

DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

8. september 2011 *

I de forenede sager C-297/10 og C-298/10,

angående anmodninger om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Bundesarbeitsgericht (Tyskland) ved afgørelser af 20. maj 2010, indgået til Domstolen den 16. juni 2010, i sagerne

Sabine Hennigs (sag C-297/10)

mod

Eisenbahn-Bundesamt,

og

Land Berlin (sag C-298/10)

mod

Alexander Mai,

har

* Processprog: tysk.

DOMSTOLEN (Anden Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, J.N. Cunha Rodrigues, og dommerne A. Arabadjiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh og P. Lindh (refererende dommer),

generaladvokat: V. Trstenjak
justitssekretær: fuldmægtig A. Impellizzeri,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 26. maj 2011,

efter at der er afgivet indlæg af:

— S. Hennigs ved Rechtsanwälte M. Peiseler og A. Seulen

— A. Mai ved Rechtsanwalt H.-W. Behm

— Land Berlin ved Rechtsanwalt J. Zeisberg

— den tyske regering ved T. Henze og J. Möller, som befuldmægtigede

— den belgiske regering ved M. Jacobs og C. Pochet, som befuldmægtigede

— Europa-Kommissionen ved V. Kreuschitz og J. Enegren, som befuldmægtigede,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

- ¹ Anmodningerne om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 21 og 28 i den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«), af princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303, s. 16).
- ² Anmodningerne er blevet indgivet under sager mellem på den ene side to offentligt ansatte funktionærer, Sabine Hennigs og Alexander Mai, og på den anden side deres respektive arbejdsgivere, Eisenbahn Bundesamt og Land Berlin, vedrørende fastsættelsen af deres løn.

Retsforskrifter

EU-retlige forskrifter

3 Af 9., 11., 25. og 36. betragtning til direktiv 2000/78 fremgår:

»(9) Beskæftigelse og erhverv er afgørende områder, når det gælder om at sikre lige muligheder for alle og bidrage effektivt til, at alle borgere kan deltage i fuldt omfang i det økonomiske, kulturelle og sociale liv, og til den personlige udvikling.

[...]

(11) Forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering kan hindre opfyldelsen af målene i EF-traktaten, særlig opnåelsen af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau, højnelse af levestandarden og livskvaliteten, økonomisk og social samhørighed og solidaritet samt fri bevægelighed for personer.

[...]

(25) Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder er en afgørende forudsætning for, at de mål, der er fastsat i retningslinjerne for beskæftigelse, kan nås, og der kan tilskyndes til diversitet i beskæftigelsen. Ulige behandling på grund

af alder kan dog være berettiget under visse omstændigheder og kræver derfor særlige bestemmelser, der kan variere alt efter situationen i medlemsstaterne. Det er afgørende at skelne mellem ulige behandling, der er berettiget, især under hensyn til legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og forskelsbehandling, der skal forbydes.

[...]

(36) Medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter, efter en fælles anmodning fra disse, at gennemføre dette direktiv for så vidt angår bestemmelser, som henhører under kollektive overenskomster, forudsat at medlemsstaterne træffer de fornødne foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv.«

4 Ifølge artikel 1 i direktiv 2000/78 er direktivets formål »med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.«

5 Af direktivets artikel 2 fremgår:

»1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henhold til stk. 1

a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet

b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre:

i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, [...]«

6 Ifølge direktivets artikel 3, stk. 1, litra c), finder det anvendelse på alle personer i både den offentlige og den private sektor, og herunder offentlige organer, for så vidt angår ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder lønvilkår.

7 Direktivets artikel 6 har følgende ordlyd:

»1. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime

beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

- a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem
- b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervs erfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse

[...]«

8 Af artikel 16 i direktiv 2000/78 fremgår:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at

[...]

- b) alle bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, og som indgår i kontrakter eller kollektive overenskomster, [...] erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres. [...]«

9 Artikel 18 i direktiv 2000/78 fastsætter:

»Medlemsstaterne [...] kan efter fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter overlade det til dem at gennemføre direktivet for så vidt angår bestemmelser, der henhører under kollektive overenskomster. I så tilfælde sikrer medlemsstaterne, at arbejdsmarkedets parter senest den 2. december 2003 har indført de nødvendige foranstaltninger ad aftalemæssig vej, idet medlemsstaterne er forpligtet til at træffe alle nødvendige foranstaltninger for til enhver tid at kunne garantere de resultater, der foreskrives i direktivet [...]

For at tage hensyn til særlige forhold kan medlemsstaterne om nødvendigt få en yderligere frist på tre år fra den 2. december 2003, dvs. i alt seks år, til at iværksætte dette direktivs bestemmelser om forskelsbehandling på grund af alder og handicap. I så fald underretter de straks Kommissionen. [...]«

- 10 Forbundsrepublikken Tyskland har benyttet sig af denne mulighed, således at gennemførelsen af direktivets bestemmelser om forskelsbehandling på grund af alder og handicap skulle ske i denne medlemsstat senest den 2. december 2006.

Nationale bestemmelser

Forbundsretlige bestemmelser om ligebehandling.

- 11 Direktiv 2000/78 er gennemført ved den almindelige ligebehandlingslov (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) af 14. august 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897, herefter »AGG«).

12 § 10 i AGG, med overskriften »Tilladt ulige behandling på grund af alder«, bestemmer:

»Uanset § 8 er ulige behandling på grund af alder tilladt, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål. Midlerne til at opfylde det pågældende formål skal være hensigtsmæssige og nødvendige. Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

[...]

2. fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervs erfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse.

[...]«

De kollektive overenskomster for offentligt ansatte funktionærer

13 Ifølge den forelæggende ret fastsættes lønniveauet for offentligt ansatte funktionærer af arbejdsmarkedets parter ved kollektive overenskomster.

— Kollektive overenskomster for funktionærer ved Land Berlin (sag C-298/10)

- 14 På tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen var de ansættelsesretlige forhold for funktionærer ved Land Berlin reguleret af den kollektive overenskomst for offentligt ansatte funktionærer ved forbundsrepublikken (Bundes-Angestelltentarifvertrag, herefter »BAT«) af 23. februar 1961. Denne overenskomst var indgået for funktionærer ansat i forbundsstaten, men fandt tilsvarende anvendelse for funktionærer ansat i delstater og kommuner.
- 15 BAT blev suppleret med Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT (lønoverenskomst nr. 35 til BAT).
- 16 BAT's § 27 har følgende ordlyd:

»A. Ansatte omfattet af bilag 1a

[...]

