

ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)

12 oktober 2010 (*)

„Richtlijn 2000/78/EG – Discriminatie op grond van leeftijd – Beëindiging van arbeidsovereenkomst wegens bereiken van pensioenleeftijd”

In zaak C-45/09,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door het Arbeitsgericht Hamburg (Duitsland) bij beslissing van 20 januari 2009, ingekomen bij het Hof op 2 februari 2009, in de procedure

Gisela Rosenblatt

tegen

Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH,

wijst

HET HOF (Grote kamer),

samengesteld als volgt: V. Skouris, president, A. Tizzano, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot en A. Arabadjiev, kamerpresidenten, G. Arestis, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, P. Lindh (rapporteur) en T. von Danwitz, rechters,

advocaat-generaal: V. Trstenjak,

griffier: K. Malacek, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 23 februari 2010,

gelet op de opmerkingen van:

- G. Rosenblatt, vertegenwoordigd door K. Bertelsmann, Rechtsanwalt,
- Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH, vertegenwoordigd door P. Sonne, Rechtsanwalt,
- de Duitse regering, vertegenwoordigd door M. Lumma en J. Möller als gemachtigden,
- de Deense regering, vertegenwoordigd door B. Weis Fogh als gemachtigde,
- Ierland, vertegenwoordigd door D. O’Hagan als gemachtigde,
- de Italiaanse regering, vertegenwoordigd door I. Bruni als gemachtigde, bijgestaan door W. Ferrante, avvocato dello Stato,
- de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door V. Jackson als gemachtigde, bijgestaan door T. Ward, barrister,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door J. Enegren en V. Kreuschitz als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 28 april 2010,

het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303, blz. 16).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen G. Rosenblatt en Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH (hierna: „Oellerking”) over de voorwaarden voor de beëindiging van haar arbeidsovereenkomst.

Toepasselijke bepalingen

Regeling van de Unie

- 3 Punt 25 van de considerans van richtlijn 2000/78 bepaalt:

„Het verbod op discriminatie op grond van leeftijd vormt een fundamenteel element om de in de werkgelegenheidsrichtsnoeren gestelde doelen te bereiken en de diversiteit bij de arbeid te bevorderen; niettemin kunnen verschillen in behandeling op grond van leeftijd in bepaalde omstandigheden gerechtvaardigd zijn en derhalve specifieke bepalingen nodig maken die naargelang de situatie in de lidstaten kunnen verschillen; het is derhalve van essentieel belang onderscheid te maken tussen verschillen in behandeling die gerechtvaardigd zijn, met name door legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt en de beroepsopleiding, en discriminatie die verboden moet worden.”
- 4 Luidens artikel 1 heeft richtlijn 2000/78 „tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden”.
- 5 In artikel 2 van richtlijn 2000/78, „Het begrip discriminatie”, wordt bepaald:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

a) ‚directe discriminatie’, wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;

b) ‚indirecte discriminatie’, wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt,

i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, of

ii) tenzij de werkgever dan wel iedere andere persoon of organisatie waarop de onderhavige richtlijn van toepassing is, voor personen met een bepaalde handicap krachtens de nationale wetgeving verplicht is passende maatregelen te nemen die overeenkomen met de in artikel 5 vervatte beginselen, teneinde de nadelen die die bepaling, maatstaf of handelwijze met zich brengt, op te heffen.

[...]”

6 In artikel 6 van richtlijn 2000/78, met het opschrift „Rechtvaardiging van verschillen in behandeling op grond van leeftijd” is bepaald:

„1. Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

- a) het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opnemingsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;
- b) de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of -anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen;
- c) de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving, gebaseerd op de opleidingseisen voor de betrokken functie of op de noodzaak van een aan pensionering voorafgaand redelijk aantal arbeidsjaren.

2. Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat de vaststelling, in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, van een toetredingsleeftijd of van een leeftijd voor het verkrijgen van het recht op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen, inclusief de vaststelling van verschillende leeftijden voor werknemers of voor groepen of categorieën werknemers, in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, en het gebruik, in het kader van die regelingen, van leeftijdscriteria in de actuariële berekeningen, geen discriminatie op grond van leeftijd vormt, mits dat niet leidt tot discriminatie op grond van geslacht.”

7 Artikel 16 van richtlijn 2000/78, met het opschrift „Naleving van de richtlijn”, luidt:

„De lidstaten nemen de nodige maatregelen om er zorg voor te dragen dat:

- a) alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijn, worden afgeschaft;
- b) alle met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in individuele of collectieve contracten of overeenkomsten, interne reglementen van ondernemingen en in regels waaraan de vrije beroepen en werkgevers- en werknemersorganisaties onderworpen zijn, nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd.”

Nationale regeling

Algemene wet inzake gelijke behandeling

8 De Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (algemene wet inzake gelijke behandeling) van 14 augustus 2006 (BGBl. I, blz. 1897; hierna: „AGG”), heeft richtlijn 2000/78 omgezet in Duits recht. In § 1 van deze wet, met het opschrift „Doelstelling van deze wet”, bepaalt:

„Deze wet heeft tot doel elke benadeling op grond van ras of etnische afstamming, geslacht, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te voorkomen of weg te werken.”

9 In § 2 AGG, „Werkingsfeer”, heet het:

„(1) Discriminatie op grond van een van de in § 1 genoemde gronden is krachtens de onderhavige wet verboden met betrekking tot:

[...]

2. de voorwaarden voor arbeid en beroep, met inbegrip van de beloning en de ontslagvoorwaarden, met name die in collectieve arbeidsovereenkomsten en in individuele arbeidsovereenkomsten, en de maatregelen die worden genomen bij de uitvoering en de beëindiging van de arbeidsverhouding en bij bevordering.

[...]

(4) Op ontslag zijn uitsluitend de bepalingen inzake de algemene en de bijzondere ontslagbescherming van toepassing.

[...]”

