtshof, Italien) Kassationsbeschwerde ein, wobei sie u. a. die Unvereinbarkeit von Art. 3 Abs. 7 des Gesetzesdekrets Nr. 64/2010 mit Art. 157 AEUV, Art. 21 der Charta und der Richtlinie 2006/54 rügten.
- 17 Die Stiftung hat beim vorlegenden Gericht ebenfalls Kassationsbeschwerde gegen das Urteil der Corte d'appello di Roma (Berufungsgerichtshof Rom) vom 14. Oktober 2015 eingelegt.
- 18 Das vorlegende Gericht möchte wissen, ob Art. 3 Abs. 7 des Gesetzesdekrets Nr. 64/2010 mit den von den Kassationsbeschwerdeführerinnen geltend gemachten Bestimmungen des Unionsrechts vereinbar ist, wobei es hervorhebt, dass das Ergebnis der Ausgangsrechtsstreitigkeiten von der Auslegung des Verbots der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in der Richtlinie 2006/54 und in Art. 21 der Charta abhängt.
- 19 Unter diesen Umständen hat die Corte suprema di cassazione (Oberster Kassationsgerichtshof) beschlossen, die Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof in beiden Rechtssachen folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Steht das in der Richtlinie 2006/54 und der Charta (Art. 21) vorgesehene Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts der nationalen Regelung in Art. 3 Abs. 7 des Gesetzesdekrets Nr. 64/2010 entgegen, die lautet: „Das Rentenalter für Bühnenarbeitnehmer der Kategorie der Tänzer wird unter Anwendung des Umwandlungskoeffizienten nach Art. 1 Abs. 6 des Gesetzes Nr. 335 vom 8. August 1995 betreffend das höhere Lebensalter bei Arbeitnehmern, für die das Beitrags- oder Mischsystem vollständig gilt, für Männer und Frauen auf die Vollendung des 45. Lebensjahrs festgelegt. In den beiden Jahren nach dem Inkrafttreten dieser Bestimmung wird den in diesem Absatz genannten Arbeitnehmern, die das Rentenalter erreicht oder überschritten haben und unbefristet beschäftigt sind, die Möglichkeit gegeben, die jährlich erneuerbare Option wahrzunehmen, im Dienst zu bleiben. Diese Option ist durch die Stellung eines förmlichen Antrags bei der Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per i Lavoratori dello Spettacolo (ENPALS) (Staatliche Vorsorge- und Fürsorgeeinrichtung für Bühnenarbeitnehmer) innerhalb von zwei Monaten ab dem Inkrafttreten der vorliegenden Bestimmung oder mindestens drei Monate vor der Entstehung des endgültigen Rentenanspruchs wahrzunehmen, unbeschadet der Höchstgrenze für den Eintritt in den Ruhestand von 47 Jahren für Frauen und 52 Jahren für Männer.“?

- 20 Mit Beschluss des Präsidenten des Gerichtshofs vom 27. April 2017 sind die Rechtssachen C-142/17 und C-143/17 zu gemeinsamem schriftlichen und mündlichen Verfahren und zu gemeinsamer Entscheidung verbunden worden.

Zur Vorlagefrage

- 21 Nach Art. 99 seiner Verfahrensordnung kann der Gerichtshof, wenn die Antwort auf eine zur Vorabentscheidung vorgelegte Frage klar aus der Rechtsprechung abgeleitet werden kann oder wenn die Beantwortung einer solchen Frage keinen Raum für vernünftige Zweifel lässt, auf Vorschlag des Berichterstatters und nach Anhörung des Generalanwalts jederzeit die Entscheidung treffen, durch mit Gründen versehenen Beschluss zu entscheiden.
- 22 Diese Bestimmung ist im Rahmen der vorliegenden Rechtssachen anzuwenden.
- 23 Mit seiner Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 14 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie Art. 3 Abs. 7 des Gesetzesdekrets Nr. 64/2010 entgegensteht, nach der als Tänzer beschäftigte Arbeitnehmer, die das in dieser Regelung für Frauen und für Männer auf 45 Jahre festgesetzte Renteneintrittsalter erreicht haben, während einer

Übergangszeit von zwei Jahren eine Option wahrnehmen können, die ihnen die weitere Ausübung ihrer Berufstätigkeit ermöglicht, bis sie die in der zuvor geltenden Regelung vorgesehene Altersgrenze für die Weiterbeschäftigung von 47 Jahren für Frauen und 52 Jahren für Männer erreichen.