1) I lønoverenskomsten fastsættes grundlønnen i lønklasserne på grundlag af aldersanciennitetstrin. Grundlønnen på det første aldersanciennitetstrin (begyndelsesløn) ydes fra begyndelsen af den måned, hvori funktionæren i lønklasse III-X fylder 21 år, og for funktionærer i lønklasse I-IIb fra det fyldte 23. år. Hvert andet år herefter

modtager funktionæren en grundløn svarende til det følgende alderssanciennitetstrin, indtil funktionæren når grundlønnen for det højeste alderssanciennitetstrin (slutgrundløn).

2) Såfremt funktionæren i lønklasse III-X tiltræder senest ved udgangen af den måned, hvor den pågældende fylder 31 år, modtager han grundlønnen for sit alderssanciennitetstrin. Tiltræder den pågældende på et senere tidspunkt, modtager han grundlønnen for det alderssanciennitetstrin, der fremkommer ved at reducere den ved tiltrædelsen opnåede alder med halvdelen af differencen mellem denne alder og det fyldte 31. år. Ligeledes modtager funktionæren, indtil den pågældende når slutgrundlønnen, grundlønnen i det følgende alderssanciennitetstrin fra begyndelsen af den måned, hvori han fylder et ulige antal år. For funktionærer i lønklasse I-IIb gælder punktum 1, 2 og 3 tilsvarende med den forskel, at det i stedet for 31 år er 35 år.

[...]«

- 17 I henhold til BAT's § 27, afsnit C, kan erhvervserfaring inden ansættelsen under visse betingelser medregnes, således at vedkommende indplaceres på et højere løntrin end det, han efter sin alder normalt ville blive indplaceret på.
- 18 Den forelæggende ret har vedrørende BAT præciseret, at grundlønnen beregnes på grundlag af lønklasse. Lønklasse X er den laveste og lønklasse I den højeste. Indplacering i lønklasserne I-IIa forudsætter i princippet, at funktionæren har en universitetsgrad. Hvad angår alderssanciennitetstrin anføres som eksempel, at for lønklasserne I til Ib opnås slutlønnen på alderssanciennitetstrin 47, dvs. når funktionæren fylder 47. I henhold til BAT suppleres grundlønnen med et stedtillæg til dækning af omkostninger forbundet med funktionærens familiemæssige status.

19 Ifølge den forelæggende ret er begyndelseslønnen og slutlønnen for funktionærer i lønklasse I-X fra den 1. maj 2004 fastsat i bilag 1c til lønoverenskomst nr. 35 til BAT. Retten har desuden anført, at BAT var gældende indtil den 1. april 2010 for funktionærer ansat ved Land Berlin.

— De kollektive overenskomster for funktionærer ansat i forbundsstaten (sag C-297/10)

20 De forbundsansatte funktionærers ansættelsesforhold var indtil den 1. oktober 2005 reguleret af BAT og lønoverenskomst nr. 35 til BAT.

21 Fra denne dato blev BAT og lønoverenskomst nr. 35 til BAT erstattet af Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (overenskomst for offentligt ansatte, herefter »TVöD«) for så vidt angår funktionærer ansat i forbundsstaten og kommunerne.

22 TVöD indeholder ikke længere bestemmelser om aldersanciennitetstrin og stedtillæg. Lønordningen bygger alene på arbejdsopgaver, erhvervs erfaring og præstation. Arbejdsopgaverne er afgørende for lønklassen. Erhvervs erfaringen og præstationen er afgørende for løntrinnet.

23 Pr. 1. oktober 2005 blev funktionærer ved forbundsstaten overført til den nye lønordning, TVöD. De nærmere enkeltheder for overførslen fremgår af Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (overenskomstbestemmelser om overførsel af ansatte i forbundsstaten til TVöD samt bestemmelser om overgangsordninger, herefter »TVÜ-Bund«).

- 24 Overførslen af funktionærerne omfattet af BAT blev foretaget i to omgange.
- 25 I medfør af § 5 i TVÜ-Bund blev der i første omgang beregnet et ækvivalerende vederlag på grundlag af den løn, som funktionæren oppebar i september 2005. Ifølge den forelæggende ret medførte denne form for overgangsordning, at funktionærens løn forblev den samme som hidtil, hvorved han bevarede sine rettigheder.
- 26 I medfør af § 6 i TVÜ-Bund blev funktionærerne i en to-årig periode indplaceret på et midlertidigt individuelt løntrin svarende til det ækvivalerende vederlag inden for deres lønklasse. Pr. 1. oktober 2007 blev indplaceringen gjort endelig ved oprykning fra det midlertidige individuelle løntrin til det følgende ordinære højere løntrin inden for lønklassen.
- 27 Efter den endelige indplacering af funktionærerne er lønudviklingen sket efter kriterierne i TVöD.

Tvisterne i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

Sag C-298/10

- 28 Alexander Mai, der er født den 28. december 1967, var ansat som funktionær ved Land Berlin mellem den 16. marts 1998 og den 31. marts 2009. Han var leder af et plejehjem. Som følge heraf var han indplaceret i lønklasse Ia i BAT og havde en månedlig grundløn på 3 336,09 EUR brutto. Grundlønnen på aldersanciennitetstrin 47 i samme lønklasse var 3 787,14 EUR brutto.

- 29 Alexander Mai krævede af sin arbejdsgiver at blive aflønnet på aldersanciennitetstrin 47, selv om han ikke var fyldt 47 år. Han gjorde gældende, at grundlønns inddeling efter aldersanciennitetstrin udgjorde en ulovlig forskelsbehandling på grund af alder af de yngste funktionærer. Han har anlagt sag mod Land Berlin for at få udbetalt grundlønnen svarende til aldersanciennitetstrin 47 i lønklasse Ia i BAT for perioden fra den 1. september 2006 til den 31. marts 2009.
- 30 Under denne sag har Land Berlin iværksat en revisionsanke ved Bundesarbeitsgericht. Ifølge denne ret har Alexander Mai krævet en løn, som ikke er i overensstemmelse med bestemmelserne i BAT. Hans krav kan kun imødekommes, hvis det lægges til grund, at fastsættelse af løn efter aldersanciennitetstrin udgør forskelsbehandling på grund af alder og er i strid med chartrets artikel 21 og direktiv 2000/78.
- 31 Den forelæggende ret henviser til, at artikel 6, stk. 1, andet afsnit, litra b), i direktiv 2000/78 tillader ulige behandling på grund af alder, bl.a. ved fastsættelse af betingelser vedrørende alder for adgang til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse.
- 32 De aldersanciennitetstrin, som er fastsat i BAT, kunne opfattes som udtryk for erhvervs erfaring. Erhvervs erfaringen øges imidlertid ikke altid med ancienniteten. Undertiden vil den endda mindskes. I disse tilfælde kan alderskriteriet i almindelighed ikke overføres på erhvervs erfaringen.
- 33 Bundesarbeitsgericht har udtrykt tvivl om, hvorvidt BAT's status som en kollektiv overenskomst indgået mellem arbejdsmarkedets parter påvirker bedømmelsen af problemstillingerne i chartrets artikel 28, som anerkender retten til at forhandle og indgå kollektive aftaler.