10 § 7 AGG, met het opschrift „Discriminatieverbod”, bepaalt in lid 1:

„Werknemers mogen niet worden benadeeld op grond van een van de in § 1 genoemde redenen; dit geldt ook indien degene die discrimineert slechts aanneemt dat er bij de benadeling sprake is van een van de in § 1 genoemde gronden.”

11 § 10 AAG, „Toelaatbare verschillen in behandeling op grond van leeftijd”, luidt:

„Niettegenstaande § 8 is een verschil in behandeling op grond van leeftijd toelaatbaar indien het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitieme doelstelling. De voor het bereiken van die doelstelling aangewende middelen moeten passend en noodzakelijk zijn. Dergelijke verschillen in behandeling kunnen in het bijzonder omvatten:

[...]

5. een clause op grond waarvan het dienstverband zonder opzegging eindigt op een tijdstip waarop de werkn(e)mer aanspraak kan maken op een ouderdomspensioen, onverminderd § 41 van boek 6 van het Sozialgesetzbuch.[...]”

12 In het tijdvak tussen 18 augustus en 11 december 2006, bevatte § 10 AGG, onder de verschillen in behandeling op grond van leeftijd die gerechtvaardigd kunnen zijn, het volgende punt:

„7. de individueel of in een collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen clause inzake de bescherming tegen ontslag van een werknemer die een bepaalde leeftijd heeft bereikt en een bepaald aantal dienstjaren heeft, voor zover hierdoor niet op ernstige en niet te rechtvaardigen wijze tekort wordt gedaan aan de ontslagbescherming van de andere werknemers in het kader van de ontslagkeuze op basis van sociale criteria in de zin van § 1, lid 3, van de wet inzake ontslagbescherming (Kündigungsschutzgesetz)”.

Wetboek sociale zekerheid

13 In de versie die van kracht was tussen 1 januari 1992 en 31 juli 1994, was § 41, lid 4, van boek 6 van het Sozialgesetzbuch (wetboek sociale zekerheid), betreffende het wettelijke stelsel van sociale zekerheid (hierna: „SGB VI”), als volgt geformuleerd:

„Het recht van de verzekerde op een ouderdomspensioen kan niet worden aangemerkt als een reden die de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever volgens de wet inzake de ontslagbescherming teweeg kan brengen. Bij ontslag wegens dringende ondernemingsvereisten mag bij de keuze op basis van sociale criteria het recht van een werknemer op een ouderdomspensioen vóór het volbrengen van het 65e levensjaar, niet in aanmerking worden genomen. Een clause op grond waarvan een dienstverband eindigt op het tijdstip waarop de werknemer aanspraak kan maken op een ouderdomspensioen, is slechts geldig wanneer het tijdens de laatste drie jaren voorafgaande aan dit tijdstip is overeengekomen of door de werknemer is bevestigd.”

14 Op basis van laatstgenoemde bepaling heeft de nationale rechtspraak clauses in collectieve arbeidsovereenkomsten op grond waarvan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die de leeftijd

van 65 jaar heeft bereikt automatisch wordt beëindigd, nietig verklaard (arrest Bundesarbeitsgericht van 1 december 1993, 7 AZR 428/93, BAGE 75, 166).

- 15 Nadien heeft de wetgever ingegrepen om te voorkomen dat de in de collectieve arbeidsovereenkomsten opgenomen leeftijdsgrenzen krachtens deze rechtspraak als nietig zouden worden beschouwd. Bijgevolg was § 41, lid 4, derde volzin, SGB VI in het tijdvak van 1 augustus 1994 tot en met 31 juli 1997 geformuleerd in de volgende bewoordingen:

„Een clause op grond waarvan een dienstverband zonder opzegging eindigt op het tijdstip waarop de werknemer vóór de voltooiing van het 65e levensjaar aanspraak kan maken op een ouderdomspensioen, wordt ten aanzien van de werknemer geacht te zijn gericht op het tijdstip van voltooiing van het 65e levensjaar, tenzij de clause tijdens de laatste drie jaren voorafgaand aan dit tijdstip is overeengekomen of door de werknemer is bevestigd.”

- 16 Sinds 1 januari 2008 luidt § 41 SGB VI als volgt:

„Ouderdomspensioen en ontslagbescherming

„Het recht van de verzekerde op een ouderdomspensioen kan niet worden aangemerkt als een grond die de beëindiging van een dienstverband door de werkgever krachtens de wet inzake ontslagbescherming teweeg kan brengen. Een clause op grond waarvan een dienstverband zonder opzegging eindigt op het tijdstip waarop de werknemer vóór het bereiken van de normale pensioenleeftijd aanspraak kan maken op een ouderdomspensioen, wordt ten aanzien van de werknemer geacht te zijn gericht op het tijdstip waarop hij die leeftijd bereikt, tenzij de clause tijdens de laatste drie jaren voorafgaand aan dit tijdstip is overeengekomen of door de werknemer tijdens de laatste drie jaren vóór dit tijdstip is bevestigd.”

Wet inzake collectieve arbeidsovereenkomsten

- 17 In het tijdvak tussen 28 november 2003 en 7 november 2006, luidde lid 1 van § 5 van het Tarifvertragsgesetz (wet inzake collectieve arbeidsovereenkomsten, BGBl. 1969 I, blz. 1323), met het opschrift „Algemeenverbindendverklaring”, als volgt:

„De minister van Economische Zaken en Werkgelegenheid kan op verzoek van een partij bij een collectieve arbeidsovereenkomst en in overeenstemming met een comité dat bestaat uit drie vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties en drie vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties, een collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend verklaren, indien

1. bij de door deze overeenkomst gebonden werkgevers niet minder dan 50 % van de binnen de werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst vallende werknemers in dienst zijn, en indien
2. de algemeenverbindendverklaring in het algemeen belang geboden lijkt te zijn.

Aan de in de punten 1 en 2 genoemde voorwaarden kan voorbij worden gegaan indien de algemeenverbindendverklaring noodzakelijk lijkt om het hoofd te bieden aan een sociale crisis.

[...]”

