



Brüssel, den 12. Juni 2008
JURM(2008)12041

**AN DEN HERRN PRÄSIDENTEN UND DIE DAMEN UND HERREN
MITGLIEDER DES GERICHTSHOFS DER EUROPÄISCHEN
GEMEINSCHAFTEN**

STELLUNGNAHME

gemäß Artikel 23 Absatz 2 des Protokolls über die Satzung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften

in der Rechtssache C-88/08

eingereicht von der **Kommission der Europäischen Gemeinschaften**,

Bevollmächtigte: Johan ENEGREN und Bettina KOTSCHY, Mitglieder des Juristischen Dienstes der Kommission der Europäischen Gemeinschaften,

Zustellungsanschrift: Antonio ARESU, Mitglied des Juristischen Dienstes der Kommission, Batiment Bech, 2721 Luxemburg,

wegen Vorabentscheidung

gemäß Artikel 234 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG), beantragt vom Oberster Gerichtshof (Österreich) in dem Rechtsstreit

David Hütter

gegen

Technische Universität Graz

betreffend die Auslegung der Vorschriften der 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).

Die Kommission beehrt sich, zu den Vorlagefragen des Obersten Gerichtshofes wie folgt Stellung zu nehmen:

I. RECHTLICHER RAHMEN

A. Gemeinschaftsrecht

Die Regeln zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

1. Nach ihrem ersten Artikel soll die **Richtlinie 2000/78** „eine[n] allgemeinen Rahmen[] zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten [schaffen]“.
2. In diesem Sinne bedeutet laut Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie 2000/78 „Gleichbehandlungsgrundsatz“, dass „es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf“.
3. Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe a) der Richtlinie 2000/78 bestimmt weiters, dass eine unmittelbare Diskriminierung dann vorliegt, „wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“.
4. Nach Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b) der Richtlinie 2000/78 „liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn: i) diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich [...]“.

5. Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c) der Richtlinie 2000/78 bestimmt, dass „im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten [...] diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf [...] die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich [...] des Arbeitsentgelts [gilt]“.
6. Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie 2000/78 sieht vor, dass „ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 [...] die Mitgliedstaaten vorsehen [können], 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“.
7. Die Buchstaben a) bis c) dieses Absatzes führen Beispiele für solche Arten der Ungleichbehandlung an. Hierzu gehören unter bestimmten Umständen die Festlegung besonderer Bedingungen für Jugendliche und ältere Arbeitnehmer, die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter und die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung.
8. Nach Artikel 18 mussten die Mitgliedstaaten die Richtlinie 2000/78 spätestens bis zum 2. Dezember 2003 umsetzen. Den Mitgliedstaaten war es jedoch erlaubt, diese Frist hinsichtlich der Bestimmungen der Richtlinie über die Diskriminierung wegen des Alters und einer Behinderung um drei Jahre zu verlängern. Österreich hat die Richtlinie für Bedienstete des Bundes mit Wirkung vom 1.7.2004 in innerstaatliches Recht umgesetzt.

B. Nationales Recht

Besondere Regeln über Dienstverhältnisse zu Universitäten

9. Gemäß § 128 **Universitätsgesetz 2002** (BGBl. I Nr. 120/2002) gilt „[f]ür ab dem Zeitpunkt des vollen Wirksamwerdens dieses Bundesgesetzes [laut vorlegendem

Gericht ist dies der 1.1.2004] an der Universität neu aufgenommene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer [...] bis zum In-Kraft-Treten eines Kollektivvertrags gemäß § 108 Abs 3 das Vertragsbedienstetengesetz 1948 mit Ausnahme der §§ 4, 32 und 34 als Inhalt des Arbeitsvertrags mit der Universität.