- 34 Under disse omstændigheder har Bundesarbeitsgericht besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Strider en overenskomstmæssigt fastsat lønordning for offentligt ansatte funktionærer, der ligesom § 27 i [BAT], sammenholdt med lønoverenskomst nr. 35 til BAT, fastsætter grundlønnen for de enkelte lønklasser på grundlag af aldersanciennitetstrin, tillige under hensyn til arbejdsmarkedets parters primærretlige sikrede ret til at føre kollektive forhandlinger (nu artikel 28 i chartret [...]), mod det primærretlige forbud mod forskelsbehandling på grund af alder (nu artikel 21, stk. 1, i charteret [...]), således som det konkret er udformet ved direktiv 2000/78/EF?«

Sag C-297/10

- 35 Sabine Hennigs har siden den 1. februar 2004 været ansat som bygningsingeniør ved Eisenbahn-Bundesamt, som er en forbundsmyndighed.
- 36 Sabine Hennigs var inden for rammerne af BAT indplaceret i lønklasse IVa i bilag 1a. Eftersom hun ved ansættelsen var 41 år, blev hun i medfør af BAT's § 27, afsnit A, stk. 2, indplaceret på aldersanciennitetstrin 35.
- 37 Ved overgangen fra BAT til TVöD blev Sabine Hennigs overført til TVöD med et ækvivalerende vederlag, der på grundlag af aldersanciennitetstrin 37 blev beregnet til i alt 3 185,33 EUR brutto. Med dette vederlag blev hun indplaceret i lønklasse 11 på et midlertidigt individuelt løntrin mellem løntrin 3 og 4. Den 1. oktober 2007 rykkede

hun op på det ordinære løntrin 4 i lønklasse 11, der gav hende ret til et vederlag på 3 200, 00 EUR brutto pr. måned.

- 38 Sabine Hennigs anfægter ikke sin lønklasse, men sit løntrin. Hun gør gældende, at hvis hun var blevet indplaceret på løntrin 5 i lønklasse 11, ville hun have tjent 435 EUR brutto mere pr. måned. Hun har anlagt sag for at opnå denne indplacering.
- 39 Hun gør gældende, at ordningen med aldersanciennitetstrin i BAT har medført forskelsbehandling på grund af alder, og at TVöD fortsætter denne forskelsbehandling.
- 40 Under en revisionsanke iværksat af Sabine Hennigs påpegede Bundesarbeitsgericht, at den af hende påberåbte indplacering på løntrin 5 i lønklasse 11 forudsatte, at omplaceringen ikke var baseret på det vederlag, som fulgte af anvendelsen af BAT. Dette ville kun være muligt, hvis BAT, for så vidt som den foreskrev beregning af vederlag efter aldersanciennitet, var ulovlig på grund af tilsidesættelse af princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder. Bundesarbeitsgericht har i i den forbindelse henvist til sag C-298/10.
- 41 Hvad angår TVÜ-Bund har den forelæggende ret rejst spørgsmålet om, hvilket spillerum arbejdsmarkedets parter har ved overgangen fra et overenskomstmæssigt lønsystem baseret på alder til et lønsystem baseret på andre kriterier, og som delvis tager hensyn til de tidligere kriterier for aflønning. Den forelæggende ret ønsker ligeledes oplyst, om den grundlæggende ret til at føre kollektive forhandlinger bør tages i betragtning ved bedømmelsen af lovligheden af det tilstræbte mål. Såfremt overgangsreglerne er i strid med princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, ønsker Bundesarbeitsgericht oplyst, om arbejdsmarkedets parter straks burde have bragt den diskriminerende ordning i BAT til ophør, eller om de delvis kunne opretholde nogle af de diskriminerende bestemmelser i en overgangsperiode med henblik på midlertidigt at bevare de rettigheder, som de pågældende funktionærer

har opnået, og foreskrive en gradvis afvikling af disse bestemmelser. Disse problemstillinger er omfattet af det andet og tredje spørgsmål.

- 42 I den forbindelse har den forelæggende ret spurgt, om de uforholdsmæssigt høje omkostninger for arbejdsgiveren i forbindelse med en hurtig afskaffelse af årsagerne til forskelsbehandlingen kunne begrunde midlertidig opretholdelse af diskriminerende bestemmelser. Dette punkt er genstand for det fjerde spørgsmål.
- 43 Med det femte spørgsmål har Bundesarbeitsgericht ønsket belyst, hvilken frist arbejdsmarkedets parter har til at afskaffe et diskriminerende overenskomstmæssigt lønsystem, under hensyn til beskyttelsen af de ansattes berettigede forventninger under det eksisterende overenskomstmæssige lønsystem.
- 44 Under disse omstændigheder har Bundesarbeitsgericht besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål, hvor det første er identisk med spørgsmålet i sag C-298/10:
- »1) Strider en overenskomstmæssigt fastsat lønordning for offentligt ansatte funktionærer, der ligesom § 27 i [BAT], sammenholdt med lønoverenskomst nr. 35 til BAT, fastsætter grundlønnen for de enkelte lønklasser på grundlag af alderssanciennitetstrin, tillige under hensyn til arbejdsmarkedets parters primærretlige sikrede ret til at føre kollektive forhandlinger (nu artikel 28 i chartret [...]), mod det primærretlige forbud mod forskelsbehandling på grund af alder (nu artikel 21, stk. 1, i charteret [...]), således som det konkret er udformet ved direktiv 2000/78/EF?

