

HÜTTER

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Dritte Kammer)

18. Juni 2009*

In der Rechtssache C-88/08

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 234 EG, eingereicht vom Obersten Gerichtshof (Österreich) mit Entscheidung vom 7. Februar 2008, beim Gerichtshof eingegangen am 27. Februar 2008, in dem Verfahren

David Hütter

gegen

Technische Universität Graz

erlässt

DER GERICHTSHOF (Dritte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten A. Rosas, der Richter A. Ó Caoimh und J. N. Cunha Rodrigues, der Richterin P. Lindh (Berichterstatterin) sowie des Richters A. Arabadjiev,

* Verfahrenssprache: Deutsch.

Generalanwalt: Y. Bot,
Kanzler: R. Grass,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von David Hütter, vertreten durch Rechtsanwälte T. Stampfer und C. Orgler,

- der Technischen Universität Graz, vertreten durch das Mitglied der Finanzprokuratur M. Gewolf-Vukovich,

- der dänischen Regierung, vertreten durch B. Weis Fogh als Bevollmächtigte,

- der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch J. Enegren und B. Kotschy als Bevollmächtigte,

aufgrund des nach Anhörung des Generalanwalts ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung 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).
- 2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn Hütter und der Technischen Universität Graz (im Folgenden: TUG) über seine Einstufung in die Laufbahn eines Vertragsbediensteten des öffentlichen Dienstes bei seiner Einstellung.

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsrecht

- 3 Im 25. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 heißt es:

„Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters stellt ein wesentliches Element zur Erreichung der Ziele der beschäftigungspolitischen Leitlinien und zur Förderung der Vielfalt im Bereich der Beschäftigung dar. Ungleichbehandlungen wegen des Alters können unter bestimmten Umständen jedoch gerechtfertigt sein und erfordern daher besondere Bestimmungen, die je nach der Situation der Mitgliedstaaten unterschiedlich sein können. Es ist daher unbedingt zu unterscheiden zwischen einer

Ungleichbehandlung, die insbesondere durch rechtmäßige Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung gerechtfertigt ist, und einer Diskriminierung, die zu verbieten ist.“

4 Nach Art. 1 der Richtlinie 2000/78 ist „Zweck dieser Richtlinie ... die Schaffung eines allgemeinen Rahmens 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“.

5 Art. 2 („Der Begriff ‚Diskriminierung‘“) der Richtlinie 2000/78 sieht vor:

„(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet ‚Gleichbehandlungsgrundsatz‘, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, 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;

b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, 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, 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, oder

- ii) der Arbeitgeber oder jede Person oder Organisation, auf die diese Richtlinie Anwendung findet, ist im Falle von Personen mit einer bestimmten Behinderung aufgrund des einzelstaatlichen Rechts verpflichtet, geeignete Maßnahmen entsprechend den in Artikel 5 enthaltenen Grundsätzen vorzusehen, um die sich durch diese Vorschrift, dieses Kriterium oder dieses Verfahren ergebenden Nachteile zu beseitigen.

...“

6 Art. 3 („Geltungsbereich“) der Richtlinie 2000/78 bestimmt in Abs. 1:

„Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf

- a) die Bedingungen — einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen — für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit,

unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, einschließlich des beruflichen Aufstiegs;

...

- c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;

...“

7 Art. 6 („Gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters“) der Richtlinie 2000/78 sieht in Abs. 1 vor:

„Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

- a) die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen;

 - b) die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile;

 - c) die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.“
- 8 Nach Art. 18 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 hatte die Republik Österreich die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, um dieser Richtlinie spätestens zum 2. Dezember 2003 nachzukommen.

Nationales Recht

- 9 Aus der Vorlageentscheidung ergibt sich, dass sich der Inhalt der zwischen der Universität und ihren Beschäftigten geschlossenen Arbeitsverträge gemäß § 128 des

Universitätsgesetzes 2002 (BGBl. I Nr. 120/2002) vom Inkrafttreten dieses Gesetzes, d. h. ab 1. Januar 2004, bis zum Inkrafttreten eines Kollektivvertrags nach dem Vertragsbedienstetengesetz 1948 (BGBl. Nr. 86/1948) in der durch das Gesetz von 2004 (BGBl. I Nr. 176/2004) geänderten Fassung (im Folgenden: VBG) bestimmt.

