

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zweite Kammer)

8. September 2011 *

In den verbundenen Rechtssachen C-297/10 und C-298/10

betreffend Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Bundesarbeitsgericht (Deutschland) mit Entscheidungen vom 20. Mai 2010, beim Gerichtshof eingegangen am 16. Juni 2010, in den Verfahren

Sabine Hennigs (C-297/10)

gegen

Eisenbahn-Bundesamt

und

Land Berlin (C-298/10)

gegen

Alexander Mai

erlässt

* Verfahrenssprache: Deutsch.

DER GERICHTSHOF (Zweite Kammer)

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

Generalanwältin: V. Trstenjak,
Kanzler: A. Impellizzeri, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 26. Mai 2011,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— von Frau Hennigs, vertreten durch Rechtsanwälte M. Peiseler und A. Seulen,

— von Herrn Mai, vertreten durch Rechtsanwalt H.-W. Behm,

— des Landes Berlin, vertreten durch Rechtsanwalt J. Zeisberg,

— der deutschen Regierung, vertreten durch T. Henze und J. Möller als Bevollmächtigte,

- der belgischen Regierung, vertreten durch M. Jacobs und C. Pochet als Bevollmächtigte,

- der Europäischen Kommission, vertreten durch V. Kreuzschatz und J. Enegren als Bevollmächtigte,

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

folgendes

Urteil

- 1 Die Vorabentscheidungsersuchen betreffen die Auslegung der Art. 21 und 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) sowie des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters und 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 Diese Ersuchen ergehen im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten zwischen zwei Angestellten im öffentlichen Dienst, Frau Hennigs und Herrn Mai, und ihren jeweiligen Arbeitgebern, dem Eisenbahn-Bundesamt und dem Land Berlin, über die Festsetzung der Höhe ihrer Vergütungen.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Die Erwägungsgründe 9, 11, 25 und 36 der Richtlinie 2000/78 lauten:

„(9) Beschäftigung und Beruf sind Bereiche, die für die Gewährleistung gleicher Chancen für alle und für eine volle Teilhabe der Bürger am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben sowie für die individuelle Entfaltung von entscheidender Bedeutung sind.

...

(11) Diskriminierungen wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung können die Verwirklichung der im EG-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, die Solidarität sowie die Freizügigkeit.

...

(25) 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.

...

(36) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung der Bestimmungen dieser Richtlinie übertragen, die in den Anwendungsbereich von Tarifverträgen fallen, sofern sie alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.“

4 Nach ihrem Art. 1 ist „Zweck [der] Richtlinie [2000/78] 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 dieser Richtlinie bestimmt:

„(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 ...“

6 Ihrem Art. 3 Abs. 1 Buchst. c zufolge gilt die Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, u. a. in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts.

7 In Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie heißt es:

„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 Dienstalder für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile;

...“

8 Art. 16 der Richtlinie 2000/78 bestimmt:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass

...

- b) die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in Arbeits- und Tarifverträgen ... für nichtig erklärt werden oder erklärt werden können oder geändert werden.“

- 9 Art. 18 der Richtlinie 2000/78 sieht vor:

„Die Mitgliedstaaten ... können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung der Bestimmungen dieser Richtlinie übertragen, die in den Anwendungsbereich von Tarifverträgen fallen. In diesem Fall gewährleisten die Mitgliedstaaten, dass die Sozialpartner spätestens zum 2. Dezember 2003 im Weg einer Vereinbarung die erforderlichen Maßnahmen getroffen haben; dabei haben die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. ...

Um besonderen Bedingungen Rechnung zu tragen, können die Mitgliedstaaten erforderlichenfalls eine Zusatzfrist von drei Jahren ab dem 2. Dezember 2003, d. h. insgesamt sechs Jahre, in Anspruch nehmen, um die Bestimmungen dieser Richtlinie über die Diskriminierung wegen des Alters und einer Behinderung umzusetzen. In diesem Fall setzen sie die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis. ...“

- 10 Die Bundesrepublik Deutschland hat von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, so dass die Umsetzung der Bestimmungen der Richtlinie über die Diskriminierung wegen des Alters und einer Behinderung in diesem Mitgliedstaat spätestens am 2. Dezember 2006 erfolgt sein musste.

Nationales Recht

Bundesrechtliche Regelung zur Gleichbehandlung

- 11 Durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. 2006 I S. 1897) wurde die Richtlinie 2000/78 umgesetzt.

- 12 Der mit „Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters“ überschriebene § 10 AGG bestimmt:

„Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

...

2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalder für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile;

...“

Die für die Angestellten im öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge

- 13 Wie das vorliegende Gericht ausführt, wird die Höhe der Vergütungen der Angestellten im öffentlichen Dienst von den Sozialpartnern durch Tarifverträge festgelegt.

— Die für die Angestellten des Landes Berlin geltenden Tarifverträge (Rechtssache C-298/10)

¹⁴ In dem für das Ausgangsverfahren maßgebenden Zeitraum galt für die Arbeitsverhältnisse der Angestellten des Landes Berlin der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961. Dieser Tarifvertrag war für die Angestellten des Bundes abgeschlossen worden, galt aber auch für die Angestellten der Länder und der Gemeinden.

¹⁵ Der BAT wurde durch den Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT ergänzt.

¹⁶ In § 27 BAT heißt es:

„A. Angestellte, die unter die Anlage 1a fallen

...

1. Im Vergütungstarifvertrag sind die Grundvergütungen in den Vergütungsgruppen nach Lebensaltersstufen zu bemessen. Die Grundvergütung der ersten Lebensaltersstufe (Anfangsgrundvergütung) wird vom Beginn des Monats an gezahlt, in dem der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X das 21. Lebensjahr, in den

Vergütungsgruppen I bis II b das 23. Lebensjahr vollendet. Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Grundvergütung der letzten Lebensalterstufe (Endgrundvergütung) die Grundvergütung der folgenden Lebensalterstufe.

2. Wird der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X spätestens am Ende des Monats eingestellt, in dem er das 31. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung seiner Lebensalterstufe. Wird der Angestellte zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt, erhält er die Grundvergütung der Lebensalterstufe, die sich ergibt, wenn das bei der Einstellung vollendete Lebensalter um die Hälfte der Lebensjahre vermindert wird, die der Angestellte seit Vollendung des 31. Lebensjahres zurückgelegt hat. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensalterstufe. Für Angestellte der Vergütungsgruppen I bis II b gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 31. Lebensjahres das 35. Lebensjahr tritt.