- 24 Vorab ist festzustellen, dass der Gerichtshof entschieden hat, dass die Frage nach den Bedingungen für die Gewährung einer Altersrente und die Frage nach den Bedingungen für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses unterschiedlich sind (vgl. u. a. Urteil vom 18. November 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, Rn. 24).
- 25 Was die Bedingungen für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses betrifft, sieht Art. 14 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 vor, dass die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung hinsichtlich der Entlassungsbedingungen bedeutet, dass es im öffentlichen und privaten Bereich einschließlich öffentlicher Stellen keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben darf.
- 26 In diesem Zusammenhang fällt eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen der Erreichung der in der nationalen Regelung festgelegten Altersgrenze für die Weiterbeschäftigung im Rahmen einer allgemeinen Pensionierungspolitik eines Arbeitgebers unter den – weit auszulegenden – Begriff „Entlassung“ in dieser Bestimmung, auch wenn das Ausscheiden die Gewährung einer Altersrente mit sich bringt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 18. November 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, Rn. 26).
- 27 Daraus folgt, dass sich eine Rechtssache wie die in den Ausgangsverfahren in Rede stehenden, in denen die betreffenden Arbeitnehmerinnen im Einklang mit der nationalen Regelung von ihrem Arbeitgeber mit der Begründung, dass sie die Altersgrenze für die Weiterbeschäftigung erreicht hätten, zwangsweise in den Ruhestand versetzt wurden, auf Entlassungsbedingungen im Sinne von Art. 14 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 bezieht (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 18. November 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, Rn. 27).
- 28 Der Gerichtshof hat zur Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. 1976, L 39, S. 40), die durch die Richtlinie 2006/54 aufgehoben wurde, bereits entschieden, dass eine allgemeine Entlassungspolitik, wonach eine Arbeitnehmerin nur deshalb entlassen wird, weil sie das Alter erreicht oder überschritten hat, in dem sie Anspruch auf eine Altersrente erwirbt und das nach den nationalen Rechtsvorschriften für Männer und Frauen unterschiedlich ist, eine durch die Richtlinie 76/207 verbotene Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt (Urteil vom 18. November 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, Rn. 28).
- 29 Eine solche Auslegung gilt auch für eine nationale Regelung wie Art. 3 Abs. 7 des Gesetzesdekrets Nr. 64/2010, wonach Arbeitnehmer, die die Altersgrenze für die Weiterbeschäftigung erreicht haben, während einer Übergangszeit eine Option wahrnehmen können, die ihnen die Fortsetzung ihrer Berufstätigkeit ermöglicht, wenn das Alter, zu dem der Arbeitsvertrag endgültig ausläuft, davon abhängt, ob der betreffende Arbeitnehmer ein Mann oder eine Frau ist.
- 30 Dazu ist erstens festzustellen, dass eine unmittelbare Diskriminierung nach Art. 2 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2006/54 vorliegt, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
- 31 Im vorliegenden Fall geht aus Art. 3 Abs. 7 des Gesetzesdekrets Nr. 64/2010 hervor, dass unbefristet beschäftigten Tänzern, die das neu festgelegte Renteneintrittsalter erreicht oder überschritten hatten, während eines Zeitraums von zwei Jahren ab dem Inkrafttreten dieser Bestimmung und bis zu der zuvor geltenden Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand von 47 Jahren für Frauen

und 52 Jahren für Männer die Möglichkeit eingeräumt wurde, innerhalb einer Frist von zwei Monaten ab dem Inkrafttreten der Bestimmung oder mindestens drei Monate vor Entstehung des Rentenanspruchs die jährlich erneuerbare Option wahrzunehmen, ihre Berufstätigkeit weiter auszuüben.

