

Quelle: <http://curia.europa.eu/>

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zweite Kammer)

10. Oktober 2019(*)

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Freizügigkeit – Art. 45 AEUV – Arbeitnehmer – Verordnung (EU) Nr. 492/2011 – Art. 7 Abs. 1 – Senior Lecturers/Postdocs – Begrenzte Anrechnung der in einem anderen Mitgliedstaat zurückgelegten einschlägigen Vordienstzeiten – Entlohnungssystem, das eine höhere Entlohnung an die Beschäftigungsdauer beim aktuellen Arbeitgeber knüpft“

In der Rechtssache C-703/17

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Oberlandesgericht Wien (Österreich) mit Entscheidung vom 7. Dezember 2017, beim Gerichtshof eingegangen am 15. Dezember 2017, in dem Verfahren

Adelheid Krah

gegen

Universität Wien

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zweite Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten A. Arabadjiev, des Präsidenten des Gerichtshofs K. Lenaerts in Wahrnehmung der Aufgaben eines Richters der Zweiten Kammer (Berichterstatter) und des Richters C. Vajda,

Generalanwalt: M. Bobek,

Kanzler: C. Strömholm, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 23. Januar 2019,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von Frau Krah, vertreten durch S. Jöchtl,
- der Universität Wien, vertreten durch Rechtsanwältin A. Potz,
- der österreichischen Regierung, vertreten durch J. Schmoll als Bevollmächtigte,
- der Europäischen Kommission, vertreten durch D. Martin und M. Kellerbauer als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 23. Mai 2019 folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von 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 (ABl. 2011, L 141, S. 1) sowie der Art. 20 und 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta).
- 2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Adelheid Krahl und der Universität Wien (Österreich) über die teilweise Anrechnung der von Ersterer an der Universität München (Deutschland) und an der Universität Wien zurückgelegten einschlägigen Vordienstzeiten bei der Festsetzung der Höhe ihrer Entlohnung.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

- 3 Art. 7 Abs. 1 der Verordnung Nr. 492/2011 lautet:

„Ein Arbeitnehmer, der Staatsangehöriger eines Mitgliedstaats ist, darf aufgrund seiner Staatsangehörigkeit im Hoheitsgebiet der anderen Mitgliedstaaten hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, insbesondere im Hinblick auf Entlohnung, Kündigung und, falls er arbeitslos geworden ist, im Hinblick auf berufliche Wiedereingliederung oder Wiedereinstellung, nicht anders behandelt werden als die inländischen Arbeitnehmer.“

Österreichisches Recht

- 4 Der Rahmenkollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen an Universitäten vom 15. Februar 2011 (im Folgenden: Kollektivvertrag) gilt für alle dem Dachverband mit derzeit 21 Universitäten angehörenden österreichischen Universitäten gemäß § 6 des Universitätsgesetzes 2002 (BGBl. I Nr. 120/2002) als Arbeitgeber.
- 5 Nach § 26 Abs. 3 und § 48 des Kollektivvertrags in seiner im Ausgangsverfahren anwendbaren Fassung ist Frau Krahl in Gehaltsgruppe B1 einzureihen.
- 6 § 49 Abs. 3 des Kollektivvertrags sieht vor:

„Der monatliche Bruttobezug in der Gehaltsgruppe B1 beträgt [2 696,50 Euro].

Dieser Betrag erhöht sich

- a) nach dreijähriger Tätigkeit auf [3 203,30 Euro]. Die Dreijahresfrist verkürzt sich um Zeiträume, für die tätigkeitsbezogene Vorerfahrungen nachgewiesen werden;

- b) nach achtjähriger Tätigkeit in der Einstufung nach lit. a) oder bei Vorliegen eines Doktors, das Voraussetzung für die Begründung des Arbeitsverhältnisses war ([P]ostdoc-Stelle) auf [3 590,70 Euro];
- c) nach achtjähriger Tätigkeit in der Einstufung nach lit. b) auf [3 978,30 Euro];
- d) nach achtjähriger Tätigkeit in der Einstufung nach lit. c) auf [4 186,90 Euro].“