...“

- 17 Darüber hinaus sieht Art. 27 Abschnitt C BAT vor, dass die vor der Einstellung des Angestellten erworbene Berufserfahrung unter bestimmten Voraussetzungen berücksichtigt werden kann, um ihn in eine höhere als die ihm normalerweise aufgrund seines Alters zuzuordnende Stufe einzustufen.
- 18 Das vorliegende Gericht stellt in Bezug auf den BAT fest, dass sich die Grundvergütung nach Vergütungsgruppen bemesse. Die Gruppe X stelle die niedrigste Vergütungsgruppe und die Gruppe I die höchste Vergütungsgruppe dar. Die Einstufung in die Vergütungsgruppen I bis II a setze grundsätzlich voraus, dass der Angestellte über eine abgeschlossene Hochschulausbildung verfüge. In Bezug auf die Lebensalterstufen wird beispielhaft ausgeführt, dass für die Vergütungsgruppen I bis I b die Endgrundvergütung mit der Lebensalterstufe 47 erreicht sei, d. h., sobald der Angestellte das 47. Lebensjahr vollendet habe. Der BAT sieht außerdem vor, dass die Grundvergütung durch einen sogenannten Ortszuschlag ergänzt wird, der die mit dem Familienstand zusammenhängenden finanziellen Aufwendungen des Angestellten teilweise ausgleichen soll.

19 Nach den Angaben des vorlegenden Gerichts waren die Anfangs- und Endgrundvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen I bis X ab dem 1. Mai 2004 in der Anlage 1c zum Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT festgelegt. Es weist außerdem darauf hin, dass der BAT für die Angestellten des Landes Berlin bis zum 1. April 2010 galt.

— Die für die Angestellten des Bundes geltenden Tarifverträge (Rechtssache C-297/10)

20 Für die Arbeitsverhältnisse der Angestellten des Bundes galten der BAT und der Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT bis zum 1. Oktober 2005.

21 Zu diesem Zeitpunkt sind der BAT und der Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT für die Angestellten des Bundes und die Angestellten der Gemeinden durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ersetzt worden.

22 Der TVöD sieht keine Lebensaltersstufen und keinen Ortszuschlag mehr vor. Das einheitliche Entgeltsystem stellt auf Kriterien wie Tätigkeit, Berufserfahrung und Leistung ab. Die Tätigkeit ist maßgeblich für die Vergütungsgruppe. Berufserfahrung und Leistung sind maßgeblich für die Stufe.

23 Ab dem 1. Oktober 2005 wurden die Angestellten des Bundes nach dem neuen Entgeltsystem des TVöD neu eingestuft. Die Einzelheiten dieser Neueinstufung regelt der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund).

- 24 Die Neueinstufung der in den Anwendungsbereich des BAT fallenden Angestellten erfolgte in zwei Schritten.
- 25 Gemäß § 5 TVÜ-Bund wurde in einem ersten Schritt auf der Grundlage der im September 2005 erhaltenen Bezüge ein Vergleichsentgelt berechnet. Nach den Angaben des vorlegenden Gerichts führte diese Form der Überleitung dazu, dass dem Angestellten Entgelt in der bisherigen Höhe gezahlt und damit sein Besitzstand gewahrt wurde.
- 26 Nach § 6 TVÜ-Bund wurden die Angestellten für einen Zeitraum von zwei Jahren einer individuellen Zwischenstufe innerhalb der Vergütungsgruppe zugewiesen, in der sie eingestuft waren. Am 1. Oktober 2007 wurde die endgültige Neueinstufung durch die Überleitung aus der individuellen Zwischenstufe in die nächsthöhere reguläre Stufe der Vergütungsgruppe vollzogen.
- 27 Nach der endgültigen Neueinstufung der Angestellten entwickelt sich deren Vergütung gemäß den im TVöD festgelegten Kriterien.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

Rechtssache C-298/10

- 28 Herr Mai, geboren am 28. Dezember 1967, war vom 16. März 1998 bis zum 31. März 2009 beim Land Berlin als Angestellter beschäftigt. Er war als Geschäftsführer eines Pflegeheimbetriebs tätig. In dieser Eigenschaft war er in die Vergütungsgruppe I a des BAT eingestuft und bezog eine Grundvergütung in Höhe von monatlich 3 336,09 Euro brutto. Der monatliche Bruttobetrag der Grundvergütung der Lebensaltersstufe 47 in dieser Vergütungsgruppe belief sich auf 3 787,14 Euro.

- 29 Herr Mai beantragte bei seinem Arbeitgeber eine Vergütung gemäß Lebensaltersstufe 47 zu einem Zeitpunkt, als er das 47. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte. Seiner Ansicht nach stellt die Staffelung der Grundvergütung nach Lebensaltersstufen nämlich eine Diskriminierung wegen des Alters dar, die jüngere Angestellte benachteilige. Er verklagte das Land Berlin auf Zahlung der Vergütung entsprechend der Lebensaltersstufe 47 in der Vergütungsgruppe I a BAT für den Zeitraum vom 1. September 2006 bis zum 31. März 2009.
- 30 Im Rahmen dieses Verfahrens legte das Land Berlin Revision beim Bundesarbeitsgericht ein. Nach dessen Ausführungen verlangt Herr Mai eine Vergütung, die nicht den Bestimmungen des BAT entspricht. Seinem Begehren könne nur stattgegeben werden, wenn die Berechnung der Grundvergütungen nach Lebensaltersstufen eine Diskriminierung wegen des Alters darstelle und gegen Art. 21 der Charta sowie gegen die Richtlinie 2000/78 verstoße.
- 31 Das vorliegende Gericht weist darauf hin, dass nach Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters u. a. dann zulässig sein könne, wenn sie für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile Anforderungen an das Alter festlege.
- 32 Die Lebensaltersstufen des BAT könnten als eine Honorierung der Berufserfahrung angesehen werden. Jedoch nehme die Berufserfahrung nicht immer mit dem Dienstalter zu. Manchmal nehme sie sogar ab. In diesem Fall spiegele das Kriterium des Alters nicht generell die Berufserfahrung wider.
- 33 Das Bundesarbeitsgericht stellt sich die Frage, ob die Tatsache, dass der BAT ein von den Sozialpartnern ausgehandelter Tarifvertrag sei, die Herangehensweise an die Problematik in Anbetracht von Art. 28 der Charta ändere, der das Recht auf Kollektivverhandlungen und auf den Abschluss von Tarifverträgen anerkenne.

- 34 Unter diesen Umständen hat das Bundesarbeitsgericht beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Verstößt eine tarifliche Entgeltregelung für die Angestellten im öffentlichen Dienst, die wie § 27 BAT in Verbindung mit dem Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT die Grundvergütungen in den einzelnen Vergütungsgruppen nach Lebensalterstufen bemisst, auch unter Berücksichtigung des primärrechtlich gewährleisteten Rechts der Tarifvertragsparteien auf Kollektivverhandlungen (jetzt Art. 28 der Charta) gegen das primärrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters (jetzt Art. 21 der Charta) in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78?

