Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zweite Kammer)

7. Juni 2012*

„Richtlinie 2000/78/EG — Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf — Ungleichbehandlung wegen des Alters — Charta der Grundrechte der Europäischen Union — Allgemeine Grundsätze des Unionsrechts — Kollektivvertrag — Fehlende Berücksichtigung der bei einer anderen Luftlinie desselben Konzerns erworbenen Berufserfahrung für die Zwecke der Einstufung von Flugbegleitern einer Luftlinie in das Gehaltsschema — Vertragsklausel“

In der Rechtssache C-132/11

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Oberlandesgericht Innsbruck (Österreich) mit Entscheidung vom 9. März 2011, beim Gerichtshof eingegangen am 18. März 2011, in dem Verfahren

Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH

gegen

Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zweite Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten J. N. Cunha Rodrigues sowie der Richter U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (Berichterstatter) und C. G. Fernlund,

Generalanwalt: Y. Bot,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH, vertreten durch Rechtsanwalt A. Grundei,

— der österreichischen Regierung, vertreten durch C. Pesendorfer als Bevollmächtigte,

— der Europäischen Kommission, vertreten durch V. Kreuschitz und J. Enegren als Bevollmächtigte,

* Verfahrenssprache: Deutsch.

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

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung des Art. 21 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) und der Art. 1, 2 und 6 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303, S. 16).

2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (im Folgenden: Tyrolean Airways) und dem Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (im Folgenden: Betriebsrat) über die Auslegung des für das Bordpersonal von Tyrolean Airways geltenden Kollektivvertrags in seiner im Ausgangsverfahren maßgeblichen Fassung (im Folgenden: Kollektivvertrag von Tyrolean Airways) und insbesondere über die Frage der Berücksichtigung von Vordienstzeiten bei den anderen beiden Tochtergesellschaften des Austrian Airlines Konzerns (im Folgenden: Konzern), nämlich der Austrian Airlines AG (im Folgenden: Austrian Airlines) und der Lauda Air Luftfahrt Gesellschaft mbH (im Folgenden: Lauda Air).

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 In den Art. 1 und 2 der Richtlinie 2000/78 heißt es:

„*Artikel 1*

Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist 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.

Artikel 2

Der Begriff ‚Diskriminierung'

(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

…

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, …

…

…“

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

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

a) die Bedingungen – einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen – für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, einschließlich des beruflichen Aufstiegs;

…

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

…“

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

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

Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

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

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

…“

6 Nach Art. 16 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass „die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in Arbeits- und Tarifverträgen … für nichtig erklärt werden oder erklärt werden können oder geändert werden".

Österreichisches Recht

7 Tyrolean Airways und Lauda Air sind zwei 100%ige Tochtergesellschaften von Austrian Airlines.

8 Zur Zusammenlegung von Austrian Airlines und Lauda Air kam es aufgrund einer Sozialpartnereinigung im Jahr 2003. Die Arbeitsbedingungen des Bordpersonals dieser beiden Luftlinien werden seither durch einen einheitlichen Kollektivvertrag geregelt, der keine Berücksichtigung von Vordienstzeiten bei Tyrolean Airways vorsieht.

9 Die Dienstverhältnisse zwischen Tyrolean Airways und ihrem Bordpersonal unterliegen dem Kollektivvertrag von Tyrolean Airways.

10 Nach Anhang III („Gehalt/Verwendungsgruppenschema") Abschnitt 1 („Allgemeine Bestimmungen") dieses Kollektivvertrags wird das Bordpersonal in die Verwendungsgruppe A oder B eingereiht. Punkt 1.7 lautet: „Die Umstufung von A auf B erfolgt nach Vollendung des 3. Dienstjahres, d. h. genau drei Jahre nach der Einstellung als Flugbegleiter(in)" (im Folgenden: streitige Klausel des Kollektivvertrags von Tyrolean Airways).

11 Aus dem Vorlagebeschluss geht hervor, dass der Kollektivvertrag der Tyrolean Airways keine Angaben dazu enthält, ob sich der Begriff „Einstellung" auf die Einstellung bei Tyrolean Airways oder allgemeiner bei einer der drei Luftlinien des Konzerns bezieht. In den Bestimmungen über den persönlichen Geltungsbereich dieses Kollektivvertrags heißt es nur, dass er für das Bordpersonal von Tyrolean Airways gelte.