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen

- 7 Frau Krah, eine deutsche Staatsangehörige, ist promovierte Historikerin. Sie arbeitete fünf Jahre lang als Lehrbeauftragte an der Universität München.
- 8 Ab dem Wintersemester 2000/2001 war sie als Lehrbeauftragte an der Universität Wien tätig.
- 9 Nach Einreichung ihrer Habilitationsschrift wurde ihr mit Bescheid der Universität Wien vom 12. März 2002 die Lehrbefugnis als Universitätsdozentin für Geschichte auf Basis eines befristeten Vertrags erteilt. Sie unterrichtete anschließend auf Basis von befristeten Lehraufträgen jedes Semester zumindest sieben Semester-Wochenstunden.
- 10 Ab dem 1. Oktober 2010 war sie als Senior Lecturer/Postdoc in der Gehaltsgruppe B1 im Sinne des Kollektivvertrags beschäftigt. Ihr zunächst befristeter Vertrag wurde ab dem 1. März 2013 unbefristet verlängert. Bei der Festlegung ihrer Gehaltseinstufung wurde gemäß dem Kollektivvertrag eine Anrechnung von Vordienstzeiten in diesem Vertrag nicht vorgenommen.
- 11 Mit Beschluss des Rektorats der Universität Wien vom 8. November 2011 (im Folgenden: Beschluss vom 8. November 2011) beschloss die Universität jedoch, einschlägige Vordienstzeiten von Senior Lecturers/Postdocs im Ausmaß von insgesamt höchstens vier Jahren anzurechnen, wenn das Dienstverhältnis am 1. Oktober 2011 oder später begonnen hat. Eine Unterscheidung zwischen in Österreich zurückgelegten Zeiten und im Ausland zurückgelegten Zeiten bei der Anrechnung der einschlägigen Vordienstzeiten wurde nicht vorgenommen.
- 12 Im Fall von Frau Krah wurden bei ihrer rückwirkenden Einstufung ab 1. Oktober 2010 einschlägige Vordienstzeiten von vier Jahren angerechnet, und sie wurde zu den Bedingungen des § 49 Abs. 3 lit. b des Kollektivvertrags in die Gehaltsgruppe B1 eingestuft. Für den Zugang zur nächsten Stufe ihrer Gehaltsgruppe war eine Beschäftigungsdauer von vier Jahren erforderlich.
- 13 Frau Krah klagte beim Arbeits- und Sozialgericht Wien (Österreich) auf Anrechnung aller ihrer Vordienstzeiten – nämlich der achteinhalb Jahre an der Universität Wien und der fünf Jahre an der Universität München – mit dem Ziel der Einstufung in eine höhere Gehaltsstufe. Sie beantragte so die Verurteilung der Universität Wien zur Zahlung eines Betrags von 2 727,20 Euro samt Zinsen für die nicht erhaltene Entlohnung für den Zeitraum vom 13. Juni 2014 bis 13. August 2015.
- 14 Nachdem das Arbeits- und Sozialgericht Wien ihre Klage abgewiesen hatte, legte Frau Krah gegen das Urteil dieses Gerichts Berufung an das vorliegende Gericht, das Oberlan-

desgericht Wien (Österreich), ein. Letzteres hegt Zweifel, wie weit in diesem Zusammenhang das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit und das unionsrechtlich verbürgte Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit reichen.

- 15 Unter diesen Umständen hat das Oberlandesgericht Wien beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Ist das Unionsrecht, insbesondere Art. 45 AEUV, Art. 7 Abs. 1 der Verordnung Nr. 492/2011 und die Art. 20 und 21 der Charta, dahin auszulegen, dass es einer Regelung entgegensteht, nach der facheinschlägige Vordienstzeiten eines Mitglieds des Lehrpersonals der Universität Wien unabhängig davon, ob es sich um Zeiten der Beschäftigung bei der Universität Wien oder bei anderen in- oder ausländischen Universitäten oder vergleichbaren Einrichtungen handelt, nur bis zu einer Gesamtdauer von drei bzw. vier Jahren anrechenbar sind?
 2. Widerspricht ein Entlohnungssystem, das keine volle Anrechnung der facheinschlägigen Vordienstzeiten vorsieht, gleichzeitig aber an die Dauer der Beschäftigung beim selben Arbeitgeber ein höheres Entgelt knüpft, der Arbeitnehmerfreizügigkeit des Art. 45 Abs. 2 AEUV und Art. 7 Abs. 1 der Verordnung Nr. 492/2011?

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

- 16 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 45 AEUV, Art. 7 Abs. 1 der Verordnung Nr. 492/2011 sowie die Art. 20 und 21 der Charta dahin auszulegen sind, dass sie einer Regelung einer Universität eines Mitgliedstaats wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden entgegenstehen, nach der, wenn es um die Festlegung der Gehaltseinstufung eines Arbeitnehmers als Senior Lecturer/Postdoc an dieser Universität geht, dessen einschlägige Vordienstzeiten nur im Ausmaß von insgesamt höchstens vier Jahren angerechnet werden, und zwar unabhängig davon, ob es sich um Dienstzeiten handelt, die bei derselben Universität oder die bei anderen Universitäten oder vergleichbaren Einrichtungen in dem betreffenden oder einem anderen Mitgliedstaat zurückgelegt wurden.
- 17 Eingangs ist darauf hinzuweisen, dass dem Vorlagebeschluss – auch wenn sich die erste Frage auf die Art. 20 und 21 der Charta bezieht – zu entnehmen ist, dass das vorlegende Gericht den Gerichtshof mit dieser Frage ersucht, im Rahmen der Freizügigkeit der Arbeitnehmer den Grundsatz der Nichtdiskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie den Begriff der Behinderung der Arbeitnehmerfreizügigkeit auszulegen.
- 18 In Art. 21 Abs. 2 der Charta ist zwar der Grundsatz der Nichtdiskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit niedergelegt, doch ist auf Art. 52 Abs. 2 der Charta hinzuweisen, der bestimmt, dass die Ausübung der durch die Charta anerkannten Rechte, die in den Verträgen geregelt sind, im Rahmen der darin festgelegten Bedingungen und Grenzen erfolgt. Dies ist bei Art. 21 Abs. 2 der Charta der Fall, der, wie die Erläuterungen zur Charta der Grundrechte (ABl. 2007, C 303, S. 17) zu dieser Bestimmung bestätigen, Art. 18 Abs. 1 AEUV entspricht und entsprechend Anwendung findet (vgl. entsprechend Urteil vom 4. Juli 2013, Gardella, C-233/12, EU:C:2013:449, Rn. 39).