- 2) Såfremt spørgsmål 1 besvares bekræftende af Domstolen eller af Bundesarbeitsgericht på baggrund af de retningslinjer, som Domstolen meddeler:
 - a) Giver retten til at indgå kollektive overenskomster arbejdsmarkedets parter en skønsmargin til at afhjælpe en sådan forskelsbehandling, idet funktionærer under sikring af deres status i det tidligere overenskomstsysteem overføres til et nyt overenskomstmæssigt lønsystem, der er baseret på beskæftigelse, præstation og erhvervserfaring?
 - b) Skal spørgsmål 2 a) ligeledes besvares bekræftende, såfremt den endelige indplacering af funktionærer, der overføres til et trin i en lønklasse i det nye overenskomstmæssige lønsystem, ikke alene afhænger af den aldersanciennitet, der er erhvervet i det tidligere lønsystem, samt såfremt de funktionærer, der indplaceres på et højere trin i det nye system, typisk har en større erhvervserfaring end de funktionærer, der indplaceres på et lavere trin?
- 3) Såfremt spørgsmål 2 a) og b) besvares benægtende af Domstolen eller af Bundesarbeitsgericht på baggrund af de retningslinjer, som Domstolen meddeler:
 - a) Er den indirekte ringere stilling på grund af alder berettiget, fordi sikring af sociale rettigheder er et legitimt formål, og fordi det er et hensigtsmæssigt og nødvendigt middel til at sikre dette mål, såfremt ældre og yngre funktionærer midlertidigt fortsat behandles forskelligt inden for rammerne af en overgangsordning, når denne forskelsbehandling gradvist afskaffes og i realiteten er det eneste alternativ til, at lønnen til ældre funktionærer nedsættes?

- b) Skal spørgsmål 3 a) under hensyn til retten til kollektive forhandlinger og den dertil knyttede frie forhandlingsret på arbejdsmarkedet ligeledes besvares bekræftende, såfremt arbejdsmarkedets parter aftaler en sådan overgangsordning?
- 4) Såfremt spørgsmål 3 a) og b) besvares benægtende af Domstolen eller af Bundesarbeitsgericht på baggrund af de retningslinjer, som Domstolen meddeler:

Kan tilsidesættelsen af det primærretlige forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, der præger en overenskomstmæssig lønordning og gør den ugyldig i sin helhed, tillige under hensyn til de dermed forbundne øgede omkostninger for de berørte arbejdsgivere samt arbejdsmarkedets parter ret til kollektive forhandlinger udelukkende afhjælpes, idet det højeste aldersanciennitetstrin lægges til grund ved anvendelsen af den overenskomstmæssige lønordning, indtil en ny ordning, der er i overensstemmelse med unionsretten, træder i kraft?

- 5) Såfremt spørgsmål 4 besvares benægtende af Domstolen eller af Bundesarbeitsgericht på baggrund af de retningslinjer, som Domstolen meddeler:

Er det, henset til arbejdsmarkedets parter ret til kollektive forhandlinger, foreneligt med det unionsretlige forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og kravet om en effektiv sanktion ved tilsidesættelse af dette forbud at indrømme arbejdsmarkedets parter en overskuelig frist (f.eks. seks måneder) til med tilbagevirkende kraft at afhjælpe ugyldigheden af den aftalte lønordning under henvisning til, at det højeste aldersanciennitetstrin altid skal lægges til grund, såfremt der ikke inden fristens udløb er etableret en nyordning, der er i overensstemmelse med unionsretten, og hvilken tidsmæssig margin kan der i givet fald i denne

forbindelse indrømmes arbejdsmarkedets parter til med tilbagevirkende kraft at etablere en nyordning i overensstemmelse med unionsretten?»

- ⁴⁵ Ved kendelse afsagt af Domstolens præsident den 24. september 2010 er sagerne C-297/10 og C-298/10 blevet forenet med henblik på den skriftlige og mundtlige forhandling samt dommen.

Om de præjudicielle spørgsmål

Indledende bemærkninger

- ⁴⁶ Den forelæggende ret har med sine præjudicielle spørgsmål anmodet Domstolen om at fortolke princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, forankret i primærretten i chartrets artikel 21, således som det kommer til udtryk i direktiv 2000/78.
- ⁴⁷ Domstolen har anerkendt, at der gælder et princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, der skal anses for et almindeligt EU-retligt princip, og som ved direktiv 2000/78 er udmøntet på området for beskæftigelse og erhverv (jf. i denne retning dom af 19.1.2010, sag C-555/07, Küçükdeveci, Sml. I, s. 365, præmis 21). Forbuddet mod enhver form for forskelsbehandling på grund af alder er ligeledes fastslået i chartrets artikel 21, der fra den 1. december 2009 har samme juridiske værdi som traktaterne.

- 48 Med henblik på besvarelsen af de stillede spørgsmål skal det undersøges, om de i hovedsagen omhandlede foranstaltninger henhører under anvendelsesområdet for direktiv 2000/78.
- 49 Det fremgår såvel af titlen til dette direktiv som af dets betragtninger, indhold og formål, at det tilsigter at fastlægge en generel ramme for at sikre enhver ligebehandling »med hensyn til beskæftigelse og erhverv« ved at yde en effektiv beskyttelse mod enhver form for forskelsbehandling, der beror på de grunde, som er nævnt i artikel 1, herunder alder (jf. dom af 12.10.2010, sag C-499/08, Ingeniørforeningen i Danmark, Sml. I, s. 9343, præmis 19).
- 50 Det fremgår af dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra c), at det finder anvendelse på alle personer både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, bl.a. for så vidt angår ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder løn.
- 51 Det fremgår af den forelæggende rets oplysninger, at de i hovedsagen omhandlede foranstaltninger vedrører en lønordning for offentligt ansatte funktionærer. Foranstaltningerne påvirker således lønnen for funktionærer i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78.

Det første spørgsmål i sag C-297/10 og det eneste spørgsmål i sag C-298/10

- 52 Med det første spørgsmål i sag C 297/10 og det eneste spørgsmål i sag C-298/10, som er identiske, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt at få oplyst, om princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, anført i chartrets artikel 21 og præciseret ved direktiv 2000/78, og særligt dette direktivs artikel 2 og artikel 6,

stk. 1, skal fortolkes således, at de er til hinder for en bestemmelse i en kollektiv overenskomst som den i hovedsagen omhandlede, som foreskriver, at inden for hver lønklasse fastsættes grundlønnen for en offentlig ansat funktionær, når denne ansættes, på grundlag af vedkommendes alder. Den forelæggende ret ønsker desuden oplyst, om retten til at forhandle kollektive overenskomster, som fremgår af chartrets artikel 28, skal tages i betragtning i forbindelse med denne fortolkning.

