



Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Erste Kammer)

8. Mai 2019*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Verbot der Altersdiskriminierung – Richtlinie 2000/78/EG – Ausschluss der vor Vollendung des 18. Lebensjahrs erworbenen Berufserfahrung – Neues Besoldungs- und Vorrückungssystem – Beibehaltung der Ungleichbehandlung – Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf – Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Rechtfertigungsgründe“

In der Rechtssache C-396/17

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Bundesverwaltungsgericht (Österreich) mit Entscheidung vom 30. Juni 2017, beim Gerichtshof eingegangen am 3. Juli 2017, in dem Verfahren

Martin Leitner

gegen

Landespolizeidirektion Tirol

erlässt

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Mitwirkung der Vizepräsidentin des Gerichtshofs R. Silva de Lapuerta in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten der Ersten Kammer sowie der Richter A. Arabadjiev (Berichterstatter), E. Regan, C. G. Fernlund und S. Rodin,

Generalanwalt: H. Saugmandsgaard Øe,

Kanzler: K. Malacek, Verwaltungsrat,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 12. September 2018,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von Herrn Leitner, vertreten durch die Rechtsanwälte M. Riedl und V. Treber-Müller,
- der österreichischen Regierung, vertreten durch G. Hesse und J. Schmoll als Bevollmächtigte,
- der Europäischen Kommission, vertreten durch B.-R. Killmann und D. Martin als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 6. Dezember 2018

* Verfahrenssprache: Deutsch.

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Art. 21 und 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) sowie der Art. 1, 2, 6, 9, 16 und 17 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. 2000, L 303, S. 16).
- 2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn Martin Leitner und der Landespolizeidirektion Tirol (Österreich) über die Vorrückung und die besoldungsrechtliche Stellung des Klägers des Ausgangsverfahrens.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Richtlinie 2000/78

- 3 Gemäß ihrem Art. 1 bezweckt die 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“.
- 4 Art. 2 der Richtlinie sieht vor:

„(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) [D]iese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich ...

...“
- 5 Art. 6 der Richtlinie bestimmt:

„(1) 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 besondere 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;
- c) die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(2) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen bzw. Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen keine Diskriminierung wegen des Alters darstellt, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts führt.“

6 Art. 9 der Richtlinie lautet:

„(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg sowie, wenn die Mitgliedstaaten es für angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren geltend machen können, selbst wenn das Verhältnis, während dessen die Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.

(3) Die Absätze 1 und 2 lassen einzelstaatliche Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung betreffend den Gleichbehandlungsgrundsatz unberührt.“

7 Art. 16 der Richtlinie 2000/78 bestimmt:

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

- a) die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden;

b) die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in Arbeits- und Tarifverträgen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen für nichtig erklärt werden oder erklärt werden können oder geändert werden.“

8 Art. 17 der Richtlinie sieht vor:

„Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Durchführung zu gewährleisten. Die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen diese Bestimmungen der Kommission spätestens am 2. Dezember 2003 mit und melden alle sie betreffenden späteren Änderungen unverzüglich.“

Österreichisches Recht

9 Das vorliegende Gericht legt dar, dass das nationale Recht im Bereich der Besoldung und der Vorrückung von Staatsbeamten wegen der Unionsrechtswidrigkeit bestimmter Bestimmungen mehrmals geändert wurde. Das neue Besoldungs- und Vorrückungssystem dieser Beamten, das durch Gesetzesänderungen in den Jahren 2015 und 2016 entstanden ist, sollte insbesondere eine Diskriminierung wegen des Alters beseitigen, die sich aus dem zuvor geltenden Besoldungs- und Vorrückungssystem ergeben hatte.

