

SCHLUSSANTRÄGE DER GENERALANWÄLTIN
JULIANE KOKOTT
vom 11. November 2010¹

I — Einleitung

Mindestzeiträume hat sich der Begriff *Unverfallbarkeitsfristen* eingebürgert.

1. Angesichts des demografischen Wandels in Europa und der damit verbundenen Herausforderungen für die staatlichen Rentenversicherungssysteme ist der Aufbau einer ergänzenden privaten Altersvorsorge für die Unionsbürger von zunehmender Bedeutung.

2. Eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen in diesem Zusammenhang betriebliche Systeme der Altersvorsorge. Der Erwerb ergänzender betrieblicher Rentenansprüche setzt jedoch in aller Regel voraus, dass das Arbeitsverhältnis während eines Mindestzeitraums bestanden hat oder dass für den Arbeitnehmer während eines Mindestzeitraums Beiträge in ein betriebliches Rentensystem entrichtet wurden. Erst mit Vollendung solcher Mindestzeiträume ist sichergestellt, dass die Rentenanwartschaft des Arbeitnehmers bei seinem Ausscheiden aus dem Betriebsrentensystem oder schlicht bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses nicht ganz oder teilweise „verfällt“. Zur Bezeichnung solcher

3. Derartige Unverfallbarkeitsfristen stehen auch im vorliegenden Fall im Mittelpunkt des Interesses. Herr Casteels, ein belgischer Arbeitnehmer, war lange Jahre ununterbrochen bei derselben Arbeitgeberin, der Fluggesellschaft British Airways, beschäftigt. Allerdings übte er seine Tätigkeit an unterschiedlichen Betriebsstätten von British Airways in mehreren Mitgliedstaaten aus. Dies führte dazu, dass er nacheinander mehreren betrieblichen Systemen der Altersvorsorge angehörte. Für seine knapp dreijährige Dienstzeit in Deutschland verweigert British Airways Herrn Casteels nun die Gewährung der betrieblichen Zusatzrente, weil er dem an ihren deutschen Standorten bestehenden betrieblichen System der Altersvorsorge nicht während des vorgeschriebenen Mindestzeitraums angehört habe und zudem freiwillig zu einer anderen Betriebsstätte von British Airways gewechselt habe.

4. Ob eine solche Haltung mit den unionsrechtlichen Bestimmungen über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer im Einklang steht, wird der Gerichtshof im vorliegenden Fall zu klären haben.

1 — Originalsprache: Deutsch.

II — Rechtlicher Rahmen

7. In Art. 48 Abs. 1 AEUV (ehemals Art. 42 EG) ist Folgendes geregelt:

A — Unionsrecht

5. Der unionsrechtliche Rahmen dieses Falles wird durch die Vorschriften über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer bestimmt².

„Das Europäische Parlament und der Rat beschließen gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren die auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit für die Herstellung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer notwendigen Maßnahmen; zu diesem Zweck führen sie insbesondere ein System ein, das zu- und abwandernden Arbeitnehmern und Selbstständigen sowie deren anspruchsberechtigten Angehörigen Folgendes sichert:

6. Art. 45 AEUV (ehemals Art. 39 EG) lautet auszugsweise wie folgt:

a) die Zusammenrechnung aller nach den verschiedenen innerstaatlichen Rechtsvorschriften berücksichtigten Zeiten für den Erwerb und die Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs sowie für die Berechnung der Leistungen;

„(1) Innerhalb der Union ist die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gewährleistet.

b) die Zahlung der Leistungen an Personen, die in den Hoheitsgebieten der Mitgliedstaaten wohnen.“

(2) Sie umfasst die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen.

B — Nationales Recht

...

8. In Deutschland wurde der innerstaatliche rechtliche Rahmen in dem im vorliegenden Fall maßgeblichen Zeitraum zum einen durch das Gesetz zur Verbesserung der

² — Zur anwendbaren Fassung dieser Vorschriften vgl. unten (Nr. 24 dieser Schlussanträge).

betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG)³ und zum anderen durch einen Tarifvertrag bestimmt.

— oder der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens 12 Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage für ihn mindestens drei Jahre bestanden hat. ...“⁵

10. § 17 Abs. 3 BetrAVG lautete seinerzeit wie folgt:

1. Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung

9. In seiner für den vorliegenden Fall einschlägigen Fassung⁴ hatte § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG folgenden Wortlaut:

„Von den §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 kann in Tarifverträgen abgewichen werden. Die abweichenden Bestimmungen haben zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Geltung, wenn zwischen diesen die Anwendbarkeit der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbart ist. Im Übrigen kann von den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.“

„Ein Arbeitnehmer, dem Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses (betriebliche Altersversorgung) zugesagt worden sind, behält seine Anwartschaft, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls endet, sofern in diesem Zeitpunkt der Arbeitnehmer mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und

2. Der Versorgungstarifvertrag Nr. 3

11. Während der Erwerbstätigkeit von Herrn Casteels in Deutschland fand auf

— entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens 10 Jahre bestanden hat

5 — Seit 2001 darf die Unverfallbarkeitsfrist nach Angaben der deutschen Regierung höchstens fünf Jahre betragen. § 1b Abs. 1 BetrAVG lautet nunmehr: „Einem Arbeitnehmer, dem Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, bleibt die Anwartschaft erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, jedoch nach Vollendung des 25. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens fünf Jahre bestanden hat (unverfallbare Anwartschaft). ...“ (BGBl. I, 2001, S. 1328, und BGBl. I, 2007, S. 2838).

3 — BGBl. I, 1974, S. 3610.

4 — Maßgeblich für den vorliegenden Fall ist das BetrAVG in der Fassung vom 19. Dezember 1974, die vom 22. Dezember 1974 bis zum 31. Dezember 2001 in Kraft war.

sein Arbeitsverhältnis der „Versorgungstarifvertrag Nr. 3 für das Bodenpersonal und die Flugbegleiter der British Airways plc in Deutschland“⁶ Anwendung. Dieser Tarifvertrag wurde am 13. Juli 1989 zwischen der Deutschland-Direktion von British Airways und der Gewerkschaft „Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr“ (ÖTV) abgeschlossen und galt mit Wirkung vom 1. Januar 1988. Er regelte die Einzelheiten der betrieblichen Zusatzrente für die Beschäftigten von British Airways in Deutschland. § 7 dieses Tarifvertrags hatte folgenden Wortlaut:

„(1) Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 1977 in die Dienste der BA getreten sind, erhalten beim Ausscheiden vor Vollendung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen die eigenen Beiträge unverzinst zurück.

- b) Arbeitnehmer, die vor Ablauf von fünf Dienstjahren auf eigenen Wunsch aus den Diensten von BA ausscheiden, haben nur Anspruch auf Leistungen, die durch eigene Beiträge sichergestellt sind.

Arbeitnehmer, die nach Ablauf von fünf Dienstjahren, aber vor Vollendung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen, auf eigenen Wunsch oder aus irgendeinem anderen Grund aus den Diensten von BA ausscheiden, haben auch Anspruch auf die Versorgungsleistungen, die bis zu diesem Zeitpunkt durch die Beiträge der BA sichergestellt sind. ...

...“

(2) Für Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 1978 in die Dienste von BA eingetreten sind, gelten die folgenden Regelungen:

III — Sachverhalt und Ausgangsverfahren

- a) Arbeitnehmer mit unverfallbaren Ansprüchen können bei Ausscheiden aus der Firma vor Erreichen der Altersgrenze die Auszahlung des Wertes des durch eigene Beiträge sichgestellten Versorgungsanspruchs verlangen ...

12. Herr Maurits Casteels arbeitete seit dem 1. Juli 1974 ununterbrochen für die Fluggesellschaft British Airways plc, eine Gesellschaft englischen Rechts, die in der Europäischen Union zahlreiche Betriebsstätten unterhält. Im Laufe seines Berufslebens war Herr Casteels in mehreren Mitgliedstaaten an Betriebsstätten von British Airways tätig, namentlich in Belgien, Frankreich und Deutschland.

6 — Im Folgenden auch: „Versorgungstarifvertrag Nr. 3“ oder „Tarifvertrag“.

13. Nach einer Vereinbarung zwischen Herrn Casteels und British Airways vom 10. März 1988 sollte stets das an seinem jeweiligen Dienort geltende System der betrieblichen Altersvorsorge auf sein Arbeitsverhältnis anwendbar sein. Entsprechende vertragliche Anpassungen wurden jeweils anlässlich des Wechsels von Herrn Casteels von einer Betriebsstätte zur anderen vorgenommen. Ziel war es, sein Arbeitsverhältnis den jeweiligen nationalen Systemen der betrieblichen Altersvorsorge zu unterwerfen. Außerdem sollte verhindert werden, dass Herr Casteels gleichzeitig mehreren Systemen der betrieblichen Altersvorsorge von British Airways angehörte.

14. Die Vereinbarung vom 10. März 1988 stellt zugleich klar, dass als Beschäftigungsbeginn von Herrn Casteels bei British Airways in jeder Hinsicht der 1. Juli 1974 angesehen werde⁷.

