



---

## Kurzinformation

### Überblick der Rechtsprechung des EuGH zu Art. 21 Abs. 1 GRC mit Blick auf eine das Rentenalter berücksichtigende Einstellungspraxis

---

Diese Kurzinformation gibt einen Überblick der Rechtsprechung des EuGH bei der Anwendung des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters gemäß Art. 21 Abs. 1 der Grundrechtecharta der Europäischen Union (GRC), die bei der Prüfung eines Falles zu berücksichtigen wäre, bei dem ein staatlicher Arbeitgeber mit Personen, die das nach den innerstaatlichen Vorschriften festgelegte gesetzliche Rentenalter erreicht haben, grundsätzlich keine Arbeitsverträge abschließt. Die Prüfung eines Einzelfalls ist damit nicht verbunden.

Die Frage der Auslegung des Art. 21 GRC mit Blick auf eine nationale Regelung, die eine Ungleichbehandlung anhand des Alters im Bereich Beschäftigung und Beruf vorsehen, war bereits Gegenstand zahlreicher auf Vorabentscheidungsersuchen mitgliedstaatlicher Gerichte gemäß Art. 267 AEUV hin ergangener EuGH-Urteile.

#### 1. Vorrangige Prüfung der Richtlinie 2000/78/EG

In diesen Urteilen weist der EuGH stets darauf hin, dass das Verbot jeglicher Diskriminierung u. a. wegen des Alters in Art. 21 GRC durch die Richtlinie 2000/78/EG<sup>1</sup> im Bereich von Beschäftigung und Beruf konkretisiert worden ist.<sup>2</sup>

Der EuGH geht daher in diesen Fällen von einer vorrangigen Prüfung der Vorschriften der Richtlinie 2000/78/EG aus und prüft, ob die im jeweiligen Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung gegen das in der Richtlinie 2000/78/EG enthaltene Verbot der Ungleichbehandlung wegen des Alters verstößt. Sofern das Vorliegen einer Diskriminierung gemäß Art. 2 Richtlinie 2000/78/EG festgestellt werden kann, kommt regelmäßig die Vorschrift in Art. 6 Abs. 1 der Richt-

---

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.

2 Mit jeweils weiteren Nachweisen, siehe EuGH, Urteil vom 3. Juni 2021, Rs. C-914/19, Ministero della Giustizia, Rn. 19; EuGH, Urteil vom 19. Juli 2017, Rs. C-143/16, Abercrombie & Fitch Italia, Rn. 17; EuGH, Urteil vom 13. November 2014, Rs. C-416/13, Mario Vital Pérez, Rn. 24.

---

linie 2000/78/EG zum Tragen, welche die Voraussetzungen einer gerechtfertigten Ungleichbehandlung wegen des Alters festlegt. In einem Fall betreffend eine das Rentenalter berücksichtigende Einstellungspraxis könnte insbesondere Buchst. c der Vorschrift von Bedeutung sein:

„Artikel 6

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters

(1) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, 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.

Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

[...]

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.“

Vor dem Hintergrund, dass es sich hierbei um eine Richtlinienvorschrift handelt, die in das mitgliedstaatliche Recht umzusetzen ist (Art. 288 Abs. 3 AEUV), hebt der EuGH in seiner Rechtsprechung zur Anwendung des Art. 6 Richtlinie 2000/78/EG das weite Ermessen der Mitgliedstaaten hervor, über das diese sowohl bei der Entscheidung darüber, welches konkrete Ziel von mehreren sie im Bereich der Sozial- und Arbeitspolitik verfolgen wollen, als auch bei der Festlegung der zu seiner Erreichung geeigneten Maßnahmen verfügen.<sup>3</sup> In Deutschland ist insoweit das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu beachten.

## **2. Berücksichtigung der GRC bei der Prüfung von Art. 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG**

In Vorabentscheidungsersuchen, die einen Rechtsstreit zwischen einem Einzelnen und der öffentlichen Verwaltung betreffen, hat der EuGH ausdrücklich von einer eigenständigen Prüfung des Art. 21 GRC abgesehen und seine Prüfung auf das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters gemäß der Richtlinie 2000/78/EG beschränkt.<sup>4</sup>

Bei dieser Prüfung kann indes anderen Bestimmungen der GRC Bedeutung zukommen. In den betreffenden Urteilen berücksichtigt der EuGH die GRC im Rahmen der nach Art. 6 Abs. 1 Richt-

---

3 EuGH, Urteil vom 3. Juni 2021, Rs. C-914/19, Ministero della Giustizia, Rn. 30.

4 EuGH, Urteil vom 13. November 2014, Rs. C-416/13, Mario Vital Pérez, Rn. 25.

---

linie 2000/78/EG vorzunehmenden Beurteilung, ob die zur Erreichung der mit der nationalen Regelung verfolgten Ziele angemessen und erforderlich sind.<sup>5</sup> In diesem Zusammenhang hat er etwa in der Rechtssache „Ministero della Giustizia“ festgestellt:

„43 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass es Sache der zuständigen Stellen der Mitgliedstaaten ist, einen gerechten Ausgleich zwischen den verschiedenen widerstreitenden Interessen zu finden [...].