Rechtssache C-297/10

- 35 Frau Hennigs ist seit dem 1. Februar 2004 als Bauingenieurin beim Eisenbahn-Bundesamt, einer Bundesbehörde, angestellt.
- 36 Im Rahmen des BAT war sie in die Vergütungsgruppe IV a der Anlage 1a eingestuft. Sie war bei ihrer Einstellung 41 Jahre alt und wurde gemäß § 27 Abschnitt A Abs. 2 BAT in die Lebensalterstufe 35 eingestuft.
- 37 Bei der Überleitung vom BAT in den TVöD wurde Frau Hennigs auf der Grundlage eines anhand der Lebensalterstufe 37 berechneten Vergleichsentgelts von insgesamt 3 185,33 Euro brutto neu eingestuft. Aufgrund dieses Betrags wurde sie in der Vergütungsgruppe 11 in eine individuelle Zwischenstufe zwischen den Stufen 3 und 4

eingestuft. Am 1. Oktober 2007 wurde sie in Stufe 4 der Vergütungsgruppe 11 eingestuft, wodurch sie Anspruch auf eine monatliche Vergütung von 3 200 Euro brutto erwarb.

- 38 Frau Hennigs beanstandet nicht ihre Einstufung in die Vergütungsgruppe, sondern ihre Einstufung innerhalb dieser Gruppe. Sie macht geltend, wenn sie in Stufe 5 der Vergütungsgruppe 11 eingestuft worden wäre, hätte sie pro Monat 435 Euro brutto mehr verdient. Daher hat sie auf entsprechende Einstufung geklagt.
- 39 Sie trägt vor, dass die Lebensaltersstufenregelung des BAT eine Diskriminierung wegen des Alters darstelle und dass sich diese Diskriminierung im TVöD fortsetze.
- 40 Das Bundesarbeitsgericht, das über die von Frau Hennigs eingelegte Revision zu entscheiden hat, führt aus, dass eine Einstufung von Frau Hennigs entsprechend ihrem Antrag in Stufe 5 der Vergütungsgruppe 11 voraussetzen würde, dass ihrer Neueinstufung nicht die aus der Anwendung des BAT resultierende Vergütung zugrunde gelegt werde. Dies sei nur dann möglich, wenn der BAT, soweit er die Berechnung der Vergütungen nach Lebensaltersstufen vorsehe, aufgrund eines Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters rechtswidrig wäre. Insoweit verweist das Bundesarbeitsgericht auf die Rechtssache C-298/10.
- 41 In Bezug auf den TVÜ-Bund stellt das vorliegende Gericht die Frage nach dem Spielraum, über den die Sozialpartner verfügen, um von einem tarifvertraglichen Vergütungssystem, das auf das Alter abstellt, zu einem auf andere Kriterien gestützten System überzugehen und dabei teilweise die alten Vergütungsbestandteile zu übernehmen. Ferner stellt sich ihm die Frage, ob das Grundrecht auf Kollektivverhandlungen bei der Prüfung der Legitimität des verfolgten Ziels zu berücksichtigen sei. Sollten die Übergangsbestimmungen gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstoßen, möchte das Bundesarbeitsgericht wissen, ob die Sozialpartner das vom BAT vorgesehene diskriminierende Entgeltsystem unverzüglich hätten beiseitigen müssen oder ob sie bestimmte diskriminierende Bestimmungen für einen Übergangszeitraum teilweise hätten beibehalten dürfen, um den Besitzstand der

betroffenen Angestellten vorübergehend zu wahren und den sukzessiven Abbau dieser Bestimmungen vorzusehen. Darum geht es in der zweiten und der dritten Frage.

- 42 Insoweit fragt das vorlegende Gericht, ob die unverhältnismäßig hohen Kosten, die der Arbeitgeber bei einer sofortigen Beseitigung der Gründe für die Diskriminierung tragen müsste, eine Rechtfertigung für die vorübergehende Beibehaltung der diskriminierenden Bestimmungen darstellen könnten. Dies ist Gegenstand der vierten Frage.
- 43 Mit der fünften Frage möchte das Bundesarbeitsgericht in Anbetracht des Grundsatzes des Schutzes des Vertrauens der Arbeitnehmer in das bestehende Tarifsystem wissen, über welche Frist die Sozialpartner zur Beseitigung eines diskriminierenden Tarifsystems verfügten.
- 44 Unter diesen Umständen hat das Bundesarbeitsgericht beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen, von denen die erste mit der in der Rechtssache C-298/10 gestellten Frage identisch ist:
1. Verstößt eine tarifliche Entgeltregelung für die Angestellten im öffentlichen Dienst, die wie § 27 BAT in Verbindung mit dem Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT die Grundvergütungen in den einzelnen Vergütungsgruppen nach Lebensaltersstufen bemisst, auch unter Berücksichtigung des primärrechtlich gewährleisteten Rechts der Tarifvertragsparteien auf Kollektivverhandlungen (jetzt Art. 28 der Charta) gegen das primärrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters (jetzt Art. 21 der Charta) in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78?

2. Falls die Frage 1 durch den Gerichtshof oder aufgrund der Vorgaben in der Vorabentscheidung des Gerichtshofs durch das Bundesarbeitsgericht bejaht wird:
 - a) Gibt das Recht auf Kollektivverhandlungen den Tarifvertragsparteien den Gestaltungsspielraum, eine solche Diskriminierung dadurch zu beseitigen, dass sie die Angestellten unter Wahrung ihres im alten Tarifsysteem erworbenen Besitzstands in ein neues tarifliches Vergütungssystem überleiten, welches auf die Tätigkeit, Leistung und Berufserfahrung abstellt?
 - b) Ist die Frage 2 a jedenfalls dann zu bejahen, wenn die endgültige Zuordnung der übergeleiteten Angestellten zu den Stufen innerhalb einer Entgeltgruppe des neuen tariflichen Entgeltsystems nicht allein von der im alten Tarifsysteem erreichten Lebensaltersstufe abhängt und wenn die in eine höhere Stufe des neuen Systems gelangten Angestellten typischerweise eine größere Berufserfahrung aufweisen als die einer niedrigeren Stufe zugeordneten Angestellten?
3. Falls die Fragen 2 a und b durch den Gerichtshof oder aufgrund der Vorgaben in der Vorabentscheidung des Gerichtshofs durch das Bundesarbeitsgericht verneint werden:
 - a) Ist die mittelbare Benachteiligung wegen des Alters deshalb gerechtfertigt, weil es sich um ein legitimes Ziel handelt, soziale Besitzstände zu wahren, und weil es ein angemessenes und erforderliches Mittel zur Erreichung dieses Ziels ist, im Rahmen einer Übergangsregelung vorübergehend weiterhin ältere und jüngere Beschäftigte ungleich zu behandeln, wenn diese Ungleichbehandlung sukzessive abgebaut wird und faktisch die einzige Alternative die Absenkung der Vergütung älterer Beschäftigter wäre?