Algemeen verbindend verklaarde cao voor de werknemers in de schoonmaakbranche

- 18 Sinds 1987 luidt § 19, punt 8, van het Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (cao voor werknemers in de schoonmaakbranche; hierna: „RTV”) als volgt:

„Behoudens andersluidende individuele overeenkomst eindigt de arbeidsverhouding aan het einde van de kalendermaand waarin de werkne(e)m(st)er aanspraak kan maken op een ouderdomspensioen, [...] uiterlijk aan het einde van de maand waarin de werkne(e)m(st)er het 65e levensjaar heeft voltooid.”

- 19 Bij op 3 april 2004 bekendgemaakte mededeling heeft de minister van Economische Zaken en Werkgelegenheid deze cao algemeen verbindend verklaard met ingang van 1 januari 2004.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 20 G. Rosenblatt heeft gedurende 39 jaar als schoonmaakster in een kazerne in Hamburg-Blankenese (Duitsland) gewerkt.
- 21 Sinds 1 november 1994 was Rosenblatt in dienst van Oellerking, een schoonmaakbedrijf, op basis van een deeltijdarbeidsovereenkomst (twee uur per dag, tien uur per week) waarin een maandelijkse beloning van 307,48 EUR was voorzien.
- 22 Volgens § 19, punt 8, RTV eindigt deze overeenkomst aan het einde van de kalendermaand waarin de werknemer aanspraak kan maken op een ouderdomspensioen, en uiterlijk aan het einde van de maand waarin zij het 65e levensjaar heeft voltooid.
- 23 Overeenkomstig deze clausule stelde Oellerking Rosenblatt op 14 mei 2008 in kennis van de beëindiging van haar arbeidsovereenkomst per 31 mei 2008 wegens het bereiken van de pensioenleeftijd.
- 24 Bij brief van 18 mei 2008 gaf Rosenblatt haar werkgever te kennen dat zij voornemens was te blijven werken. Niettegenstaande dit verzet had de arbeidsovereenkomst vanaf 31 mei 2008 geen rechtsgevolgen meer. Oellerking bood Rosenblatt evenwel voor de duur van de arbeidsrechtelijke procedure een nieuwe arbeidsbetrekking aan per 1 juni 2008.
- 25 Op 28 mei 2008 stelde Rosenblatt bij het Arbeitsgericht Hamburg beroep in tegen haar werkgever. Zij betoogt dat de beëindiging van haar arbeidsovereenkomst onrechtmatig is omdat dit discriminatie op grond van leeftijd vormt. Volgens haar valt een leeftijdsgrens als die in § 19, punt 8, RTV noch op basis van artikel 4 van richtlijn 2000/78 noch op basis van artikel 6 daarvan te rechtvaardigen.
- 26 Sinds 1 juni 2008, ontvangt Rosenblatt een wettelijk ouderdomspensioen van 253,19 EUR bruto per maand, ofwel 228,26 EUR netto.
- 27 De verwijzende rechter heeft er twijfels over of deze clausule in § 19, punt 8, RTV inzake de automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomsten verenigbaar is met het in het primaire recht van de Unie en in richtlijn 2000/78 verankerde beginsel van gelijke behandeling op het gebied van arbeid en beroep.
- 28 Daarop heeft het Arbeitsgericht Hamburg de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:
- „1) Zijn na de inwerkingtreding van het [AGG] collectieve regelingen die onderscheid maken op grond van leeftijd, hetgeen het AGG niet (zoals vroeger in § 10, [punt] 7, AGG) uitdrukkelijk toestaat, verenigbaar met het verbod van discriminatie op grond van leeftijd in de artikelen 1 en 2, lid 1, van richtlijn [2000/78]?
- 2) Maakt een nationale regeling die de staat, de partijen bij een collectieve arbeidsovereenkomst en de partijen bij een individuele arbeidsovereenkomst toestaat arbeidsverhoudingen op een bepaalde vastgestelde leeftijd (in casu: het voltooien van het 65e levensjaar) automatisch te beëindigen, inbreuk op het verbod van leeftijdsdiscriminatie in de artikelen 1 en 2, lid 1, van richtlijn 2000/78, wanneer in die lidstaat dergelijke clausules decennialang op de arbeidsverhoudingen van nagenoeg alle werknemers zijn toegepast, ongeacht de heersende economische, sociale en demografische situatie en de concrete situatie op de arbeidsmarkt?
- 3) Maakt een collectieve arbeidsovereenkomst die de werkgever toestaat arbeidsverhoudingen op een bepaalde vastgestelde leeftijd (in casu: het voltooien van het 65e levensjaar) te beëindigen, inbreuk op het verbod van leeftijdsdiscriminatie in de artikelen 1 en 2, lid 1, van richtlijn 2000/78, wanneer in die lidstaat dergelijke clausules decennialang op de arbeidsverhoudingen van nagenoeg alle werknemers zijn toegepast, ongeacht de heersende economische, sociale en demografische situatie en de concrete situatie op de arbeidsmarkt?

- 4) Maakt de staat die een collectieve arbeidsovereenkomst waarin het de werkgever wordt toegestaan arbeidsverhoudingen op een bepaalde vastgestelde leeftijd (in casu: het voltooien van het 65e levensjaar) te beëindigen, algemeen verbindend verklaart en deze algemeenverbindendverklaring handhaaft, inbreuk op het verbod van leeftijdsdiscriminatie in de artikelen 1 en 2, lid 1, van richtlijn 2000/78, wanneer dit gebeurt ongeacht de concrete economische, sociale en demografische situatie en de concrete situatie op de arbeidsmarkt?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Ontvankelijkheid