- 19 Nach ständiger Rechtsprechung soll insoweit Art. 18 AEUV, der den allgemeinen Grundsatz des Verbots jeder Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit aufstellt, eigenständig nur bei unionsrechtlich geregelten Fallgestaltungen zur Anwendung kommen, für die der AEU-Vertrag keine besonderen Diskriminierungsverbote vorsieht. Im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit ist aber das Diskriminierungsverbot durch Art. 45 AEUV umgesetzt worden (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 18. Juli 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, Rn. 25 bis 27).
- 20 Daraus folgt, dass die erste Frage nur am Maßstab von Art. 45 AEUV und Art. 7 Abs. 1 der Verordnung Nr. 492/2011 zu prüfen ist.

Zu Art. 45 Abs. 2 AEUV und Art. 7 Abs. 1 der Verordnung Nr. 492/2011

- 21 Art. 45 Abs. 2 AEUV verbietet jede auf der Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen. Art. 7 Abs. 1 der Verordnung Nr. 492/2011 stellt nur eine besondere Ausprägung des in Art. 45 Abs. 2 AEUV verankerten Diskriminierungsverbots auf dem speziellen Gebiet der Beschäftigungsbedingungen und der Arbeit dar und ist daher ebenso auszulegen wie Art. 45 Abs. 2 AEUV (Urteile vom 5. Dezember 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, im Folgenden: Urteil SALK, EU:C:2013:799, Rn. 23, vom 13. März 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, Rn. 16, und vom 8. Mai 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, Rn. 68 und 69).
- 22 Eine Regelung einer Universität eines Mitgliedstaats wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die die teilweise Anrechnung der einschlägigen Vordienstzeiten bei der Festlegung der anwendbaren Gehaltsstufe vorsieht, gehört unbestreitbar zum Gebiet der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und fällt somit in den Anwendungsbereich der in der vorstehenden Randnummer angeführten Bestimmungen (vgl. entsprechend Urteile SALK, Rn. 24, und vom 13. März 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, Rn. 17).
- 23 Nach ständiger Rechtsprechung verbietet insoweit der sowohl in Art. 45 AEUV als auch in Art. 7 der Verordnung Nr. 492/2011 niedergelegte Grundsatz der Gleichbehandlung nicht nur offensichtliche Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit, sondern auch alle verschleierte Formen der Diskriminierung, die durch die Anwendung anderer Unterscheidungskriterien *de facto* zum gleichen Ergebnis führen (vgl. in diesem Sinne Urteile SALK, Rn. 25, vom 13. März 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, Rn. 18, und vom 8. Mai 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, Rn. 70).
- 24 In diesem Zusammenhang hat der Gerichtshof klargestellt, dass eine Bestimmung des nationalen Rechts, wenn sie – obwohl sie auf alle Arbeitnehmer ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit unterschiedslos anwendbar ist – sich ihrem Wesen nach stärker auf Arbeitnehmer, die Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten sind, als auf inländische Arbeitnehmer auswirken kann und folglich die Gefahr besteht, dass sie die Erstgenannten besonders benachteiligt, als mittelbar diskriminierend anzusehen ist, sofern sie nicht objektiv gerechtfertigt ist und in angemessenem Verhältnis zum verfolgten Ziel steht (vgl. in

diesem Sinne Urteile SALK, Rn. 26, vom 13. März 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, Rn. 19, und vom 8. Mai 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, Rn. 71).