- 32 Aus dieser Bestimmung ergibt sich, dass die Voraussetzungen für die Wahrnehmung der fraglichen Option vom Geschlecht der Arbeitnehmer abhängen.
- 33 Zweitens ist zu prüfen, ob sich die Arbeitnehmer weiblichen Geschlechts im Alter von 45 Jahren oder mehr in einem Kontext wie dem von der genannten Bestimmung geregelten in einer Situation befinden, die im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2006/54 mit der von Arbeitnehmern männlichen Geschlechts derselben Altersgruppe vergleichbar ist.
- 34 Die Merkmale, die unterschiedliche Sachverhalte kennzeichnen, und somit deren Vergleichbarkeit sind u. a. im Licht des Ziels und des Zwecks der fraglichen Vorschriften zu bestimmen und zu beurteilen. Dabei sind die Grundsätze und Ziele des Regelungsbereichs zu berücksichtigen, dem die in Rede stehende Maßnahme unterfällt (vgl. u. a. Urteil vom 26. Oktober 2017, BB construct, C-534/16, EU:C:2017:820, Rn. 43 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 35 In den Ausgangsverfahren soll die Regelung, mit der die fragliche Ungleichbehandlung geschaffen wird, die Bedingungen festlegen, unter denen das Arbeitsverhältnis der betreffenden Arbeitnehmer beendet wird.
- 36 In diesem Kontext ist jedoch kein Umstand ersichtlich, der der Situation der Arbeitnehmer weiblichen Geschlechts spezifischen Charakter im Vergleich zur Situation der Arbeitnehmer männlichen Geschlechts verleihen könnte. Daher befinden sich die betreffenden Arbeitnehmer weiblichen Geschlechts in Bezug auf die Voraussetzungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einer im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2006/54 mit der Situation der Arbeitnehmer männlichen Geschlechts desselben Alters vergleichbaren Situation. Folglich begründet eine solche Bestimmung eine unmittelbar auf dem Geschlecht beruhende Diskriminierung.
- 37 Unter diesen Umständen stellt eine unmittelbar auf dem Geschlecht beruhende Ungleichbehandlung, wie sie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung schafft, eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2006/54 dar (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 18. November 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, Rn. 42).
- 38 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie 2006/54 eine Unterscheidung zwischen unmittelbaren Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts einerseits und den als „mittelbar“ bezeichneten Diskriminierungen andererseits in dem Sinne trifft, dass Erstere nicht durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt werden können. Dagegen können Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die mittelbare Diskriminierungen darstellen können, nach Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie der Einstufung als Diskriminierung entgehen, wenn sie „durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel ... zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich [sind]“ (Urteil vom 18. November 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, Rn. 41).
- 39 Somit kann eine Ungleichbehandlung wie die in den Ausgangsverfahren in Rede stehende nicht mit der Absicht gerechtfertigt werden, die betreffenden Arbeitnehmer mit keiner plötzlichen restriktiven Änderung der früheren Regelung für die Weiterbeschäftigung zu konfrontieren.
- 40 Daher ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 14 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 dahin auszulegen ist, dass eine nationale Regelung wie Art. 3 Abs. 7 des Gesetzesdekrets Nr. 64/2010, nach der als Tänzer beschäftigte Arbeitnehmer, die das in dieser Regelung für Frauen und für Männer auf 45 Jahre festgesetzte Renteneintrittsalter erreicht haben, während einer Übergangszeit von zwei Jahren

eine Option wahrnehmen können, die ihnen die weitere Ausübung ihrer Berufstätigkeit ermöglicht, bis sie die in der zuvor geltenden Regelung vorgesehene Altersgrenze für die Weiterbeschäftigung von 47 Jahren für Frauen und 52 Jahren für Männer erreichen, eine nach dieser Richtlinie verbotene unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts schafft.

Kosten

- 41 Für die Parteien der Ausgangsverfahren ist das Verfahren ein Zwischenstreit in den beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreitigkeiten; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

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

Art. 14 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen ist dahin auszulegen, dass eine nationale Regelung wie Art. 3 Abs. 7 des in das Gesetz Nr. 100 vom 29. Juni 2010 umgewandelten Gesetzesdekrets Nr. 64 vom 30. April 2010 in seiner auf den Sachverhalt der Ausgangsverfahren anwendbaren Fassung, nach der als Tänzer beschäftigte Arbeitnehmer, die das in dieser Regelung für Frauen und für Männer auf 45 Jahre festgesetzte Renteneintrittsalter erreicht haben, während einer Übergangszeit von zwei Jahren eine Option wahrnehmen können, die ihnen die weitere Ausübung ihrer Berufstätigkeit ermöglicht, bis sie die in der zuvor geltenden Regelung vorgesehene Altersgrenze für die Weiterbeschäftigung von 47 Jahren für Frauen und 52 Jahren für Männer erreichen, eine nach dieser Richtlinie verbotene unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts schafft.

Unterschriften