- b) Ist die Frage 3 a unter Berücksichtigung des Rechts auf Kollektivverhandlungen und der damit verbundenen Tarifautonomie jedenfalls dann zu bejahen, wenn Tarifvertragsparteien eine solche Übergangsregelung vereinbaren?
4. Falls die Fragen 3 a und b durch den Gerichtshof oder aufgrund der Vorgaben in der Vorabentscheidung des Gerichtshofs durch das Bundesarbeitsgericht verneint werden:

Ist der Verstoß gegen das primärrechtliche Diskriminierungsverbot wegen des Alters, der ein tarifliches Entgeltsystem prägt und es insgesamt unwirksam macht, auch unter Berücksichtigung der damit für die betroffenen Arbeitgeber verbundenen Mehrkosten und des Rechts der Tarifvertragsparteien auf Kollektivverhandlungen stets nur so zu beseitigen, dass bis zum Inkrafttreten einer unionsrechtskonformen Neuregelung bei der Anwendung der tarifvertraglichen Entgeltregelungen jeweils die höchste Lebensaltersstufe zugrunde gelegt wird?

5. Falls die Frage 4 durch den Gerichtshof oder aufgrund der Vorgaben in der Vorabentscheidung des Gerichtshofs durch das Bundesarbeitsgericht verneint wird:

Wäre es im Hinblick auf das Recht der Tarifvertragsparteien auf Kollektivverhandlungen mit dem unionsrechtlichen Verbot einer Diskriminierung wegen des Alters und dem Erfordernis einer wirksamen Sanktion bei einem Verstoß gegen dieses Verbot vereinbar, den Tarifvertragsparteien zur rückwirkenden Beseitigung der Unwirksamkeit des von ihnen vereinbarten Entgeltsystems eine überschaubare Frist (z. B. von sechs Monaten) einzuräumen, verbunden mit dem Hinweis, dass bei der Anwendung des Tarifrechts jeweils die höchste Lebensaltersstufe zugrunde zu legen sein wird, falls innerhalb der Frist keine unionsrechtskonforme Neuregelung erfolgt, und welcher zeitliche Spielraum für die Rückwirkung der

unionsrechtskonformen Neuregelung könnte gegebenenfalls den Tarifvertragsparteien dabei zugebilligt werden?

- ⁴⁵ Mit Beschluss des Präsidenten des Gerichtshofs vom 24. September 2010 sind die Rechtssachen C-297/10 und C-298/10 zu gemeinsamem schriftlichen und mündlichen Verfahren und zu gemeinsamer Entscheidung verbunden worden.

Zu den Vorlagefragen

Vorbemerkungen

- ⁴⁶ Mit seinen Vorlagefragen ersucht das vorlegende Gericht den Gerichtshof um Auslegung des primärrechtlich in Art. 21 der Charta verankerten Verbots der Diskriminierung wegen des Alters, wie es durch die Richtlinie 2000/78 konkretisiert worden ist.
- ⁴⁷ Der Gerichtshof hat anerkannt, dass ein Verbot der Diskriminierung wegen des Alters besteht, das als allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts anzusehen und durch die Richtlinie 2000/78 im Bereich von Beschäftigung und Beruf konkretisiert worden ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 19. Januar 2010, Küçükdeveci, C-555/07, Slg. 2010, I-365, Randnr. 21). Das Verbot jeglicher Diskriminierung u. a. wegen des Alters ist in Art. 21 der Charta aufgenommen worden, der seit dem 1. Dezember 2009 der gleiche rechtliche Wert zukommt wie den Verträgen.

- 48 Zur Beantwortung der Vorlagefragen ist zu prüfen, ob die in den Ausgangsverfahren in Rede stehenden Maßnahmen in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2000/78 fallen.
- 49 Insoweit ergibt sich sowohl aus dem Titel und den Erwägungsgründen als auch aus dem Inhalt und der Zielsetzung dieser Richtlinie, dass sie einen allgemeinen Rahmen schaffen soll, der gewährleistet, dass jeder „in Beschäftigung und Beruf“ gleichbehandelt wird, indem dem Betroffenen ein wirksamer Schutz vor Diskriminierungen aus einem der in ihrem Art. 1 genannten Gründe — darunter das Alter — geboten wird (vgl. Urteil vom 12. Oktober 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, Slg. 2010, I-9343, Randnr. 19).
- 50 Nach Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78 gilt diese für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, u. a. in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts.
- 51 Aus den Angaben des vorlegenden Gerichts geht hervor, dass die in den Ausgangsverfahren in Rede stehenden Maßnahmen das Vergütungssystem für die Angestellten im öffentlichen Dienst regeln. Diese Maßnahmen betreffen somit das Arbeitsentgelt dieser Angestellten im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78.

Zu der ersten Frage in der Rechtssache C-297/10 und der einzigen Frage in der Rechtssache C-298/10

- 52 Mit seiner ersten Frage in der Rechtssache C-297/10 und seiner einzigen Frage in der Rechtssache C-298/10, deren Wortlaut identisch ist, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, das in Art. 21 der Charta verankert und durch die Richtlinie 2000/78 konkretisiert worden ist, und

insbesondere die Art. 2 und 6 Abs. 1 dieser Richtlinie dahin auszulegen sind, dass sie einer in einem Tarifvertrag vorgesehenen Maßnahme wie der in den Ausgangsverfahren streitigen entgegenstehen, wonach sich innerhalb der jeweiligen Vergütungsgruppe die Grundvergütung eines Angestellten im öffentlichen Dienst bei dessen Einstellung nach seinem Alter bemisst. Das vorliegende Gericht möchte außerdem wissen, ob bei dieser Auslegung das in Art. 28 der Charta bestätigte Recht auf Kollektivverhandlungen zu berücksichtigen ist.

- 53 Zunächst ist zu prüfen, ob die in den Ausgangsverfahren streitige Regelung eine Ungleichbehandlung wegen des Alters im Sinne von Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 enthält. Nach dem Wortlaut dieser Vorschrift „bedeutet ‚Gleichbehandlungsgrundsatz‘, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 [dieser Richtlinie] genannten Gründe geben darf“. Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie stellt klar, dass eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne des Abs. 1 vorliegt, wenn eine Person wegen eines der in Art. 1 der Richtlinie genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt.
- 54 Im vorliegenden Fall geht aus den Angaben des vorlegenden Gerichts hervor, dass sich die Grundvergütung für die jeweilige Stelle bei dem vom BAT geschaffenen System in erster Linie nach der Eingruppierung in eine Vergütungsgruppe richtet. Die Gruppe X stellt die niedrigste Vergütungsgruppe und die Gruppe I die höchste Vergütungsgruppe dar. Die Eingruppierung in die jeweilige Vergütungsgruppe erfolgt in Abhängigkeit von den Merkmalen der Tätigkeit, die der Angestellte ausübt.
- 55 Bei der Einstellung des Angestellten wird sodann dessen Grundvergütung innerhalb der jeweiligen Vergütungsgruppe entsprechend der Lebensalterstufe des Betroffenen festgesetzt. Alle zwei Jahre erhält der Angestellte die Grundvergütung der jeweils folgenden Lebensalterstufe, bis er die Grundvergütung der letzten Lebensalterstufe seiner Vergütungsgruppe erreicht hat.