- 25 Im vorliegenden Fall beschloss die Universität Wien mit Beschluss vom 8. November 2011, einschlägige Vordienstzeiten von Senior Lecturers/Postdocs bei der Festlegung ihrer Gehaltseinstufung im Ausmaß von insgesamt höchstens vier Jahren anzurechnen, ohne insoweit zwischen in Österreich zurückgelegten Zeiten und im Ausland zurückgelegten Zeiten zu unterscheiden.
- 26 Gemäß dem Kollektivvertrag sind unter einschlägiger Berufserfahrung „tätigkeitsbezogene Vorerfahrungen“ zu verstehen, so dass diese Definition nicht nur frühere Betätigungen umfasst, die gleichwertig oder gar identisch mit denjenigen sind, zu denen der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit an der Universität Wien gehalten ist, sondern auch alle anderen Arten von Betätigungen, die für die Ausübung dieser Tätigkeit schlicht nützlich sind, wie außeruniversitäre Tätigkeiten und Praktika.
- 27 In der mündlichen Verhandlung vor dem Gerichtshof ist, wie vom Generalanwalt in Nr. 55 seiner Schlussanträge festgestellt, bestätigt worden, dass die fragliche Begrenzung auf vier Jahre auch für die Berufserfahrung gilt, die an der Universität Wien im Rahmen anderer Tätigkeiten als der eines Senior Lecturers/Postdocs erworben wurde.
- 28 Was das Vorliegen einer etwaigen Diskriminierung unter Verstoß gegen Art. 45 Abs. 2 AEUV und Art. 7 Abs. 1 der Verordnung Nr. 492/2011 betrifft, ist von vornherein festzustellen, dass ein Beschluss wie der vom 8. November 2011 auf alle bei der Universität Wien beschäftigten Arbeitnehmer ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit unterschiedslos anwendbar ist. Bei einem solchen Beschluss kann daher nicht angenommen werden, dass er eine unmittelbar auf der Staatsangehörigkeit beruhende Diskriminierung begründet.
- 29 Davon abgesehen begründet eine Regelung einer Universität eines Mitgliedstaats wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende eine unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer nach Maßgabe des Arbeitgebers, bei dem die Berufserfahrung erworben wurde. Aus dem Beschluss vom 8. November 2011 ergibt sich nämlich, dass ein Arbeitnehmer, der die Tätigkeit eines Senior Lecturers/Postdocs oder eine gleichwertige Tätigkeit an einer oder mehreren anderen Universitäten oder vergleichbaren Einrichtungen als der Universität Wien ausgeübt hat, seine Berufserfahrung bei der Festlegung seiner Gehaltseinstufung zum Zeitpunkt seiner Einstellung an dieser Universität nur in einem Ausmaß von höchstens vier Jahren angerechnet bekommt, auch wenn seine Berufserfahrung in Wirklichkeit mehr als vier Jahre beträgt. Somit wird ein solcher Arbeitnehmer bei seinem Dienstantritt in eine niedrigere Gehaltsstufe eingestuft werden als ein Arbeitnehmer, der insgesamt gleich lang als Senior Lecturer/Postdoc an der Universität Wien tätig war.
- 30 Der Beschluss vom 8. November 2011 benachteiligt alle Arbeitnehmer – sowohl Österreicher als auch Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten –, die die Tätigkeit eines Senior Lecturers/Postdocs oder eine gleichwertige Tätigkeit länger als vier Jahre an einer oder mehreren anderen Universitäten oder vergleichbaren Einrichtungen als der Universität Wien ausgeübt haben, gegenüber denjenigen, die insgesamt gleich lang als Senior Lecturers/Postdocs an dieser Universität tätig waren.

- 31 Diese Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer nach Maßgabe des Arbeitgebers, bei dem sie die anzurechnende Berufserfahrung erworben haben, kann jedoch nur dann als mittelbar diskriminierend im Sinne von Art. 45 Abs. 2 AEUV und Art. 7 Abs. 1 der Verordnung Nr. 492/2011 angesehen werden, wenn sie sich ihrem Wesen nach auf Arbeitnehmer, die Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten sind, stärker auswirken kann als auf inländische Arbeitnehmer.
- 32 Dem Vorlagebeschluss ist aber zu entnehmen, dass nichts darauf hindeutet, dass Arbeitnehmer, die Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten sind, wenn sie sich um eine Stelle als Senior Lecturer/Postdoc bewerben, diese oder eine gleichwertige Tätigkeit eher als österreichische Arbeitnehmer länger als vier Jahre an einer oder mehreren anderen Universitäten oder vergleichbaren Einrichtungen als der Universität Wien ausgeübt haben könnten. Daher ist nicht erwiesen, dass der Beschluss vom 8. November 2011 die österreichischen Arbeitnehmer gegenüber Arbeitnehmern, die Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten sind, speziell begünstigen würde.
- 33 Entgegen den Ausführungen der Kommission in ihren schriftlichen Erklärungen kann auch aus den Erkenntnissen aus dem Urteil SALK nicht abgeleitet werden, dass aus dem Beschluss vom 8. November 2011 eine mittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 45 Abs. 2 AEUV und Art. 7 Abs. 1 der Verordnung Nr. 492/2011 fließt.
- 34 Die nationale Regelung, die in der Rechtsache, in der jenes Urteil erging, in Rede stand, sah nämlich vor, dass bei der Ermittlung des Stichtags für die Vorrückung der Beschäftigten des Landes Salzburg (Österreich) in die nächsthöheren Entlohnungsstufen die ununterbrochen im Dienst dieses Landes zurückgelegten Dienstzeiten in vollem Ausmaß, alle anderen Dienstzeiten dagegen nur zu insgesamt 60 % angerechnet wurden. Wie sich aus Rn. 40 des Urteils SALK ergibt, sollte diese Regelung die Mobilität innerhalb einer Gruppe verschiedener zum Land gehörender Arbeitgeber ermöglichen, und zwar unabhängig von der Einschlägigkeit der bei einem der Arbeitgeber dieser Gruppe erworbenen Berufserfahrung für die bei einem anderen Arbeitgeber dieser Gruppe auszuübenden Tätigkeiten.
- 35 In Rn. 28 jenes Urteils befand der Gerichtshof, dass sich eine solche Regelung stärker auf Arbeitnehmer, die Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten sind, als auf inländische Arbeitnehmer auswirken kann, indem sie die Erstgenannten besonders benachteiligt, da diese vor dem Eintritt in den Dienst des Landes Salzburg sehr wahrscheinlich Berufserfahrung in einem anderen Mitgliedstaat als Österreich erworben haben werden. Diese Regelung begünstigte somit die Mobilität der inländischen Arbeitnehmer mehr als die der Arbeitnehmer mit der Staatsangehörigkeit anderer Mitgliedstaaten.
- 36 Im Ausgangsverfahren ist dies jedoch, wie oben in Rn. 32 festgestellt, nicht der Fall.
- 37 Folglich sind die Erkenntnisse aus dem Urteil SALK nicht auf die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Situation übertragbar, die sich aus der Anwendung des Beschlusses vom 8. November 2011 ergibt (vgl. entsprechend Urteil vom 13. März 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, Rn. 33).
- 38 Aus den vorstehenden Erwägungen ergibt sich, dass eine Regelung einer Universität eines Mitgliedstaats wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die einen Unterschied in der Behandlung von Arbeitnehmern nach Maßgabe des Arbeitgebers begründet, bei dem die Arbeitnehmer die bei ihrer Gehaltseinstufung anzurechnende Berufserfahrung