15. Vom 15. November 1988 bis zum 1. Oktober 1991⁸ war Herr Casteels in Deutschland als Flugzeugmechaniker an der Betriebsstätte von British Airways in Düsseldorf tätig. Anlässlich seines Wechsels nach Deutschland wurde am 19. Oktober 1988 zwischen den Parteien vereinbart, dass Herr Casteels hinsichtlich seiner Arbeitsbedingungen so gestellt werden sollte wie ein deutscher Arbeitnehmer, der seit dem 1. Juli 1974 an der

deutschen Betriebsstätte von British Airways gearbeitet habe. Hiervon ausgenommen war lediglich die Teilnahme an dem in Deutschland für Mitarbeiter von British Airways geltenden betrieblichen System der Altersvorsorge gemäß dem Versorgungstarifvertrag Nr. 3. In dieses System sollte Herr Casteels erst mit seinem tatsächlichen Arbeitsbeginn in Deutschland am 15. November 1988 einbezogen werden⁹.

16. Nachdem Herr Casteels ein Angebot von British Airways angenommen hatte, an deren französischer Betriebsstätte in Paris (Flughafen Charles De Gaulle) zu arbeiten, wechselte er zum 1. Oktober 1991 von Deutschland nach Frankreich. Dort war er den für die Arbeitnehmer von British Airways in Frankreich geltenden Regelungen der betrieblichen Altersvorsorge unterworfen. Ab dem 1. April 1996 war Herr Casteels, ohne weitere Wechsel ins Ausland, wieder für British Airways in Belgien tätig und nahm dort wiederum am belgischen System der betrieblichen Altersvorsorge teil.

17. Unstreitig hat Herr Casteels Anspruch auf eine betriebliche Zusatzrente für den Zeitraum nach seiner definitiven Rückkehr nach Belgien am 1. April 1996. Umstritten

7 — Der englische Originalwortlaut dieser Vereinbarung lautet auszugsweise wie folgt: „... your employment with British Airways for all purposes will count from 01.07.1974“.

8 — Zutreffender wäre es vermutlich, auf den 30. September 1991 als Endzeitpunkt zu verweisen, da Herr Casteels mit Wirkung vom 1. Oktober 1991 bereits an der französischen Betriebsstätte von British Airways seinen Dienst verrichtete (vgl. sogleich, Nr. 16 dieser Schlussanträge).

9 — Der englische Originalwortlaut der diesbezüglichen Vereinbarung, die auf einem Angebot der British Airways vom 19. Oktober 1988 fußt, lautet wie folgt: „We will effect a transfer from your present employment with British Airways at Brussels which means that your conditions of employment will be those for German Staff having started with British Airways on 1st July 1974. ... The exception to this will be the membership of the British Airways pension scheme in Germany. You will become a member of this scheme after joining British Airways at Düsseldorf“.

— und Gegenstand gerichtlicher Auseinandersetzung vor den belgischen Arbeitsgerichten — war hingegen zunächst die Behandlung des davor liegenden Gesamtzeitraums vom 1. Juli 1974 bis zum 31. März 1996. Nunmehr geht es allerdings im Ausgangsrechtsstreit nur noch um die Frage, ob Herrn Casteels aus seiner Tätigkeit in Deutschland ein Anspruch auf eine betriebliche Zusatzrente zusteht. Diese Zusatzrente verweigert British Airways Herrn Casteels, weil er 1991 vor Ablauf der Unverfallbarkeitsfristen freiwillig die Betriebsstätte Düsseldorf verlassen habe.

Gerichten auf Art. 42 EG berufen, ohne dass der Rat tätig geworden ist?

- 2) Stehen die Art. 39 EG — vor dem Inkrafttreten der Richtlinie 98/49/EG — und 42 EG jeweils alleine oder zusammen genommen dem entgegen, dass

18. Derzeit ist der Ausgangsrechtsstreit in zweiter Instanz vor dem Arbeidshof te Brussel¹⁰ als Berufungsgericht in Arbeitsrechtssachen anhängig.

IV — Vorabentscheidungsersuchen und Verfahren vor dem Gerichtshof

19. Mit Urteil vom 15. September 2009, beim Gerichtshof eingegangen am 25. September 2009, hat der Arbeidshof te Brussel (im Folgenden auch: vorlegendes Gericht) sein Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

- 1) Kann sich eine Privatperson in einem Rechtsstreit gegen ihren Arbeitgeber aus dem Privatsektor vor nationalen

im Fall eines Arbeitnehmers, der im Dienst derselben juristischen Person als Arbeitgeber steht und nicht abgeordnet wurde, aufeinanderfolgend in verschiedenen Betriebsniederlassungen dieses Arbeitgebers in verschiedenen Mitgliedstaaten beschäftigt und jeweils den für diese Betriebsniederlassung geltenden ergänzenden Rentenplänen unterworfen wird,

- bei der Bestimmung eines Zeitraums für den Erwerb von endgültigen Ansprüchen auf ergänzende Rentenleistungen (auf der Grundlage der Beiträge des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers) in einem bestimmten Mitgliedstaat weder die schon für denselben Arbeitgeber in einem anderen Mitgliedstaat abgeleisteten Dienstjahre noch sein Anschluss an ein ergänzendes Rentensystem dort berücksichtigt werden und

¹⁰ — Arbeitsgerichtshof Brüssel.

- die Versetzung eines Arbeitnehmers mit dessen Zustimmung zu einer Betriebsniederlassung desselben Arbeitgebers in einem anderen Mitgliedstaat mit dem in der Rentenordnung vorgesehenen Fall des freiwilligen Verlassens der Betriebsniederlassung gleichgesetzt wird, wodurch die Ansprüche auf ergänzende Rente auf die eigenen Beiträge des Arbeitnehmers beschränkt werden,

wenn diese Situation die nachteilige Folge hat, dass der Arbeitnehmer Ansprüche auf ergänzende Rentenleistungen für seine Beschäftigung in diesem Mitgliedstaat verliert, was nicht der Fall gewesen wäre, wenn er nur in einem Mitgliedstaat für seinen Arbeitgeber gearbeitet hätte und weiter Mitglied des ergänzenden Rentensystems dieses Mitgliedstaats geblieben wäre?

20. Im Verfahren vor dem Gerichtshof haben neben Herrn Casteels und British Airways die Regierungen Deutschlands, Griechenlands und des Vereinigten Königreichs sowie die Europäische Kommission schriftliche Erklärungen abgegeben. An der mündlichen Verhandlung vom 6. Oktober 2010 haben sich British Airways, die deutsche Regierung und die Kommission beteiligt.

V — Würdigung

21. Die betriebliche Altersvorsorge hat den Gerichtshof bislang vor allem im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen beschäftigt¹¹, außerdem spielten Betriebsrenten in letzter Zeit im Hinblick auf das Verbot der Diskriminierung von Arbeitnehmern aufgrund ihrer sexuellen Ausrichtung eine Rolle¹². Im vorliegenden Verfahren stellt sich dagegen die Frage, ob bestimmte Unverfallbarkeitsfristen für den Erwerb einer betrieblichen Zusatzrente, wie sie British Airways Herrn Casteels entgegenhalten will, gegen die Freizügigkeit der Arbeitnehmer verstoßen.

22. Während in Bezug auf die gesetzlichen Rentenversicherungssysteme im Unionsrecht seit Jahrzehnten sekundärrechtliche Regelungen zur Flankierung der Arbeitnehmerfreizügigkeit bestehen¹³, fehlt es an entsprechenden Bestimmungen über betriebliche

11 — Vgl. etwa Urteile vom 17. Mai 1990, Barber (C-262/88, Slg. 1990, I-1889), vom 6. Oktober 1993, Ten Oever (C-109/91, Slg. 1993, I-4879), vom 28. September 1994, Coloroll Pension Trustees (C-200/91, Slg. 1994, I-4389), und vom 9. Oktober 2001, Menauer (C-379/99, Slg. 2001, I-7275).

12 — Urteil vom 1. April 2008, Maruko (C-267/06, Slg. 2008, I-1757); vgl. auch die Schlussanträge des Generalanwalts Jääskinen vom 15. Juli 2010 in der Rechtssache Römer (C-147/08, beim Gerichtshof anhängig).

13 — Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern (ABl. L 149, S. 2), künftig ersetzt durch Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 166, S. 1, berichtigt in ABl. L 200, S. 1).

Zusatzrenten¹⁴. Auch eine analoge Anwendung der für gesetzliche Rentenversicherungssysteme geltenden Vorschriften kommt, wie der Gerichtshof bereits festgestellt hat, nicht in Betracht¹⁵.

deutschen Betriebsstätte von British Airways in Düsseldorf.

23. Mit der Richtlinie 98/49/EG¹⁶ wurden zwar erste Schritte zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche für Wanderarbeitnehmer unternommen. Eine echte Portabilität, also die umfassende Möglichkeit für Wanderarbeitnehmer, ergänzende betriebliche Rentenansprüche zu erwerben und zu bewahren, wurde bislang jedoch nicht erreicht¹⁷. Auf den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens kann die Richtlinie 98/49 überdies schon in zeitlicher Hinsicht keine Anwendung finden, weil sie erst zum 25. Juli 2001 in nationales Recht umzusetzen war¹⁸, also weit nach der Beschäftigungszeit von Herrn Casteels an der

24. Für die Beantwortung der vom Arbeitshof te Brussel vorgelegten Fragen sind deshalb allein die primärrechtlichen Bestimmungen über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer maßgeblich.

