

Gericht

OGH

Rechtssatznummer

RS0131186

Entscheidungsdatum

19.12.2016

Geschäftszahl

9ObA141/15y; 9ObA155/15g; 9ObA157/15a; 9ObA154/15k; 9ObA156/15d; 9ObA153/15p; 9ObA134/15v; 9ObA2/16h; 8ObA90/15s; 8ObA91/15p; 8ObA92/15k; 8ObA18/16d; 8ObA22/16t; 8ObA93/15g; 8ObA16/17m; 9ObA33/17v; 9ObA56/19d; 8ObA31/19w; 8ObA33/19i

Norm

AEUV Lissabon Art19 Abs1; AEUV Lissabon Art45; AEUV Lissabon Art267; GRC Art20; GRC Art21; GRC Art47; EG-RL 2000/78/EG - Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 32000L0078 Art1; EG-RL 2000/78/EG - Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 32000L0078 Art2; EG-RL 2000/78/EG - Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 32000L0078 Art6; EG-RL 2000/78/EG - Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 32000L0078 Art17; Verordnung (EU) Nr 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates 32011R0492 Freizügigkeitsverordnung Art7 Abs1

Rechtssatz

Dem Gerichtshof der Europäischen Union werden folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1.1. Ist das Unionsrecht, insbesondere Art 1, 2 und 6 der Richtlinie 2000/78/EG iVm Art 21 der Grundrechtecharta, dahin auszulegen, dass es einer nationalen Regelung entgegensteht, mit der ein (in Bezug auf die Anrechnung von Vordienstzeiten vor dem 18. Lebensjahr) altersdiskriminierendes Besoldungssystem durch ein neues Besoldungssystem ersetzt wird, die Überleitung der Bestandsbediensteten in das neue Besoldungssystem aber dadurch erfolgt, dass das neue Besoldungssystem rückwirkend auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Stammgesetzes in Kraft gesetzt wird, sich die erstmalige Einstufung in das neue Besoldungssystem aber nach dem gemäß dem alten Besoldungssystem für einen bestimmten Überleitungsmonat (Februar 2015) tatsächlich ausbezahlten Gehalt richtet, sodass die bisherige Altersdiskriminierung in ihren finanziellen Auswirkungen fortwirkt?

1.2. Für den Fall der Bejahung der Frage 1.1.:

Ist das Unionsrecht, insbesondere Art 17 der Richtlinie 2000/78/EG, dahin auszulegen, dass Bestandsbedienstete, die in Bezug auf die Anrechnung von Vordienstzeiten vor dem 18. Lebensjahr im alten Besoldungssystem diskriminiert wurden, einen finanziellen Ausgleich erhalten müssen, wenn diese Altersdiskriminierung auch nach Überleitung in das neue Besoldungssystem in ihren finanziellen Auswirkungen fortwirkt?

1.3. Für den Fall der Verneinung der Frage 1.1.:

Ist das Unionsrecht, insbesondere Art 47 GRC, dahin auszulegen, dass dem darin verbrieften Grundrecht auf effektiven Rechtsschutz eine nationale Regelung entgegensteht, nach der das alte diskriminierende Besoldungssystem in laufenden und künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden ist und sich die Überleitung der Besoldung von Bestandsbediensteten in das neue Besoldungsregime allein nach dem für den Überleitungsmonat zu ermittelnden bzw ausbezahlten Gehalt richtet?

2. Ist das Unionsrecht, insbesondere Art 45 AEUV, Art 7 Abs 1 der Verordnung (EU) Nr 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer

innerhalb der Union, und Art 20 f GRC, dahin auszulegen, dass es einer Regelung entgegensteht, nach der Vordienstzeiten eines Vertragsbediensteten

- in einem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder zu einem Gemeindeverband eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums, der Türkischen Republik oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft, zu einer Einrichtung der Europäischen Union oder zu einer zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört, uä zur Gänze,
- in einem Dienstverhältnis zu einem anderen Dienstgeber nur bei Ausübung einer einschlägigen Berufstätigkeit oder eines einschlägigen Verwaltungspraktikums bis zum Ausmaß von insgesamt höchstens zehn Jahren anrechenbar sind?