erworben haben, nicht als mittelbare Diskriminierung von Arbeitnehmern, die Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten sind, und mithin nicht als Verstoß gegen Art. 45 Abs. 2 AEUV angesehen werden kann.

Zu Art. 45 Abs. 1 AEUV

- 39 Zu prüfen ist noch, ob eine Regelung einer Universität eines Mitgliedstaats wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende eine nach Art. 45 Abs. 1 AEUV verbotene Behinderung der Arbeitnehmerfreizügigkeit darstellt.
- 40 Sämtliche Bestimmungen des AEU-Vertrags über die Freizügigkeit sowie die Bestimmungen der Verordnung Nr. 492/2011 sollen den Angehörigen der Mitgliedstaaten die Ausübung beruflicher Tätigkeiten aller Art im Gebiet der Union erleichtern und stehen Maßnahmen entgegen, die die Angehörigen der Mitgliedstaaten benachteiligen könnten, wenn sie eine unselbständige Erwerbstätigkeit im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats ausüben wollen (Urteile SALK, Rn. 32, und vom 8. Mai 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, Rn. 77).
- 41 In diesem Zusammenhang haben die Angehörigen der Mitgliedstaaten insbesondere das unmittelbar aus dem Vertrag abgeleitete Recht, ihren Herkunftsmitgliedstaat zu verlassen, um sich zur Ausübung einer Tätigkeit in das Gebiet eines anderen Mitgliedstaats zu begeben und sich dort aufzuhalten. Folglich steht Art. 45 AEUV jeder nationalen Maßnahme entgegen, die geeignet ist, die Ausübung der durch diese Vorschrift verbürgten Grundfreiheit durch die Unionsangehörigen zu behindern oder weniger attraktiv zu machen (Urteil vom 18. Juli 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, Rn. 33).

Zum Vorliegen einer Behinderung

- 42 Im Ausgangsverfahren werden von der Universität Wien aufgrund des Beschlusses vom 8. November 2011 einschlägige Vordienstzeiten eines Senior Lecturers/Postdocs an einer anderen Universität bei der Festlegung seiner Gehaltseinstufung nur im Ausmaß von insgesamt höchstens vier Jahren angerechnet.
- 43 Wie Rn. 26 des vorliegenden Urteils zu entnehmen ist, umfasst die Definition der einschlägigen Berufserfahrung nicht nur frühere Betätigungen, die gleichwertig oder gar identisch mit denjenigen sind, zu denen der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit an der Universität Wien gehalten ist, sondern auch alle anderen Arten von Betätigungen, die für die Ausübung dieser Tätigkeit schlicht nützlich sind.
- 44 Das Primärrecht der Union kann einem Arbeitnehmer nicht garantieren, dass ein Umzug in einen anderen Mitgliedstaat als seinen Herkunftsmitgliedstaat in sozialer Hinsicht neutral ist, da ein solcher Umzug aufgrund der Unterschiede, die zwischen den Systemen und den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten bestehen, für die betreffende Person je nach Einzelfall Vorteile oder Nachteile in diesem Bereich haben kann (Urteile vom 18. Juli 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, Rn. 34, und vom 13. März 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, Rn. 37).