- 10 § 3 Abs. 1 Buchst. a VBG regelt die Einstufung der Vertragsbediensteten. Nur Personen, die ein Lebensalter von mindestens 15 Jahren haben, dürfen als Bedienstete aufgenommen werden.
- 11 Für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses oder der Berufserfahrung abhängen, dürfen nach dem VBG — außer in bestimmten, hier nicht relevanten Ausnahmefällen — vor Vollendung des 18. Lebensjahrs im Dienstverhältnis zurückgelegte Zeiten nicht berücksichtigt werden. Daher ist nach § 26 Abs. 1 VBG bei der Ermittlung des Vorrückungstichtags eine Berücksichtigung der Dienstzeiten, die vor Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegt wurden, ausgeschlossen. Dienstzeiten, die nach § 26 Abs. 2 Z 1 Buchst. b VBG „im Lehrberuf ... an einer ... Universität oder Hochschule ...“ zurückgelegt wurden, können bei der Einstufung nur insoweit berücksichtigt werden, als sie nach Vollendung des 18. Lebensjahrs liegen.
- 12 Die Richtlinie 2000/78 ist in Österreich mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz von 1993 (BGBl. Nr. 100/1993) in der durch das Gesetz von 2004 (BGBl. I Nr. 65/2004) geänderten Fassung (im Folgenden: B-GIBG) umgesetzt worden. Dieses Gesetz regelt die Arbeitsverträge mit den Universitäten. Dem vorlegenden Gericht zufolge wurde § 26 Abs. 1 VBG aber durch das B-GIBG nicht geändert, so dass diese Vorschrift auf den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Sachverhalt anwendbar bleibt.

Ausgangsverfahren und Vorlagefrage

- 13 Herr Hütter, der Kläger des Ausgangsverfahrens, wurde 1986 geboren. Mit einer Kollegin absolvierte er vom 3. September 2001 bis zum 2. März 2005 eine Lehre als Chemielabortechniker bei der TUG, die eine unter das Bundesgesetz von 2002 über die Organisation der Universitäten und ihre Studien fallende öffentliche Einrichtung ist.
- 14 Herr Hütter und seine Kollegin wurden daraufhin von der TUG weiterbeschäftigt, und zwar vom 3. März 2005 bis zum 2. Juni 2005, d. h. für drei Monate. Da die Kollegin 22 Monate älter als Herr Hütter war, wurde sie höher eingestuft, woraus sich ein um 23,20 Euro höheres Monatsgehalt ergab. Dieser Unterschied beruht darauf, dass die nach der Volljährigkeit zurückgelegte Lehrzeit bei Herrn Hütter ungefähr 6,5 Monate, bei seiner Kollegin dagegen 28,5 Monate betrug.
- 15 Herr Hütter erhob Klage beim Landesgericht für Zivilrechtssachen Graz. Er beantragte, ihm eine Entschädigung in Höhe der ihn wegen seines Alters benachteiligenden Gehaltsdifferenz zu zahlen, die ungerechtfertigt sei und sowohl gegen das B-GlBG als auch gegen die Richtlinie 2000/78 verstoße. Diese Gehaltsdifferenz beläuft sich auf 69,60 Euro.
- 16 Nachdem der Klage im ersten Rechtszug und im Berufungsverfahren stattgegeben worden war, legte die TUG Rechtsmittel beim vorlegenden Gericht ein. Diesem stellt sich insbesondere die Frage, ob Art. 6 der Richtlinie 2000/78 einer nationalen Maßnahme entgegensteht, die es den Arbeitgebern erlaubt, vor der Volljährigkeit liegende Ausbildungszeiten nicht zu berücksichtigen, um eine Benachteiligung von Personen zu vermeiden, die eine Sekundarschule besucht haben, Schülern keinen Anreiz zu geben, diese Schulen zu verlassen, und, allgemeiner, das Lehrverhältnis für den öffentlichen Dienst nicht zu verteuern, um die Eingliederung von Lehrlingen in den Arbeitsmarkt zu begünstigen.