- 53 Det skal for det første undersøges, om de i hovedsagen omhandlede retsfor skrifter medfører en ulige behandling på grund af alder som omhandlet i artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78. Det skal bemærkes, at ifølge bestemmelsens ordlyd »betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i [direktivets] artikel 1 anførte grunde«. I direktivets artikel 2, stk. 2, litra a), præciseres det, at, i henhold til stk. 1 foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en af de i direktivets artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver behandlet.
- 54 I det foreliggende tilfælde fremgår det af oplysningerne fra den forelæggende ret, at grundlønnen for hver enkelt stilling i BAT's lønsystem først og fremmest afhænger af indplaceringen i lønklasser. Lønklasse X er den laveste og lønklasse I den højeste. Indplaceringen i hver lønklasse foretages ud fra kendetegnene ved funktionærens arbejde.
- 55 Ved ansættelsen af funktionæren fastsættes dennes grundløn inden for hver lønklasse på grundlag af vedkommendes aldersanciennitetstrin. Hvert andet år modtager funktionæren en grundløn på det følgende aldersanciennitetstrin, indtil han når det sidste aldersanciennitetstrin inden for sin lønklasse.

- 56 En funktionær, som ansættes i lønklasse IVb, når han er 21 år, vil således blive indplaceret på lønanciennitetstrin 21 i denne lønklasse, ligesom en funktionær på 27, som er ansat i samme lønklasse, vil blive indplaceret på lønanciennitetstrin 27.
- 57 Denne regel modificeres, hvis funktionæren ansættes efter udløbet af den måned, hvor han fylder 31 år (hvis han er indplaceret i lønklasse III-X) eller 35 år (hvis han er indplaceret i lønklasse I-IIb. I disse tilfælde modtager funktionæren grundlønnen på det aldersanciennitetstrin, der fremgår, når den ved ansættelsen nåede levealder fratrækkes halvdelen af de år, der er forløbet, siden han fyldte 31 år (eller 35 år, afhængig af lønklasse). Således modtog en funktionær som Sabine Hennigs, der var 41 år ved sin ansættelse i lønklasse IV a, en grundløn svarende til aldersanciennitetstrin 35, fordi kun halvdelen af den tid, der var forløbet mellem hendes 31. og 41. fødselsdag, blev medregnet.
- 58 Grundlønnen for to funktionærer, som er ansat den samme dag og i den samme lønklasse, vil således være forskellig alt efter deres alder ved ansættelsen. Dette indebærer, at disse to funktionærer befinder sig i en tilsvarende situation, og at den ene modtager en lavere grundløn end den anden. Den pågældende funktionær er således på grund af sin alder genstand for en ringere behandling end den anden.
- 59 Heraf følger, at den lønordning, som er fastsat ved BATs § 27, sammenholdt med lønoverenskomst nr. 35 til BAT, indfører en ulige behandling, der direkte er baseret på alderskriteriet som omhandlet i artikel 2, stk. 1, og artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78.
- 60 Herefter skal der foretages en prøvelse af, om denne ulige behandling kan begrundes i henhold til artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

- 61 Første afsnit i denne bestemmelse fastslår, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske formål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.
- 62 På dette trin i gennemgangen af de præjudicielle spørgsmål, og i overensstemmelse med den forelæggende rets anmodning til Domstolen, må det undersøges, hvorvidt den omstændighed, at BAT er en kollektiv overenskomst, ændrer ved bedømmelsen af begrundelsen for den ulige behandling på grund af alder, som er fastsat i BAT's § 27, sammenholdt med lønoverenskomst nr. 35 til BAT.
- 63 Det fremgår i denne henseende klart af artikel 16, stk. 1, litra b), i direktiv 2000/78, at kollektive overenskomster såvel som love og administrative bestemmelser skal overholde det i dette direktiv gennemførte princip.
- 64 Af artikel 18 i samme direktiv fremgår ligeledes, at medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter, efter fælles anmodning fra disse, at gennemføre dette direktiv for så vidt angår bestemmelser, som henhører under kollektive overenskomster.
- 65 Domstolen har flere gange fastslået, at arbejdsmarkedets parter på nationalt plan såvel som medlemsstaterne kan fastsætte foranstaltninger, der indebærer ulige behandling på grund af alder i overensstemmelse med artikel 6, stk.1, første afsnit, i direktiv 2000/78. De råder ligesom medlemsstaterne over en vid skønsmargin ved valget af, ikke blot hvilket bestemt formål blandt andre, man ønsker at forfølge på området for socialpolitik og beskæftigelse, men også ved valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde det (jf. dom af 16.10.2007, sag C-411/05, Palacios de la Villa, Sml. I, s. 8531,

præmis 68, og af 12.10.2010, sag C-45/09, Rosenblatt, Sml. I, s. 9391, præmis 41). Inden for rammerne af denne skønsmargin skal ulige behandling på grund af alder være hensigtsmæssig og nødvendig til opfyldelse af det pågældende formål.

- 66 Arten af de foranstaltninger, som vedtages gennem kollektive overenskomster, er anderledes end de, som medlemsstaterne ensidigt vedtager ved lov eller administrativt, idet arbejdsmarkedets parter under udøvelsen af deres grundlæggende ret til at føre kollektive forhandlinger, som er fastslået i chartrets artikel 28, har skullet finde en balance mellem deres respektive interesser (jf. i denne retning Rosenblatt-dommen, præmis 67 og den deri nævnte retspraksis).
- 67 Da retten til at føre kollektive forhandlinger, som er proklameret i chartrets artikel 28, er en bestanddel af EU-retten, skal den inden for sit anvendelsesområde udøves i overensstemmelse med denne (jf. i denne retning dom af 11.12.2007, sag C-438/05, International Transport Workers' Federation og Finnish Seamen's Union, »Viking Line«, Sml. I, s. 10779, præmis 44, og af 18.12.2007, sag C-341/05, Laval un Partneri, Sml. I, s. 11767, præmis 91).
- 68 Når arbejdsmarkedets parter vedtager bestemmelser inden for anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, som på området for beskæftigelse og erhverv præciserer princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, skal det ske under iagttagelse af dette direktiv (jf. i denne retning dom af 27.10.1993, sag C-127/92, Enderby, Sml. I, s. 5535, præmis 22).
- 69 Med henblik på at vurdere, om det formål, der forfølges med den i hovedsagen omhandlede foranstaltning, er legitimt, og om denne foranstaltning er hensigtsmæssig og nødvendig til opfyldelse heraf, skal det bemærkes, at ifølge den forelæggende ret og den tyske regering er den højere løn begrundet i funktionærens større erhvervs erfaring

og trofasthed over for virksomheden. Ifølge en del af den juridiske litteratur og lavere retsinstanser udligner den højere grundløn for funktionærer, der er ældre ved ansættelsen, deres økonomiske behov, der typisk er større i deres sociale miljø.

