

8. Mai 2019

## ***GÖD-Info: EuGH-Entscheidungen vom 8.5.2019 betr. Besoldungsreform 2015***

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte in der Vergangenheit (Fall Hütter, 18.6.2009) die Nicht-Anrechnung von Vordienstzeiten vor dem 18. Geburtstag als altersdiskriminierend verurteilt.

In Folge entschied der EuGH (Fall Schmitzer, 14.11.2014), dass auch der erfolgte Reparaturversuch die Altersdiskriminierung nicht beseitigt hat. Es wurden zwar Vordienstzeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahres berücksichtigt, die Auswirkung jedoch durch die Verlängerung des ersten Vorrückungszeitraums von zwei auf fünf Jahre weitestgehend neutralisiert.

Durch die mit 12. Februar 2015 in Kraft getretene „Bundesbesoldungsreform 2015“ sollte die erforderlich gewordene Anpassung ans Unionsrecht bewirkt werden. Ein Kernstück dieser Reform ist die Überleitung bestehender Dienstverhältnisse auf Basis einer pauschalen Festsetzung des Besoldungsdienstalters. Für diese pauschale Festsetzung war das volle Gehalt maßgebend, das im Februar 2015 bezogen wurde („Überleitungsbetrag“).

Die gestrigen Entscheidungen des EuGH in diesem Zusammenhang enthalten folgende zentrale Punkte:

1. Eine nationale Regelung, mit welcher ein altersdiskriminierendes Besoldungssystem durch ein neues Besoldungssystem ersetzt wird und sich die Einstufung der Übergeleiteten im neuen System nach dem im alten (altersdiskriminierenden) System berechneten Gehalt richtet, setzt die Diskriminierung fort und ist daher europarechtswidrig.
2. Solange es kein europarechtskonformes System gibt, sind den DienstnehmerInnen, die vom früheren System diskriminiert wurden, hinsichtlich der vor dem 18. Lebensjahr zurückgelegten Vordienstzeiten sowie hinsichtlich der Vorrückung dieselben Vorteile zu gewähren wie den durch das alte System begünstigten Personen.
3. Es ist europarechtlich nicht zulässig, die Anrechnung von berufseinschlägigen Zeiten als Vordienstzeiten mit zehn Jahren zu

beschränken, wenn Zeiten eines Dienstverhältnisses zu einer Gebietskörperschaft unbegrenzt als Vordienstzeiten berücksichtigt werden.

Der Dienstgeber wird sehr schnell eine neue, diskriminierungsfreie Rechtslage schaffen wollen, um Europarechtskonformität zu gewährleisten.

Die GÖD fordert daher:

- Umgehende Aufnahme sozialpartnerschaftlicher Verhandlungen
- Durch das alte System diskriminierte KollegInnen müssen entschädigt werden.
- Eine Neuregelung darf für niemanden zu Verlusten in der Lebensverdienstsumme führen.

Weitere Informationen folgen.

Mit kollegialen Grüßen

Daniela Eysn, MA, e.h.  
Bereichsleiterin Besoldung

Mag. Dr. Eckehard Quin, e.h.  
Bereichsleiter Dienstrecht, Kollektivverträge