- 45 Art. 45 AEUV verschafft einem solchen Arbeitnehmer nicht das Recht, sich im Aufnahmemitgliedstaat auf die Arbeitsbedingungen zu berufen, die ihm im Herkunftsmitgliedstaat nach den dortigen nationalen Rechtsvorschriften zustanden (Urteil vom 18. Juli 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, Rn. 35).
- 46 Das Unionsrecht garantiert nämlich nur, dass Arbeitnehmer, die im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats als ihres Herkunftsmitgliedstaats eine Tätigkeit ausüben, denselben Bedingungen unterliegen wie die Arbeitnehmer, für die das innerstaatliche Recht des Aufnahmemitgliedstaats gilt (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 23. Januar 2019, Zyla, C-272/17, EU:C:2019:49, Rn. 45, und vom 13. März 2019, Gemeinsamer Betriebsrat Eurothermen-Resort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, Rn. 38).
- 47 Als Erstes ist, was die gleichwertige Berufserfahrung betrifft, festzustellen, dass Arbeitnehmer, die Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten sind und länger als vier Jahre die Tätigkeit eines Senior Lecturers/Postdocs oder eine gleichwertige Tätigkeit an einer oder mehreren Universitäten oder vergleichbaren Einrichtungen in ihrem Herkunftsmitgliedstaat ausgeübt haben, davon abgehalten sein werden, sich um eine Stelle als Senior Lecturer/Postdoc an der Universität Wien zu bewerben und damit von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch zu machen, wenn trotz im Wesentlichen gleicher Arbeit in ihrem Herkunftsmitgliedstaat bei der Festlegung ihrer Gehaltseinstufung nicht ihre volle Berufserfahrung angerechnet wird.
- 48 Anders als im Fall der nationalen Regelung im Urteil vom 13. März 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach C-437/17, (EU:C:2019:193), wo es – wie sich insbesondere aus Rn. 33 jenes Urteils ergibt – darum ging, die Treue eines Arbeitnehmers gegenüber einem bestimmten Arbeitgeber zu honorieren, beruht die Tatsache, dass die teilweise Anrechnung der gleichwertigen Berufserfahrung die Arbeitnehmerfreizügigkeit behindern kann, auch nicht auf einer Gesamtheit von Umständen, die zu ungewiss und indirekt sind.
- 49 Im vorliegenden Fall würde die Anrechnung der gesamten gleichwertigen Berufserfahrung, die Arbeitnehmer an einer Universität in einem anderen Mitgliedstaat als Österreich erworben haben, bewirken, dass für Arbeitnehmer, die Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten sind und länger als vier Jahre die Tätigkeit eines Senior Lecturers/Postdocs oder eine gleichwertige Tätigkeit an einer oder mehreren Universitäten oder vergleichbaren Einrichtungen in ihrem Herkunftsmitgliedstaat ausgeübt haben, bei ihrer Gehaltseinstufung die gleichen Bedingungen gälten wie für Arbeitnehmer, die die Tätigkeit eines Senior Lecturers/Postdocs insgesamt genauso lange an der Universität Wien ausgeübt haben. Daher ist die Annahme gerechtfertigt, dass es sich hierbei um einen Aspekt handelt, der für die betreffenden Arbeitnehmer von Relevanz ist, wenn es um die Entscheidung geht, sich um eine Stelle als Senior Lecturer/Postdoc an der Universität Wien zu bewerben und ihren Herkunftsmitgliedstaat zu verlassen.
- 50 Als Zweites ist dagegen die Anrechnung der gesamten Berufserfahrung, die, ohne gleichwertig zu sein, für die Ausübung der Tätigkeit eines Senior Lecturers/Postdocs schlicht nützlich ist, nach dem in Art. 45 AEUV aufgestellten Grundsatz der Arbeitnehmerfreizügigkeit nicht erforderlich, da es ihrer nicht bedarf, um sicherzustellen, dass für die österreichischen Arbeitnehmer und die Arbeitnehmer, die Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten sind, bei ihrer Gehaltseinstufung die gleichen Bedingungen gelten. Die Annahme, dass ein Arbeitnehmer, dessen gesamte im Herkunftsmitgliedstaat erworbene gleichwer-

tige Berufserfahrung bereits bei seiner anfänglichen Gehaltseinstufung als Senior Lecturer/Postdoc an der Universität eines anderen Mitgliedstaats angerechnet wird, von einer Bewerbung um diese Stelle abgehalten würde, wenn alle anderen Arten von Berufserfahrung, die er im Herkunftsmitgliedstaat erworben hat, sämtlich nicht angerechnet würden, würde sich nämlich augenscheinlich auf eine Gesamtheit von Umständen stützen, die zu ungewiss und zu indirekt sind, um von einer Behinderung der Arbeitnehmerfreizügigkeit ausgehen zu können.

- 51 Daher ist, wenn es um die teilweise Anrechnung der einschlägigen Berufserfahrung geht, eine gleichwertige Berufserfahrung auf der einen Seite von jeder anderen Art von Berufserfahrung, die für die Ausübung der Tätigkeit eines Senior Lecturers/Postdocs schlicht nützlich ist, auf der anderen Seite zu unterscheiden.
- 52 Sollte sich daher herausstellen, dass Frau Krah an der Universität München eine Tätigkeit ausgeübt hat, die im Wesentlichen derjenigen gleichwertig ist, die sie als Senior Lecturer/Postdoc an der Universität Wien ausübt, was vom vorlegenden Gericht zu überprüfen ist, läge in der Tatsache, dass diese Berufserfahrung nicht zur Gänze angerechnet wird, eine Behinderung der Freizügigkeit.
- 53 Hat Frau Krah dagegen in ihrem Herkunftsmitgliedstaat keine solche gleichwertige Berufserfahrung erworben, so würde die teilweise Anrechnung dieser Erfahrung durch die Universität Wien keine derartige Behinderung darstellen.
- 54 Daraus folgt, dass eine Regelung einer Universität eines Mitgliedstaats wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, da sie nicht alle im Herkunftsmitgliedstaat zurückgelegten gleichwertigen Vordienstzeiten anrechnet, geeignet ist, die Freizügigkeit der Arbeitnehmer unter Verstoß gegen Art. 45 Abs. 1 AEUV weniger attraktiv zu machen.