12 Abschnitt 3 („Gehaltstabellen für das Bordpersonal") von Anhang III des Kollektivvertrags von Tyrolean Airways enthält in den Punkten 3.4 und 3.5 eine Gehaltstabelle für Flugbegleiter und eine eigene Gehaltstabelle für Flugbegleiter mit mindestens drei Jahren Erfahrung.

13 Punkt 2.2. des Kollektivvertrags für das Bordpersonal von Austrian Airlines bestimmt:

„Bei Umstufung in eine höhere Verwendungsgruppe erfolgt die Einstufung:

…

2.2. beim Kabinenpersonal

2.2.1.
von Verwendungsgruppe Junior Flugbegleiter ohne Diplom in Verwendungsgruppe Junior Flugbegleiter mit Diplom:

Die Umstufung erfolgt nach Ablegung der Diplomprüfung, frühestens jedoch nach Vollendung des 3. Dienstjahres. Die Einstufung erfolgt in das 4. Dienstjahr mit Diplom."

14 Die Dienstverträge der Flugbegleiter von Tyrolean Airways enthalten üblicherweise unter Punkt 8 folgende Klausel:

„Für alle Regelungen und Ansprüche, für die das Eintrittsdatum relevant ist, ist jenes bei Tyrolean Airways maßgeblich."

15 Aus den Unterlagen geht hervor, dass die Flugbegleiter vor ihrem erstmaligen Einsatz einer Einschulungszeit von sechs bis acht Wochen bedürfen. Die Einschulung umfasst einen allgemeinen und einen speziellen, auf den jeweiligen Flugzeugtyp, in dem die Flugbegleiter eingesetzt werden, abgestimmten Teil. War ein Flugbegleiter bereits als solcher innerhalb des Konzerns tätig, kommt es bei einem konzerninternen Wechsel zwischen den Luftlinien nur mehr zu einer verkürzten Einschulungsphase von knapp vier Wochen. Ziel der verkürzten Einschulung ist die Ausbildung auf den bei dem Unternehmen spezifisch verwendeten Fluggeräten.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

16 Mit einer am 27. Juli 2010 beim Landesgericht Innsbruck eingebrachten Klage begehrte der Betriebsrat die Feststellung, dass Flugbegleiter, die bei Tyrolean Airways beschäftigt sind und gemäß Anhang III Punkt 3.5 des Kollektivvertrags von Tyrolean Airways eine insgesamt mindestens dreijährige Erfahrung als Flugbegleiter bei Tyrolean Airways und/oder bei Austrian Airlines oder Lauda Air erworben haben, in der Verwendungsgruppe B einzureihen sind.

17 Mit Urteil vom 10. Dezember 2010 gab das Landesgericht Innsbruck der Klage statt und stellte fest, dass Anhang III Punkt 1.7 dieses Kollektivvertrags wie folgt auszulegen sei: „Die Umstufung von A auf B erfolgt nach Vollendung des 3. Dienstjahres innerhalb des Konzerns, d. h. genau drei Jahre nach der Einstellung als Flugbegleiter(in) innerhalb des Konzerns."

18 Das mit der Berufung von Tyrolean Airways befasste vorlegende Gericht ist der Ansicht, dass die Fähigkeiten und Kenntnisse, die das Personal bei den drei Luftlinien des Konzerns erwerbe, inhaltlich identisch seien. Die Tätigkeiten von Flugbegleitern bei diesen Luftlinien seien nahezu gleich. Sie unterschieden sich nur dadurch, dass sich die Küche bei den verwendeten Fluggeräten an verschiedenen Orten befinde und dass sich durch die fluggerätspezifischen Verschiedenheiten geringfügige manipulative Unterschiede für den Einsatz des Bordpersonals in der Luft ergäben.