- 29 Ierland betoogt dat de gestelde vragen inhoudelijk gelijk zijn aan die welke het Hof reeds heeft beantwoord in het arrest van 5 maart 2009, *Age Concern England* (C-388/07, Jurispr. blz. I-1569). Voorts betreffen de tweede en de vierde vraag niet zo zeer de uitlegging van het Unierecht maar eerder de toepassing ervan. Het Hof dient zich derhalve onbevoegd te verklaren.
- 30 Zowel de partijen in het hoofdgeding als de Duitse regering betwisten de ontvankelijkheid van de eerste vraag. Zij betogen in wezen dat de verwijzende rechter heeft verwezen naar een bepaling van het AGG die niet van toepassing is op het hoofdgeding, zodat deze vraag niet relevant is.
- 31 Deze argumenten zijn niet gegrond. Afgezien van het feit dat de vragen waarop door het Hof in het arrest *Age Concern England* (reeds aangehaald) is geantwoord, niet dezelfde zijn als die welke in de onderhavige zaak zijn gesteld, blijft de nationale rechter aan artikel 267 VWEU de bevoegdheid ontlenen om, indien hij zulks dienstig acht, vragen van uitlegging opnieuw aan het Hof voor te leggen (zie arrest van 27 maart 1963, *Da Costa e.a.*, 28/62–30/62, Jurispr. blz. 61, 78). Voorts blijkt duidelijk uit de bewoordingen van het verzoek om een prejudiciële beslissing dat de verwijzende rechter verzoekt om uitlegging van Unierecht, en in het bijzonder van richtlijn 2000/78, teneinde het hoofdgeding te kunnen beslechten.
- 32 Bovendien is het in het kader van de procedure van artikel 267 VWEU uitsluitend een zaak van de nationale rechter aan wie het geschil is voorgelegd en die de verantwoordelijkheid draagt voor de te geven rechterlijke beslissing, om, gelet op de bijzonderheden van het geval, zowel de noodzaak van een prejudiciële beslissing voor het wijzen van zijn vonnis te beoordelen, als de relevantie van de vragen die hij aan het Hof voorlegt. Wanneer de vragen betrekking hebben op de uitlegging van Unierecht, is het Hof derhalve in beginsel verplicht daarop te antwoorden (zie met name arresten van 18 juli 2007, *Lucchini*, C-119/05, Jurispr. blz. I-6199, punt 43, en 22 december 2008, *Magoora*, C-414/07, Jurispr. blz. I-10921, punt 22).
- 33 Volgens vaste rechtspraak rust een vermoeden van relevantie op de vragen betreffende de uitlegging van Unierecht die de nationale rechter heeft gesteld binnen het onder zijn verantwoordelijkheid geschetste feitelijke en wettelijke kader, ten aanzien waarvan het niet aan het Hof is de juistheid te onderzoeken. Het Hof kan slechts weigeren uitspraak te doen op een verzoek van een nationale rechter om een prejudiciële beslissing, wanneer duidelijk blijkt dat de gevraagde uitlegging van Unierecht geen verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, of wanneer het vraagstuk van hypothetische aard is of het Hof niet beschikt over de gegevens, feitelijk en rechtens, die noodzakelijk zijn om een zinvol antwoord op de gestelde vragen te geven (zie in die zin arrest van 7 juni 2007, *Van der Weerd e.a.*, C-222/05–C-225/05, Jurispr. blz. I-4233, punt 22 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 34 In het hoofdgeding is aan de orde of de clause van § 19, punt 8, RTV, op grond waarvan van de arbeidsovereenkomst van werknemers die het 65e levensjaar hebben voltooid, automatisch eindigt wegens het ontstaan van een aanspraak op pensioen, eventueel discriminerend is. De verwijzende rechter vraagt zich met name af of een dergelijke regel verenigbaar is met richtlijn 2000/78. De gestelde vragen zijn afdoende nauwkeurig opdat het Hof daarop een nuttig antwoord kan geven.
- 35 Bijgevolg is het verzoek om een prejudiciële beslissing ontvankelijk.

Ten gronde

- 36 Met zijn tweede vraag, die als eerste dient te worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale bepaling als § 10, punt 5, AGG, voor zover daarin is bepaald dat de clausules op grond waarvan de arbeidsovereenkomsten automatisch eindigen omdat de werknemer de leeftijd heeft bereikt waarop een aanspraak op pensioen ontstaat, kunnen ontsnappen aan het verbod van discriminatie op grond van leeftijd.
- 37 Vooraf dient te worden vastgesteld dat § 10, punt 5, AAG een direct op leeftijd gegrond verschil in behandeling in de zin van artikel 2, lid 2, sub a, van richtlijn 2000/78 schept (zie in die zin arrest van 16 oktober 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, Jurispr. blz. I-8531, punt 51).
- 38 Volgens artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 vormt een verschil in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie indien het in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Artikel 6, lid 1, tweede alinea, noemt verscheidene voorbeelden van verschillen in behandeling die de in de eerste alinea genoemde kenmerken vertonen.
- 39 § 10 AGG neemt deze beginselen in wezen over. Punt 5 van deze bepaling noemt onder de voorbeelden van gerechtvaardigde verschillen in behandeling op grond van leeftijd, clausules op grond waarvan het dienstverband zonder opzegging eindigt op een tijdstip waarop de werknemer aanspraak kan maken op een ouderdomspensioen. Deze maatregel stelt dus geen dwingend stelsel van verplichte pensionering in, maar staat werkgevers en werknemers toe om – onverminderd gevallen van opzegging – middels individuele of collectieve overeenkomsten een wijze van beëindiging van de arbeidsbetrekking overeen te komen die is gebaseerd op de leeftijd waarop recht op een ouderdomspensioen ontstaat.
- 40 In artikel 6, lid 1, sub a, van richtlijn 2000/78 worden clausules op grond waarvan arbeidsovereenkomsten automatisch eindigen, niet genoemd als voorbeeld in de lijst van verschillen in behandeling op grond van leeftijd die gerechtvaardigd kunnen zijn en uit dien hoofde als niet-discriminerend kunnen worden beschouwd. Dit is op zich echter niet doorslaggevend. Deze lijst heeft immers slechts indicatieve waarde. Bij de uitvoering van deze richtlijn zijn de lidstaten dus niet gehouden om een specifieke lijst op te stellen van verschillen in behandeling die door een legitiem doel kunnen worden gerechtvaardigd (arrest *Age Concern England*, reeds aangehaald, punt 43). Indien zij in het kader van hun beoordelingsvrijheid beslissen dit wel te doen, kunnen zij op deze lijst andere voorbeelden van verschillen in behandeling opnemen en andere doelen dan die welke uitdrukkelijk zijn genoemd in de richtlijn, mits deze doelen legitiem zijn in de zin van artikel 6, lid 1, van die richtlijn en die verschillen in behandeling passend en noodzakelijk zijn voor het bereiken van die doelen.
- 41 Bij de huidige stand van het gemeenschapsrecht beschikken de lidstaten, en in voorkomend geval de sociale partners, op nationaal niveau over een ruime beoordelingsvrijheid, niet alleen bij de beslissing welke van meerdere doelstellingen van sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid zij specifiek willen nastreven, maar ook bij het bepalen van de maatregelen waarmee deze doelstelling kan worden verwezenlijkt (zie in die zin arrest van 22 november 2005, *Mangold*, C-144/04, Jurispr. blz. I-9981, punt 63, en arrest *Palacios de la Villa*, reeds aangehaald, punt 68).
- 42 Blijkens de uiteenzettingen van de verwijzende rechter bedoelde de wetgever met de vaststelling van § 10, punt 5, AGG, niet in naam van de bestrijding van discriminatie op grond van leeftijd, de bestaande situatie, die zich kenmerkte door een wijdverbreid gebruik van clausules op grond waarvan arbeidsovereenkomsten automatisch eindigen wanneer de werknemer de pensioenleeftijd bereikt, in twijfel te trekken. De verwijzende rechter beklemtoint aldus dat deze clausules sinds tientallen jaren veelvuldig worden toegepast, ongeacht de sociale en demografische situatie en de situatie op de arbeidsmarkt.
- 43 In het kader van de procedure voor het Hof heeft de Duitse regering met name beklemtoint dat de – tevens in een groot aantal andere lidstaten aanvaarde – rechtmatigheid van de clausules inzake de

automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer die de pensioenleeftijd heeft bereikt, de afspiegeling is van een in Duitsland sinds vele jaren bestaande politieke en sociale consensus. Deze consensus berust vooral op de gedachte van een arbeidsverdeling over de generaties. De beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van die werknemer komt rechtstreeks ten goede aan de jonge werknemers doordat hun integratie in het arbeidsproces in een context van aanhoudende werkloosheid wordt begunstigd. De rechten van de oudere werknemers zijn bovendien adequaat beschermd. Het merendeel van hen wenst immers te stoppen met werken zodra zij voor pensioen in aanmerking komen aangezien het pensioen hun een vervangend inkomen biedt na het verlies van hun salaris. De automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomst biedt volgens de Duitse regering tevens het voordeel dat de werkgevers niet gedwongen worden de werknemers te ontslaan onder het leveren van het bewijs dat zij niet langer in staat zijn de arbeid te verrichten, hetgeen vernederend kan blijken te zijn voor degenen van oudere leeftijd.

- 44 Vastgesteld dient te worden dat de automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van de werknemers die voldoen aan de leeftijds- en bijdragevoorwaarden om in aanmerking te komen voor uitkering van hun pensioenrechten, sinds lange tijd deel uitmaakt van het arbeidsrecht van een groot aantal lidstaten en op grote schaal wordt gebruikt in arbeidsbetrekkingen. Dit mechanisme berust op een evenwicht tussen redenen van politieke, economische, sociale, demografische en budgettaire aard en hangt af van de beslissing om de duur van het arbeidsleven van werknemers te verlengen of om integendeel in vroegtijdige pensionering van werknemers te voorzien (zie in die zin arrest *Palacios de la Villa*, reeds aangehaald, punt 69).
- 45 Doelstellingen als die waarop de Duitse regering wijst, moeten derhalve in beginsel worden aangemerkt als een „in het kader van de nationale wetgeving objectie[ve] en redelijk[e]” rechtvaardiging zoals bedoeld in artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78, voor een verschil in behandeling op grond van leeftijd, zoals dat in § 10, punt 5, AGG.
- 46 Wel moet nog worden nagegaan of een dergelijke maatregel passend en noodzakelijk is in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78.
- 47 Het toelaten van clausules op grond waarvan arbeidsovereenkomsten automatisch eindigen omdat de werknemer de pensioenleeftijd heeft bereikt, kan in beginsel niet worden aangemerkt als een excessieve inbreuk op de gerechtvaardigde belangen van de betrokken werknemers.
- 48 Een regeling zoals aan de orde in het hoofdgeding is immers niet alleen gebaseerd op een bepaalde leeftijd, maar houdt tevens rekening met de omstandigheid dat de belanghebbenden aan het einde van hun beroepsloopbaan aanspraak hebben op een financiële vergoeding middels een vervangend inkomen in de vorm van ouderdomspensioen (zie in die zin arrest *Palacios de la Villa*, reeds aangehaald, punt 73).
- 49 Voorts staat het mechanisme van automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten, zoals dat in § 10, punt 5, AGG, de werkgevers niet toe om een arbeidsbetrekking eenzijdig te beëindigen wanneer werknemers de leeftijd hebben bereikt waarop zij aanspraak op uitkering van ouderdomspensioen hebben. Dit mechanisme, dat verschilt van opzegging en ontslag, berust op een contractuele grondslag. Het biedt niet alleen werknemers en werkgevers, middels individuele overeenkomsten, maar ook de sociale partners, middels collectieve arbeidsovereenkomsten – en derhalve met een niet te verwaarlozen flexibiliteit – de mogelijkheid om dit mechanisme toe te passen, zodat niet alleen naar behoren rekening kan worden gehouden met de globale situatie op de betrokken arbeidsmarkt, maar ook met de kenmerken van de betrokken beroepen (arrest *Palacios de la Villa*, reeds aangehaald, punt 74).
- 50 De regeling die in het hoofdgeding aan de orde is, bevat voorts een bijkomende beperking, bedoeld om te verzekeren dat de werknemers ermee instemmen dat clausules inzake de automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten vóór de normale pensioenleeftijd kunnen worden toegepast. § 10, punt 5, AGG staat immers clausules toe inzake de automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten van werknemers die de leeftijd hebben bereikt waarop zij aanspraak maken op een ouderdomspensioen, „onverminderd § 41 van boek 6 van het Sozialgesetzbuch”. Laatstgenoemde bepaling verplicht de werkgevers in wezen om instemming te verkrijgen van de werknemers of deze instemming door hen te laten bevestigen voor elke clausule inzake de automatische beëindiging van een arbeidsovereenkomst

