



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Union

PRESSEMITTEILUNG Nr. 57/19

Luxemburg, den 8. Mai 2019

Urteile in den Rechtssachen C-24/17, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst / Republik Österreich, und C-396/17, Martin Leitner / Landespolizeidirektion Tirol

Das österreichische Besoldungs- und Vorrückungssystem der Beamten und der Vertragsbediensteten des Staates verstößt weiterhin gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters

Solange der österreichische Gesetzgeber keine Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung in Bezug auf die Anrechnung der vor Vollendung des 18. Lebensjahrs erworbenen Berufserfahrung erlässt, haben die durch das alte System benachteiligten Personen Anspruch auf die gleichen Vorteile wie ihre durch dieses System begünstigten Kollegen und insbesondere auf eine Ausgleichszahlung

In Österreich schlossen die Besoldungs- und Vorrückungssysteme für Beamte und für Vertragsbedienstete des Staates ursprünglich die Anrechnung von Berufserfahrung, die vor Vollendung des 18. Lebensjahrs erworben wurde, aus. Nachdem der Gerichtshof festgestellt hatte, dass ein solcher Ausschluss eine nicht gerechtfertigte Diskriminierung wegen des Alters darstellt¹, nahm der österreichische Gesetzgeber im Jahr 2010 eine erste Reform dieser Systeme vor, die an ihrem diskriminierenden Charakter jedoch nichts änderte².

Die fraglichen Systeme wurden in den Jahren 2015 und 2016 erneut reformiert, um die Diskriminierung zu beseitigen³. Die neue Reform sieht rückwirkend vor, dass die Beamten und Vertragsbediensteten im Dienststand in ein neues Besoldungs- und Vorrückungssystem übergeleitet werden, in dem sich ihre erste Einstufung nach ihrem letzten gemäß dem früheren System bezogenen Gehalt richtet.

Der vom Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft öffentlicher Dienst, angerufene **Oberste Gerichtshof** (Österreich) und das von einem Polizisten, Herrn Leitner, angerufene **Bundesverwaltungsgericht** (Österreich) **fragen den Gerichtshof u. a., ob diese neuen Systeme weiterhin gegen das Unionsrecht⁴ verstoßen.**

Mit seinen heutigen Urteilen bejaht der Gerichtshof dies.

Er führt dazu aus, dass mit den neuen Systemen eine Ungleichbehandlung der durch das alte System benachteiligten Personen (die ihre Berufserfahrung, sei es auch nur teilweise, vor Vollendung des 18. Lebensjahrs erworben haben) und der durch dieses System begünstigten Personen (die eine gleichartige Berufserfahrung von vergleichbarer Dauer nach Vollendung des

¹ Urteil des Gerichtshofs vom 18. Juni 2009, Hütter ([C-88/08](#)).

² Urteil des Gerichtshofs vom 11. November 2014, Schmitzer ([C-530/13](#)). In diesem Urteil hat der Gerichtshof festgestellt, dass eine nationale Regelung, wonach zur Beseitigung einer Diskriminierung von Beamten wegen des Alters Schulzeiten und Zeiten der Berufserfahrung, die vor Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegt wurden, berücksichtigt werden, aber nur für die von dieser Diskriminierung betroffenen Beamten zugleich eine Verlängerung des für die Vorrückung von der jeweils ersten in die jeweils zweite Gehaltsstufe jeder Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe erforderlichen Zeitraums um drei Jahre eingeführt wird, eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters beibehält.

³ Gehaltsgesetz 1956 (BGBl. 54/1956) und Vertragsbedienstetengesetz 1948 in der durch die Bundesbesoldungsreform 2015 (BGBl. I, 32/2015) und das Besoldungsrechtsanpassungsgesetz vom 6. Dezember 2016 (BGBl. I, 104/2016) geänderten Fassung.

⁴ Charta der Grundrechte der Europäischen Union und Richtlinie 2000/78/EU des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. 2000, L 303, S. 16, im Folgenden: Gleichbehandlungsrichtlinie).

18. Lebensjahrs erworben haben) beibehalten wird, da das Gehalt, das Erstere beziehen, allein wegen ihres Einstellungsalters niedriger ist als das Letzteren gezahlte Gehalt, obwohl sie sich in vergleichbaren Situationen befinden.

Da diese Ungleichbehandlung wegen des Alters nach den neuen Systemen nicht nur während eines Übergangszeitraums, sondern endgültig fortbesteht, kann sie weder durch das legitime Ziel der Besitzstandswahrung und des Schutzes des berechtigten Vertrauens gerechtfertigt werden noch durch Haushaltserwägungen oder administrative Erwägungen.