25. Art. 39 EG und 42 EG, auf die das vorlegende Gericht in seinem Vorabentscheidungsersuchen naturgemäß noch Bezug nimmt, sind allerdings seit Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon am 1. Dezember 2009 als Art. 45 AEUV und Art. 48 AEUV neu gefasst worden. Gemäß dem allgemeinen Grundsatz, dass eine neue Rechtslage auch auf die gegenwärtigen oder künftigen Auswirkungen bestehender Sachverhalte anzuwenden ist¹⁹, sollte zur Lösung des vorliegenden Falles allein auf Art. 45 AEUV und Art. 48 AEUV zurückgegriffen werden. Es geht nämlich hier nicht um die Beurteilung der Rechtmäßigkeit einer (Verwaltungs-)Entscheidung nach der zum Zeitpunkt ihres Erlasses geltenden Rechtslage²⁰, sondern um die Beurteilung der gegenwärtigen Erfolgsaussichten

14 — Die Verordnung Nr. 1408/71 ist auf betriebliche Altersrenten nicht anwendbar; vgl. Urteil vom 24. September 1998, Kommission/Frankreich (C-35/97, Slg. 1998, I-5325, Randnrn. 34 und 35).

15 — Urteil vom 20. April 1999, Nijhuis (C-360/97, Slg. 1999, I-1919, Randnr. 30).

16 — Richtlinie 98/49/EG des Rates vom 29. Juni 1998 zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von Arbeitnehmern und Selbständigen, die innerhalb der Europäischen Gemeinschaft zu- und abwandern (ABl. L 209, S. 46).

17 — Ein dahin gehender Vorschlag der Kommission vom 20. Oktober 2005, der insbesondere die Möglichkeit der Einführung von Unverfallbarkeitsfristen beschränken und die Übertragbarkeit von Zusatzrentenansprüchen sichern soll, wurde bislang nicht verabschiedet [Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen, KOM(2005) 507 endgültig, zwischenzeitlich geändert am 9. Oktober 2007, vgl. Dokument KOM(2007) 603 endgültig].

18 — Gemäß Art. 10 Abs. 1 der Richtlinie 98/49 lief die Umsetzungsfrist 36 Monate nach dem Inkrafttreten der Richtlinie ab. In Art. 11 der Richtlinie ist als Zeitpunkt ihres Inkrafttretens der Tag ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften* festgelegt; dies war der 25. Juli 1998. Damit lief die Umsetzungsfrist am 25. Juli 2001 ab.

19 — Urteile vom 5. Dezember 1973, SOPAD (143/73, Slg. 1973, 1433, Randnr. 8), vom 29. Januar 2002, Pokrzepowicz-Meyer (C-162/00, Slg. 2002, I-1049, Randnr. 50), und vom 6. Juli 2010, Monsanto Technology (C-428/08, Slg. 2010, I-6765, Randnr. 66); im selben Sinne zuletzt Urteil vom 7. Oktober 2010, Lassal (C-162/09, Slg. 2010, I-9217, Randnr. 39).

20 — Im Zeitraum der Beschäftigung von Herrn Casteels in Deutschland (15. November 1988 bis 1. Oktober 1991) waren für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer die Art. 48 bis 51 des EWG-Vertrags in der Fassung der Einheitlichen Europäischen Akte einschlägig.

eines von einem Arbeitnehmer geltend gemachten Anspruchs²¹.

26. Dass im vorliegenden Fall vor einem belgischen Gericht über die Vereinbarkeit der in Deutschland geltenden Rechtslage mit dem Unionsrecht gestritten wird, tut der Zulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens keinen Abbruch²².

28. Nach ständiger Rechtsprechung ist eine Bestimmung des Unionsrechts unmittelbar anwendbar, wenn sie klar und unbedingt ist und keiner im Ermessen stehenden Ausführungshandlung bedarf²⁴. Vereinfacht gesagt muss also eine Vorschrift *inhaltlich unbedingt und hinreichend genau* sein, damit sich Einzelne unmittelbar auf sie berufen können.

29. Diese Voraussetzungen erfüllt Art. 48 AEUV nicht. Die Vorschrift enthält eine Rechtsgrundlage für den Unionsgesetzgeber, die auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit für die Herstellung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer notwendigen Maßnahmen zu treffen. Sie ist weder inhaltlich unbedingt noch hinreichend genau.

A — Zur ersten Frage

27. Mit seiner ersten Frage möchte der Arbeitshof te Brussel im Wesentlichen wissen, ob sich eine Privatperson gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Art. 42 EG (nunmehr Art. 48 AEUV) berufen kann. Diese Frage ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass für den hier maßgeblichen Zeitraum zwischen 1988 und 1991 — wie schon bemerkt²³ — keine sekundärrechtlichen Regelungen zur unionsweiten Koordinierung betrieblicher Zusatzrenten bestehen.

30. An der *inhaltlichen Unbedingtheit* fehlt es Art. 48 AEUV, weil zur Verwirklichung der in dieser Vorschrift aufgestellten Ziele ein Tätigwerden des Unionsgesetzgebers erforderlich ist. Hinsichtlich der Wahl der zu erlassenden Maßnahmen steht dem Unionsgesetzgeber ein weiter Ermessensspielraum zu²⁵.

31. An der *inhaltlichen Genauigkeit* fehlt es Art. 48 AEUV, weil dort für die höchst komplexe Materie der sozialen Sicherheit

21 — Auch im Urteil vom 16. März 2010, *Olympique Lyonnais* (C-325/08, Slg. 2010, I-2177), hat der Gerichtshof die ihm zu Art. 39 EG gestellten Vorlagefragen unter Bezugnahme auf Art. 45 AEUV beantwortet.

22 — In diesem Sinne Urteil vom 23. November 1989, *Eau de Cologne & Parfümerie-Fabrik* 4711 (C-150/88, Slg. 1989, 3891, Randnr. 12 in Verbindung mit Randnr. 1).

23 — Vgl. oben (Nrn. 22 und 23 dieser Schlussanträge).

24 — Urteile vom 5. Februar 1963, *van Gend & Loos* (26/62, Slg. 1963, I, 24), und vom 15. Januar 1986, *Hurd* (44/84, Slg. 1986, 29, Randnr. 47).

25 — Urteile *Nijhuis* (zitiert in Fn. 15, Randnr. 30) und vom 16. Juli 2009, *von Chamier-Glisczinski* (C-208/07, Slg. 2009, I-6095, Randnr. 64).

lediglich allgemeine Ziele vorgegeben werden, einerseits zur Zusammenrechnung von Versicherungszeiten (Art. 48 Abs. 1 Buchst. a AEUV) und andererseits zur Exportierbarkeit von Leistungen (Art. 48 Abs. 1 Buchst. b AEUV). In welchen Grenzen und unter welchen Bedingungen aber Versicherungszeiten zusammenzurechnen sind, lässt sich Art. 48 AEUV unmittelbar nicht entnehmen, ebenso wenig wie die Vorschrift darüber Auskunft gibt, für welche Versicherungsleistungen und unter welchen Umständen die Exportierbarkeit herzustellen ist. Art. 48 AEUV erteilt also zwar dem Uniongesetzgeber einen Regelungsauftrag für das auf Unionsebene zu schaffende System²⁶, gibt aber nicht konkret genug vor, wie dieses System auszugestalten ist.

gebietet, im Hinblick auf die Vollendung von Unverfallbarkeitsfristen für Anwartschaften auf betriebliche Zusatzrenten die Gesamtdauer der Beschäftigung eines Arbeitnehmers für ein und denselben Arbeitgeber an dessen Betriebsstätten in verschiedenen Mitgliedstaaten zu berücksichtigen. Außerdem begehrt das vorlegende Gericht Auskunft darüber, ob die Freizügigkeit der Arbeitnehmer es verbietet, die Versetzung eines solchen Arbeitnehmers von einer Betriebsstätte zur anderen im Hinblick auf die Vollendung derartiger Unverfallbarkeitsfristen als freiwilliges Ausscheiden aus dem jeweiligen Betrieb anzusehen, mag auch der Arbeitnehmer der Versetzung zugestimmt haben.

32. Folglich ist die erste Frage des Arbeitshofes zu Brüssel zu verneinen.

B — Zur zweiten Frage

33. Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob die Freizügigkeit der Arbeitnehmer es

34. Diese zwei Teilfragen sind zwar sowohl im Hinblick auf Art. 39 EG als auch im Hinblick auf Art. 42 EG (nunmehr Art. 45 AEUV und 48 Abs. 1 AEUV) gestellt. Sie bedürfen jedoch allein in Bezug auf Art. 45 AEUV der Erörterung²⁷, da Art. 48 AEUV inhaltlich nicht hinreichend genau ist²⁸, als dass innerstaatliche Regelungen an ihm gemessen werden könnten.

26 — Art. 48 AEUV „überträgt dem Rat die Aufgabe, ein System einzuführen, das den Arbeitnehmern eine Überwindung der Hindernisse ermöglicht, die sich für sie aus den nationalen Vorschriften im Bereich der sozialen Sicherheit ergeben können“ (Urteile vom 22. November 1995, Vougioukas, C-443/93, Slg. 1995, I-4033, Randnr. 30, vom 16. Dezember 2004, My, C-293/03, Slg. 2004, I-2013, Randnr. 34, und von Chamier-Glisczinski, zitiert in Fn. 25, Randnr. 64). Dabei ist als „Hauptzweck“ die Herstellung größtmöglicher Freizügigkeit der Wanderarbeitnehmer anzustreben (Urteil vom 12. Oktober 1978, Belbouab, 10/78, Slg. 1978, 1915, Randnr. 5).