- 56 Ein im Alter von 21 Jahren in Vergütungsgruppe VI b eingestellter Angestellter wird somit innerhalb dieser Vergütungsgruppe in die Lebensalterstufe für die Vollendung des 21. Lebensjahrs eingestuft, während ein im Alter von 27 Jahren in dieser Vergütungsgruppe eingestellter Angestellter in die Lebensalterstufe für die Vollendung des 27. Lebensjahrs eingestuft wird.
- 57 Diese Regel kommt nur teilweise zum Tragen, wenn der Angestellte nach dem Ende des Monats eingestellt wird, in dem er (im Fall einer Eingruppierung in die Vergütungsgruppen III bis X) das 31. Lebensjahr oder (im Fall einer Eingruppierung in die Vergütungsgruppen I bis II b) das 35. Lebensjahr vollendet. In diesem Fall erhält ein Angestellter die Grundvergütung der Lebensalterstufe, die sich ergibt, wenn das bei seiner Einstellung vollendete Lebensalter um die Hälfte der Lebensjahre vermindert wird, die er seit Vollendung des 31. Lebensjahrs (bzw., je nach Vergütungsgruppe, des 35. Lebensjahrs) zurückgelegt hat. Eine Angestellte wie Frau Hennigs, die bei ihrer Einstellung in Vergütungsgruppe IV a 41 Jahre alt war, erhielt die Grundvergütung entsprechend der Lebensalterstufe für das 35. Lebensjahr, weil der Zeitraum zwischen ihrem 31. und ihrem 41. Geburtstag nur zur Hälfte berücksichtigt wurde.
- 58 Die Grundvergütung, die zwei Angestellte erhalten, die am selben Tag in derselben Vergütungsgruppe eingestellt worden sind, unterscheidet sich somit aufgrund des Lebensalters der Angestellten zum Zeitpunkt ihrer Einstellung. Daraus folgt, dass sich diese beiden Angestellten in einer vergleichbaren Situation befinden und einer von ihnen eine niedrigere Grundvergütung erhält als der andere. Der erstgenannte Angestellte erfährt daher wegen seines Alters eine weniger günstige Behandlung als der letztgenannte.
- 59 Folglich führt das durch § 27 BAT in Verbindung mit dem Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT geschaffene Vergütungssystem zu einer unmittelbar auf dem Kriterium des Alters beruhenden Ungleichbehandlung im Sinne der Bestimmungen des Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78.
- 60 Sodann ist zu prüfen, ob diese Ungleichbehandlung gemäß Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 gerechtfertigt sein kann.

- 61 Nach Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 stellt eine Ungleichbehandlung wegen des Alters keine Diskriminierung dar, sofern sie objektiv und angemessen ist 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 ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.
- 62 In diesem Stadium der Prüfung der Vorlagefragen und entsprechend dem Ersuchen des vorlegenden Gerichts an den Gerichtshof muss der Frage nachgegangen werden, ob die Tatsache, dass es sich beim BAT um einen Tarifvertrag handelt, die Bewertung der Rechtfertigung der Ungleichbehandlung wegen des Alters ändert, die in Art. 27 BAT in Verbindung mit dem Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT vorgesehen ist.
- 63 Insoweit geht aus Art. 16 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 eindeutig hervor, dass Tarifverträge ebenso wie Rechts- und Verwaltungsvorschriften den von dieser Richtlinie verwirklichten Grundsatz beachten müssen.
- 64 Art. 18 der Richtlinie 2000/78 stellt zudem klar, dass die Mitgliedstaaten den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung der Bestimmungen dieser Richtlinie übertragen können, die in den Anwendungsbereich von Tarifverträgen fallen.
- 65 Der Gerichtshof hat wiederholt entschieden, dass die Sozialpartner auf nationaler Ebene, in gleicher Weise wie die Mitgliedstaaten, im Einklang mit Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78 Maßnahmen vorsehen können, die Ungleichbehandlungen wegen des Alters einschließen. Sie verfügen, ebenso wie die Mitgliedstaaten, nicht nur bei der Entscheidung darüber, welches konkrete Ziel von mehreren im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik sie verfolgen wollen, sondern auch bei der Festlegung der Maßnahmen zu seiner Erreichung über ein weites Ermessen (vgl. Urteile vom

16. Oktober 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, Slg. 2007, I-8531, Randnr. 68, und vom 12. Oktober 2010, *Rosenblatt*, C-45/09, Slg. 2010, I-9391, Randnr. 41). Im Rahmen dieses Ermessens muss die Ungleichbehandlung wegen des Alters zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sein.

- ⁶⁶ Das Wesen durch Tarifvertrag erlassener Maßnahmen unterscheidet sich vom Wesen einseitig im Gesetz- oder Verordnungsweg von den Mitgliedstaaten erlassener Maßnahmen dadurch, dass die Sozialpartner bei der Wahrnehmung ihres in Art. 28 der Charta anerkannten Grundrechts auf Kollektivverhandlungen darauf geachtet haben, einen Ausgleich zwischen ihren jeweiligen Interessen festzulegen (vgl. in diesem Sinne Urteil *Rosenblatt*, Randnr. 67 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- ⁶⁷ Soweit das in Art. 28 der Charta proklamierte Recht auf Kollektivverhandlungen Bestandteil des Unionsrechts ist, muss es im Rahmen der Anwendung des Unionsrechts im Einklang mit diesem ausgeübt werden (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 11. Dezember 2007, *International Transport Workers' Federation und Finnish Seamen's Union, „Viking Line“*, C-438/05, Slg. 2007, I-10779, Randnr. 44, und vom 18. Dezember 2007, *Laval un Partneri*, C-341/05, Slg. 2007, I-11767, Randnr. 91).
- ⁶⁸ Deshalb müssen die Sozialpartner beim Erlass von Maßnahmen, die in den Anwendungsbereich der im Bereich von Beschäftigung und Beruf das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters konkretisierenden Richtlinie 2000/78 fallen, diese Richtlinie beachten (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 27. Oktober 1993, *Enderby*, C-127/92, Slg. 1993, I-5535, Randnr. 22).
- ⁶⁹ Zur Beurteilung der Frage, ob das Ziel, das mit der in den Ausgangsverfahren streitigen Maßnahme verfolgt wird, legitim und die betreffende Maßnahme zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich ist, ist festzustellen, dass nach den Ausführungen des vorlegenden Gerichts und der deutschen Regierung die höhere Vergütung durch die größere Berufserfahrung des Angestellten gerechtfertigt sein und dessen Betriebstreue belohnen soll. Im Übrigen gleicht nach Ansicht eines Teils des

Schrifttums und der Instanzgerichte die höhere Grundvergütung älterer Angestellter deren finanziellen Bedarf aus, der in den meisten Fällen aufgrund ihres sozialen Umfelds höher sei.