- 70 Hvad angår den tyske regerings anbringende om kompensation for de ældre funktionærers større økonomiske behov, som har sammenhæng med deres sociale miljø, skal det bemærkes, at det ikke er godtgjort, at der er en direkte sammenhæng mellem funktionærernes alder og deres økonomiske behov. En yngre funktionær kan således have større udgifter til forsørgelse af familien end f.eks. en ældre enlig funktionær uden børn. Den forelæggende ret har desuden anført, at grundlønnen for offentligt ansatte funktionærer suppleres med et såkaldt »stedtillæg«, hvis størrelse afhænger af funktionærens udgifter til familien.
- 71 Den tyske regering har i sine indlæg, der er indgivet til Domstolen, præciseret, at alderskriteriet til fastsættelse af grundlønnen i forbindelse med ansættelsen kun er en mere bekvemmelig måde til at inddеле funktionærer i kategorier, hvorved der generelt tages hensyn til deres erhvervs erfaring. Ved indførelsen af ordningen i BAT eksisterede der en direkte forbindelse mellem funktionærernes alder og arbejdsydelse. Når ansættelsen finder sted, efter at funktionæren er fyldt 31 år (eller 35 år), afgør funktionærens alder ikke længere alene lønanciennitetstrinnet. Dette er begrundet i den omstændighed, at sent ansatte personer fra et vist tidspunkt ikke er i besiddelse af en erhvervs erfaring, der er fuldt ud relevant for den aktivitet, de skal udføre. Foranstaltningen opfylder således et legitimt formål og er hensigtsmæssig og nødvendig.
- 72 Det fremgår af de nævnte indlæg, at det formål, der er nævnt både af den forelæggende ret og af den tyske regering, udgør et ønske om at ville fastsætte en løntabel for offentligt ansatte funktionærer med henblik på at tage hensyn til funktionærernes erhvervs erfaring. Dette formål kan i princippet anses for »objektivt og rimeligt« og »inden for rammerne af den nationale ret« at begrunde en ulige behandling på grund

af alder, som omhandlet i artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78. Det bemærkes, at Domstolen har anerkendt, at den omstændighed, at en arbejdstagers erhvervs-erfaring belønnes, hvorved denne sættes i stand til bedre at udføre sit arbejde, generelt udgør et legitimt lønpolitisk formål (jf. dom af 3.10.2006, sag C-17/05, Cadman, Sml. I, s. 9583, præmis 34, og af 18.6.2009, sag C-88/08, Hütter, Sml. I, s. 5325, præmis 47). Følgelig er dette formål »legitimt« som omhandlet i nævnte bestemmelse.

73 Det skal endvidere, som det fremgår af ordlyden af denne bestemmelse — og henset til den vide skønsmargin, som tilkommer arbejdsmarkedets parter, omtalt i denne doms præmis 65 — undersøges, om de midler, der er iværksat for at opfylde formålet, er »hensigtsmæssige og nødvendige«.

74 Domstolen har anerkendt, at anvendelsen af et kriterium om anciennitet generelt er hensigtsmæssig for at opnå det nævnte formål, idet anciennitet hænger sammen med erhvervs-erfaring (jf. i denne retning dom af 17.10.1989, sag 109/88, Danfoss, Sml. s. 3199, præmis 24 og 25, Cadman-dommen, præmis 34 og 35, og Hütter-dommen, præmis 47).

75 Selv om den i hovedsagen omhandlede foranstaltning gør det muligt for funktionæren at rykke op i løntrinene i sin lønklasse, efterhånden som han bliver ældre og derfor også får større anciennitet i ansættelsen, må det dog konstateres, at den første indplacering i forbindelse med ansættelsen på et givet løntrin i en given lønklasse af en funktionær, der ikke har nogen erhvervs-erfaring, alene er begrundet i dennes alder.

76 Således vil en funktionær uden nogen erhvervs-erfaring, der ansættes som 30-årig i en stilling, der er indplaceret i lønklasse III-X, fra ansættelsen modtage samme grundløn som en anden funktionær på samme alder og i samme slags stilling, men som

er blevet ansat som 21-årig og har en anciennitet og erhvervs erfaring i stillingen på 9 år. Ligeledes vil den førstnævnte funktionær nå det højeste løntrin inden for sin lønklasse med kortere anciennitet og mindre erhvervs erfaring end den, der er opnået af den anden funktionær, der blev ansat som 21-årig på det nederste løntrin i dennes lønklasse. I den henseende og selv om det er korrekt, at BAT's § 27, afsnit C, fastsætter en mulighed for under visse betingelser at tage hensyn til den erhvervs erfaring, som funktionæren har opnået forud for sin ansættelse, med henblik på at indplacere denne på et løntrin, der er højere end det, som han normalt ville være blevet tildelt på grund af alder, har den tyske regering under retsmødet præciseret, at i det modsatte tilfælde har funktionærens manglende erhvervs erfaring ikke til følge, at funktionæren indplaceres på et lavere løntrin end det, som tildeles ham på grund af alder.

77 Det følger heraf, at den omstændighed, at løntrinnet for en offentligt ansat funktionærs grundløn ved tiltrædelsen fastsættes på grundlag af alder, går ud over det, der er nødvendigt og hensigtsmæssigt for at opnå det legitime formål, der er gjort gældende af den tyske regering, og som består i at tage hensyn til den erhvervs erfaring, funktionæren har opnået inden sin ansættelse. I denne henseende bemærkes, at et kriterium, der hviler både på ancienniteten og den opnåede erhvervs erfaring uden hensyntagen til alderen, synes, hvad angår direktiv 2000/78, bedre tilpasset opfyldelsen af ovennævnte legitime formål. Det forhold, at indplaceringsløntrinnet for et betydeligt antal funktionærer, der ansættes som unge, svarer til den opnåede erhvervs erfaring, og at alderskriteriet i de fleste tilfælde falder sammen med deres anciennitet, ændrer ikke på denne vurdering.