Zur Rechtfertigung der Behinderung

- 55 Eine Regelung einer Universität eines Mitgliedstaats wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende ist nur dann zulässig, wenn mit ihr eines der im AEU-Vertrag genannten legitimen Ziele verfolgt wird oder wenn sie durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses gerechtfertigt ist. Darüber hinaus muss in einem derartigen Fall ihre Anwendung geeignet sein, die Verwirklichung des in Rede stehenden Ziels zu gewährleisten, und darf nicht über das hinausgehen, was zu seiner Erreichung erforderlich ist (vgl. in diesem Sinne u. a. Urteile SALK, Rn. 36, und vom 8. Mai 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, Rn. 84).
- 56 Die Universität Wien macht hierzu unter Verweis auf die Rn. 34 ff. des Urteils vom 3. Oktober 2006, Cadman (C-17/05, EU:C:2006:633), geltend, dass mit dem Beschluss vom 8. November 2011 die in dem betreffenden Bereich erworbene Berufserfahrung honoriert werden solle, die den Arbeitnehmer befähige, seine Arbeit besser zu verrichten. Vier Jahre Berufserfahrung seien üblicherweise notwendig, um sich das pädagogische Wissen für eine optimale Ausübung der Tätigkeit eines Senior Lecturers/Postdocs anzueignen. Dieses Wissen werde in den ersten Jahren der Tätigkeit erworben. Die Anrechnung der Berufserfahrung, die vier Tätigkeitsjahre überschreite, würde dagegen nicht zu einer Verbesserung der Leistungen führen, die der Arbeitnehmer zu erbringen habe.

- 57 Der Gerichtshof hat zwar in Rn. 34 jenes Urteils befunden, dass es ein legitimes Ziel der Entgeltpolitik ist, u. a. die Berufserfahrung zu honorieren, die den Arbeitnehmer befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten.
- 58 In diesem Zusammenhang hat er in Rn. 35 des besagten Urteils festgestellt, dass der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters in der Regel geeignet ist, um dieses Ziel zu erreichen. Das Dienstalter geht nämlich mit der Berufserfahrung einher, und diese befähigt den Arbeitnehmer, seine Arbeit besser zu verrichten.
- 59 Im vorliegenden Fall beschränkt jedoch die Universität Wien die Anzahl der bei der Gehaltseinstufung anzurechnenden Jahre gleichwertiger Berufserfahrung auf vier Jahre. Damit stellt sie die Tatsache in Frage, dass die im Laufe der Zeit erworbene Erfahrung mit einer Verbesserung der Qualität der zu erbringenden Arbeitsleistung einhergeht.
- 60 Außerdem geht aus der dem Gerichtshof vorgelegten Akte hervor, dass die Senior Lecturers/Postdocs der Universität Wien zwar hauptsächlich der Lehre zugeordnet sind, sie aber auch Forschungstätigkeiten und Verwaltungsaufgaben ausführen müssen, für die nicht vorgetragen worden ist, dass nicht – wie bei von Anfang an bei dieser Universität beschäftigten Senior Lecturers/Postdocs – die gesamte Anzahl der Jahre gleichwertiger Berufserfahrung angerechnet werden sollte.
- 61 Deshalb ist festzustellen, dass die Behinderung der Arbeitnehmerfreizügigkeit, die der Beschluss vom 8. November 2011 umfasst, nicht geeignet erscheint, die Verwirklichung des mit diesem Beschluss verfolgten Ziels zu gewährleisten.
- 62 Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 45 Abs. 1 AEUV dahin auszulegen ist, dass er einer Regelung einer Universität eines Mitgliedstaats wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, nach der, wenn es um die Festlegung der Gehaltseinstufung eines Arbeitnehmers als Senior Lecturer/Postdoc an dieser Universität geht, dessen in einem anderen Mitgliedstaat zurückgelegte Vordienstzeiten nur im Ausmaß von insgesamt höchstens vier Jahren angerechnet werden, entgegensteht, wenn die betreffende Betätigung gleichwertig oder gar identisch mit derjenigen war, zu der der Arbeitnehmer im Rahmen dieser Tätigkeit als Senior Lecturer/Postdoc gehalten ist.
- 63 Dagegen sind Art. 45 AEUV und Art. 7 Abs. 1 der Verordnung Nr. 492/2011 dahin auszulegen, dass sie einer solchen Regelung nicht entgegenstehen, wenn die frühere Betätigung in einem anderen Mitgliedstaat nicht gleichwertig war, sondern für die Ausübung der fraglichen Tätigkeit eines Senior Lecturers/Postdocs schlicht nützlich ist.

Zur zweiten Frage

- 64 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 45 AEUV und Art. 7 Abs. 1 der Verordnung Nr. 492/2011 dahin auszulegen sind, dass sie einem Entlohnungssystem einer Universität eines Mitgliedstaats entgegenstehen, das keine volle Anrechnung der von einem Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat zurückgelegten einschlägigen Vordienstzeiten vorsieht, gleichzeitig aber an die Dauer der Beschäftigung bei dieser Universität ein höheres Entgelt knüpft.