- 17 Unter diesen Umständen hat der Oberste Gerichtshof das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Sind die Art. 1, 2 und 6 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die anrechenbare Vordienstzeiten für die Ermittlung des Vorrückungstichtags ausschließt, soweit sie vor der Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegt wurden?

Zur Vorlagefrage

Beim Gerichtshof eingereichte Erklärungen

- 18 Herr Hütter macht geltend, dass es bei gleicher Berufserfahrung keine Rechtfertigung im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 für die Ungleichbehandlung ausschließlich wegen des Alters, in dem diese Erfahrung erworben worden sei, gebe. Eine Regel wie die im Ausgangsverfahren fragliche stelle einen Anreiz dar, vor Vollendung des 18. Lebensjahrs keiner Berufstätigkeit nachzugehen. Es handele sich um eine durch die Richtlinie 2000/78 verbotene Diskriminierung.
- 19 Die TUG verneint eine Diskriminierung. § 26 Abs. 1 VBG gelte unterschiedslos und unabhängig vom Alter für jedermann. Von einer auf dem Kriterium des Alters beruhenden Diskriminierung könne daher keine Rede sein. Diese Vorschrift könne demnach nur an Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 über mittelbare Diskriminierungen aufgrund dem Anschein nach neutraler Kriterien gemessen werden.

- 20 Die TUG macht hilfsweise geltend, dass mit der im Ausgangsverfahren fraglichen Maßnahme ein legitimes Ziel verfolgt werde und dass diese Maßnahme angemessen und erforderlich im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 sei.
- 21 Sie ermögliche es nämlich dem öffentlichen Dienstgeber, über eine gleichartige und nachvollziehbare Struktur der Gehaltsermittlung für die Vertragsbediensteten zu verfügen. Es handele sich um ein legitimes Ziel im Sinne der Art. 2 Abs. 2 und 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78.
- 22 Im Jahr 2000 hätten etwa 0,03 % der Lehrlinge ihre Ausbildung nach Vollendung des 18. Lebensjahrs abgeschlossen. Die berufliche Eingliederung der Lehrlinge werde dadurch gefördert, dass diese Ausbildungszeiten vor dem 18. Lebensjahr aufzuweisen hätten, die nicht für die Entgeltsbemessung zu berücksichtigen seien. Damit könnten die Arbeitgeber die Kosten der Einstellung jüngerer Lehrlinge senken.
- 23 Darüber hinaus benachteilige eine Berücksichtigung von vor Vollendung des 18. Lebensjahrs liegenden Ausbildungszeiten Personen mit allgemeiner Schulbildung. In einem Mitgliedstaat wie der Republik Österreich, wo der Arbeitsmarkt über zu wenig Hochschulabsolventen verfüge, lasse sich mit einer Maßnahme wie der im Ausgangsverfahren fraglichen auch vermeiden, Personen dazu zu verleiten, die allgemeinbildenden Schulen zu verlassen.
- 24 Die dänische Regierung ist der Auffassung, dass Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen sei, dass er einer Maßnahme wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nicht entgegenstehe, wenn sie ein legitimes Ziel im Zusammenhang mit der beruflichen Bildung und der Beschäftigungspolitik zugunsten von Jugendlichen verfolge und angemessen und erforderlich sei.