27 — Dass innerstaatliche Regelungen, die betriebliche Zusatzrenten betreffen, an den Bestimmungen über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gemessen werden können, zeigt beispielsweise das Urteil vom 15. Juni 2000, Seher (C-302/98, Slg. 2000, I-4585, insbesondere Randnr. 36).

28 — Vgl. dazu meine Ausführungen zur ersten Frage (Nr. 27 bis 32 dieser Schlussanträge).

1. Vorbemerkung

35. Die deutsche Regierung vertritt die Auffassung, dass die seinerzeit in Deutschland geltende gesetzliche Regelung der Unverfallbarkeitsfristen gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG schon allein deshalb nicht gegen das Unionsrecht verstoßen könne, weil es sich lediglich um Mindestvorschriften handle. Im Rahmen der Vertragsfreiheit stehe es Arbeitgebern und Arbeitnehmern frei, günstigere Regelungen — insbesondere kürzere Unverfallbarkeitsfristen — zu vereinbaren (vgl. auch § 17 Abs. 3 BetrAVG).

36. Dazu ist anzumerken, dass die zum Schutz von Arbeitnehmern gesetzlich festgelegten Mindestanforderungen am Unionsrecht gemessen werden können und mit diesem vereinbar sein müssen²⁹, sind sie doch Ausdruck des vom Gesetzgeber geprägten Leitbilds für die Regelung der betreffenden Materie. Ein gesetzlicher Rahmen, der

zwingend anwendbar ist, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer nichts Abweichendes vereinbaren, muss schon für sich genommen mit dem Unionsrecht im Einklang stehen. Nicht etwa darf es der nationale Gesetzgeber allein den Vertragsparteien überlassen, einen unionsrechtskonformen Zustand herzustellen.

37. Im vorliegenden Fall bedarf diese Problematik aber keiner Vertiefung. Wie nämlich sowohl das schriftliche als auch das mündliche Verfahren vor dem Gerichtshof gezeigt hat, scheitert der von Herrn Casteels geltend gemachte Rentenanspruch für seine Dienstzeiten in Düsseldorf weniger an den seinerzeit in Deutschland geltenden gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen, als vielmehr an § 7 des Versorgungstarifvertrags Nr. 3.

38. Diese tarifvertragliche Regelung stellt letztlich auch das vorlegende Gericht in den Mittelpunkt seiner Überlegungen, wenn es in seiner zweiten Frage auf die „Bestimmung eines Zeitraums für den Erwerb von endgültigen Ansprüchen“ Bezug nimmt und sich in diesem Zusammenhang insbesondere für die „Berücksichtigung der in einem anderen Mitgliedstaat abgeleisteten Dienstjahre“ und den „in der Rentenordnung vorgesehenen Fall des freiwilligen Verlassens der Betriebsstätte“ interessiert.

29 — Der Gerichtshof hat sich schon in zahlreichen Fällen mit der Frage befasst, ob das Unionsrecht innerstaatlichen Regelungen über den Mindestschutz von Arbeitnehmern entgegensteht; vgl. etwa zur Arbeitszeit die Urteile vom 5. Oktober 2004, Pfeiffer u. a. (C-397/01 bis C-403/01, Slg. 2004, I-8835), und vom 12. Oktober 2004, Wippel (C-313/02, Slg. 2004, I-9483), sowie zum Elternurlaub das Urteil vom 14. April 2005, Kommission/Luxemburg (C-519/03, Slg. 2005, I-3067). In allen diesen Fällen wäre es möglich gewesen, im Arbeitsvertrag günstigere Regeln zu vereinbaren als die im nationalen Gesetz vorgesehenen. Gleichwohl musste auch der im nationalen Gesetz enthaltene Mindestschutz mit dem Unionsrecht vereinbar sein.

2. Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer

39. Art. 45 AEUV erfasst nicht nur gesetzliche oder behördliche Maßnahmen, sondern auch Vorschriften anderer Art, die zur kollektiven Regelung unselbständiger Arbeit dienen, insbesondere Tarifverträge³⁰. Tarifvertragliche Regelungen über betriebliche Zusatzrenten wie die im vorliegenden Fall streitigen können demzufolge am Maßstab der Freizügigkeit der Arbeitnehmer gemessen werden.

a) Beschränkung der Freizügigkeit

i) Allgemeines

40. Sowohl die Vorschriften des Versorgungstarifvertrags Nr. 3 als auch die von ihnen in Bezug genommenen gesetzlichen Bestimmungen³¹ gelten unterschiedslos für alle in Deutschland an den Betriebsstätten von

British Airways tätigen Arbeitnehmer. Weder unterscheiden diese Regelungen unmittelbar nach der Staatsangehörigkeit der betroffenen Arbeitnehmer, noch bestehen Anhaltspunkte dafür, dass sie sich ihrem Wesen nach eher auf Angehörige anderer Mitgliedstaaten als auf Inländer auswirken und somit zu einer mittelbaren Diskriminierung nach der Staatsangehörigkeit führen können³².

41. Nach ständiger Rechtsprechung verbietet Art. 45 AEUV aber nicht nur jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung von Arbeitnehmern aus Gründen ihrer Staatsangehörigkeit, sondern auch innerstaatliche Regelungen, welche die Freizügigkeit der betroffenen Arbeitnehmer beeinträchtigen (oder „beschränken“), selbst wenn solche Regelungen unabhängig von der Staatsangehörigkeit der Arbeitnehmer anwendbar sind³³. Denn Art. 45 AEUV steht jeder nationalen Maßnahme entgegen, die, auch wenn sie ohne Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit anwendbar ist, geeignet ist, die Ausübung der durch die Verträge garantierten Grundfreiheiten durch die Unionsbürger zu behindern oder weniger attraktiv zu machen³⁴.

30 — Urteile vom 12. Dezember 1974, Walrave und Koch (36/74, Slg. 1974, 1405, Randnrn. 16 und 17), vom 15. Dezember 1995, Bosman (C-415/93, Slg. 1995, I-4921, Randnrn. 82 bis 84), vom 16. September 2004, Merida (C-400/02, Slg. 2004, I-8471), und Olympique Lyonnais (zitiert in Fn. 21, Randnrn. 30 und 31).

31 — § 7 des Versorgungstarifvertrags Nr. 3 knüpft an mehreren Stellen an die „Vollendung der gesetzlichen Unverfallsfristen“ an (vgl. oben, Nr. 11 dieser Schlussanträge).

32 — Zur Definition der mittelbaren Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit vgl., statt vieler, Urteile vom 18. Juli 2007, Hartmann (C-212/05, Slg. 2007, I-6303, Randnr. 30), und vom 13. April 2010, Bressol u. a. und Chaverot u. a. („Bressol“, C-73/08, Slg. 2010, I-2735, Randnr. 41).

33 — Urteile vom 27. Januar 2000, Graf (C-190/98, Slg. 2000, I-493, Randnr. 18), vom 29. April 2004, Weigel (C-387/01, Slg. 2004, I-4981, Randnrn. 50 und 51), vom 15. September 2005, Kommission/Dänemark (C-464/02, Slg. 2005, I-7929, Randnr. 45), und vom 10. September 2009, Kommission/Deutschland (C-269/07, Slg. 2009, I-7811, Randnr. 107).

34 — Urteile vom 31. März 1993, Kraus (C-19/92, Slg. 1993, I-1663, Randnr. 32), vom 30. Januar 2007, Kommission/Dänemark (C-150/04, Slg. 2007, I-1163, Randnr. 46 in Verbindung mit Randnrn. 35 und 45), und vom 1. April 2008, Gouvernement de la Communauté française und Gouvernement wallon („Flämische Pflegeversicherung“, C-212/06, Slg. 2008, I-1683, Randnr. 45).

42. Ganz allgemein sollen die Bestimmungen des AEU-Vertrags über die Freizügigkeit den Angehörigen der Mitgliedstaaten die Ausübung von beruflichen Tätigkeiten aller Art im Gebiet der Union erleichtern und stehen Maßnahmen entgegen, die diese Unionsbürger benachteiligen könnten, wenn sie eine wirtschaftliche Tätigkeit im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats ausüben wollen³⁵.

43. Tarifvertragliche Regelungen wie die in § 7 des Versorgungstarifvertrags Nr. 3 enthaltenen machen es für Arbeitnehmer weniger attraktiv, ihren Betrieb zu verlassen und in einem anderen Betrieb tätig zu werden, der entweder einem anderen oder überhaupt keinem betrieblichen System der Altersvorsorge angeschlossen ist. Denn wenn das Ausscheiden aus einem Betrieb — und das damit verbundene Ausscheiden aus dem betrieblichen System der Altersvorsorge — zum Verfall von Rentenanwartschaften führt, erleidet der betroffene Arbeitnehmer erhebliche finanzielle Verluste sowie Einbußen im Hinblick auf seine private Altersvorsorge. So wird etwa Herrn Casteels heute für seine Dienstzeit an der deutschen Betriebsstätte von British Airways in Düsseldorf der Anspruch auf eine Betriebsrente verweigert, und die von der Arbeitgeberin entrichteten Beiträge

zum betrieblichen System der Altersvorsorge kommen ihm nicht zugute.