78 På baggrund af disse betragtninger skal det eneste spørgsmål i sag C-298/10 og det første spørgsmål i sag C-297/10 besvares med, at princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, anført i chartrets artikel 21 og præciseret ved direktiv 2000/78, og særligt dette direktivs artikel 2 og artikel 6, stk. 1, skal fortolkes således, at de er til hinder for en foranstaltning fastsat i en kollektiv overenskomst, såsom den i hovedsagen omhandlede, hvorefter grundlønnen inden for hver lønklasse for en offentligt ansat funktionær, når denne ansættes, fastsættes på grundlag af

vedkommendes alder. Den omstændighed at EU-retten er til hinder for den nævnte foranstaltning, og at denne er indeholdt i en kollektiv overenskomst, griber ikke ind i retten til at forhandle og indgå kollektive overenskomster, som anerkendt ved chartrets artikel 28.

Det andet og tredje spørgsmål i sag C-297/10

- 79 Med det andet og det tredje præjudicielle spørgsmål i sag C-297/10, som behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 samt chartrets artikel 28 skal fortolkes således, at de er til hinder for, at arbejdsmarkedets parter har en skønsmargin, der er tilstrækkelig til at afhjælpe forskelsbehandling på grund af alder, idet funktionærer overføres til et nyt overenskomstmæssigt lønsystem, der er baseret på objektive kriterier, hvorved der, for at sikre overførslen til det nye lønsystem opretholdes en ulige behandling af ansatte med forskellig alder, hvis den deraf følgende forskelsbehandling er begrundet i opretholdelsen af erhvervede rettigheder, hvis forskelsbehandlingen gradvist afskaffes, og hvis den eneste anden mulige løsning er at nedsætte ældre funktionærers løn.
- 80 Hvad angår forholdet mellem iværksættelsen af princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder som præciseret i direktiv 2000/78 og retten til at føre kollektive forhandlinger anerkendt i chartrets artikel 28, skal der indledningsvis henvises til betragtningerne i denne doms præmis 62-68.
- 81 Som det er præciseret i denne doms præmis 19-25, er BAT og lønoverenskomst nr. 35 til BAT den 1. oktober 2005 blevet erstattet af TVöD hvad angår forbundsstatens funktionærer. Den nye lønordning under TVöD indeholder ingen bestemmelser om aldersanciennitetstrin og »stedtillæg«, men har indført en enhedsløn. Den fastsættes efter kriterier såsom arbejdsopgaver, erhvervs erfaring og præstation. De to

sidstnævnte kriterier anvendes til at fastsætte løntrinnet inden for hver lønklasse. Overgangsbestemmelserne for ny indplacering af funktionærerne i forbindelse med overførslen fra lønsystemet i medfør af BAT til lønsystemet under TVöD fremgår af TVÜ-Bund.

- 82 Ifølge systemet i TVÜ-Bund modtager enhver funktionær, der er berørt af den ny indplacering, et vederlag benævnt »ækvivalerende vederlag« med et beløb svarende til vedkommendes tidligere løn. Dette ækvivalerende vederlag svarer til et midlertidigt individuelt løntrin, tildelt for en periode af to år. Derefter finder den endelige indplacering sted ved overførsel fra det midlertidige individuelle løntrin til det umiddelbart højere normale løntrin inden for den pågældende lønklasse.
- 83 Den forelæggende ret ønsker oplyst, om det midlertidige indplaceringssystem i TVÜ-Bund til brug for overførsel fra lønsystemet i BAT til lønsystemet i TVöD dels indfører eller fortsætter en ulige behandling på grund af alder, dels er berettiget på grund af den omstændighed, at arbejdsmarkedets parter har søgt at opretholde funktionærernes erhvervede lønrettigheder.
- 84 Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt TVÜ-Bund indfører en ulige behandling på grund af alder som omhandlet i artikel 2, stk. 1 og 2, i direktiv 2000/78, fremgår det af den forelæggende rets konstateringer, at indplaceringen af funktionærerne på et midlertidigt individuelt løntrin sikrer funktionæren et ækvivalerende vederlag svarende til det, vedkommende modtog i medfør af BAT. Den løn, der blev udbetalt i medfør af BAT, udgjordes først og fremmest af grundlønnen, der på tidspunktet for ansættelsen udelukkende blev beregnet på grundlag af funktionærens alder. Som Domstolen har præciseret i denne doms præmis 59, indfører metoden for beregning af grundlønnen en ulige behandling, der direkte er baseret på alderskriteriet, som omhandlet i bestemmelserne i artikel 2, stk. 1 og 2, litra a), i direktiv 2000/78. Ved at lægge den

tidligere løn til grund for fastsættelsen af det ækvivalerende vederlag har det nye løn-system i medfør af TVÜ-Bund fastholdt den omstændighed, at funktionærer alene på grund af den alder, de havde ved ansættelsen, modtager mindre i løn end andre funktionærer, selv om de befinder sig i en tilsvarende situation.

- 85 Denne ulige behandling kan fortsætte inden for rammerne af TVöD, idet den nye endelige indplacering, ifølge den forelæggende rets oplysninger, foretages ud fra det midlertidige individuelle løntrin, der tildeles hver funktionær i medfør af TVÜ-Bund.
- 86 Det fremgår af disse betragtninger, at såvel inden for rammerne af TVÜ-Bund som TVöD modtager visse funktionærer blandt dem, der er berørt af overførslen fra det lønsystem, som er fastsat ved BAT, til det, der er fastsat ved TVöD, mindre i løn end andre funktionærer alene på grund af den alder, de havde ved ansættelsen, selv om de befinder sig i en tilsvarende situation, hvilket udgør en direkte forskelsbehandling på grund af alder som omhandlet i artikel 2 i direktiv 2000/78.
- 87 Det skal derfor undersøges, om denne ulige behandling på grund af alder kan begrundes i henhold til direktivets artikel 6, stk. 1.
- 88 Med henblik herpå skal det undersøges, med henblik på de principper, der er anført i denne doms præmis 61 og 65, om den ulige behandling på grund af alder, der er indeholdt i TVÜ-Bund og følgelig også i TVöD, er en foranstaltning, der forfølger et legitimt formål, og som er hensigtsmæssig og nødvendig for opfyldelsen af dette formål.