Gehaltsgesetz

10 § 8 Abs. 1 des Gehaltsgesetzes 1956 (BGBl. 54/1956) in der durch das Bundesgesetz vom 30. August 2010 (BGBl. I, 82/2010) geänderten Fassung (im Folgenden: Gehaltsgesetz) lautete:

„Für die Vorrückung ist der Vorrückungstichtag maßgebend. Soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, beträgt der für die Vorrückung in die zweite in jeder Verwendungsgruppe in Betracht kommende Gehaltsstufe erforderliche Zeitraum fünf Jahre, ansonsten zwei Jahre.“

11 § 12 des Gehaltsgesetzes sah vor:

„Der Vorrückungstichtag ist dadurch zu ermitteln, dass Zeiten nach dem 30. Juni des Jahres, in dem nach der Aufnahme in die erste Schulstufe neun Schuljahre absolviert worden sind oder worden wären, unter Beachtung der einschränkenden Bestimmungen der Abs. 4 bis 8 dem Tag der Anstellung vorangesetzt werden:

1. die im Abs. 2 angeführten Zeiten zur Gänze,
2. sonstige Zeiten ...“

Geändertes Gehaltsgesetz

12 Um die in den Urteilen des Gerichtshofs vom 18. Juni 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), und vom 11. November 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), festgestellte Diskriminierung wegen des Alters zu beseitigen, wurde das Gehaltsgesetz rückwirkend durch die Bundesbesoldungsreform 2015 (BGBl. I, 32/2015) und durch das Besoldungsrechtsanpassungsgesetz 2016 (BGBl. I, 104/2016) geändert (im Folgenden: geändertes Gehaltsgesetz).

13 § 8 („Einstufung und Vorrückung“) des geänderten Gehaltsgesetzes sieht in Abs. 1 vor:

„... Für die Einstufung und die weitere Vorrückung ist das Besoldungsdienstalter maßgebend.“

14 In § 12 („Besoldungsdienstalter“) des geänderten Gehaltsgesetzes heißt es:

„(1) Das Besoldungsdienstalter umfasst die Dauer der im Dienstverhältnis verbrachten für die Vorrückung wirksamen Zeiten zuzüglich der Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten.

(2) Als Vordienstzeiten auf das Besoldungsdienstalter anzurechnen sind die zurückgelegten Zeiten

1. in einem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder zu einem Gemeindeverband eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums, der Türkischen Republik oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft;
2. in einem Dienstverhältnis zu einer Einrichtung der Europäischen Union oder zu einer zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört;
3. in denen die Beamtin oder der Beamte auf Grund des Heeresversorgungsgesetzes Anspruch auf eine Beschädigtenrente ... hatte, sowie
4. der Leistung
 - a) des Grundwehrdienstes ...,
 - b) des Ausbildungsdienstes ...,
 - c) des Zivildienstes ...,
 - d) eines militärischen Pflichtdienstes, eines vergleichbaren militärischen Ausbildungsdienstes oder eines zivilen Ersatzpflichtdienstes in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums, in der Türkischen Republik oder in der Schweizerischen Eidgenossenschaft.

...

(3) Über die in Abs. 2 angeführten Zeiten hinaus sind Zeiten der Ausübung einer einschlägigen Berufstätigkeit oder eines einschlägigen Verwaltungspraktikums bis zum Ausmaß von insgesamt höchstens zehn Jahren als Vordienstzeiten anrechenbar. ...“

15 § 169c des geänderten Gehaltsgesetzes, der die Überleitung bestehender Dienstverhältnisse in das neue Besoldungs- und Vorrückungssystem betrifft, bestimmt:

„(1) Alle Beamtinnen und Beamten der in § 169d angeführten Verwendungs- und Gehaltsgruppen, welche sich am 11. Februar 2015 im Dienststand befinden, werden nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen alleine auf Grundlage ihrer bisherigen Gehälter in das durch dieses Bundesgesetz neu geschaffene Besoldungssystem übergeleitet. Die Beamtinnen und Beamten werden zunächst aufgrund ihres bisherigen Gehalts in eine Gehaltsstufe des neuen Besoldungssystems eingereiht, in welcher das bisherige Gehalt gewahrt wird. ...

(2) Die Überleitung der Beamtin oder des Beamten in das neue Besoldungssystem erfolgt durch eine pauschale Festsetzung ihres oder seines Besoldungsdienstalters. Für die pauschale Festsetzung ist der Überleitungsbetrag maßgebend. Der Überleitungsbetrag ist das volle Gehalt ohne allfällige außerordentliche Vorrückungen, welches bei der Bemessung des Monatsbezugs der Beamtin oder des Beamten für den Februar 2015 (Überleitungsmonat) zugrunde gelegt wurde. ...