wegens het bereiken van de leeftijd waarop de werknemer aanspraak maakt op een pensioen, wanneer deze leeftijd beneden de normale pensioenleeftijd ligt.

- 51 Gelet op deze gegevens lijkt het niet onredelijk dat de autoriteiten van een lidstaat van mening zijn dat een maatregel zoals de in § 10, punt 5, AGG vastgelegde toelating van clausules inzake de automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer bij het bereiken van de leeftijd waarop hij aanspraak maakt op een ouderdomspensioen, passend en noodzakelijk is om legitieme doelen van het nationale arbeids- en werkgelegenheidsbeleid zoals die welke de Duitse regering heeft genoemd, te bereiken (zie in die zin arrest *Palacios de la Villa*, reeds aangehaald, punt 72).
- 52 Een dergelijke slotsom betekent echter niet dat dergelijke, in een cao opgenomen, clausules zijn onttrokken aan elke daadwerkelijke rechterlijke toetsing vanuit het oogpunt van richtlijn 2000/78 en van het beginsel van gelijke behandeling. Dergelijke toetsing wordt verricht aan de hand van de bijzondere kenmerken van de clausule die wordt onderzocht. Voor elke overeenkomst die een mechanisme van automatische beëindiging van de arbeidsverhouding bevat, dient immers te worden verzekerd dat met name de voorwaarden van artikel 6, lid 1, eerste alinea, van deze richtlijn worden nageleefd. Voorts verplicht artikel 16, sub b, van deze richtlijn de lidstaten uitdrukkelijk de nodige maatregelen te nemen om er zorg voor te dragen dat „alle met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in individuele of collectieve contracten of overeenkomsten, [...] nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd”.
- 53 Bijgevolg dient op de tweede vraag te worden geantwoord dat artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 in die zin moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale bepaling als § 10, punt 5, AGG, waarin de geldigheid wordt erkend van clausules op grond waarvan arbeidsovereenkomsten van werknemers automatisch eindigen bij het bereiken van de pensioenleeftijd, voor zover, ten eerste, die bepaling objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitieme doelstelling van werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid, en, ten tweede, de middelen voor het bereiken van deze doelstelling passend en noodzakelijk zijn. Het gebruiken van deze toelating in een cao is als zodanig niet onttrokken aan elke rechterlijke toetsing: ook daarmee dient overeenkomstig de vereisten van artikel 6, lid 1, van die richtlijn op passende en noodzakelijke wijze een legitieme doelstelling te worden nagestreefd.

Eerste en derde vraag

- 54 Met zijn eerste en derde vraag, die tezamen dienen te worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 zich verzet tegen de clausule inzake automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten in § 19, punt 8, RTV, wanneer de werknemer de op 65 jaar vastgestelde pensioenleeftijd heeft bereikt.
- 55 Doorslaggevend voor het antwoord op deze vraag is, ten eerste, of deze maatregel beantwoordt aan een legitieme doelstelling en, ten tweede, of deze maatregel passend en noodzakelijk is in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78.
- 56 De verwijzende rechter zet uiteen dat het Bundesarbeitsgericht in zijn arrest van 18 juni 2008 (7 AZR 116/07) heeft geoordeeld dat deze bepaling van het RTV verenigbaar is met artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78. Hij betwijfelt echter of deze oplossing kan worden toegepast op de situatie in het hoofdgeding, omdat deze situatie van na de inwerkingtreding van het AGG dateert.
- 57 De verwijzende rechter beklemtoont dat de nagestreefde doelstellingen niet zijn genoemd in de in het hoofdgeding aan de orde zijnde cao.
- 58 Er zij aan herinnerd dat het, bij ontbreken van nadere precisering over de doelstelling van de in geding zijnde nationale regelgeving, van belang is dat het onderliggende doel van de betrokken maatregel kan worden bepaald aan de hand van andere elementen, ontleend aan de algemene context van de betrokken maatregel, zodat de rechtmatigheid ervan en de passendheid en noodzaak van de ter bereiking van dit doel gebruikte middelen door de rechter kunnen worden getoetst (zie reeds aangehaalde arresten *Palacios de la Villa*, punt 57, en *Age Concern England*, punt 45).