44. Zwar sind solche Regelungen und die mit ihnen verbundenen Einbußen nicht an Art. 45 AEUV zu messen, soweit sie lediglich den Wechsel zwischen Betrieben *innerhalb desselben Mitgliedstaats* behindern oder weniger attraktiv machen. Auf rein innerstaatliche Sachverhalte finden die primärrechtlichen Bestimmungen über die Freizügigkeit nämlich keine Anwendung³⁶. Die besagten Regelungen stellen jedoch eine Behinderung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer dar, soweit sie sich — wie hier — nachteilig auf den *grenzüberschreitenden* Wechsel zu Betrieben in anderen Mitgliedstaaten auswirken können. Denn Bestimmungen, die Unionsbürger davon abhalten können, einen Mitgliedstaat zu verlassen, um in einem anderen Mitgliedstaat einer Tätigkeit als Arbeitnehmer nachzugehen, beeinträchtigen die Freizügigkeit der Arbeitnehmer³⁷.

45. Etwas anderes könnte nur gelten, wenn die Auswirkungen der streitigen tarifvertraglichen Regelungen zu ungewiss und zu indirekt wären, als dass sie eine Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit darstellen

35 — Urteile Bosman (zitiert in Fn. 30, Randnr. 94), Kommission/Dänemark (C-464/02, zitiert in Fn. 33, Randnr. 34), Flämische Pflegeversicherung (zitiert in Fn. 34, Randnr. 44) und Olympique Lyonnais (zitiert in Fn. 21, Randnr. 33).

36 — Urteile vom 26. Januar 1999, Terhoeve (C-18/95, Slg. 1999, I-345, Randnr. 26), und Flämische Pflegeversicherung (zitiert in Fn. 34, Randnrn. 33 bis 38).

37 — In diesem Sinne Urteile Bosman (zitiert in Fn. 30, Randnr. 96), Kommission/Dänemark (C-464/02, zitiert in Fn. 33, Randnr. 35), Flämische Pflegeversicherung (zitiert in Fn. 34, Randnrn. 44 am Ende und 48) und Olympique Lyonnais (zitiert in Fn. 21, Randnr. 34).

könnten³⁸. Dafür sprechen jedoch im vorliegenden Fall keinerlei Anhaltspunkte. Ein Arbeitnehmer in der Lage von Herrn Casteels, der nach fast drei Dienstjahren lediglich auf seine eigenen Rentenbeiträge verwiesen wird³⁹, ohne jedoch in den Genuss der vom Arbeitgeber eingezahlten Summen zu gelangen, erleidet im Vergleich zu seinen im Betrieb verbleibenden Kollegen einen erheblichen finanziellen Verlust. Hinzu kommt, dass ihm für die betreffenden Dienstzeiten seine Anwartschaft auf eine betriebliche Zusatzrente nicht erhalten bleibt⁴⁰, was zu spürbaren Einbußen bei seiner privaten Altersvorsorge führt. Solche finanziellen Verluste, gekoppelt mit Einbußen bei der privaten Altersvorsorge, sind geeignet, den Arbeitnehmer vor einem Wechsel in einen anderen, im Ausland belegenen Betrieb zurückschrecken zu lassen.

von British Airways erhobenen Einwendungen nichts. Ihnen wende ich mich im Folgenden der Vollständigkeit halber kurz zu.

— Vergleich mit einem rein innerstaatlichen Wechsel der Betriebsstätte

47. Erstens meint British Airways, eine Beschränkung sei nicht anzunehmen, weil die Rentenanswartschaft von Herrn Casteels auch bei einem Wechsel zu einer anderen Betriebsstätte im selben Mitgliedstaat verfallen wäre. Ähnlich lässt sich die griechische Regierung ein.

ii) Zu den von British Airways vorgebrachten Argumenten

48. Dieses Vorbringen geht fehl.

46. Am Vorliegen einer Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit ändern auch die

49. Zum einen setzt der Begriff der Beschränkung der Freizügigkeit nicht zwingend voraus, dass es zu einer Ungleichbehandlung und Schlechterstellung grenzüberschreitender Sachverhalte gegenüber rein innerstaatlichen Sachverhalten kommt. Bereits mehrfach hat der Gerichtshof Beschränkungen auch in Fällen angenommen, in denen sich die streitige Regelung auf innerstaatliche wie auf

38 — Urteile vom 27. Januar 2000, Graf (C-190/98, Slg. 2000, I-493, Randnr. 25), und Flämische Pflegeversicherung (zitiert in Fn. 34, Randnr. 51).

39 — Im Verfahren vor dem Gerichtshof blieb unklar, ob Herr Casteels seine von 1988 bis 1991 entrichteten Arbeitnehmerbeiträge tatsächlich zurück erhalten hat oder nicht.

40 — Aus Anlage 9 der schriftlichen Stellungnahme von British Airways ergibt sich, dass British Airways ihren Gruppenversicherungsvertrag bei der Victoria Lebensversicherung AG im November 1991 gekündigt hat, soweit er Herrn Casteels betraf.

grenzüberschreitende Sachverhalte in gleicher Weise auswirkte⁴¹.

Airways — jedenfalls nach der derzeitigen Lesart von British Airways — den Verfall seiner Rentenanwartschaft nach dem Versorgungstarifvertrag Nr. 3.

50. Zum anderen zeigt ein Blick in den Versorgungstarifvertrag Nr. 3, dass es im vorliegenden Fall entgegen der Behauptung von British Airways sehr wohl zu einer faktischen Schlechterstellung des grenzüberschreitenden Wechsels der Betriebsstätte im Vergleich zum rein innerstaatlichen Wechsel kam. Wie sich nämlich aus den Akten ergibt, erfasste der Versorgungstarifvertrag Nr. 3 räumlich gesehen das gesamte damalige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland; er galt für das Bodenpersonal der British Airways „in Deutschland“⁴².

— Erschwerung des Zugangs zum Arbeitsmarkt in anderen Mitgliedstaaten

51. Wäre also Herr Casteels 1991 bei seinem Wegzug aus Düsseldorf lediglich innerhalb Deutschlands zu einer anderen Betriebsstätte von British Airways gewechselt, so hätte dies nach dem Versorgungstarifvertrag Nr. 3 keinerlei Auswirkungen auf seine Rentenanwartschaft gehabt. Hingegen bewirkte der grenzüberschreitende Wechsel zu einer französischen Betriebsstätte von British

52. Zweitens bringt British Airways vor, Herr Casteels sei in seiner Freizügigkeit nicht beschränkt worden, da ihn die tarifvertraglichen Regelungen konkret gar nicht davon abgehalten hätten, grenzüberschreitend von der einen Betriebsstätte der Fluggesellschaft zur anderen zu wechseln. Tatsächlich habe Herr Casteels im Laufe der Jahre seine Tätigkeit an mehreren Betriebsstätten von British Airways in verschiedenen Mitgliedstaaten ausgeübt. Sein „Zugang zum Arbeitsmarkt“ in anderen Mitgliedstaaten sei also nicht beeinträchtigt gewesen.

53. Auch dieses Argument ist jedoch nicht stichhaltig.

41 — Vgl. etwa die Urteile Bosman (zitiert in Fn. 30) und Olympique Lyonnais (zitiert in Fn. 21), in denen die Regelungen der jeweiligen Fußballverbände über den Wechsel von Fußballspielern zu anderen Vereinen unterschiedslos für den innerstaatlichen und für den grenzüberschreitenden Wechsel galten. Ähnlich — bezogen auf die Niederlassungsfreiheit — Urteil vom 19. Mai 2009, Apothekerkammer des Saarlandes u. a. (C-171/07 und C-172/07, Slg. 2009, I-4171), welches das deutsche Fremdbesitzverbot für Apotheken zum Gegenstand hatte; dieses findet sowohl auf inländische als auch auf ausländische Unternehmen Anwendung, die in Deutschland eine Apotheke betreiben möchten.

42 — Vgl. § 1 des Versorgungstarifvertrags Nr. 3, den British Airways selbst dem Gerichtshof als Anlage 7 zu ihrer schriftlichen Stellungnahme vorgelegt hat.

54. Zum einen liegt nach ständiger Rechtsprechung eine Beschränkung immer schon dann vor, wenn eine Maßnahme *geeignet ist*, die Ausübung der durch den Vertrag garantierten Grundfreiheiten zu behindern oder

weniger attraktiv zu machen⁴³. Dies ist hier der Fall, da die tarifvertraglichen Regelungen und die mit ihnen verbundene Aussicht auf finanzielle Verluste sowie auf Einbußen bei der privaten Altersvorsorge eine abschreckende Wirkung auf Arbeitnehmer haben, die einen Betriebswechsel in Erwägung ziehen⁴⁴. Jedenfalls kann angesichts des demografischen Wandels und der zunehmenden Notwendigkeit einer zusätzlichen privaten Altersvorsorge nicht ausgeschlossen werden, dass Arbeitnehmer bei der Entscheidung über die Ausübung ihres Rechts auf Freizügigkeit den möglichen Verfall ihrer Anwartschaften auf betriebliche Zusatzrenten mit berücksichtigen⁴⁵.

55. Zum anderen ist es unbestreitbar, dass Herr Casteels aufgrund seines 1991 erfolgten Wechsels von der deutschen Betriebsstätte der British Airways in Düsseldorf zu deren französischer Betriebsstätte tatsächlich finanzielle Verluste sowie Einbußen bei seiner privaten Altersvorsorge hinnehmen muss,

falls man die tarifvertraglichen Regelungen so anwendet, wie es British Airways vorschwebt.