Besondere Regeln über Dienstverhältnisse zum Bund

10. Die zwischen dem Bund und seinen Bediensteten geltenden Regeln sind in Österreich durch Gesetz festgelegt.
11. Für Vertragsbedienstete (also Nicht-Beamte) gilt das Vertragsbedienstetengesetz.
12. In diesem Gesetz hat der Bund u.a. ein System für die besoldungsmäßige Einstufung seiner Bediensteten vorgegeben. Danach werden bestimmte Zeiten (vor allem Ausbildungszeiten und bestimmte Arten der praktischen Berufserfahrung) als sogenannte „Vordienstzeiten“ für relevant erachtet und angerechnet.
13. Gemäß § 26 Abs 1 **Vertragsbedienstetengesetz 1948** (BGBl. Nr. 86/1948 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 176/2004) ist „der Vorrückungstichtag [...] dadurch zu ermitteln, daß - unter Ausschluß der vor der Vollendung des 18. Lebensjahres liegenden Zeiten und unter Beachtung der einschränkenden Bestimmungen der Abs 4 bis 8 - dem Tag der Anstellung vorangesetzt werden:
 1. die im Abs 2 angeführten Zeiten zur Gänze,
[...]
14. Laut § 26 Abs 2 Z 1 lit b aa) Vertragsbedienstetengesetz ist unter anderem die Zeit voranzusetzen, die „in einem Lehrberuf an einer [...] Universität oder Hochschule [...] zurückgelegt worden ist“.
15. Nach Auskunft des vorliegenden Gerichts ist die fragliche 18-Jahresgrenze nicht nur im Vertragsbedienstetenrecht verankert, sondern dem gesamten Dienstrecht der Bundesbediensteten zugrunde gelegt.
16. Die Richtlinie 2000/78 wurde in Österreich für den Bereich der Bundesbediensteten durch das **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz** (BGBl. Nr. 100/1993 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004) umgesetzt, das nach seinem § 41 Abs 1 auch für

Dienstverhältnisse mit Universitäten (als Einrichtungen des Bundes) gilt. Die §§ 13, 13a und 13b dieses Gesetzes folgen den maßgeblichen Bestimmungen der Richtlinie weitestgehend wörtlich.

17. Nach Angabe des vorlegenden Gerichts haben diese (jüngeren aber generelleren) Normen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes der (älteren aber spezielleren) Norm des § 26 Abs 1 Vertragsbedienstetengesetz aber *nicht* materiell derogiert. Letzterer ist also im nationalen Recht weiterhin anwendbar.

II. SACHVERHALT DES AUSGANGSVERFAHRENS UND VORLAGEFRAGEN

18. Herr Hütter und seine 1 Jahr, 10 Monate und 2 Tage ältere Kollegin wurden 3 Monate lang (vom 3.3.2005 bis zum 2.6.2005) von der Technischen Universität Graz im Rahmen von Dienstverhältnissen beschäftigt. Zuvor hatten beide vom 3.9.2001 bis zum 2.3.2005 bei dieser Universität eine 3½-jährige Lehre als Chemielabortechniker absolviert.
19. Im Rahmen der auf die Lehre folgenden Dienstverhältnisse wurde Herr Hütter in eine niedrigere Gehaltsstufe eingestuft als seine Kollegin, da er aufgrund seines niedrigeren Alters weniger Lehrzeit *nach* der vorgesehenen Altersgrenze von 18 Jahren absolviert hatte. So konnte Herrn Hütter, der erst am 12.8.2004 sein 18. Lebensjahr vollendet hat, nur die Lehrzeit vom 13.8.2004 bis zum 2.3.2005 (also ca. 6½ Monate) angerechnet werden. Seiner Kollegin, die ihr 18. Lebensjahr bereits am 14.10.2002 vollendet hatte, konnte hingegen die Lehrzeit vom 15.10.2002 bis zum 2.3.2005 (also ca. 28½ Monate) als Vordienstzeit angerechnet werden.
20. Diese niedrigere Einstufung hatte zur Folge, dass das Monatsgehalt des Herrn Hütter um 23,20 EUR brutto niedriger war als jenes seiner Kollegin (insgesamt verdiente er also in den 3 Monaten, in denen beide an der Technischen Universität Graz beschäftigt waren, 69,60 EUR weniger).
21. Herr Hütter brachte daraufhin Klage beim Landesgericht für Zivilrechtsachen Graz ein, welches dem Klagebegehren stattgab. Das Oberlandesgericht bestätigte dieses Urteil, woraufhin die Technische Universität Rechtsmittel an das vorlegende Gericht erhob.