- 25 Die dänische Regierung weist auf das weite Ermessen hin, über das die Mitgliedstaaten bei auf dem Kriterium des Alters beruhenden Maßnahmen verfügten (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 22. November 2005, Mangold, C-144/04, Slg. 2005, I-9981, Randnrn. 62 und 63, und vom 16. Oktober 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Slg. 2007, I-8531, Randnr. 68).
- 26 Für Minderjährige eine niedrigere Vergütung vorzusehen als für Volljährige biete Ersteren einen Anreiz, eine zusätzliche Ausbildung abzulegen, aufgrund deren sie eine höhere Vergütung erlangen könnten. Wären Arbeitgeber verpflichtet, Minderjährige genauso zu entlohnen wie volljährige Arbeitnehmer, würden sie außerdem selbstverständlich dazu neigen, ältere und erfahrenere Arbeitnehmer einzustellen. Schließlich seien Minderjährige im Regelfall nicht in der Lage, die gleichen Aufgaben zu erfüllen wie Volljährige. Deshalb sähen viele Tarifverträge in Dänemark eine geringere Entlohnung für Arbeitnehmer dieser Altersgruppe vor.
- 27 Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften macht geltend, die im Ausgangsverfahren fragliche Regel betreffe eine Beschäftigungs- und Arbeitsbedingung im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78, nämlich das Arbeitsentgelt. Der im Ausgangsverfahren in Rede stehende Sachverhalt falle daher in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78.
- 28 Die Regel, die eine Anrechnung der vor dem 18. Lebensjahr liegenden Dienstzeiten ausschließe, begründe eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters. Dass die im Ausgangsverfahren fragliche Maßnahme unterschiedslos auf alle Personen, die das 18. Lebensjahr vollendet hätten, Anwendung finde, sei insoweit irrelevant. Denn die Diskriminierung liege darin begründet, dass die Regel Personen, die nach Vollendung des 18. Lebensjahrs Berufserfahrung sammelten, besserstelle. Die im Ausgangsverfahren vorliegenden Umstände zeigten die diskriminierende Wirkung dieser Regel, weil der Kläger des Ausgangsverfahrens bei gleicher Berufserfahrung allein wegen des unterschiedlichen Alters schlechter behandelt werde als eine Kollegin.

- 29 Hinsichtlich der Rechtfertigung mit der Notwendigkeit eines für das gesamte Personal einheitlichen Systems für die Anrechnung der Vordienstzeiten räumt die Kommission zwar ein, dass es sich um ein legitimes Ziel im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 handeln könne. Die fragliche Regel sei jedoch weder angemessen noch erforderlich, um dieses Ziel zu erreichen. Das System für die Anrechnung der Vordienstzeiten wäre genauso einheitlich und nachvollziehbar, wenn die Berücksichtigung von vor Vollendung des 18. Lebensjahrs liegenden Beschäftigungszeiten nicht ausgeschlossen wäre.
- 30 Die Rechtfertigung mit der Gleichbehandlung von Lehrlingen und Schülern allgemeinbildender Schulen könne unter die Politik der beruflichen Bildung nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 fallen. Angemessenheit und Erforderlichkeit der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Maßnahme seien jedoch fraglich, denn diese bevorzuge die Schüler allgemeinbildender Schulen den Lehrlingen gegenüber, die regelmäßig vor dem Erreichen ihrer Volljährigkeit Berufserfahrung sammeln könnten.
- 31 Was schließlich die Rechtfertigung mit der Eingliederung junger Menschen in den Arbeitsmarkt angehe, sei zweifelhaft, ob die im Ausgangsverfahren fragliche Maßnahme eine solche Wirkung habe. Die damit geschaffene Ungleichbehandlung stelle einen Nachteil dar, der den betroffenen Arbeitnehmer sein ganzes Berufsleben hindurch begleite. Der Ausschluss der Berücksichtigung vor Vollendung des 18. Lebensjahrs liegender Dienstzeiten betreffe nicht nur Jugendliche, sondern auch sämtliche unter das VBG fallende Vertragsbedienstete, unabhängig davon, wie alt diese bei der Einstellung seien. Die Kommission ist der Auffassung, dass es andere, weniger einschränkende Mittel zur Förderung der Beschäftigung von Jugendlichen gebe.