56. Nun bietet zwar das Freizügigkeitsrecht aus Art. 45 AEUV einem Arbeitnehmer keine Garantie, dass er in jedem Mitgliedstaat, in den er sich begibt, die gleichen arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen vorfinden wird⁴⁶. Die Bestimmungen des Unionsrechts über die Freizügigkeit sollen den Arbeitnehmer aber vor spezifischen Nachteilen aufgrund der Ausübung der Freizügigkeit schützen⁴⁷; insbesondere darf die Ausübung der Freizügigkeit nicht zur Folge haben, dass vom Arbeitnehmer Beitragsleistungen entrichtet werden, denen kein Anspruch auf Gegenleistungen gegenübersteht⁴⁸. Genau dazu führt jedoch eine tarifvertragliche Regelung wie die hier streitige, wenn man sie so auslegt und anwendet, wie es British Airways vertritt: Ein Arbeitnehmer, der vor Vollendung der Unverfallbarkeitsfristen in einen anderen Mitgliedstaat wechselt, verliert — ganz oder teilweise — seine mit Beitragszahlungen angesparte Rentenanwartschaft nach dem Versorgungstarifvertrag Nr. 3.

43 — Urteile Kraus (zitiert in Fn. 34, Randnr. 32) und Flämische Pflegeversicherung (zitiert in Fn. 34, Randnr. 48 am Ende und Randnr. 55); im selben Sinne — bezogen auf die Niederlassungsfreiheit — Urteil Apothekerkammer des Saarlandes u. a. (zitiert in Fn. 41, Randnr. 22).

44 — In ähnlicher Weise hat der Gerichtshof es im Fall Flämische Pflegeversicherung (Urteil zitiert in Fn. 34, Randnr. 48) als Behinderung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer angesehen, wenn diese sich aufgrund innerstaatlicher sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften „in der Situation befinden, entweder die Pflegeversicherung zu verlieren oder in der Wahl des Ortes, an den sie ihren Wohnsitz verlegen, beschränkt zu sein“.

45 — Im selben Sinne Urteil Flämische Pflegeversicherung (zitiert in Fn. 34, Randnr. 53).

46 — Zum Sozialrecht vgl. Urteile vom 19. März 2002, Hervein u. a. (C-393/99 und C-394/99, Slg. 2002, I-2829, Randnr. 51), vom 9. März 2006, Piatkowski (C-493/04, Slg. 2006, I-2369, Randnr. 34), vom 1. Oktober 2009, Leyman (C-3/08, Slg. 2009, I-9085, Randnr. 45), vom 15. Juni 2010, Kommission/Spanien (C-211/08, Slg. 2010, I-5267, Randnr. 61), und vom 14. Oktober 2010, Van Delft u. a. (C-345/09, Slg. 2010, I-9879, Randnr. 100).

47 — In diesem Sinne Urteile vom 21. Oktober 1975, Petroni (24/75, Slg. 1975, 1149, Randnr. 13), vom 7. März 1991, Masgio (C-10/90, Slg. 1991, I-1119, Randnr. 18), vom 11. September 2008, Petersen (C-228/07, Slg. 2008, I-6989, Randnr. 43), und Leyman (zitiert in Fn. 46, Randnr. 41).

48 — Urteile Hervein (Randnr. 51 am Ende), Piatkowski (Randnr. 34 am Ende), Leyman (Randnr. 45 am Ende) und Van Delft u. a. (Randnr. 101), jeweils zitiert in Fn. 46.

— Vergleich mit der Rechtssache Graf

Freizügigkeitsrechts verbunden ist, nämlich von der Wahl des Ortes, an dem der Betreffende seinen Beruf ausübt⁵¹.

57. Drittens möchte British Airways einen Vergleich zwischen dem vorliegenden Fall und der Rechtssache Graf⁴⁹ ziehen: In beiden Fällen gehe es um den Verlust finanzieller Leistungen aufgrund eines freiwilligen Arbeitsplatzwechsels des betroffenen Arbeitnehmers; wenn also im Fall Graf keine Beschränkung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer angenommen worden sei, so dürfe der Gerichtshof auch im vorliegenden Fall eine solche Beschränkung nicht bejahen.

58. Dieses Vorbringen überzeugt mich ebenfalls nicht.

59. Im Fall Graf ging es um eine nach österreichischem Recht vorgesehene Kündigungsentschädigung, die so genannte „Abfertigung“. Wie der Gerichtshof seinerzeit betont hat, hing der Anspruch auf jene Abfertigung „von einem zukünftigen hypothetischen Ereignis [ab], nämlich einer späteren Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die der Arbeitnehmer selbst weder herbeigeführt noch zu vertreten hat“⁵⁰. Dagegen steht im vorliegenden Fall eine Rentenanswartschaft im Mittelpunkt, deren Erwerb nach dem Versorgungstarifvertrag Nr. 3 keineswegs von einem „zukünftigen hypothetischen Ereignis“ abhängt, sondern von einem Umstand, der zwangsläufig mit der Ausübung des

60. Überdies ist zu bedenken, dass die Versorgungszusage von British Airways für Herrn Casteels bereits mit dessen Dienstantritt am 15. November 1988 in Düsseldorf wirksam wurde und Herr Casteels vom ersten Tag an durch seine eigenen Rentenbeiträge sowie die seiner Arbeitgeberin eine Anwartschaft auf eine betriebliche Zusatzrente erwarb. Wenn diese Anwartschaft nun als „verfallen“ angesehen wird, so bedeutet dies letztlich den Verlust von Ersparnissen, die für Herrn Casteels während seiner fast dreijährigen Dienstzeit in Düsseldorf im Hinblick auf seine private Altersvorsorge gebildet wurden. Auch darin liegt ein wesentlicher Unterschied zur Rechtssache Graf.

61. Insgesamt bleibe ich deshalb bei meiner Schlussfolgerung, dass eine tarifvertragliche Regelung wie die hier streitige die Arbeitnehmerfreizügigkeit im Sinne von Art. 45 AEUV behindert und demzufolge eine Beschränkung dieser Grundfreiheit darstellt.

49 — Urteil zitiert in Fn. 38.

50 — Urteil Graf (zitiert in Fn. 38, Randnr. 24).

51 — Im selben Sinne Urteil Flämische Pflegeversicherung (zitiert in Fn. 34, Randnr. 51).

b) Rechtfertigung

62. Eine Maßnahme, die die Freizügigkeit der Arbeitnehmer beeinträchtigt, ist nur dann zulässig, wenn mit ihr ein berechtigter, mit den Verträgen vereinbar Zweck verfolgt wird und sie aus zwingenden Gründen des Allgemeininteresses gerechtfertigt ist. In einem derartigen Fall muss aber die Anwendung einer solchen Maßnahme auch geeignet sein, die Verwirklichung des in Rede stehenden Zwecks zu gewährleisten, und darf nicht über das hinausgehen, was zu seiner Erreichung erforderlich ist⁵².

63. In der mündlichen Verhandlung waren sich die Verfahrensbeteiligten darüber einig, dass tarifvertragliche Regelungen über Unverfallbarkeitsfristen wie die hier streitigen in erster Linie der Bindung des Arbeitnehmers an seinen Arbeitgeber dienen; sie sollen die Betriebstreue des Arbeitnehmers fördern und zugleich belohnen. Ich füge hinzu, dass solche Regelungen außerdem die Planungssicherheit für das betriebliche System der Altersvorsorge erhöhen und dem Träger dieses Systems den Aufwand ersparen können, der mit der Verwaltung und Erfüllung besonders kleiner Rentenanwartschaften verbunden sein mag.

52 — Urteile Kraus (zitiert in Fn. 34, Randnr. 32), Bosman (zitiert in Fn. 30, Randnr. 104), Flämische Pflegeversicherung (zitiert in Fn. 34, Randnr. 55) und Olympique Lyonnais (zitiert in Fn. 21, Randnr. 38).

64. All diese Ziele beruhen auf legitimen arbeits- und sozialrechtlichen Erwägungen⁵³, die dem Bereich der zwingenden Gründe des Allgemeininteresses zugerechnet werden können.

65. Ohne Zweifel sind tarifvertragliche Regelungen wie die hier streitigen auch *geeignet*, die genannten Ziele zu erreichen.

66. Einer intensiveren Erörterung bedarf hingegen die Frage, ob die Anwendung solcher tarifvertraglichen Regelungen — insbesondere in der Auslegung, wie sie British Airways vorschwebt — nicht über dasjenige hinausgeht, was zur Erreichung der legitimen arbeits- und sozialrechtlichen Ziele *erforderlich* ist.

67. British Airways meint, bei der Anwendung der Unverfallbarkeitsfristen müsse der Wechsel von Herrn Casteels von Deutschland nach Frankreich am 1. Oktober 1991 zum einen als freiwillige Beendigung seines in Deutschland ausgeübten Arbeitsverhältnisses angesehen werden; zum anderen müssten

53 — Dass ein Arbeitgeber durch bestimmte Maßnahmen die Betriebstreue seiner Arbeitnehmer honorieren kann, hat der Gerichtshof etwa in den Urteilen vom 21. Oktober 1999, Lewen (C-333/97, Slg. 1999, I-7243, Randnr. 28), und vom 10. März 2005, Nikoloudi (C-196/02, Slg. 2005, I-1789, Randnr. 63), anerkannt. Dass auch der Verwaltungsaufwand bei der Berechnung von Leistungen der sozialen Sicherheit eine gewisse Rolle spielen kann, hat der Gerichtshof etwa im Rahmen von Art. 51 der Verordnung Nr. 1408/71 anerkannt: vgl. die Urteile vom 2. Februar 1982, Sinatra (7/81, Slg. 1982, 137, Randnr. 9), und vom 21. März 1990, Ravida (C-85/89, Slg. 1990, I-1063, Randnr. 20).

seine Dienstzeiten an anderen British-Airways-Standorten unberücksichtigt bleiben.

eines solchen Wechsels tarifvertragliche Regelungen entgegenhalten wollte, die zum Verlust seiner Anwartschaft auf eine betriebliche Zusatzrente führen.