22. Unter diesen Umständen hat der Oberste Gerichtshof beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

„Sind die Artikel 1, 2 und 6 der Richtlinie 2000/78 [...] dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die anrechenbare Vordienstzeiten für die Ermittlung des Vorrückungstichtages ausschließt, soweit sie vor der Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegt wurden?“

III. RECHTLICHE WÜRDIGUNG

23. Mit seiner Vorlagefrage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob, unter Umständen wie denen des Ausgangsfalles, die Richtlinie 2000/78 einer von einem staatlichen Arbeitgeber für seine Bediensteten aufgestellten Regel entgegensteht, wonach anrechenbare Vordienstzeiten für die Ermittlung der besoldungsmäßigen Einstufung nicht berücksichtigt werden, soweit sie *vor* der Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegt wurden.
24. Hierzu ist nach Meinung der Kommission eingangs allgemein daran zu erinnern, dass die Richtlinie 2000/78 Diskriminierungen bestimmter Art (und zwar Diskriminierung wegen der Religion, oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung) in Beschäftigung und Beruf bekämpfen soll (siehe Urteile vom 11. Juli 2006, Chacon Navas, C-13/05, Slg. I-6467, Randnr. 43, vom 1 April 2008, Tadao Maruko, C-267/06, noch nicht veröffentlicht, Randnr. 65).
25. Zu diesem Zweck und im Lichte der zwölften Begründungserwägung der Richtlinie 2000/78 bezieht sich Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie auf Artikel 1, um unmittelbare oder mittelbare Diskriminierungen aus einem der dort angeführten Gründe zu verbieten. Artikel 3 dieser Richtlinie stellt klar, dass dies für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen gilt, und zwar in Bezug auf die aufgelisteten Aspekte des Arbeits- und Berufslebens. Weitere Bestimmungen dieser Richtlinie sehen verschiedene Ausnahmen und Rechtfertigungsgründe und Regeln zu Rechtsschutz, Beweislast und Sanktionen vor.

26. So spiegelt die Richtlinie 2000/78 den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz des Gemeinschaftsrechts wider und setzt ihn durch einen besonderen, detaillierten Rahmen um, und zwar in Bezug auf die in Artikel 13 EG angesprochenen Diskriminierungsgründe und für den spezifischen Bereich Beschäftigung und Beruf (vergleiche auch Schlußanträge der GA Sharpston in der Rechtssache C-427/06 Bartsch, Randnr. 34, 42, 53, 59).
27. Um eine sachdienliche Antwort auf die vorgelegte Frage geben zu können, schlägt die Kommission vor, zunächst festzustellen, ob die besoldungsmäßige Einstufung durch den Arbeitgeber in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2000/78 fällt, ob die Nichtberücksichtigung der in Frage stehenden Vordienstzeiten bei der besoldungsmäßigen Einstufung unter das Diskriminierungsverbot der Richtlinie 2000/78 fällt und schließlich gegebenenfalls, ob diese Nichtberücksichtigung im Lichte der in Artikel 2 Absatz 2 bzw. Artikel 6 vorgesehenen Ausnahmegründe gerechtfertigt werden kann.
28. Da die Vorlagefrage im gegenständlichen Fall ausschließlich die Frage der *Berechnung* der Vordienstzeiten betrifft und die *Vordienstzeiten* selbst (also die Legitimität eines auf Vordienstzeiten beruhenden Systems an sich bzw. die Art der anrechenbaren Vordienstzeiten) nicht thematisiert, wird letzterer Aspekt von der Kommission im gegenständlichen Fall nicht behandelt. Die nachstehenden Ausführungen beziehen sich folglich ausschließlich auf die Art und Weise, wie die anrechenbaren Vordienstzeiten berechnet werden (bzw. darauf, dass bestimmte anrechenbare Vordienstzeiten ausgeschlossen werden).

Zum Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78

29. Aus Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c) der Richtlinie 2000/78 geht hervor, dass diese Richtlinie im Rahmen der auf die Gemeinschaften übertragenen Zuständigkeiten „für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf [...] die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich [...] des Arbeitsentgelts [gilt]“.