- 59 De verwijzende rechter preciseert in dit verband dat § 19, punt 8, RTV, volgens het orgaan dat bij de onderhandelingen over deze cao de belangen van de werkgevers behartigde, tot doel had de adequate en voorzienbare planning van het personeelsbestand en de personeelsaanwerving zwaarder te laten wegen dan het belang van de werknemers bij handhaving van hun economische situatie.
- 60 De verwijzende rechter heeft tevens verwezen naar het reeds aangehaalde arrest van het Bundesarbeitsgericht van 18 juni 2008, waarin is gepreciseerd dat § 19, punt 8, RTV tot doel heeft de aanstelling van jongeren te vergemakkelijken, de aanwerving te plannen en een goed, qua leeftijdsstructuur evenwichtig personeelsbeheer in de ondernemingen mogelijk te maken.
- 61 Derhalve moet worden onderzocht of doelstellingen van deze aard als legitiem in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 kunnen worden aangemerkt.
- 62 Het Hof heeft reeds geoordeeld dat clausules inzake de automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten van werknemers die aanspraak kunnen maken op een ouderdomspensioen, gerechtvaardigd kunnen zijn in het kader van een nationaal beleid dat is gericht op bevordering van de toegang tot arbeid door een betere verdeling van de werkgelegenheid tussen de generaties, zodat de aldus nagestreefde doelstellingen in beginsel moeten worden aangemerkt als een in het kader van de nationale wetgeving objectieve en redelijke rechtvaardiging, zoals bedoeld in artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78, voor een door de lidstaten voorgeschreven verschil in behandeling op grond van leeftijd (zie in die zin reeds aangehaald arrest Palacios de la Villa, punten 53, 65 en 66). Daaruit volgt dat doelstellingen als de door de verwijzende rechter genoemde, „legitiem” zijn in de zin van deze bepaling.
- 63 Bijgevolg moet worden nagegaan of de voor de verwezenlijking van deze doelstellingen gebruikte middelen „passend en noodzakelijk” zijn.
- 64 Wat in de eerste plaats de vraag betreft of de in het RTV opgenomen clausule inzake de automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten passend is, is de verwijzende rechter van oordeel dat de nagestreefde doelstellingen met clausules van dit type, vanwege hun inefficiëntie, niet kunnen worden bereikt.
- 65 Wat de doelstelling van de bevordering van de werkgelegenheid betreft, vermeldt de verwijzende rechter dat clausules inzake de automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer die de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, sinds lange tijd veelvuldig zijn gebruikt, zonder echter de minste invloed te hebben gehad op de werkgelegenheid in Duitsland. Voorts merkt hij op dat § 19, punt 8, RTV een werkgever niet verbiedt om personen van ouder dan 65 jaar aan te stellen, net zomin als het vereist dat de werkgever een werknemer die de leeftijd van 65 jaar bereikt, moet vervangen door een jongere werknemer.
- 66 Met betrekking tot de doelstelling om een harmonieuze structuur van de leeftijdsopbouw in de schoonmaakbranche te verzekeren, heeft de verwijzende rechter twijfels over de relevantie ervan omdat er in deze branche geen bijzonder risico bestaat van vergrijzing van de beroepsbevolking.
- 67 Gelet op de beoordelingen van de verwijzende rechter dient te worden vastgesteld dat de clausule inzake de automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten die in het hoofdgeding aan de orde is, het resultaat is van een overeenkomst die tot stand is gekomen door onderhandelingen tussen de vertegenwoordigers van de werknemers en de vertegenwoordigers van de werkgevers, die aldus hun recht op collectieve onderhandelingen, dat is erkend als een grondrecht, hebben uitgeoefend (zie in die zin arrest van 15 juli 2010, Commissie/Duitsland, C-271/08, nog niet gepubliceerd in de Jurisprudentie, punt 37). Dat het aldus aan de sociale partners wordt overgelaten om een evenwicht te bepalen tussen hun respectieve belangen, biedt een niet te verwaarlozen flexibiliteit, aangezien elk van de partijen de overeenkomst eventueel kan opzeggen (zie in die zin arrest Palacios de la Villa, reeds aangehaald, punt 74).
- 68 Doordat de clausule inzake de automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten de werknemers een zekere arbeidsstabiliteit verzekert, en op de lange termijn een vooruitzicht op pensioen, maar tegelijkertijd de werkgevers een zekere flexibiliteit in het personeelsbeheer biedt, is deze clausule dus de afspiegeling van een evenwicht tussen de uiteenlopende, maar legitieme belangen binnen een

complexe context van arbeidsverhoudingen, dat nauw verband houdt met politieke keuzen op het gebied van pensioen en werkgelegenheid.

- 69 Rekening houdend met de ruime beoordelingsmarge waarover de sociale partners op nationaal niveau beschikken, niet alleen bij de keuze van een doelstelling van sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid die zij specifiek willen nastreven, maar tevens bij het bepalen van de maatregelen waarmee deze doelstelling kan worden verwezenlijkt, lijkt het niet onredelijk dat de sociale partners kunnen aannemen dat een maatregel zoals § 19, punt 8, RTV, passend is om de hierboven genoemde doelstellingen te bereiken.
- 70 In de tweede plaats vraagt de verwijzende rechter zich af of een clause inzake de automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten zoals is voorzien in § 19, punt 8, RTV, noodzakelijk is.
- 71 Enerzijds veroorzaakt de automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomsten een groot financieel nadeel voor de werknemers in de schoonmaakbranche in het algemeen en voor Rosenblatt in het bijzonder. Daar deze branche wordt gekenmerkt door arbeidsplaatsen met een lage beloning en door deeltijdarbeid, is een wettelijk ouderdomspensioen voor de werknemers ontoereikend om in hun levensonderhoud te voorzien.
- 72 Anderzijds bestaan er minder dwingende maatregelen dan de automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomsten. In verband met het belang van de werkgevers bij het plannen van hun personeelbeheer, merkt de verwijzende rechter op dat het aldus volstaat dat de werkgevers hun werknemers vragen of zij voornemens zijn om na het bereiken van de pensioenleeftijd te blijven werken.
- 73 Teneinde te onderzoeken of de maatregel die in het hoofdgeding aan de orde is, verder gaat dan noodzakelijk is voor de verwezenlijking van de nagestreefde doelstellingen en op excessieve wijze afbreuk doet aan de belangen van de werknemers die de leeftijd van 65 jaar bereiken, op welke leeftijd zij uitkering van hun pensioenrechten kunnen verkrijgen, dient deze maatregel in zijn eigen regelingscontext terug te worden geplaatst en rekening te worden gehouden zowel met het nadeel dat daaraan kleeft voor de betrokken personen als met het voordeel daarvan voor de samenleving in het algemeen en voor de individuen waaruit zij bestaat.
- 74 Blijkens de toelichtingen van de verwijzende rechter en de bij het Hof ingediende opmerkingen verbiedt het Duitse arbeidsrecht het niet dat een persoon die de leeftijd heeft bereikt waarop hij in aanmerking komt voor uitkering van zijn ouderdomspensioen, een beroepsactiviteit voortzet. Voorts blijkt uit deze toelichtingen dat een werknemer die zich in een dergelijke situatie bevindt, krachtens het AGG bescherming tegen discriminatie op grond van leeftijd blijft genieten. De verwijzende rechter heeft daarbij gepreciseerd dat het AGG verbiedt dat aan een persoon in de situatie van Rosenblatt, na de beëindiging van haar arbeidsovereenkomst vanwege het bereiken van de pensioenleeftijd, op grond van haar leeftijd een arbeidsplaats wordt geweigerd door haar oude werkgever of door een derde.
- 75 Teruggeplaatst in deze context, heeft de van rechtswege beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van een maatregel zoals § 19, punt 8, RTV, niet automatisch tot gevolg dat de betrokken personen gedwongen worden zich definitief terug te trekken uit de arbeidsmarkt. De bepaling stelt bijgevolg geen dwingend stelsel van ambtshalve pensionering in (zie in die zin arrest *Age Concern England*, reeds aangehaald, punt 27). Zij verzet zich er niet tegen dat een werknemer die dit, bijvoorbeeld om financiële redenen, zou wensen, zijn beroepsactiviteit voortzet tot na de pensioenleeftijd. Zij ontnemt werknemers die de pensioenleeftijd hebben bereikt niet de bescherming tegen discriminatie op grond van leeftijd, wanneer zij actief willen blijven en een nieuwe arbeidsplaats zoeken.
- 76 Gelet op deze gegevens dient te worden vastgesteld dat een maatregel als § 19, punt 8, RTV niet verder gaat dan noodzakelijk is voor de verwezenlijking van de nagestreefde doelstellingen, rekening gehouden met de ruime beoordelingsbevoegdheid van de lidstaten en de sociale partners op het gebied van sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid.
- 77 Bijgevolg dient op de eerste en de derde vraag te worden geantwoord dat artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 in die zin moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een maatregel zoals de clause

