

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Presse und Information

PRESSEMITTEILUNG Nr. 99/05

22. November 2005

Urteil des Gerichtshofes in der Rechtssache C-144/04

Werner Mangold / Rüdiger Helm

DER GERICHTSHOF FESTIGT DEN SCHUTZ DER ARBEITNEHMER IN BEZUG AUF UNGLEICHBEHANDLUNGEN WEGEN DES ALTERS

Das Ziel, die berufliche Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer zu fördern, rechtfertigt nicht nationale Rechtsvorschriften, die uneingeschränkt den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit allen Arbeitnehmern zulassen, die das 52. Lebensjahr vollendet haben.

Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ist ein allgemeiner Grundsatz des Gemeinschaftsrechts. In diesem Zusammenhang soll mit der Richtlinie 2000/78¹ ein allgemeiner Rahmen zur Bekämpfung bestimmter Formen der Diskriminierung – u. a. wegen des Alters – in Beschäftigung und Beruf geschaffen werden. Eine unmittelbar auf das Alter gestützte Ungleichbehandlung stellt grundsätzlich eine gemeinschaftsrechtlich verbotene Diskriminierung dar. Die Richtlinie lässt jedoch zu, dass die Mitgliedstaaten eine solche Ungleichbehandlung vorsehen, und hält sie für nicht diskriminierend, wenn sie im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarkt, objektiv und angemessen gerechtfertigt ist. Darüber hinaus müssen die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sein.

Das Arbeitsgericht München hat dem Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften im Rahmen eines Rechtsstreits, bei dem es um das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge² (TzBfG) geht, mehrere Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt, u. a. nach der Auslegung der Richtlinie 2000/78. Nach dem TzBfG ist der Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, uneingeschränkt zulässig, außer in einem spezifischen Fall eines fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

¹ Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303, S. 16).

² Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen vom 21. Dezember 2000 (BGBl. 2000 I S. 1966).

Der Gerichtshof stellt fest, dass diese Rechtsvorschriften klar **bezwecken, die berufliche Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer zu fördern**, weil diese erhebliche Schwierigkeiten haben, wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Ein derartiges Ziel ist **grundsätzlich eine „objektive und angemessene“ Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung wegen des Alters**.

Nationale Rechtsvorschriften wie die des TzBfG **gehen jedoch über das hinaus, was zur Erreichung des verfolgten legitimen Zieles angemessen und erforderlich ist**.

Die Mitgliedstaaten verfügen zwar unbestreitbar über einen weiten Ermessensspielraum bei der Wahl der Maßnahmen zur Erreichung ihrer Ziele im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik. Die Anwendung der in Rede stehenden nationalen Rechtsvorschriften läuft nach Ansicht des Gerichtshofes jedoch darauf hinaus, dass allen Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, unterschiedslos – gleichgültig, ob und wie lange sie vor Abschluss des Arbeitsvertrags arbeitslos waren – bis zum Ruhestand befristete, unbegrenzt häufig verlängerbare Arbeitsverträge angeboten werden können. Diese große, ausschließlich nach dem Lebensalter definierte Gruppe von Arbeitnehmern läuft damit während eines erheblichen Teils ihres Berufslebens Gefahr, von **festen Beschäftigungsverhältnissen** ausgeschlossen zu sein, die doch einen **wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes darstellen**. In der vorliegenden Rechtssache ist nicht nachgewiesen worden, dass die Festlegung einer Altersgrenze als solche unabhängig von anderen Erwägungen im Zusammenhang mit der Struktur des jeweiligen Arbeitsmarkts und der persönlichen Situation des Betroffenen zur Erreichung des Zieles der beruflichen Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer objektiv erforderlich ist.

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

Dieses Dokument ist in folgenden Sprachen verfügbar: DE, EN, FR, HU, PL, SL

Den vollständigen Wortlaut des Urteils finden Sie heute ab ca. 12.00 Uhr MEZ auf der Internetseite des Gerichtshofes (<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=de>).

*Für weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte an Dr. Hartmut Ost,
Tel.: (00352) 4303 3255, Fax: (00352) 4303 2734*

*Filmaufnahmen von der Verkündung des Urteils sind verfügbar über den von der Europäischen Kommission, Generaldirektion Presse und Kommunikation, angebotenen Dienst EbS „Europe by Satellite“, L-2920 Luxemburg,
Tel.: (00352) 4301 35177, Fax: (00352) 4301 35249,
oder B-1049 Brüssel, Tel.: (0032) 2 2964106, Fax: (0032) 2 2965956*