- 89 Hvad angår det formål, som arbejdsmarkedets parter har forfulgt ved forhandlingerne om TVöD og TVÜ-Bund, fremgår det såvel af forelæggelsesafgørelsen som af den tyske regerings indlæg, at den nye indplacering af funktionærerne i den nye overenskomsmæssige lønordning er foregået under sikring af, at funktionærerne bevarede deres erhvervede rettigheder og modtog deres tidligere løn.
- 90 I denne henseende har Domstolen angående en begrænsning af etableringsretten fastslået, at beskyttelsen af en personkategoris erhvervede rettigheder må anses for et tvingende alment hensyn, der kan begrunde begrænsningen, dog betinget af, at den begrænsende foranstaltning ikke går videre end nødvendigt for denne beskyttelse (jf. i denne retning dom af 6.12.2007, sag C-456/05, Kommissionen mod Tyskland, Sml. I, s. 10517, præmis 63 og 65).
- 91 Det fremgår, at arbejdsmarkedets parter hvad angår bestemmelserne i de i hovedsagen omhandlede kollektive overenskomster har haft til hensigt at erstatte en overenskomstmæssig lønordning, der i det væsentlige var baseret på alder og derfor indebar forskelsbehandling, med en ny ordning baseret på objektive kriterier. Ifølge oplysninger afgivet til Domstolen af den tyske regering ville 55% af de kontraktansatte funktionærer i forbundstaten have lidt et gennemsnitligt månedligt løntab på 80 EUR, hvis overførslen fra den ordning, der var indført ved BAT, til den, der følger af TVöD, var foregået uden overgangsforanstaltninger. For at afhjælpe denne ulempe besluttede arbejdsmarkedets parter at fastholde den hidtidige løn. Ifølge den tyske regering indgik udarbejdelsen af en overgangsordning til beskyttelse af erhvervede rettigheder som en integrerende del af det kompromis, der blev opnået mellem arbejdsmarkedets parter i forbindelse med indgåelsen af TVöD.
- 92 I denne henseende har Domstolen fastslået, at den omstændighed, at det overlades til arbejdsmarkedets parter at definere en balance mellem deres respektive interesser, giver en ikke ubetydelig grad af fleksibilitet, idet hver af parterne i givet fald kan opsiges overenskomsten (jf. ovennævnte dom i sagen Palacios de la Villa, præmis 74, og Rosenbladt-dommen, præmis 67). Det fremgår således, at opretholdelsen af den hidtidige løn og følgelig den ordning, der indebærer forskelsbehandling på grund af alder,

har haft til formål at undgå et løntab og var afgørende for, at arbejdsmarkedets parter kunne foretage overførslen af det system, der var indført ved BAT, til det, der følger af TVöD. Overgangsordningen i TVÜ-Bund skal følgelig anses for at forfølge et legitimt formål i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

- 93 Desuden skal det, som det følger af ordlyden af denne bestemmelse, efterprøves, om de midler, som anvendes til at opfylde disse formål, er hensigtsmæssige og nødvendige.
- 94 I denne henseende har den forelæggende ret anført, at den eneste mulighed for at undgå en nedsættelse af funktionærernes løn var indplacering på et midlertidigt individuelt løntrin, der sikrede en løn, som svarede til den hidtidige løn.
- 95 Det bemærkes, at systemet med den nye indplacering af funktionærerne, som er iværksat ved TVöD og TVÜ-Bund, alene omfatter allerede ansatte funktionærer.
- 96 Efter den nye endelige indplacering udvikler funktionærernes løn sig alene på grundlag af de kriterier, der er fastsat i TVöD, hvortil alderskriteriet ikke hører. Det følger heraf, at forskelsbehandlingen kan forsvinde, efterhånden som funktionærernes løn udvikler sig.
- 97 På grund af dens overgangsmæssige karakter og tidsmæssige begrænsning adskiller denne situation sig fra den sag, der gav anledning til Domstolens dom af 1. marts 2011, Association belge des Consommateurs Test-Achats m.fl. (sag C-236/09, Sml. I, s. 773, præmis 32), hvori Domstolen fastslog, at en mulighed for uden tidsbegrænsning at fravige princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af køn var til hinder for opfyldelsen af formålet om ligestilling af mænd og kvinder.

- 98 Det fremgår således, at det ikke var ufornuftigt, at arbejdsmarkedets parter vedtog de overgangsforanstaltninger, som blev indført ved TVÛ-Bund, at disse er passende med henblik på at undgå et løntab hos de kontraktansatte funktionærer i forbundstaten, og at de ikke går videre, end hvad der er nødvendigt for at nå dette mål, henset til den vide skønsmargin, der er tildelt arbejdsmarkedets parter på området for fastsættelse af løn.
- 99 På baggrund af disse betragtninger skal det andet og det tredje spørgsmål i sag C-297/10 besvares med, at artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 samt chartrets artikel 28 skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en foranstaltning fastsat i en kollektiv overenskomst, såsom den i hovedsagen omhandlede, der erstatter en lønordning, der indebærer en forskelsbehandling på grund af alder, med en lønordning, der er baseret på objektive kriterier, mens der samtidigt i en tidsbegrænset overgangsperiode opretholdes nogle af den førstnævnte ordnings forskelsbehandlende virkninger med henblik på at sikre allerede ansatte funktionærers overførsel til den nye lønordning, uden at de udsættes for et løntab.
- 100 Henset til besvarelsen af det andet og det tredje spørgsmål, er det ufornuddent at besvare den forelæggende rets øvrige spørgsmål.

Sagens omkostninger

- 101 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Anden Afdeling) for ret:

- 1) Princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, anført i artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og præciseret ved Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, og særligt dette direktivs artikel 2 og artikel 6, stk. 1, skal fortolkes således, at de er til hinder for en foranstaltning fastsat i en kollektiv overenskomst, såsom den i hovedsagen omhandlede, hvorefter grundlønnen inden for hver lønklasse for en offentligt ansat funktionær, når denne ansættes, fastsættes på grundlag af vedkommendes alder. Den omstændighed at EU-retten er til hinder for den nævnte foranstaltning, og at denne er indeholdt i en kollektiv overenskomst, griber ikke ind i retten til at forhandle og indgå kollektive overenskomster, som anerkendt ved artikel 28 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder.

- 2) Artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 samt artikel 28 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en foranstaltning fastsat i en kollektiv overenskomst, såsom den i hovedsagen omhandlede i sag C-297/10, der erstatter en lønordning, som indebærer en forskelsbehandling på grund af alder, med en lønordning, der er baseret på objektive kriterier, mens der samtidigt i en tidsbegrænset overgangsperiode opretholdes nogle af den førstnævnte ordnings forskelsbehandlende virkninger med henblik på at sikre allerede ansatte funktionærers overførsel til den nye lønordning, uden at de udsættes for et løntab.

Underskrifter