in § 19, punt 8, RTV, op grond waarvan arbeidsovereenkomsten van werknemers automatisch eindigen bij het bereiken van de op 65 jaar vastgestelde pensioenleeftijd.

Vierde vraag

- 78 Met zijn vierde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het verbod van discriminatie op grond van leeftijd, zoals neergelegd in de artikelen 1 en 2 van richtlijn 2000/78, zich ertegen verzet dat een lidstaat een cao die een clausule inzake de automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten bevat, zoals die in § 19, punt 8, RTV, algemeen verbindend verklaart, zonder rekening te houden met de economische, sociale en demografische situatie en de situatie op de arbeidsmarkt.
- 79 Richtlijn 2000/78 ziet als zodanig niet op de voorwaarden waaronder de lidstaten een cao algemeen verbindend kunnen verklaren. De lidstaten zijn echter gehouden om door passende wettelijke en bestuursrechtelijke maatregelen te waarborgen, dat alle werknemers de volledige bij richtlijn 2000/78 verleende bescherming tegen discriminatie op grond van leeftijd kunnen genieten. Artikel 16, sub b, van deze richtlijn verplicht de lidstaten de nodige maatregelen te nemen om er zorg voor te dragen dat „alle met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in individuele of collectieve contracten of overeenkomsten, [...] nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd”. Wanneer een cao niet in strijd is met de artikelen 1 en 2 van richtlijn 2000/78, staat het de betrokken lidstaat vrij deze verbindend te verklaren voor personen die daardoor niet zijn gebonden (zie naar analogie arrest van 21 september 1999, Albany, C-67/96, Jurispr. blz. I-5751, punt 66).
- 80 Gelet op deze overwegingen dient op de vierde vraag te worden geantwoord dat de artikelen 1 en 2 van richtlijn 2000/78 in die zin moeten worden uitgelegd, dat zij zich er niet tegen verzetten dat een lidstaat een cao zoals aan de orde in het hoofdgeding, algemeen verbindend verklaart, voor zover deze de werknemers die binnen de werkingssfeer daarvan vallen, niet de bescherming ontnemt die hun bij deze bepalingen wordt geboden tegen discriminatie op grond van leeftijd.

Kosten

- 81 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Grote kamer) verklaart voor recht:

- 1) **Artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet in die zin worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale bepaling als § 10, punt 5, van het Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (algemene wet gelijke behandeling), waarin de geldigheid wordt erkend van clausules op grond waarvan arbeidsovereenkomsten van werknemers automatisch eindigen bij het bereiken van de pensioenleeftijd, voor zover, ten eerste, die bepaling objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitieme doelstelling van werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid, en, ten tweede, de middelen voor het bereiken van deze doelstelling passend en noodzakelijk zijn. Het gebruiken van deze toelating in een collectieve arbeidsovereenkomst is als zodanig niet onttrokken aan elke rechterlijke toetsing: ook daarmee dient overeenkomstig de vereisten van artikel 6, lid 1, van die richtlijn op passende en noodzakelijke wijze een legitieme doelstelling te worden nagestreefd.**
- 2) **Artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 moet in die zin worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een maatregel zoals de clausule in § 19, punt 8, van het Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers in de schoonmaakbranche), op grond waarvan arbeidsovereenkomsten**

van werknemers automatisch eindigen bij het bereiken van de op 65 jaar vastgestelde pensioenleeftijd.

- 3) De artikelen 1 en 2 van richtlijn 2000/78 moeten in die zin worden uitgelegd dat zij zich er niet tegen verzetten dat een lidstaat een collectieve arbeidsovereenkomst zoals aan de orde in het hoofdgeding, algemeen verbindend verklaart, voor zover deze de werknemers die binnen de werkingssfeer daarvan vallen, niet de bescherming ontnemt die hun bij deze bepalingen wordt geboden tegen discriminatie op grond van leeftijd.

ondertekeningen

* Procestaal: Duits.