(2a) Als Überleitungsbetrag wird der Gehaltsansatz für jene Gehaltsstufe herangezogen, die für die ausbezahlten Bezüge für den Überleitungsmonat tatsächlich maßgebend war (Einstufung laut Bezugszettel). Eine Beurteilung der Gebührlichkeit der Bezüge hat dabei sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach zu unterbleiben. Eine nachträgliche Berichtigung der ausbezahlten Bezüge ist nur insoweit bei der Bemessung des Überleitungsbetrags zu berücksichtigen, als

1. dadurch Fehler tatsächlicher Natur berichtigt werden, welche bei der Eingabe in ein automatisches Datenverarbeitungssystem unterlaufen sind, und
2. die fehlerhafte Eingabe offenkundig von der beabsichtigten Eingabe abweicht, wie sie durch im Zeitpunkt der Eingabe bereits bestehende Urkunden belegt ist.

(2b) Wenn die tatsächliche Einstufung laut Bezugszettel betragsmäßig geringer ist als die gesetzlich geschützte Einstufung, so wird, wenn nicht wegen Vorliegens einer bloß vorläufigen Einstufung nach § 169d Abs. 5 vorzugehen ist, auf Antrag der Beamtin oder des Beamten die gesetzlich geschützte Einstufung für die Bemessung des Überleitungsbetrags herangezogen. Die gesetzlich geschützte Einstufung ist jene Gehaltsstufe, die sich nach Maßgabe des Stichtags ergibt. Der Stichtag ist jener Tag, der sich bei Voranstellung folgender Zeiten vor den ersten Tag des Überleitungsmonats ergibt. Voranzustellen sind:

1. die bis zum Zeitpunkt des Beginns des Überleitungsmonats als Vordienstzeiten rechtskräftig angerechneten Zeiten, soweit sie nach Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegt wurden und soweit sie für die Vorrückung wirksam geworden sind, sowie
2. die seit dem Tag der Anstellung zurückgelegten Zeiten, soweit sie für die Vorrückung wirksam geworden sind.

Die Voranstellung weiterer Zeiten ist ausgeschlossen. Für jeweils zwei seit dem Stichtag vergangene Jahre gilt die jeweils nächsthöhere Gehaltsstufe als gesetzlich geschützte Einstufung. Eine Gehaltsstufe gilt mit dem auf die Vollendung des zweijährigen Zeitraumes folgenden 1. Jänner oder 1. Juli als erreicht, sofern nicht an diesem Tag die Vorrückung aufgeschoben oder gehemmt war. Die zweijährige Frist gilt auch dann als am jeweiligen 1. Jänner beziehungsweise 1. Juli vollstreckt, wenn sie vor dem Ablauf des jeweils folgenden 31. März beziehungsweise 30. September endet. ...

(2c) Mit Abs. 2a und 2b werden die Art. 2 und 6 der Richtlinie [2000/78] für den Bereich des Dienstrechts der Bundesbediensteten und der Landeslehrpersonen so durch Bestimmungen im österreichischen Recht umgesetzt, wie sie durch den Europäischen Gerichtshof in seinem Urteil vom 19. Juni 2014, C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12, ausgelegt wurden. Demzufolge werden die Modalitäten der Überleitung von Beamtinnen und Beamten, die vor dem Inkrafttreten der Bundesbesoldungsreform 2015 ernannt worden sind, in das neue Besoldungssystem festgelegt und vorgesehen, dass zum einen die Gehaltsstufe, der sie nunmehr zugeordnet werden, allein auf der Grundlage des unter dem alten Besoldungssystem erworbenen Gehalts ermittelt wird, obgleich dieses alte System auf einer Diskriminierung wegen des Alters der Beamtin oder des Beamten beruhte, und dass sich zum anderen die weitere Vorrückung in eine höhere Gehaltsstufe nunmehr allein nach der seit dem Inkrafttreten der Bundesbesoldungsreform 2015 erworbenen Berufserfahrung bemisst.

(3) Das Besoldungsdienstalter der übergeleiteten Beamtin oder des übergeleiteten Beamten wird mit jenem Zeitraum festgesetzt, der für die Vorrückung von der ersten Gehaltsstufe (Beginn des 1. Tages) in jene Gehaltsstufe derselben Verwendungsgruppe erforderlich ist, für die in der am 12. Februar 2015 geltenden Fassung das betraglich zum Überleitungsbetrag nächstniedrigere Gehalt angeführt ist. Gleichet der Überleitungsbetrag dem niedrigsten für eine Gehaltsstufe in derselben Verwendungsgruppe angeführten Betrag, so ist diese Gehaltsstufe maßgebend. Alle Vergleichsbeträge sind kaufmännisch auf ganze Euro zu runden.