Entscheidungstexte

TE OGH 2016-12-19 9 ObA 141/15y

TE OGH 2016-12-19 9 ObA 155/15g

TE OGH 2016-12-19 9 ObA 157/15a

TE OGH 2016-12-19 9 ObA 154/15k

TE OGH 2016-12-19 9 ObA 156/15d

TE OGH 2016-12-19 9 ObA 153/15p

TE OGH 2016-12-23 9 ObA 134/15v

TE OGH 2017-01-26 9 ObA 2/16h

TE OGH 2016-12-20 8 ObA 90/15s

TE OGH 2016-12-20 8 ObA 91/15p

TE OGH 2016-12-20 8 ObA 92/15k

TE OGH 2016-12-20 8 ObA 18/16d

TE OGH 2016-12-20 8 ObA 22/16t

TE OGH 2016-12-20 8 ObA 93/15g

TE OGH 2017-03-28 8 ObA 16/17m

TE OGH 2017-04-20 9 ObA 33/17v

TE OGH 2019-07-23 9 ObA 56/19d

Beisatz: Der EuGH hat mit Urteil vom 8. Mai 2019, Rs C-24/17, wie folgt geantwortet:

„1. Die Art. 1, 2 und 6 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sind in Verbindung mit Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union dahin auszulegen, dass sie einer rückwirkend in Kraft gesetzten nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegenstehen, wonach zur Beseitigung einer Diskriminierung wegen des Alters die Überleitung von Bestandsvertragsbediensteten in ein neues Besoldungs- und Vorrückungssystem vorgesehen ist, in dem sich die erste Einstufung dieser Vertragsbediensteten nach ihrem letzten gemäß dem alten System bezogenen Gehalt richtet.

2. Das nationale Gericht ist, wenn nationale Rechtsvorschriften nicht im Einklang mit der Richtlinie 2000/78 ausgelegt werden können, verpflichtet, im Rahmen seiner Befugnisse den Rechtsschutz, der dem Einzelnen aus dieser Richtlinie erwächst, zu gewährleisten und für ihre volle Wirkung zu sorgen, indem es erforderlichenfalls jede entgegenstehende nationale Vorschrift unangewendet lässt. Das Unionsrecht ist dahin auszulegen, dass die Wiederherstellung der Gleichbehandlung in einem Fall wie dem des Ausgangsverfahrens, wenn eine unionsrechtswidrige Diskriminierung festgestellt wurde und solange keine Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung erlassen wurden, voraussetzt, dass den durch das alte Besoldungs- und Vorrückungssystem benachteiligten Vertragsbediensteten die gleichen Vorteile gewährt werden wie den von diesem System begünstigten Vertragsbediensteten, sowohl in Bezug auf die Berücksichtigung vor Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegter Vordienstzeiten als auch bei der Vorrückung in der Gehaltstabelle, und dass den diskriminierten Vertragsbediensteten infolgedessen ein finanzieller Ausgleich in Höhe der Differenz zwischen dem Gehalt, das der betreffende Vertragsbedienstete hätte beziehen müssen, wenn er nicht diskriminiert worden wäre, und dem tatsächlich von ihm bezogenen Gehalt gewährt wird.

3. Art. 45 AEUV und Art. 7 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, wonach für die Bestimmung des Besoldungsdienstalters eines Vertragsbediensteten die Vordienstzeiten, die in einem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder zu einem Gemeindeverband eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums, der Türkischen Republik oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft, zu einer Einrichtung der Europäischen Union, zu einer zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört, oder zu ähnlichen Stellen zurückgelegt wurden, zur Gänze angerechnet werden, während alle anderen Vordienstzeiten nur im Ausmaß von bis zu zehn Jahren angerechnet werden und nur sofern sie einschlägig sind.“ (T1)

Anm: Es wurde nicht in der Sache entschieden, sondern das Verfahren infolge einer Ruhensanzeige der Verfahrensparteien gemäß § 28 Abs 3 iVm § 25 AußStrG unterbrochen. (T1a)

TE OGH 2019-09-24 8 ObA 31/19w

Beis wie T1; Beisatz: Wegen geänderter (rückwirkender) Rechtslage wurde nicht in der Sache entschieden, sondern die Rechtssache zur Entscheidung nach Verfahrensergänzung an das Erstgericht zurückverwiesen. (T2)

TE OGH 2019-09-24 8 ObA 33/19i

Beis wie T1

European Case Law Identifier

ECLI:AT:OGH0002:2016:RS0131186