19 Die streitige Klausel des Kollektivvertrags von Tyrolean Airways und damit die üblicherweise unter Punkt 8 der Dienstverträge der Flugbegleiter von Tyrolean Airways enthaltene Klausel stellten eine Diskriminierung wegen des Alters dar, da sie eine Unterscheidung anhand des Alters vornähmen, in dem der Flugbegleiter die von Tyrolean Airways verlangten Fähigkeiten und Kenntnisse erworben habe. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs richteten sich die Rechtsfolgen von Verstößen gegen Grundrechte zwar nach nationalem Recht, doch bestehe, wie bei kartellrechtswidrigen Vereinbarungen, die Möglichkeit einer absoluten Nichtigkeit.

20 Unter diesen Umständen hat das Oberlandesgericht Innsbruck das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Steht das Unionsrecht in der geltenden Fassung, insbesondere in Art. 21 der Charta (in Verbindung mit Art. 6 Abs. 1 EUV), im allgemeinen Rechtsgrundsatz des Unionsrechts (Art. 6 Abs. 3 EUV) des Verbots der Altersdiskriminierung und in den Art. 1, 2 und 6 der Richtlinie 2000/78 einer nationalen kollektivvertraglichen Regelung entgegen, die ältere ArbeitnehmerInnen dadurch mittelbar diskriminiert, dass sie nur ihre Fähigkeiten und Kenntnisse, die sie als FlugbegleiterInnen bei einer bestimmten Luftlinie erworben haben, bei der Einstufung in die kollektivvertragliche Verwendungsgruppe und damit für die Höhe des Entgelts berücksichtigt, nicht aber die inhaltlich identischen Fähigkeiten und Kenntnisse, die diese bei einer anderen konzerninternen Luftlinie erworben haben? Gilt dies auch für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Dezember 2009 abgeschlossen wurden?

2. Kann ein nationales Gericht eine einzelvertragliche Klausel, die mittelbar gegen Art. 21 der Charta, gegen den allgemeinen Rechtsgrundsatz des Unionsrechts des Verbots der Altersdiskriminierung und/oder gegen die Art. 1, 2 und 6 der Richtlinie 2000/78 verstößt, analog

der Rechtssache Rieser (Urteil vom 5. Februar 2004, Rieser Internationale Transporte, C-157/02, Slg. 2004, I-1477) und analog der Rechtsprechung in den kartellrechtswidrigen Vereinbarungsfällen wie in der Rechtssache Béguelin (Urteil vom 25. November 1971, Béguelin Import, 22/71, Slg. 1971, 949) aufgrund der horizontalen unmittelbaren Wirkung von Unionsgrundrechten als teilnichtig behandeln und unangewendet lassen?

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

21 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob das Unionsrecht, insbesondere die Art. 2 und 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78, dahin auszulegen ist, dass es einer Bestimmung eines Kollektivvertrags entgegensteht, nach der bei der Einstufung in die kollektivvertraglichen Verwendungsgruppen und damit für die Höhe des Entgelts nur die als Flugbegleiter bei einer bestimmten Luftlinie erworbene Berufserfahrung berücksichtigt wird, nicht aber die inhaltlich identische Erfahrung, die bei einer anderen konzerninternen Luftlinie erworben wurde.

22 Nach der Rechtsprechung müssen die Sozialpartner, wenn sie Maßnahmen treffen, die in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fallen, mit der für den Bereich der Beschäftigung und des Berufs das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters konkretisiert wird, unter Beachtung dieser Richtlinie vorgehen (Urteil vom 13. September 2011, Prigge u. a., C-447/09, Slg. 2011, I-8003, Randnr. 48 und die dort angeführte Rechtsprechung).

23 Unter diesen Umständen ist die erste Frage nur im Hinblick auf die Richtlinie 2000/78 zu prüfen.

24 Die streitige Klausel des Kollektivvertrags von Tyrolean Airways sieht vor, dass die Umstufung von Verwendungsgruppe A auf B nach Vollendung des dritten Dienstjahres erfolgt. Diese Vorschrift betrifft somit die Bestimmung der Verwendungsgruppe, in die die Arbeitnehmer bei ihrer Einstellung in dieses Unternehmen eingereiht werden. Sie wirkt sich infolgedessen auch auf ihr Gehalt aus. Mit einer derartigen Regelung werden daher Vorschriften über die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit, die Einstellungsbedingungen und das Arbeitsentgelt im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. a und c der Richtlinie 2000/78 geschaffen.