30. Die im gegenständlichen Fall strittige Regel zur Berechnung von Vordienstzeiten für die besoldungsmäßige Einstufung betrifft nach Ansicht der Kommission eine der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen im Sinne des Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c) der Richtlinie 2000/78, nämlich das Entgelt.
31. Sie betrifft außerdem im Ausgangsfall ein Dienstverhältnis das zum 3.3.2005 aufgenommen wurde, also zu einem Zeitpunkt, zu dem die Richtlinie 2000/78 (wie übrigens auch die innerstaatlichen Umsetzungsmaßnahmen) bereits in Kraft getreten ist und anwendbar war.
32. Unter diesen Umständen findet diese Richtlinie auf einen Sachverhalt wie den, der zu dem beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit geführt hat, Anwendung.

Zur Diskriminierung

33. Aus Artikel 2 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 1 der Richtlinie 2000/78 ergibt sich, insbesondere im Lichte der zwölften Begründungserwägung, dass unmittelbare bzw. mittelbare Diskriminierungen wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf verboten sind.
34. Gemäß Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe a) der Richtlinie 2000/78 liegt eine unmittelbare Diskriminierung dann vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
35. Eine mittelbare Diskriminierung ist hingegen im Prinzip dann gegeben, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können (Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b) der Richtlinie 2000/78) .

36. Was im Besonderen die Diskriminierung aufgrund des Alters anbelangt, so hat der Gerichtshof in der Rechtssache Mangold entschieden, dass eine nationale Regelung wonach Arbeitgeber mit Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, uneingeschränkt befristete Arbeitsverträge schließen können (während dies bei jüngeren Arbeitnehmern nicht der Fall ist) eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung darstellt (siehe Urteil vom 22. November 2005, Mangold, C-144/04, Slg. I-9981, Randnr. 57).
37. In der Rechtssache Palacios de la Villa hat der Gerichtshof festgehalten, dass eine nationale Regelung, wonach das Erreichen eines bestimmten Alters (nämlich des Ruhestandsalters) automatisch zur Auflösung des Arbeitsvertrags führt, als eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung zu qualifizieren ist (Urteil vom 16 Oktober 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, noch nicht veröffentlicht, Randnr. 51).
38. Nach Ansicht der Kommission lässt sich daraus für den gegenständlichen Ausgangsfall ableiten, dass auch eine Regel eines Arbeitgebers, wonach anrechenbare Vordienstzeiten für die Ermittlung der besoldungsmäßigen Einstufung nicht berücksichtigt werden, soweit sie *vor* der Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegt wurden, zu einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Alters führt.
39. Eine derartige Regel schließt nämlich an sich relevante Vordienstzeiten ausschließlich aus dem Grund aus, dass sie zu einem Zeitpunkt erworben wurden, als der Betroffene jünger als 18 Jahre war (also ein bestimmtes Alter hatte). Dieselben zu einem späteren Zeitpunkt (also von älteren Personen) erworbenen Vordienstzeiten werden hingegen berücksichtigt. Somit werden Personen ausschließlich deshalb benachteiligt, weil sie jünger waren als sie die fraglichen Zeiten gesammelt haben (also weil sie etwa in einem vergleichsweise jungen Alter zu arbeiten begonnen haben).
40. Dem kann nicht entgegengehalten werden, dass die strittige Regel unterschiedslos gilt, und zwar für alle Personen, die vor ihrem 18. Geburtstag Vordienstzeiten gesammelt haben. Diese Gleichbehandlung gilt nämlich lediglich in abstracto, also

für die Gruppe aller „Vordienstzeiten, die vor der Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegt wurden“ als solche. Sobald man jedoch auf verschiedene konkrete Vordienstzeiten in einzelnen Fällen näher eingeht, relativiert sich diese scheinbare Gleichbehandlung. Dabei wird nämlich erkennbar, dass für die besoldungsmäßige Einstufung an sich relevante Vordienstzeiten allein wegen des (jugendlichen) Alters, als sie erworben wurden, für den Betroffenen nicht verwertbar sind und damit „verloren gehen“. Eine Person, die erst nach Vollendung des 18. Lebensjahres (also in höherem Alter) Vordienstzeiten erworben hat, kann sich diese hingegen voll anrechnen lassen. Die strittige Regel wendet sich somit bei formaler Betrachtung gleichermaßen an alle, behandelt aber bei näherer Betrachtung die Adressaten sehr wohl unterschiedlich.