44 Das in Art. 21 Abs. 1 der Charta aufgestellte Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ist nämlich im Licht des in Art. 15 Abs. 1 der Charta anerkannten Rechts, zu arbeiten, zu sehen. Daraus folgt, dass auf die Teilnahme älterer Arbeitnehmer am Berufsleben und damit am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben besonderes Augenmerk zu richten ist. Ihr Verbleiben im Berufsleben fördert insbesondere die Vielfalt im Bereich der Beschäftigung. Der Belang des Verbleibens dieser Personen im Berufsleben ist jedoch unter Wahrung anderer gegebenenfalls gegenläufiger Belange zu berücksichtigen [...].“<sup>6</sup>

Zu den zu berücksichtigen gegenläufigen Belangen kann etwa auch das Ziel der Erleichterung des Generationenwechsels und der Verjüngung dieses Berufsstands zählen.<sup>7</sup>

### 3. Urteil des EuGH in der Rechtssache „John“

Soweit ersichtlich, wurde der EuGH noch nicht mit der konkreten Frage befasst, wie die Bestimmungen der Richtlinie 2000/78/EG mit Blick auf einen Fall auszulegen sind, bei dem ein staatlicher Arbeitgeber mit Personen, die das nach den innerstaatlichen Vorschriften festgelegte gesetzliche Rentenalter erreicht haben, grundsätzlich keine Arbeitsverträge abschließt.

In der Rechtsprechung des EuGH finden sich jedoch Äußerungen in Bezug auf andere Bestimmungen, die die (Weiter-)Beschäftigung von Personen nach Erreichen des Rentenalters betreffen, und die möglicherweise als Hinweis auf eine grundsätzliche Vereinbarkeit eine das Rentenalter berücksichtigende Einstellungspraxis mit den einschlägigen Unionsvorschriften interpretiert werden können.

So hatte sich der EuGH etwa in dem Vorabentscheidungsverfahren der Rechtssache „John“ mit einer nationalen Bestimmung zu befassen, die bei Arbeitnehmern, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, das Hinausschieben des Zeitpunkts der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von einer befristet erteilten Zustimmung des Arbeitgebers abhängig macht.<sup>8</sup> In seinem Urteil verneint der EuGH bereits das Vorliegen einer Diskriminierung gemäß Art. 2 Abs. 2 Richtlinie

---

5 EuGH, Urteil vom 2. April 2020, Rs. C-670/18, Comune di Gesturi, Rn. 43 ff.; EuGH, Urteil vom 3. Juni 2021, Rs. C-914/19, Ministero della Giustizia, Rn. 43 ff.

6 EuGH, Urteil vom 3. Juni 2021, Rs. C-914/19, Ministero della Giustizia, Rn. 43 f.

7 EuGH, Urteil vom 3. Juni 2021, Rs. C-914/19, Ministero della Giustizia, Rn. 48 ff.

8 EuGH, Urteil vom 28. Februar 2018, Rs. C-46/17, John, Rn. 19.

---

2000/78/EG, weil die in Rede stehenden Bedingungen einem Arbeitnehmer die Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze ermöglichen und in diesem Sinne bereits keine nach Art. 2 Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG relevante Benachteiligung darstellen:

„22 Mithin ist zu prüfen, ob ein Arbeitnehmer wie Herr John im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 wegen seines Alters in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person bzw. ob die streitige Bestimmung die Altersgruppe, der Herr John angehört, im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie in besonderer Weise benachteiligen kann.

23 Die Richtlinie 2000/78 berührt nach ihrem 14. Erwägungsgrund nicht die einzelstaatlichen Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand. [...]

24 Der Gerichtshof hat entschieden, dass die automatische Beendigung der Arbeitsverträge von Beschäftigten, die die das Alter und die Beitragszahlung betreffenden Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente erfüllen, seit Langem Teil des Arbeitsrechts zahlreicher Mitgliedstaaten und in den Beziehungen des Arbeitslebens weithin üblich ist. Dieser Mechanismus beruht auf einem Ausgleich zwischen politischen, wirtschaftlichen, sozialen, demografischen und/oder haushaltsbezogenen Erwägungen und hängt von der Entscheidung ab, die Lebensarbeitszeit der Arbeitnehmer zu verlängern oder, im Gegenteil, deren früheren Eintritt in den Ruhestand vorzusehen [...].

[...]

30 Dem steht nicht entgegen, dass die Parteien des Arbeitsvertrags das Ende des Arbeitsverhältnisses mehrfach hinausschieben können, und zwar ohne weitere Voraussetzungen und zeitlich unbegrenzt. Diese Aspekte sind vielmehr geeignet, den günstigen oder vorteilhaften Charakter der fraglichen Bestimmung zu bestätigen, da sie Modalitäten für die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses darstellen, zu der es jedenfalls nur mit Zustimmung beider Vertragsparteien kommen kann, die erfolgen muss, solange das Arbeitsverhältnis noch besteht.

31 Diese Bedingungen sind grundsätzlich geeignet, es einem Arbeitnehmer sowie seinem Arbeitgeber zu ermöglichen, das Arbeitsverhältnis nur dann fortzusetzen, wenn sie diese Option im Kontext einer Weiterbeschäftigung nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze für vorteilhaft erachten. [...]

32 Unter solchen Umständen kann eine derartige Bestimmung nicht als Benachteiligung von Personen, die das Rentenalter erreicht haben, gegenüber Personen, die dieses Alter noch nicht erreicht haben, im Sinne von Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 angesehen werden.“

(Hervorhebungen hinzugefügt)

Fachbereich Europa