Antwort des Gerichtshofs

- 32 Es ist zu prüfen, ob eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren fragliche in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fällt und, wenn ja, ob es sich um eine wegen des Alters diskriminierende Maßnahme handelt, die gegebenenfalls als nach der Richtlinie gerechtfertigt angesehen werden kann.
- 33 Sowohl aus dem Titel und den Erwägungsgründen als auch aus dem Inhalt und der Zielsetzung der Richtlinie 2000/78 ergibt sich, dass diese einen allgemeinen Rahmen schaffen soll, der gewährleistet, dass jeder „in Beschäftigung und Beruf“ gleichbehandelt wird, indem sie dem Betroffenen einen wirksamen Schutz vor Diskriminierungen aus einem der in ihrem Art. 1 genannten Gründe — darunter auch das Alter — bietet.
- 34 Insbesondere ergibt sich aus Art. 3 Abs. 1 Buchst. a und c der Richtlinie 2000/78, dass diese im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten „für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen“, in Bezug auf „die Bedingungen — einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen — für den Zugang zu ... Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position“ und „die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts“, gilt.
- 35 § 26 VBG schließt jedoch bei der Einstufung von Vertragsbediensteten des österreichischen öffentlichen Dienstes allgemein jede Berücksichtigung der vor Vollendung des 18. Lebensjahrs erworbenen Berufserfahrung aus. Diese Vorschrift wirkt sich somit auf die Ermittlung der Dienstaltersstufe dieser Personen aus. Sie wirkt sich folglich auch auf ihr Arbeitsentgelt aus. Bei einer derartigen Regelung ist demnach davon auszugehen, dass sie die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit, die Einstellung und das Arbeitsentgelt im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. a und c der Richtlinie 2000/78 regelt.

- 36 Unter diesen Umständen findet die Richtlinie 2000/78 auf einen Fall Anwendung, wie er dem beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit zugrunde liegt.
- 37 Nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 bedeutet der „Gleichbehandlungsgrundsatz“, der mit ihr durchgesetzt werden soll, dass es „keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 [der Richtlinie] genannten Gründe geben darf“. Nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie liegt eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne des Abs. 1 vor, wenn eine Person wegen eines der in Art. 1 der Richtlinie genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person.
- 38 Eine nationale Regelung wie die des Ausgangsverfahrens behandelt aber Personen, die ihre Berufserfahrung, wenn auch nur teilweise, vor Vollendung des 18. Lebensjahrs erworben haben, weniger günstig als Personen, die nach Vollendung des 18. Lebensjahrs eine gleichartige Berufserfahrung vergleichbarer Länge erworben haben. Eine solche Regelung begründet eine Ungleichbehandlung von Personen aus Gründen des Alters, in dem sie ihre Berufserfahrung erworben haben. Wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehende Sachverhalt zeigt, kann dieses Kriterium dazu führen, dass zwei Personen, die die gleiche Ausbildung abgelegt und die gleiche Berufserfahrung erworben haben, allein wegen ihres unterschiedlichen Alters ungleich behandelt werden. Eine solche Vorschrift begründet damit eine Ungleichbehandlung, die unmittelbar auf das Kriterium des Alters im Sinne des Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 abstellt.
- 39 Aus Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 ergibt sich jedoch, dass solche 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“.

40 Hinsichtlich der Legitimität des mit der im Ausgangsverfahren fraglichen Regelung verfolgten Ziels geht aus den Erläuterungen des vorlegenden Gerichts hervor, dass der österreichische Gesetzgeber die Berücksichtigung der vor Anerkennung der vollen Geschäftsfähigkeit mit 18 Jahren erworbenen Berufserfahrung ausschließen wollte, um nicht Personen mit allgemeiner Sekundarschulbildung gegenüber Personen mit beruflicher Bildung zu benachteiligen. Neben diesem Anreiz für den längeren Besuch der Sekundarschule führt das vorlegende Gericht auch den Wunsch des Gesetzgebers an, die Ausbildung von Lehrlingen für den öffentlichen Dienst nicht zu verteuern und damit die Eingliederung von Jugendlichen, die diese Art von Ausbildung abgeschlossen hätten, in den Arbeitsmarkt zu fördern. Es ist daher zu prüfen, ob diese Ziele als im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 legitim angesehen werden können.