- 65 Wie der Generalanwalt in Nr. 115 seiner Schlussanträge festgestellt hat, hängt diese zweite Frage mit der ersten zusammen, da sie sich ebenfalls auf die teilweise Anrechnung der einschlägigen Vordienstzeiten bezieht, wie sie durch den Beschluss vom 8. November 2011 festgelegt wurde.
- 66 Wie aus der Antwort auf die erste Frage hervorgeht, läge, falls sich herausstellen sollte, dass Frau Krah an der Universität München eine Tätigkeit ausgeübt hat, die im Wesentlichen derjenigen gleichwertig war, die sie als Senior Lecturer/Postdoc an der Universität Wien ausübt, was vom vorlegenden Gericht zu überprüfen ist, in der Tatsache, dass diese frühere Berufserfahrung nicht zur Gänze angerechnet wird, eine Behinderung der Arbeitnehmerfreizügigkeit.
- 67 Ein Entlohnungssystem, das – wie das im vorliegenden Fall durch den Kollektivvertrag errichtete – an die Dauer der Beschäftigung bei dem aktuellen Arbeitgeber ein höheres Entgelt knüpft, stellt jedoch an sich keine solche Behinderung dar.
- 68 Sollte nämlich hier das vorlegende Gericht feststellen, dass die Universität Wien verpflichtet ist, sämtliche von Frau Krah an der Universität München zurückgelegten gleichwertigen Vordienstzeiten anzuerkennen, wird Frau Krah in die gleiche Gehaltsstufe eingestuft werden, die für sie gegolten hätte, wenn sie diese Vordienstzeiten an der Universität Wien abgeleistet hätte. Ein Arbeitnehmer wie sie würde daher gegenüber einem anderen Senior Lecturer/Postdoc, der insgesamt gleich lang im Dienst der Universität Wien gestanden hätte, nicht benachteiligt. Diese beiden Arten von Arbeitnehmern werden in Anwendung des in den vorstehenden Randnummern erwähnten Entlohnungssystems gleichermaßen von einer Einstufung in eine höhere Gehaltsstufe nach Maßgabe ihrer Beschäftigungsdauer profitieren.
- 69 Daraus folgt, dass sich die Beantwortung der zweiten Frage erübrigt, sofern das vorlegende Gericht im Licht der Antwort des Gerichtshofs auf die erste Frage feststellt, dass im Ausgangsverfahren eine Behinderung der Arbeitnehmerfreizügigkeit gegeben ist.
- 70 Hat Frau Krah dagegen keine solche gleichwertige Berufserfahrung in ihrem Herkunftsmitgliedstaat erworben, so stellt die teilweise Anrechnung dieser Erfahrung durch die Universität Wien keine derartige Behinderung dar.
- 71 In Ermangelung einer solchen Behinderung würde sich die zweite Frage in Wirklichkeit auf den Fall beziehen, dass ein an der Universität Wien beschäftigter Senior Lecturer/Postdoc beschließt, von dieser Universität an eine andere Universität in einem anderen Mitgliedstaat als Österreich zu wechseln, bevor er später an diese erste Universität zurückkehrt.
- 72 Insoweit ist daran zu erinnern, dass der Gerichtshof nach seiner ständigen Rechtsprechung grundsätzlich gehalten ist, über die von einem nationalen Gericht vorgelegten Fragen zu befinden, sofern diese die Auslegung einer Bestimmung des Unionsrechts betreffen, es sei denn, das Vorabentscheidungsersuchen zielt in Wirklichkeit offenkundig auf die Abgabe von Gutachten zu allgemeinen oder hypothetischen Fragen ab (Urteil vom 1. Oktober 2015, O, C-432/14, EU:C:2015:643, Rn. 18 und die dort angeführte Rechtsprechung). Stellt sich heraus, dass die vorgelegte Frage für die im Ausgangsrechtsstreit zu treffende Entscheidung offensichtlich nicht erheblich ist, so muss der Gerichtshof feststellen, dass er keine Entscheidung treffen kann (Urteil vom 24. Oktober 2013, Stoilov i Ko, C-180/12, EU:C:2013:693, Rn. 38 und die dort angeführte Rechtsprechung).

- 73 Vorliegend sind entsprechend den Ausführungen des Generalanwalts in Nr. 126 seiner Schlussanträge in der dem Gerichtshof unterbreiteten Akte keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass der Fall von Frau Krah ein Fall wäre, wie er oben in Rn. 71 angesprochen worden ist. Daraus folgt, dass sich, wenn das vorlegende Gericht im Licht der Antwort auf seine erste Frage eine Behinderung der Arbeitnehmerfreizügigkeit verneint, die Beantwortung der zweiten Frage ebenfalls erübrigt.
- 74 In Anbetracht der vorstehenden Ausführungen erübrigt sich eine Antwort auf die zweite Frage.

Kosten

- 75 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim 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. 45 Abs. 1 AEUV ist dahin auszulegen, dass er einer Regelung einer Universität eines Mitgliedstaats wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, nach der, wenn es um die Festlegung der Gehaltseinstufung eines Arbeitnehmers als Senior Lecturer/Postdoc an dieser Universität geht, dessen in einem anderen Mitgliedstaat zurückgelegte Vordienstzeiten nur im Ausmaß von insgesamt höchstens vier Jahren angerechnet werden, entgegensteht, wenn die betreffende Betätigung gleichwertig oder gar identisch mit derjenigen war, zu der der Arbeitnehmer im Rahmen dieser Tätigkeit als Senior Lecturer/Postdoc gehalten ist.

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 solchen Regelung nicht entgegenstehen, wenn die frühere Betätigung in diesem anderen Mitgliedstaat nicht gleichwertig war, sondern für die Ausübung der fraglichen Tätigkeit eines Senior Lecturers/Postdocs schlicht nützlich ist.