- 70 Was das Vorbringen der deutschen Regierung betrifft, dass der höhere finanzielle Bedarf älterer Angestellter ausgeglichen werden solle, der mit ihrem sozialen Umfeld zusammenhänge, ist zum einen festzustellen, dass nicht dargetan wurde, dass zwischen dem Alter der Angestellten und deren finanziellem Bedarf ein unmittelbarer Zusammenhang besteht. So kann ein junger Angestellter erhebliche familiäre Lasten zu tragen haben, während ein älterer Angestellter möglicherweise ledig ist und kein unterhaltsberechtigtes Kind hat. Zum anderen hat das vorliegende Gericht darauf hingewiesen, dass die Grundvergütung der Angestellten im öffentlichen Dienst durch einen Ortszuschlag ergänzt wird, dessen Höhe je nach den familiären Lasten des Angestellten unterschiedlich ausfällt.
- 71 In ihren beim Gerichtshof eingereichten Erklärungen fügt die deutsche Regierung hinzu, dass die Anknüpfung an das Alter zur Festlegung der Grundvergütung bei der Einstellung nur eine praktikablere Form der Typisierung von Angestellten sei, bei der ihre Berufserfahrung pauschal berücksichtigt werde. Bei der Schaffung des sich aus dem BAT ergebenden Systems habe ein unmittelbarer Bezug zwischen dem Alter der Angestellten und den von diesen erbrachten Arbeitsleistungen bestanden. Erfolge die Einstellung, nachdem der Angestellte das 31. (oder das 35.) Lebensjahr vollendet habe, bestimme nicht mehr allein dessen Alter die Lebensaltersstufe bei der Vergütung. Dies sei dadurch gerechtfertigt, dass bei Späteinsteigern ab einem bestimmten Zeitpunkt nicht durchgängig eine für die auszuübende Tätigkeit förderliche Berufserfahrung vorliege. Diese Regelung verfolge somit ein legitimes Ziel und sei angemessen und erforderlich.
- 72 Aus diesen Erklärungen ergibt sich, dass das sowohl vom vorlegenden Gericht als auch von der deutschen Regierung erwähnte Ziel das Bestreben ist, eine Entgeltregelung für Angestellte im öffentlichen Dienst zu schaffen, die deren Berufserfahrung berücksichtigen soll. Bei diesem Ziel ist grundsätzlich davon auszugehen, dass es eine Ungleichbehandlung wegen des Alters im Sinne von Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der

Richtlinie 2000/78 „im Rahmen des nationalen Rechts“ „objektiv und angemessen“ rechtfertigt. Der Gerichtshof hat anerkannt, dass die Honorierung der von einem Arbeitnehmer erworbenen Berufserfahrung, die es diesem ermöglicht, seine Arbeit besser zu verrichten, in der Regel ein legitimes Ziel der Entgeltpolitik darstellt (vgl. Urteile vom 3. Oktober 2006, Cadman, C-17/05, Slg. 2006, I-9583, Randnr. 34, und vom 18. Juni 2009, Hütter, C-88/08, Slg. 2009, I-5325, Randnr. 47). Demzufolge ist dieses Ziel „legitim“ im Sinne der genannten Vorschrift.

- 73 Ferner muss, wie schon aus dem Wortlaut dieser Vorschrift hervorgeht, geprüft werden, ob im Rahmen des den Sozialpartnern zuerkannten weiten Ermessens, auf das in Randnr. 65 des vorliegenden Urteils hingewiesen worden ist, die Mittel zur Erreichung dieses Ziels „angemessen und erforderlich“ sind.
- 74 Der Gerichtshof hat anerkannt, dass der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters in aller Regel zur Erreichung dieses Ziels angemessen ist, weil das Dienstalter mit der Berufserfahrung einhergeht (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 17. Oktober 1989, Danfoss, 109/88, Slg. 1989, 3199, Randnrn. 24 und 25, Cadman, Randnrn. 34 und 35, und Hütter, Randnr. 47).
- 75 Die in den Ausgangsverfahren in Rede stehende Maßnahme ermöglicht dem Angestellten zwar einen stufenweisen Aufstieg in seiner Vergütungsgruppe in Abhängigkeit von der Zunahme seines Lebensalters und damit seines Dienstalters; wird jedoch ein Angestellter ohne jede Berufserfahrung eingestellt, so erfolgt bei seiner Einstellung die erstmalige Einstufung in eine bestimmte Stufe einer bestimmten Vergütungsgruppe allein anhand seines Alters.
- 76 So erhält ein Angestellter ohne jede Berufserfahrung, der im Alter von 30 Jahren für eine Tätigkeit eingestellt wird, die einer der Vergütungsgruppen von III bis X zugeordnet ist, ab seiner Einstellung die gleiche Grundvergütung wie ein gleichaltriger

Angestellter, der die gleiche Tätigkeit ausübt, aber im Alter von 21 Jahren eingestellt wurde und in seiner Tätigkeit ein Dienstalter und eine Berufserfahrung von neun Jahren aufweist. Zudem erreicht der erstgenannte Angestellte die oberste Stufe seiner Vergütungsgruppe mit einem geringeren Dienstalter und einer geringeren Berufserfahrung als der letztgenannte Angestellte, der im Alter von 21 Jahren in der Basisstufe seiner Vergütungsgruppe eingestellt wurde. Insoweit sieht Art. 27 Abschnitt C BAT zwar vor, dass die Berufserfahrung, die ein Angestellter vor seiner Einstellung erworben hat, unter bestimmten Voraussetzungen berücksichtigt werden kann, um ihn in eine höhere als die ihm normalerweise aufgrund seines Alters zuzuordnende Stufe einzustufen, doch hat die deutsche Regierung in der mündlichen Verhandlung ausgeführt, dass im gegenteiligen Fall die fehlende Berufserfahrung eines Angestellten nicht zur Folge hat, dass er in eine niedrigere als die ihm aufgrund seines Alters zuzuordnende Stufe eingestuft wird.

77 Dass die Stufe der Grundvergütung eines Angestellten im öffentlichen Dienst bei der Einstellung anhand des Lebensalters festgesetzt wird, geht folglich über das hinaus, was zur Erreichung des von der deutschen Regierung angeführten legitimen Ziels — der Berücksichtigung der Berufserfahrung, die der Angestellte vor seiner Einstellung erworben hat — erforderlich und angemessen ist. Insoweit erschiene ein Kriterium, das ebenfalls auf dem Dienstalter oder der Berufserfahrung beruht, ohne auf das Lebensalter abzustellen, im Hinblick auf die Richtlinie 2000/78 für die Verwirklichung des vorgenannten legitimen Ziels geeigneter. Dass bei einer großen Zahl in jungen Jahren eingestellter Angestellter die Lebensaltersstufe der erworbenen Berufserfahrung entsprechen und das aus dem Lebensalter abgeleitete Kriterium sich in den meisten Fällen mit ihrem Dienstalter decken wird, ändert daran nichts.