41. Diese diskriminierende Wirkung zeigt sich - wie auch das vorliegende Gericht festgestellt hat - besonders augenscheinlich im Ausgangsfall. Hier haben zwei Personen zu verschiedenen Zeitpunkten in ihrem Leben (also in verschiedenem Alter) genau dieselbe Lehrlingsausbildung absolviert. Der Person, die zum Zeitpunkt des Erwerbs dieser Vordienstzeiten jünger war (also Herr Hütter), wurden für die besoldungsmäßige Einstufung nur ca. 6½ Monate angerechnet; der Person, die zum Zeitpunkt des Erwerbs dieser Vordienstzeiten älter war (also seine Kollegin), wurden hingegen ca. 28½ Monate angerechnet. Herr Hütter hat somit in einer vergleichbaren Situation allein wegen seines Alters, als er die Vordienstzeiten zurückgelegt hat, eine weniger günstige Behandlung erfahren, als seine Kollegin.
42. Aus diesen Gründen ist die strittige Regel zur Berechnung von Vordienstzeiten für die besoldungsmäßige Einstufung nach Ansicht der Kommission unmittelbar diskriminierend im Sinne von Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe a) der Richtlinie 2000/78.

Zur Rechtfertigung

43. Eben zu unmittelbaren Diskriminierungen wegen des Alters bestimmt Artikel 6 Absatz 1 Unterabsatz 1 der Richtlinie 2000/78, dass die Mitgliedstaaten vorsehen können, dass solche Ungleichbehandlungen keine Diskriminierungen 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.

44. Nach Artikel 6 Absatz 1 Unterabsatz 2 Buchstabe a) der Richtlinie 2000/78 können solche Ungleichbehandlungen u.a. die Festlegung besonderer Bedingungen für Entlohnung betreffen, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen zu fördern.
45. Nach Auskunft des vorlegenden Gerichts stützt sich die im gegenständlichen Fall strittige Regel zur Berechnung von Vordienstzeiten für die besoldungsmäßige Einstufung im Wesentlichen auf drei Beweggründe.
46. Erstens will der Bund mit der strittigen Regel für seine Mitarbeiter ein nachvollziehbares und gleichartiges System für die Anrechnung entlohnungsrelevanter Zeiten schaffen.
47. Diesbezüglich ist nach Auffassung der Kommission zu betonen, dass dies zwar ein legitimes Ziel im Sinne des Artikels 6 Absatz 1 Unterabsatz 1 der Richtlinie 2000/78 zu sein scheint, die strittige Regel diesbezüglich aber nicht als angemessen und erforderlich gewertet werden kann. Das System für die Anrechnung entgeltsrelevanter Zeiten wäre nämlich genauso nachvollziehbar und gleichartig, wenn man die fraglichen Vordienstzeiten nicht ausschließen würde.
48. Zweitens soll die strittige Regel unsachliche Differenzierungen zwischen Lehrlingen und Schülern vermeiden. In Österreich können Lehrlinge im Prinzip regelmäßig bereits vor Vollendung des 18. Lebensjahres anrechenbare Vordienstzeiten erwerben. Schüler hingegen können regelmäßig erst nach Vollendung des 18. Lebensjahres solche Vordienstzeiten erwerben (weil die Schulzeit nicht anerkannt wird). Die strittige Regel zur Berechnung von Vordienstzeiten für die besoldungsmäßige Einstufung soll damit sicherstellen, dass (entsprechend der zum innerstaatlichen Grundsatz der Gleichbehandlung ergangenen nationalen Rechtsprechung) im Lehrverhältnis zugebrachte Zeiten allgemein wie Schulzeiten behandelt werden. Es sollen Anreize vermieden werden, die allgemeine schulische Ausbildung möglichst früh zu verlassen.