41 Insoweit ist daran zu erinnern, dass die Ziele, die als „legitim“ im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 und damit als geeignet angesehen werden können, eine Ausnahme vom Grundsatz des Verbots von Diskriminierungen aus Gründen des Alters zu rechtfertigen, sozialpolitische Ziele wie solche aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt oder berufliche Bildung sind (Urteil vom 5. März 2009, *Age Concern England*, C-388/07, Slg. 2009, I-1569, Randnr. 46).

42 Die vom vorlegenden Gericht genannten Ziele gehören zu dieser Kategorie von legitimen Zielen und können Ungleichbehandlungen rechtfertigen, die im Sinne des Art. 6 Abs. 1 Buchst. a und b der Richtlinie 2000/78 mit der „Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung ... einschließlich der Bedingungen für ... Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen ... zu fördern“, und mit der „Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder

das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile“ im Zusammenhang stehen.

- 43 Demnach ist bei Zielen wie den vom vorlegenden Gericht genannten grundsätzlich davon auszugehen, dass sie eine von den Mitgliedstaaten vorgesehene Ungleichbehandlung wegen des Alters „objektiv und angemessen“ und „im Rahmen des nationalen Rechts“, wie in Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78 vorgesehen, rechtfertigen.
- 44 Weiter ist zu prüfen, ob die Mittel, die zur Verwirklichung dieser Ziele eingesetzt werden, dieser Vorschrift entsprechend „angemessen und erforderlich“ sind.
- 45 Insoweit verfügen die Mitgliedstaaten unbestreitbar über einen weiten Ermessensspielraum bei der Wahl der Maßnahmen zur Erreichung ihrer Ziele im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik (Urteil Mangold, Randnr. 63).
- 46 Unbeschadet dieses Ermessensspielraums der Mitgliedstaaten ist festzustellen, dass die vom vorlegenden Gericht genannten Ziele auf den ersten Blick widersprüchlich erscheinen können. Eines dieser Ziele soll nämlich sein, die Schüler dazu zu veranlassen, eine allgemeinbildende statt eine berufsbildende Sekundarschule zu besuchen. Ein anderes Ziel soll, wie sich aus Randnr. 40 des vorliegenden Urteils ergibt, die Bevorzugung der Einstellung von Personen mit beruflicher Bildung gegenüber derjenigen von Personen mit allgemeiner Schulbildung sein. Es geht daher im ersten Fall darum, Personen mit allgemeiner Sekundarschulbildung nicht gegenüber Personen mit beruflicher Bildung zu benachteiligen, und im zweiten Fall um das Gegenteil. Auf den ersten Blick ist kaum ersichtlich, dass eine nationale Regelung wie die des Ausgangsverfahrens gleichzeitig jede dieser beiden Gruppen auf Kosten der jeweils anderen fördern können soll.

47 Über diese Feststellung des Fehlens innerer Kohärenz hinaus ist auch darauf hinzuweisen, dass sich die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung bei der Einstufung und damit der Festlegung des Arbeitsentgelts der Vertragsbediensteten des öffentlichen Dienstes auf das Kriterium der Berufserfahrung stützt. Die Honorierung der erworbenen Berufserfahrung, die es dem Arbeitnehmer ermöglicht, seine Arbeit besser zu verrichten, ist in der Regel als ein legitimes Ziel anerkannt. Daher steht es dem Arbeitgeber frei, diese Berufserfahrung bei der Vergütung zu berücksichtigen (vgl. Urteil vom 3. Oktober 2006, Cadman, C-17/05, Slg. 2006, I-9583, Randnrn. 35 und 36). Eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren fragliche beschränkt sich jedoch nicht darauf, die Berufserfahrung zu vergüten, sondern nimmt eine Ungleichbehandlung danach vor, in welchem Alter diese Erfahrung erworben wurde. Unter diesen Umständen steht ein solches Alterskriterium daher in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit dem Ziel des Arbeitgebers, die erworbene Berufserfahrung zu honorieren.