68. Eine solche Herangehensweise, die offenkundig zur Folge hätte, dass ein Arbeitnehmer wie Herr Casteels seine Rentenanwartschaft verliert⁵⁴, erscheint nicht als erforderlich, um die genannten arbeits- und sozialrechtlichen Ziele zu erreichen.

69. Was zunächst das Ziel der Bindung des Arbeitnehmers an seinen Arbeitgeber anbelangt, so ist dieses Ziel offensichtlich nicht gefährdet, wenn ein Arbeitnehmer von einer Betriebsstätte seines Arbeitgebers zu einer anderen Betriebsstätte desselben Arbeitgebers wechselt. Vielmehr stellt der betreffende Arbeitnehmer seine Treue gegenüber seinem Arbeitgeber sogar nachhaltig unter Beweis, wenn er auf dessen Einladung hin an eine seiner Betriebsstätten in einem anderen Mitgliedstaat wechselt und damit im dienstlichen Interesse einen Umzug ins Ausland in Kauf nimmt.

70. Es ginge über dasjenige hinaus, was zur Sicherstellung der Treue des Arbeitnehmers erforderlich ist, wenn man ihm anlässlich

71. Anders mag es sich theoretisch im Hinblick auf das zweite oben genannte Ziel verhalten, nämlich das Ziel, Planungssicherheit zu gewährleisten und den mit besonders kleinen Rentenanwartschaften verbundenen Verwaltungsaufwand zu vermeiden. Im Hinblick auf dieses Ziel könnte auch ein „interner Wechsel“ des Arbeitnehmers von einer Betriebsstätte zu einer anderen Betriebsstätte desselben Arbeitgebers theoretisch den Verlust von Rentenanwartschaften rechtfertigen, wenn dieser Wechsel nach besonders kurzer Dienstzeit erfolgt. Ein „interner Wechsel“ nach fast dreijähriger ununterbrochener Tätigkeit an ein und derselben Betriebsstätte erfolgt jedoch nicht nach einer besonders kurzen Dienstzeit, zumal wenn es sich um ein Arbeitsverhältnis wie das von Herrn Casteels handelt, in dem im dienstlichen Interesse häufige grenzüberschreitende Wechsel der Betriebsstätte üblich und sogar vertraglich vorausgesetzt werden⁵⁵.

72. Alles in allem kann somit die Anwendung von tarifvertraglichen Regelungen wie den hier streitigen im Hinblick auf die Freizügigkeit der Arbeitnehmer nicht als gerechtfertigt angesehen werden.

54 — Die Versorgungszusage für Herrn Casteels nach dem Versorgungstarifvertrag Nr. 3 war erst mit seinem Dienstantritt in Düsseldorf am 15. November 1988 wirksam geworden. Dementsprechend lag diese Versorgungszusage zum Zeitpunkt seines Wechsels nach Frankreich weniger als drei Jahre zurück. Ebenso betrug seine Betriebszugehörigkeit am Standort Düsseldorf zum Zeitpunkt seines Wechsels nach Frankreich weniger als drei Jahre. Damit hätte Herr Casteels weder die Unverfallbarkeitsfrist nach dem ersten Gedankenstrich von § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG erfüllt, an denen sich § 7 Abs. 1 des Versorgungstarifvertrags Nr. 3 orientiert.

55 — Vgl. dazu die zwischen den Parteien des Ausgangsrechtsstreits geschlossene Vereinbarung vom 10. März 1988 (oben, Nr. 13 dieser Schlussanträge).

3. Folgen für den Ausgangsrechtsstreit

73. Nach ständiger Rechtsprechung obliegt es dem nationalen Gericht, die innerstaatlichen Vorschriften unter voller Ausschöpfung des Beurteilungsspielraums, den ihm das nationale Recht einräumt, in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Unionsrechts auszulegen und anzuwenden⁵⁶.

74. Zwar ist die Anwendung des Unionsrechts auf den Ausgangsrechtsstreit Sache des vorlegenden Gerichts⁵⁷. Um diesem aber eine sachdienliche Antwort auf seine zweite Frage zu geben, ist noch kurz Folgendes anzumerken.

75. Nach dem Sinn und Zweck von Art. 45 AEUV, eine größtmögliche Freizügigkeit der Arbeitnehmer zu verwirklichen, muss verhindert werden, dass ein Arbeitnehmer anlässlich seines Wechsels von einer Betriebsstätte seines Arbeitgebers zu einer in einem anderen Mitgliedstaat belegenen Betriebsstätte desselben Arbeitgebers seine etwaigen Anwartschaften auf eine betriebliche Zusatzrente verliert.

76. Zu diesem Zweck gebietet es Art. 45 AEUV, im Hinblick auf die Vollendung von Unverfallbarkeitsfristen die Gesamtdauer der Beschäftigung des Arbeitnehmers für ein und denselben Arbeitgeber an dessen Betriebsstätten in verschiedenen Mitgliedstaaten zu berücksichtigen. Außerdem verbietet es Art. 45 AEUV, die Versetzung eines Arbeitnehmers zwischen Betriebsstätten desselben Arbeitgebers in verschiedenen Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Vollendung von Unverfallbarkeitsfristen als freiwilliges Ausscheiden aus dem Betrieb anzusehen, mag auch der Arbeitnehmer der Versetzung zugestimmt haben.

77. Im vorliegenden Fall erscheint eine unionsrechtskonforme, an den Erfordernissen der Arbeitnehmerfreizügigkeit orientierte Auslegung und Anwendung der Unverfallbarkeitsfristen gemäß § 7 des Versorgungstarifvertrags Nr. 3 in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG keineswegs ausgeschlossen. Es würde ausreichen, als „Dienstzeit“ von Herrn Casteels bei British Airways die Gesamtdauer seines Arbeitsverhältnisses seit 1. Juli 1974 zugrunde zu legen⁵⁸.

78. Eine solche Gesamtbetrachtung der Dienstzeit von Herrn Casteels seit dem 1. Juli

56 — Urteile vom 4. Februar 1988, Murphy u. a. (157/86, Slg. 1988, 673, Randnr. 11), vom 26. September 2000, Engelbrecht (C-262/97, Slg. 2000, I-7321, Randnr. 39), und vom 11. Januar 2007, ITC (C-208/05, Slg. 2007, I-181, Randnr. 68).

57 — Ständige Rechtsprechung, vgl. nur Urteile vom 15. Juli 1964, Van der Veen (100/63, Slg. 1964, 1215, 1230), und vom 10. Juli 2008, Feryn (C-54/07, Slg. 2008, I-5187, Randnr. 19).

58 — Wie die deutsche Regierung in der mündlichen Verhandlung vor dem Gerichtshof ausgeführt hat, wäre eine Gesamtbetrachtung des Arbeitsverhältnisses nach deutschem Arbeitsrecht in seiner Auslegung durch die deutsche höchstrichterliche Rechtsprechung sogar geboten.

1974 liegt sogar nahe, wenn man bedenkt, dass am 10. März 1988 zwischen den Parteien ausdrücklich vereinbart wurde, als Beschäftigungsbeginn von Herrn Casteels bei British Airways in jeder Hinsicht (Englisch: „for all purposes“) den 1. Juli 1974 anzusehen.

die Dienste von [British Airways] eingetreten sind“⁵⁹.

79. Zwar sollte Herr Casteels nach übereinstimmender Einschätzung der Parteien des Ausgangsrechtsstreits nicht mehreren betrieblichen Systemen der Altersvorsorge gleichzeitig angehören. Im hier interessierenden Zusammenhang ist jedoch gar keine ungerechtfertigte Bereicherung des Arbeitnehmers (durch den Erwerb mehrerer Ansprüche auf betriebliche Zusatzrente für denselben Zeitraum) zu befürchten, sondern im Gegenteil seine ungerechtfertigte Benachteiligung (durch den Verlust von Betriebsrentenansprüchen für einen Zeitraum von fast drei Jahren). Dieser Umstand spricht dafür, dass man im Hinblick auf die Vollendung etwaiger Unverfallbarkeitsfristen die Gesamtdauer seines Arbeitsverhältnisses mit British Airways in den Blick nimmt.

81. Ferner kann Herr Casteels dann im Sinne von § 7 Abs. 2 Buchst. b, zweiter Unterabsatz, des Versorgungstarifvertrags Nr. 3 als Arbeitnehmer angesehen werden, der zwar vor Vollendung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG, aber „nach Ablauf von fünf Dienstjahren“ aus den Diensten von British Airways „ausgeschieden“ ist⁶⁰.