49. Dazu stellt die Kommission fest, dass die allgemeine Erwägung, die Absolventen verschiedener alternativer Schul- bzw. Ausbildungsformen (hier: die Lehrlinge des dualen Berufsausbildungssystems und die Schüler der allgemeinbildenden Schulen) gleich zu behandeln im Prinzip ein edles Motiv (z.B. Bildungspolitik) im Sinne des Artikels 6 Absatz 1 Unterabsatz 1 der Richtlinie 2000/78 sein kann und als solches in gewissen Bereichen möglicherweise als Rechtfertigung wirken kann. Für den gegenständlichen Ausgangsfall stellt sich aber nach Ansicht der Kommission die Frage, ob eine solche Gleichstellung im spezifischen Kontext eines auf „entgeltsrelevanten Zeiten“ beruhenden Systems für die besoldungsmäßige Einstufung wirklich objektiv und angemessen ist. Ein solches System wird nämlich normalerweise gerade dazu eingeführt, um bereits gesammelte Berufserfahrung angemessen berücksichtigen zu können (und durch eine höhere Einstufung zu vergüten). Es erstaunt also umso mehr, wenn in einem solchen System Lehrlinge, die (nach den Ausführungen des vorlegenden Gerichts) im österreichischen Ausbildungssystem mehr Berufserfahrung sammeln als Schüler, letzteren gleichgesetzt werden. Eine Gleichbehandlung dieser beider Gruppen gerade was die Berufserfahrung anbelangt erscheint im Kontext eines solchen Systems besonders fragwürdig. Die strittige Regel wirkt folglich nach Ansicht der Kommission im Hinblick auf diesen Rechtfertigungsgrund überschießend und nicht angemessen.
50. Drittens erhöhe nach Ansicht des Bundes die strittige Regel durch die dadurch bewirkten geringeren Kosten den Anreiz für den Bund, junge Menschen zu beschäftigen.
51. Dieses Motiv könnte nach Auffassung der Kommission theoretisch von Artikel 6 Absatz 1 Unterabsatz 2 Buchstabe a) der Richtlinie 2000/78 erfasst werden, da die Nichtberücksichtigung von Vordienstzeiten im Prinzip tatsächlich die Arbeitskraft der Betroffenen billiger macht (wie dies im gegenständlichen Fall ja veranschaulicht wird) und damit deren berufliche Eingliederung fördern kann. Allerdings verlangt diese Bestimmung auch, dass sich die Maßnahme spezifisch auf die berufliche Eingliederung u.a. von Jugendlichen auswirkt, was im gegenständlichen Fall höchst zweifelhaft erscheint. Wenngleich es nämlich stimmt, dass in der Praxis häufig Jugendliche bei ihrer besoldungsmäßigen Einstufung auf ihre vor dem 18. Geburtstag gesammelten Vordienstzeiten verzichten werden müssen (sofern sie

nämlich bald darauf beim Bund aufgenommen werden), so gilt dieser Nachteil dennoch das ganze Berufsleben lang. Die fraglichen Vordienstzeiten werden somit nicht nur bei Jugendlichen nicht berücksichtigt, sondern auch dann, wenn es um die Einstufung eines inzwischen z.B. 45-jährigen Betroffenen geht. Die strittige Regel gilt nämlich *unabhängig von dem Alter mit dem bzw. dem Zeitpunkt zu dem der Betroffene beim Bund eingestellt wird*. Es ist folglich nach Ansicht der Kommission zweifelhaft, ob die strittige Regel tatsächlich dazu geeignet ist, das in Artikel 6 Absatz 1 Unterabsatz 2 Buchstabe a) der Richtlinie 2000/78 angeführte Ziel zu erreichen. Außerdem erlaubt sich die Kommission anzumerken, dass es gelindere Mittel gibt, um als Arbeitgeber die Eingliederung von Jugendlichen zu fördern. Es würde beispielsweise ausreichen, dass der Bund (als Arbeitgeber) einen einfachen politischen Beschluss in diesem Sinne fasst.

52. Nach Ansicht der Kommission ist die strittige Regel zur Berechnung von Vordienstzeiten für die besoldungsmäßige Einstufung somit nicht gerechtfertigt, da sie unangemessen ist bzw. über das hinausgeht was zur Erreichung der verfolgten Ziele notwendig ist.

IV. ANTWORTVORSCHLAG

53. Aus allen diesen Gründen schlägt die Kommission vor, die Vorlagefrage wie folgt zu beantworten:

Artikel 2 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 1 der Richtlinie 2000/78 stehen, unter Umständen wie denen des Ausgangsfalles, einer von einem staatlichen Arbeitgeber für seine Bediensteten aufgestellten Regel entgegen, wonach anrechenbare Vordienstzeiten für die Ermittlung der besoldungsmäßigen Einstufung nicht berücksichtigt werden, soweit sie *vor* der Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegt wurden.



Johan ENEGRÉN



Bettina KOTSCHY

Prozessbevollmächtigte der Kommission