78 Nach alledem ist auf die einzige Frage in der Rechtssache C-298/10 und die erste Frage in der Rechtssache C-297/10 zu antworten, dass das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, das in Art. 21 der Charta verankert und durch die Richtlinie 2000/78 konkretisiert worden ist, und insbesondere die Art. 2 und 6 Abs. 1 dieser Richtlinie dahin auszulegen sind, dass sie einer in einem Tarifvertrag vorgesehenen Maßnahme wie der in den Ausgangsverfahren streitigen entgegenstehen, wonach sich innerhalb der jeweiligen Vergütungsgruppe die Grundvergütung eines Angestellten

im öffentlichen Dienst bei dessen Einstellung nach seinem Alter bemisst. Insoweit beeinträchtigt die Tatsache, dass das Unionsrecht der betreffenden Maßnahme entgegensteht und dass diese in einem Tarifvertrag enthalten ist, nicht das in Art. 28 der Charta anerkannte Recht, Tarifverträge auszuhandeln und zu schließen.

Zur zweiten und zur dritten Frage in der Rechtssache C-297/10

- 79 Mit seiner zweiten und seiner dritten Frage in der Rechtssache C-297/10, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Art. 2 und 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 sowie Art. 28 der Charta dahin auszulegen sind, dass sie den Sozialpartnern keinen Gestaltungsspielraum einräumen, um die Diskriminierung wegen des Alters dadurch zu beseitigen, dass sie die Angestellten in ein neues tarifliches Vergütungssystem überleiten, das auf objektive Kriterien abstellt, zugleich aber, um den Übergang auf das neue tarifliche Vergütungssystem sicherzustellen, Beschäftigte unterschiedlichen Alters weiterhin ungleich behandeln, wenn die sich daraus ergebende Diskriminierung zur Wahrung des Besitzstands gerechtfertigt ist, wenn sie schrittweise abgebaut wird und wenn die Absenkung der Vergütung älterer Angestellter faktisch die einzige Alternative wäre.
- 80 Was zunächst das Verhältnis zwischen der Umsetzung des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78 und dem in Art. 28 der Charta anerkannten Recht auf Kollektivverhandlungen betrifft, ist auf die Ausführungen in den Randnrn. 62 bis 68 des vorliegenden Urteils zu verweisen.
- 81 Wie in den Randnrn. 19 bis 25 des vorliegenden Urteils dargelegt, sind der BAT und der Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT mit Wirkung vom 1. Oktober 2005 für die Angestellten des Bundes durch den TVöD ersetzt worden. Das vom TVöD geschaffene Entgeltssystem sieht keine Lebensaltersstufen und keinen Ortszuschlag mehr vor, sondern hat ein einheitliches Entgelt geschaffen. Dieses bestimmt sich nach

Kriterien wie Tätigkeit, Berufserfahrung und Leistung des Angestellten. Die beiden letztgenannten Kriterien sind maßgeblich für die Vergütungsstufe innerhalb der jeweiligen Vergütungsgruppe. Die Übergangsvorschriften für die Neueinstufung der Angestellten im Rahmen des Übergangs vom Vergütungssystem des BAT zum System des TVöD wurden durch den TVÜ-Bund festgelegt.

- 82 Nach der vom TVÜ-Bund geschaffenen Regelung erhielt jeder von der Neueinstufung betroffene Angestellte ein sogenanntes „Vergleichsentgelt“ in Höhe seiner bisherigen Vergütung. Dieses Vergleichsentgelt entsprach einer individuellen Zwischenstufe, die für die Dauer von zwei Jahren zugewiesen wurde. Danach wurde die endgültige Neueinstufung durch die Überleitung aus der individuellen Zwischenstufe in die nächsthöhere reguläre Stufe der einschlägigen Vergütungsgruppe vollzogen.
- 83 Das vorliegende Gericht möchte zum einen wissen, ob das durch den TVÜ-Bund für den Übergang vom Vergütungssystem des BAT zum System des TVöD geschaffene System der vorübergehenden Einstufung eine Ungleichbehandlung wegen des Alters herbei- oder fortführt, und zum anderen, ob sich dieses System damit rechtfertigen lässt, dass die Sozialpartner die Besitzstände der Angestellten bei der Vergütung wahren wollten.
- 84 Hinsichtlich der Frage, ob der TVÜ-Bund eine Ungleichbehandlung wegen des Alters im Sinne von Art. 2 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2000/78 herbeiführt, geht aus den Feststellungen des vorliegenden Gerichts hervor, dass die Einstufung der Angestellten in eine individuelle Zwischenstufe ihnen ein Vergleichsentgelt in Höhe der im Rahmen des BAT bezogenen Vergütung sicherte. Die nach dem BAT bezogene Vergütung bestand aber hauptsächlich aus der Grundvergütung, die bei der Einstellung ausschließlich anhand des Alters des Angestellten berechnet worden war. Wie der Gerichtshof in Randnr. 59 des vorliegenden Urteils ausgeführt hat, führte die Art der Berechnung der Grundvergütung zu einer unmittelbar auf dem Kriterium des Alters beruhenden Ungleichbehandlung im Sinne der Bestimmungen des Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78. Das durch den TVÜ-Bund geschaffene

System hat dadurch, dass es der Festlegung des Vergleichsentgelts die bisherige Vergütung zugrunde legt, die Sachlage fortgeführt, dass Angestellte allein wegen ihres Einstellungsalters eine geringere Vergütung erhalten als andere Angestellte, obwohl sie sich in einer vergleichbaren Situation befinden.

- 85 Diese Ungleichbehandlung kann sich im Rahmen des TVöD fortsetzen, da die endgültige Neueinstufung nach den Angaben des vorlegenden Gerichts ausgehend von der individuellen Zwischenstufe vollzogen wurde, die dem jeweiligen Angestellten im Rahmen des TVÜ-Bund zugewiesen worden war.
- 86 Daraus ergibt sich, dass im Rahmen sowohl des TVÜ-Bund als auch des TVöD einige Angestellte, die vom Übergang des Vergütungssystems des BAT zum System des TVöD betroffen sind, allein wegen ihres Einstellungsalters eine geringere Vergütung erhalten als andere Angestellte, obwohl sie sich in einer vergleichbaren Situation befinden; dies stellt eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters im Sinne von Art. 2 der Richtlinie 2000/78 dar.
- 87 Folglich ist zu prüfen, ob diese Ungleichbehandlung wegen des Alters gemäß Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 gerechtfertigt sein kann.
- 88 Zu diesem Zweck muss im Hinblick auf die in den Randnrn. 61 und 65 des vorliegenden Urteils dargelegten Grundsätze geprüft werden, ob die im TVÜ-Bund und damit auch im TVöD enthaltene Ungleichbehandlung wegen des Alters eine Maßnahme ist, mit der ein legitimes Ziel verfolgt wird und die zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich ist.