48 Zu dem Ziel, die allgemeine Sekundarschulbildung nicht gegenüber der beruflichen Bildung zu benachteiligen, ist festzustellen, dass das Kriterium des Alters, in dem die Berufserfahrung erworben wurde, unabhängig von der Art der Ausbildung gilt. Es schließt die Anrechnung der vor Vollendung des 18. Lebensjahrs erworbenen Berufserfahrung bei einer Person mit Allgemeinschulbildung ebenso aus wie bei einer Person mit beruflicher Bildung. Dieses Kriterium kann daher zu einer Ungleichbehandlung von zwei Personen mit beruflicher Bildung oder von zwei Personen mit Allgemeinschulbildung führen, und zwar ausschließlich aufgrund des Kriteriums des Alters, in dem die Berufserfahrung erworben wurde. Unter diesen Umständen erscheint das Kriterium des Alters, in dem die Berufserfahrung erworben wurde, zur Erreichung des Ziels, die allgemeine Bildung nicht gegenüber der beruflichen Bildung zu benachteiligen, nicht angemessen. Insoweit ist festzustellen, dass ein Kriterium, das unmittelbar auf die Art der absolvierten Ausbildung und nicht auf das Alter der Personen abstellt, aus der Sicht der Richtlinie 2000/78 der Verwirklichung des Ziels, die allgemeine Bildung nicht zu benachteiligen, besser zu entsprechen scheint.

49 Zu dem Ziel, die Eingliederung von Jugendlichen mit beruflicher Bildung in den Arbeitsmarkt zu fördern, ist festzustellen, dass der Ausschluss der Berücksichtigung der vor Vollendung des 18. Lebensjahrs erworbenen Berufserfahrung unterschiedslos

für alle Vertragsbediensteten des öffentlichen Dienstes gilt, unabhängig davon, in welchem Alter sie eingestellt werden. Dieses Kriterium des Alters, in dem die Berufserfahrung erworben wurde, erlaubt daher keine Abgrenzung einer Gruppe von Personen, die durch ihr niedriges Alter definiert werden, um ihnen besondere Einstellungsbedingungen zu verschaffen, die ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt fördern sollen. Eine Regel wie die im Ausgangsverfahren fragliche unterscheidet sich von den von der dänischen Regierung angeführten Maßnahmen, die die berufliche Eingliederung von Jugendlichen unter 18 Jahren fördern sollen, indem sie für sie Mindestbedingungen für die Entlohnung vorsehen, die unter denen liegen, die für ältere Arbeitnehmer gelten. Da sie das Alter der Personen bei ihrer Einstellung nicht berücksichtigt, ist eine Regel wie die im Ausgangsverfahren fragliche im Hinblick auf die Förderung des Einstiegs in den Arbeitsmarkt einer durch ihr niedriges Alter definierten Gruppe von Arbeitnehmern nicht angemessen.

50 Daher kann eine Regelung mit den Merkmalen der im Ausgangsverfahren fraglichen Regelung nicht als angemessen im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 angesehen werden.

51 Dem vorlegenden Gericht ist demnach zu antworten, dass die Art. 1, 2 und 6 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die, um die allgemeine Bildung nicht gegenüber der beruflichen Bildung zu benachteiligen und die Eingliederung jugendlicher Lehrlinge in den Arbeitsmarkt zu fördern, bei der Festlegung der Dienstaltersstufe von Vertragsbediensteten des öffentlichen Dienstes eines Mitgliedstaats die Berücksichtigung von vor Vollendung des 18. Lebensjahrs liegenden Dienstzeiten ausschließt.

Kosten

52 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Dritte Kammer) für Recht erkannt:

Die Art. 1, 2 und 6 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 sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die, um die allgemeine Bildung nicht gegenüber der beruflichen Bildung zu benachteiligen und die Eingliederung jugendlicher Lehrlinge in den Arbeitsmarkt zu fördern, bei der Festlegung der Dienstaltersstufe von Vertragsbediensteten des öffentlichen Dienstes eines Mitgliedstaats die Berücksichtigung von vor Vollendung des 18. Lebensjahrs liegenden Dienstzeiten ausschließt.

Unterschriften