25 Folglich ist davon auszugehen, dass die Richtlinie 2000/78 auf einen Fall, wie er dem Rechtsstreit des Ausgangsverfahrens zugrunde liegt, Anwendung findet.

26 Im Ausgangsverfahren hat der Betriebsrat geltend gemacht, dass das Bordpersonal der betreffenden Luftlinien, das bereits über mehrjährige Berufserfahrung im Konzern verfüge, im Fall einer Einstellung durch Tyrolean Airways in die Verwendungsgruppe A zurückgestuft werde.

27 Die erste Frage scheint auf der Prämisse zu beruhen, dass sich eine Diskriminierung wegen des Alters daraus ergeben könnte, dass nach der streitigen Klausel des Kollektivvertrags von Tyrolean Airways die bei den anderen konzerninternen Luftlinien erworbenen Vordienstzeiten nicht berücksichtigt werden.

28 Nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 in Verbindung mit ihrem Art. 1 verlangt der Gleichbehandlungsgrundsatz, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung u. a. wegen des Alters geben darf. Eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters im Sinne der Richtlinie liegt gemäß Art. 2 Abs. 2 Buchst. b vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines bestimmten Alters gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

29 Eine Bestimmung wie die, deren Inhalt in Randnr. 21 des vorliegenden Urteils wiedergegeben worden ist, kann zwar zu einer Ungleichbehandlung in Abhängigkeit vom Einstellungsdatum bei dem betreffenden Arbeitgeber führen, doch beruht ein solcher Unterschied weder unmittelbar noch mittelbar auf dem Alter oder auf einem an das Alter anknüpfenden Ereignis. Bei der Einstufung nicht berücksichtigt wird nämlich die etwaige Berufserfahrung, die ein Flugbegleiter bei einer anderen konzerninternen Luftlinie erworben hat, und zwar unabhängig von seinem Alter zum Zeitpunkt der Einstellung. Die Bestimmung beruht daher auf einem Kriterium, das weder untrennbar mit dem Alter der Arbeitnehmer verbunden ist (vgl. im Umkehrschluss Urteil vom 12. Oktober 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, Slg. 2010, I-9343, Randnr. 23) noch mittelbar daran anknüpft, auch wenn nicht ausgeschlossen ist, dass die Anwendung des streitigen Kriteriums in bestimmten Einzelfällen dazu führen kann, dass die Umstufung von Verwendungsgruppe A auf Verwendungsgruppe B bei den betroffenen Flugbegleitern in höherem Alter erfolgt als bei Flugbegleitern, die eine entsprechende Berufserfahrung bei Tyrolean Airways erworben haben.

30 Unter diesen Umständen kann nicht davon ausgegangen werden, dass die streitige Klausel des Kollektivvertrags von Tyrolean Airways zu einer Ungleichbehandlung wegen des Alters im Sinne von Art. 1 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 führt.

31 Nach den vorstehenden Erwägungen ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass er einer Bestimmung eines Kollektivvertrags nicht entgegensteht, nach der bei der Einstufung in die kollektivvertraglichen Verwendungsgruppen und damit für die Höhe des Entgelts nur die als Flugbegleiter bei einer bestimmten Luftlinie erworbene Berufserfahrung berücksichtigt wird, nicht aber die inhaltlich identische Erfahrung, die bei einer anderen konzerninternen Luftlinie erworben wurde.

Zur zweiten Frage

32 Angesichts der Antwort auf die erste Frage ist die zweite Frage nicht zu beantworten.

Kosten

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

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

Art. 2 Abs. 2 Buchst. b 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 ist dahin auszulegen, dass er einer Bestimmung eines Kollektivvertrags nicht entgegensteht, nach der bei der Einstufung in die kollektivvertraglichen Verwendungsgruppen und damit für die Höhe des Entgelts nur die als Flugbegleiter bei einer bestimmten Luftlinie erworbene Berufserfahrung berücksichtigt wird, nicht aber die inhaltlich identische Erfahrung, die bei einer anderen konzerninternen Luftlinie erworben wurde.

Unterschriften