- 89 Hinsichtlich des Ziels, das die Sozialpartner bei der Aushandlung des TVöD und des TVÜ-Bund verfolgt haben, ergibt sich sowohl aus der Vorlageentscheidung als auch aus den Erklärungen der deutschen Regierung, dass bei der Neueinstufung der Angestellten in das neue tarifliche Vergütungssystem sichergestellt wurde, dass die Besitzstände der Angestellten gewahrt blieben und dass ihnen ihre bisherige Vergütung erhalten blieb.
- 90 Insoweit hat der Gerichtshof im Zusammenhang mit einer Einschränkung der Niederlassungsfreiheit entschieden, dass die Wahrung des Besitzstands einer Personen-Gruppe ein zwingender Grund des Allgemeininteresses ist, der diese Einschränkung rechtfertigt, vorausgesetzt, dass die einschränkende Maßnahme nicht über das zur Wahrung des Besitzstands Erforderliche hinausgeht (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 6. Dezember 2007, Kommission/Deutschland, C-456/05, Slg. 2007, I-10517, Randnrn. 63 und 65).
- 91 Mit den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Tarifvertragsvorschriften wollten die Sozialpartner ein tarifliches Vergütungssystem, das überwiegend auf das Alter abstellt und insoweit diskriminierend ist, durch ein neues, auf objektive Kriterien gestütztes System ersetzen. Wie die deutsche Regierung dem Gerichtshof mitgeteilt hat, hätten 55 % der Angestellten des Bundes eine monatliche Einkommenseinbuße von durchschnittlich 80 Euro erlitten, wenn der Wechsel vom BAT- zum TVöD-System ohne Übergangsregelungen stattgefunden hätte. Um diese negative Folge abzumildern, hätten die Sozialpartner die Beibehaltung der bisherigen Vergütungen vorgesehen. Die Schaffung einer Übergangsregelung zur Besitzstandswahrung sei Teil eines zwischen den Sozialpartnern beim Abschluss des TVöD gefundenen Kompromisses gewesen.
- 92 Insoweit hat der Gerichtshof entschieden, dass sich aus der Tatsache, dass es den Sozialpartnern überlassen ist, einen Ausgleich zwischen ihren jeweiligen Interessen festzulegen, eine nicht unerhebliche Flexibilität ergibt, da jede der Parteien gegebenenfalls die Vereinbarung kündigen kann (vgl. Urteile Palacios de la Villa, Randnr. 74, und Rosenblatt, Randnr. 67). Die Beibehaltung der bisherigen Vergütungen und somit einer Regelung, die zu einer Diskriminierung wegen des Alters führt, sollte

Einkommensverluste verhindern und war ausschlaggebend dafür, dass die Sozialpartner den Wechsel vom System des BAT zu dem des TVöD vollziehen konnten. Daher ist davon auszugehen, dass mit der Übergangsregelung des TVÜ-Bund ein legitimes Ziel im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 verfolgt wird.

- 93 Ferner muss, wie schon aus dem Wortlaut dieser Vorschrift hervorgeht, geprüft werden, ob die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.
- 94 Insoweit führt das vorliegende Gericht aus, die einzige Möglichkeit, eine Absenkung der Vergütungen der Angestellten zu verhindern, sei die Einstufung in eine individuelle Zwischenstufe gewesen, die ein der bisherigen Vergütung entsprechendes Entgelt gewährleistet habe.
- 95 Das durch TVöD und TVÜ-Bund geschaffene System zur Neueinstufung der Angestellten betrifft nur die Angestellten, die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis standen.
- 96 Im Übrigen wird sich die Vergütung der Angestellten im Anschluss an die endgültige Neueinstufung allein anhand der im TVöD vorgesehenen Kriterien entwickeln, zu denen das Alter nicht gehört. Demzufolge ist damit zu rechnen, dass die diskriminierenden Auswirkungen schrittweise nach Maßgabe der Entwicklung der Vergütung der Angestellten verschwinden werden.
- 97 Durch ihren Übergangscharakter und ihre zeitliche Befristung unterscheidet sich die vorliegende Situation von dem Sachverhalt, zu dem das Urteil vom 1. März 2011, Association belge des Consommateurs Test-Achats u. a. (C-236/09, Slg. 2011, I-773, Randnr. 32), ergangen ist, in dem der Gerichtshof entschieden hat, dass die Möglichkeit einer unbefristeten Ausnahme vom Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts der Verwirklichung des Ziels der Gleichstellung von Frauen und Männern zuwiderläuft.

- 98 Dass die Sozialpartner die mit dem TVÜ-Bund geschaffenen Übergangsregelungen getroffen haben, war daher nicht sachwidrig; diese Regelungen sind angemessen, um zu verhindern, dass die Angestellten des Bundes einen Einkommensverlust erleiden, und gehen unter Berücksichtigung des den Sozialpartnern zuerkannten weiten Gestaltungsspielraums im Bereich der Festlegung der Vergütungen nicht über das zur Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus.
- 99 Demzufolge ist auf die zweite und die dritte Frage in der Rechtssache C-297/10 zu antworten, dass die Art. 2 und 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 sowie Art. 28 der Charta dahin auszulegen sind, dass sie einer in einem Tarifvertrag vorgesehenen Maßnahme wie der im Ausgangsverfahren streitigen nicht entgegenstehen, mit der ein Vergütungssystem, das zu einer Diskriminierung wegen des Alters führt, durch ein auf objektive Kriterien gestütztes Vergütungssystem ersetzt wird und zugleich für einen befristeten Übergangszeitraum einige der diskriminierenden Auswirkungen des erstgenannten Systems bestehen bleiben, um für die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Angestellten den Übergang zum neuen System ohne Einkommensverluste zu gewährleisten.
- 100 Angesichts der Antwort auf die zweite und die dritte Frage brauchen die übrigen Vorlagefragen nicht beantwortet zu werden.

Kosten

- 101 Für die Parteien der Ausgangsverfahren ist das Verfahren ein Zwischenstreit in den bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreitigkeiten; 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 (Zweite Kammer) für Recht erkannt:

- 1. Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, das in Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert und durch die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf konkretisiert worden ist, und insbesondere die Art. 2 und 6 Abs. 1 dieser Richtlinie sind dahin auszulegen, dass sie einer in einem Tarifvertrag vorgesehenen Maßnahme wie der in den Ausgangsverfahren streitigen entgegenstehen, wonach sich innerhalb der jeweiligen Vergütungsgruppe die Grundvergütung eines Angestellten im öffentlichen Dienst bei dessen Einstellung nach dessen Alter bemisst. Insoweit beeinträchtigt die Tatsache, dass das Unionsrecht der betreffenden Maßnahme entgegensteht und dass diese in einem Tarifvertrag enthalten ist, nicht das in Art. 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannte Recht, Tarifverträge auszuhandeln und zu schließen.**
- 2. Die Art. 2 und 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 sowie Art. 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sind dahin auszulegen, dass sie einer in einem Tarifvertrag vorgesehenen Maßnahme wie der im Ausgangsverfahren in der Rechtssache C-297/10 streitigen nicht entgegenstehen, mit der ein Vergütungssystem, das zu einer Diskriminierung wegen des Alters führt, durch ein auf objektive Kriterien gestütztes Vergütungssystem ersetzt wird und zugleich für einen befristeten Übergangszeitraum einige der diskriminierenden Auswirkungen des erstgenannten Systems bestehen bleiben, um für die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Angestellten den Übergang zum neuen System ohne Einkommensverluste zu gewährleisten.**

Unterschriften