Der Gerichtshof stellt deshalb fest, dass **die neuen Systeme nicht geeignet sind, die Diskriminierung der durch die alten Besoldungs- und Vorrückungssysteme benachteiligten Beamten und Vertragsbediensteten zu beseitigen. Sie behalten im Gegenteil die Diskriminierung wegen des Alters gegenüber diesen Personen bei.**

Der Gerichtshof antwortet daher dem Obersten Gerichtshof und dem Bundesverwaltungsgericht, dass das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters rückwirkend in Kraft gesetzten nationalen Regelungen wie den in den Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, wonach zur Beseitigung einer Diskriminierung wegen des Alters die Überleitung von Beamten oder Vertragsbediensteten im Dienststand in ein neues Besoldungs- und Vorrückungssystem vorgesehen ist, in dem sich ihre erste Einstufung nach ihrem letzten gemäß dem alten System bezogenen Gehalt richtet.

Das nationale Gericht ist, wenn nationale Rechtsvorschriften nicht im Einklang mit der Gleichbehandlungsrichtlinie⁵ ausgelegt werden können, verpflichtet, den Rechtsschutz, der dem Einzelnen aus dieser Richtlinie erwächst, zu gewährleisten und für ihre volle Wirkung zu sorgen, indem es erforderlichenfalls jede entgegenstehende nationale Vorschrift unangewendet lässt.

Wenn eine unionsrechtswidrige Diskriminierung festgestellt wurde und **solange keine Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung erlassen wurden, setzt die Wiederherstellung der Gleichbehandlung in Fällen wie denjenigen der Ausgangsverfahren somit voraus, dass den durch die alten Systeme benachteiligten Beamten und Vertragsbediensteten in Bezug auf die Berücksichtigung vor Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegter Vordienstzeiten und bei der Vorrückung in der Gehaltstabelle die gleichen Vorteile gewährt werden wie den durch diese Systeme begünstigten Beamten und Vertragsbediensteten.**

Infolgedessen haben die diskriminierten Beamten und Vertragsbediensteten auch einen Anspruch gegen ihren Arbeitgeber auf eine Ausgleichszahlung in Höhe der Differenz zwischen dem Gehalt, das sie hätten beziehen müssen, wenn sie nicht diskriminiert worden wären, und dem tatsächlich von ihnen bezogenen Gehalt.

Der Oberste Gerichtshof hat den Gerichtshof ferner nach der Vereinbarkeit der Neuregelung für die Anrechnung von Berufserfahrung der Vertragsbediensteten des Staates mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit gefragt. Nach dem neuen System sind für die Bestimmung des Besoldungsdienstalters eines Vertragsbediensteten die Vordienstzeiten, die in einem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder zu einem Gemeindeverband eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR), der Türkischen Republik oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft, zu einer Einrichtung der Europäischen Union, zu einer zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört, oder zu ähnlichen Stellen zurückgelegt wurden, zur Gänze anzurechnen. Dagegen werden alle anderen Vordienstzeiten nur im Ausmaß von bis zu zehn Jahren angerechnet und nur sofern sie einschlägig sind.

Der Gerichtshof sieht darin einen Verstoß gegen das Unionsrecht.

Die Neuregelung kann Wanderarbeitnehmer, die bei anderen Arbeitnehmern eine einschlägige Berufserfahrung von mehr als zehn Jahren erworben haben oder gerade erwerben, davon

⁵ Siehe Fußnote 4.

abhalten, von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch zu machen, ohne dass diese Behinderung der Arbeitnehmerfreizügigkeit gerechtfertigt wäre.

Sie ist nämlich nicht zur Gewährleistung der Verwirklichung des legitimen Ziels geeignet, eine in dem betreffenden Bereich erworbene Erfahrung zu honorieren, die es dem Arbeitnehmer ermöglicht, seine Arbeit besser zu verrichten, da sie die einschlägige Berufserfahrung nur begrenzt berücksichtigt. Mit ihr kann auch das Ziel, die Arbeitnehmer an ihre Arbeitgeber zu binden, nicht erreicht werden, da sie angesichts der Vielzahl von Arbeitgebern, die für eine vollständige Anrechnung in Frage kommen, eine größtmögliche Mobilität der Beschäftigung innerhalb einer Gruppe rechtlich eigenständiger Arbeitgeber ermöglichen und nicht die Treue eines Mitarbeiters gegenüber einem bestimmten Arbeitgeber honorieren soll.

HINWEIS: Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

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

Der Volltext der Urteile ([C-24/17](#) und [C-396/17](#)) wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255.