82. Dies hätte zur Folge, dass Herr Casteels gemäß § 7 Abs. 2 Buchst. b, zweiter Unterabsatz, des Versorgungstarifvertrags Nr. 3 nicht nur Anspruch auf die Versorgungsleistungen hätte, die sich aus seinen eigenen Beiträgen ergeben, sondern auch auf jene, die auf den Arbeitgeberbeiträgen bis zu seinem Wechsel nach Frankreich beruhen. Herr Casteels hätte dann also für seine in Deutschland zurückgelegten Dienstzeiten eine vollwertige Rentenanwartschaft, für die sowohl seine eigenen Beiträge als auch die seiner Arbeitgeberin berücksichtigt würden.

80. Legt man als Beschäftigungsbeginn bei British Airways den 1. Juli 1974 zugrunde, so fällt Herr Casteels in den Anwendungsbereich von § 7 Abs. 2 des Versorgungstarifvertrags Nr. 3. Diese Bestimmung gilt für Arbeitnehmer, „die vor dem 1. Januar 1978 in

59 — In der mündlichen Verhandlung vor dem Gerichtshof hat die Prozessvertreterin von British Airways auf Nachfrage ausdrücklich eingeräumt, dass § 7 Abs. 2 des Versorgungstarifvertrags Nr. 3 auf Herrn Casteels Anwendung finden kann.

60 — Streng genommen ist Herr Casteels niemals aus den Diensten von British Airways ausgeschieden, weil auch sein 1991 vollzogener Wechsel nach Frankreich im Auftrag von British Airways erfolgte und sein seit 1. Juli 1974 laufendes Arbeitsverhältnis mit British Airways fortbestand.

83. Dass British Airways 1991 ihren deutschen Gruppenversicherungsvertrag kündigte, soweit er Herrn Casteels betraf⁶¹, ist insoweit unerheblich. Nötigenfalls muss British Airways Herrn Casteels eine Entschädigung zahlen, die seiner betrieblichen Zusatzrenten für die in Deutschland zurückgelegten Dienstzeiten entspricht.

4. Zur Frage der Beschränkung der Urteilstwirkungen

85. Für den Fall, dass die Fragen des Arbeitshof te Brussel so beantwortet werden, wie ich es hier vorschlage, fordert die griechische Regierung eine zeitliche Beschränkung der Urteilstwirkungen.

84. Sollte eine unionsrechtskonforme Auslegung und Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen wider Erwarten nicht möglich sein, so müsste das vorlegende Gericht den Versorgungstarifvertrag Nr. 3 unangewendet lassen, soweit er der Verwirklichung des Rentenanspruchs von Herrn Casteels entgegensteht. Nach gefestigter Rechtsprechung ist gegenüber Tarifverträgen ein unmittelbarer Rückgriff auf die Freizügigkeit der Arbeitnehmer zulässig, auch im „horizontalen“ Rechtsverhältnis zwischen Privaten⁶².

86. Dazu ist anzumerken, dass sich die Auslegung einer Vorschrift des Unionsrechts durch den Gerichtshof darauf beschränkt, zu erläutern und zu verdeutlichen, in welchem Sinne und mit welcher Tragweite diese Vorschrift seit ihrem Inkrafttreten zu verstehen und anzuwenden ist oder gewesen wäre⁶³. Eine zeitliche Beschränkung der Wirkungen von Vorabentscheidungsurteilen kommt deshalb nur höchst ausnahmsweise in Betracht⁶⁴, und zwar dann, wenn zwingende Erwägungen der Rechtssicherheit dies erfordern⁶⁵. Eine solche Beschränkung ist nur dann zulässig, wenn zwei grundlegende Kriterien erfüllt sind,

61 — Dies ergibt sich aus einem Schreiben der Victoria Lebensversicherung AG, das British Airways dem Gerichtshof als Anlage 9 zu ihrer schriftlichen Stellungnahme vorgelegt hat.

62 — Vgl. in diesem Sinne die Urteile *Bosman* (zitiert in Fn. 30) und *Olympique Lyonnais* (zitiert in Fn. 21), in denen jeweils die Auswirkungen von Tarifverträgen auf Individualarbeitsverhältnisse mit einzelnen Fußballvereinen als Arbeitgeber in Rede standen; im selben Sinne das Urteil *Walrave und Koch* (zitiert in Fn. 30, Randnrn. 17 und 31 bis 34). Noch weitergehend hat der Gerichtshof in den Urteilen vom 6. Juni 2000, *Angonese* (C-281/98, Slg. 2000, I-4139, Randnrn. 30 bis 36), und vom 17. Juli 2008, *Raccanelli* (C-94/07, Slg. 2008, I-5939, Randnrn. 41 bis 48), der Arbeitnehmerfreizügigkeit — jedenfalls dem in ihr enthaltenen Diskriminierungsverbot — unabhängig vom Vorliegen tarifvertraglicher Regelungen unmittelbare Wirkung in privatrechtlichen Arbeitsbeziehungen zugesprochen.

63 — Urteile vom 27. März 1980, *Denkavit italiana* (61/79, Slg. 1980, 1205, Randnr. 16), *Bosman* (zitiert in Fn. 30, Randnr. 141), vom 15. März 2005, *Bidar* (C-209/03, Slg. 2005, I-2119, Randnr. 66), und *Bressol* (zitiert in Fn. 32, Randnr. 90).

64 — Urteile *Denkavit italiana* (zitiert in Fn. 63, Randnr. 17), *Bosman* (zitiert in Fn. 30, Randnr. 142) und *Bressol* (zitiert in Fn. 32, Randnr. 91).

65 — Urteile *Barber* (zitiert in Fn. 11, Randnr. 44), *Bidar* (zitiert in Fn. 63, Randnr. 67) und *Bressol* (zitiert in Fn. 32, Randnr. 91); im selben Sinne Urteil vom 22. Dezember 2008, *Régie Networks* (C-333/07, Slg. 2008, I-10807, Randnr. 122).

nämlich guter Glaube der Betroffenen und die Gefahr schwerwiegender Störungen⁶⁶.

89. Wie überdies die deutsche Regierung in der mündlichen Verhandlung vor dem Gerichtshof ausgeführt hat, ist die Berücksichtigung von an ausländischen Betriebsstätten desselben Arbeitgebers zurückgelegten Dienstzeiten jedenfalls nach deutschem Arbeitsrecht ohnehin verpflichtend.

87. Keines dieser Kriterien ist im vorliegenden Fall erfüllt.

90. Was das Kriterium der schwerwiegenden Störungen anbelangt, so wurde von keinem Verfahrensbeteiligten argumentiert, dass die hier vorgeschlagene Lösung das finanzielle Gleichgewicht von betrieblichen Systemen der Altersvorsorge ernsthaft in Gefahr bringen könnte⁶⁸. Dies ist auch schwer vorstellbar, geht es doch vorliegend allein um die Aufrechterhaltung von Rentenansprüchen, für die bereits von Arbeitgebern und Arbeitnehmern Beiträge entrichtet wurden.

88. Zum Kriterium der Gutgläubigkeit ist anzumerken, dass tarifvertragliche Regelungen schon seit langem am Maßstab der Bestimmungen des Unionsrechts gemessen werden⁶⁷. Die Sozialpartner in den verschiedenen Mitgliedstaaten konnten also nicht gutgläubig darauf vertrauen, dass sich die von ihnen in Tarifverträgen vereinbarten Regelungen über Unverfallbarkeitsfristen generell außerhalb des Anwendungsbereichs des Unionsrechts bewegten.

91. Ich halte deshalb keine zeitliche Beschränkung der Wirkungen der Vorabentscheidung des Gerichtshofs für erforderlich.

66 — Urteile vom 10. Januar 2006, Skov und Bilka (C-402/03, Slg. 2006, I-199, Randnr. 51), vom 3. Juni 2010, Kalinchev (C-2/09, Slg. 2010, I-4939, Randnr. 50), und Bressol (zitiert in Fn. 32, Randnr. 91).

67 — Vgl. grundlegend das Urteil Walrave und Koch (zitiert in Fn. 30, Randnr. 17).

68 — Zu diesem Kriterium vgl. Urteil Barber (zitiert in Fn. 11, Randnr. 44); ähnlich bereits zuvor Urteil vom 8. April 1976, Defrenne (43/75, Slg. 1976, 455, Randnr. 70).

VI — Ergebnis

92. Vor dem Hintergrund der vorstehenden Ausführungen schlage ich dem Gerichtshof vor, dem Arbeitshof te Brussel wie folgt zu antworten:

- 1) Art. 48 AEUV entfaltet keine unmittelbare Wirkung.

- 2) War ein Arbeitnehmer für denselben Arbeitgeber an mehreren Betriebsstätten in verschiedenen Mitgliedstaaten tätig, wobei er an jeder Betriebsstätte dem dort geltenden Betriebsrentensystem angeschlossen war, so sind die Regelungen des jeweiligen Betriebsrentensystems so weit wie möglich im Einklang mit Art. 45 AEUV auszulegen und anzuwenden. Insbesondere gilt:
 - Bei der Berechnung der Dienstzeiten, die ein solcher Arbeitnehmer für seinen Arbeitgeber zurückgelegt haben muss, um im jeweiligen Betriebsrentensystem einen unverfallbaren Rentenanspruch zu erwerben, ist die Gesamtdauer seiner Beschäftigung an allen Betriebsstätten desselben Arbeitgebers zu berücksichtigen.

 - Die Versetzung eines solchen Arbeitnehmers von einer Betriebsstätte zur anderen darf nicht als freiwilliges Ausscheiden aus dem jeweiligen Betriebsrentensystem angesehen werden, mag auch der Arbeitnehmer seiner Versetzung zugestimmt haben.