(4) Das nach Abs. 3 festgesetzte Besoldungsdienstalter wird um den Zeitraum verlängert, der zwischen dem Zeitpunkt der letzten Vorrückung in ein höheres Gehalt und dem Ablauf des Überleitungsmonats vergangen ist, sofern er für die Vorrückung wirksam ist.

...

(6) ... Wenn das neue Gehalt der Beamtin oder des Beamten geringer ist als der Überleitungsbetrag, erhält sie oder er bis zur Vorrückung in eine den Überleitungsbetrag übersteigende Gehaltsstufe eine ruhegenussfähige Wahrungszulage im Ausmaß des Fehlbetrags als Ergänzungszulage ... Die Gegenüberstellung erfolgt einschließlich allfälliger Dienstalterszulagen oder außerordentlicher Vorrückungen.

...

(9) Zur Wahrung der erwarteten nächsten Vorrückung, außerordentlichen Vorrückung oder Dienstalterszulage im alten Besoldungssystem gebührt der Beamtin oder dem Beamten ab der Vorrückung in die Überleitungsstufe ... eine ruhegenussfähige Wahrungszulage als Ergänzungszulage

...

...“

- 16 Nach § 175 Abs. 79 Nr. 3 des geänderten Gehaltsgesetzes treten die §§ 8 und 12 dieses Gesetzes in der Fassung der Bundesbesoldungsreform 2015, BGBl I, 32/2015, samt Überschriften in Kraft „mit dem 1. Februar 1956; diese Bestimmungen sind in allen vor 11. Februar 2015 kundgemachten Fassungen in laufenden und künftigen Verfahren nicht mehr anzuwenden“.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

- 17 Herr Leitner, geboren 1968, fällt als Polizist unter das österreichische Beamtendienstrecht. Bis Februar 2015 wurde seine Besoldung durch das alte Besoldungs- und Vorrückungssystem geregelt. Dann wurde er in das durch das geänderte Gehaltsgesetz eingeführte neue Besoldungs- und Vorrückungssystem übergeleitet.
- 18 Am 27. Januar 2015 beantragte Herr Leitner bei der Landespolizeidirektion Tirol die Neufestsetzung seines Vorrückungstichtags, damit die Berufserfahrung, die er vor Vollendung des 18. Lebensjahrs erworben habe, angerechnet werden könne. Er beantragte ferner die Nachzahlung der ihm zustehenden Bezüge.
- 19 Sein Antrag wurde am 30. April 2015 mit der Begründung als unzulässig zurückgewiesen, dass die Bestimmungen betreffend den Vorrückungstichtag nicht mehr anzuwenden seien.
- 20 Herr Leitner erhob gegen diesen Bescheid Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht (Österreich). Am 7. November 2016 hob das Bundesverwaltungsgericht den Bescheid der Landespolizeidirektion Tirol auf und forderte sie auf, in der Sache über den Antrag von Herrn Leitner zu entscheiden.
- 21 Am 9. Januar 2017 wies die Landespolizeidirektion Tirol den Antrag mit der Begründung ab, dass Herr Leitner aus dem alten Besoldungs- und Vorrückungssystem keine Ansprüche ableiten könne, da dieses System seit dem rückwirkenden Inkrafttreten des mit dem geänderten Gehaltsgesetz durchgeführten Besoldungsrechtsanpassungsgesetzes 2015 nicht mehr anzuwenden sei.
- 22 Mit Schriftsatz vom 8. Februar 2017 erhob Herr Leitner beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde gegen diesen Bescheid.

- 23 Dieses Gericht fragt sich, ob eine Gesetzesänderung wie diejenige, die sich aus dem geänderten Gehaltsgesetz ergebe, tatsächlich jede zuvor bestehende Diskriminierung wegen des Alters beseitigt habe.
- 24 Es führt aus, da die Überleitung bestehender Dienstverhältnisse auf der Grundlage des nach dem alten Besoldungs- und Vorrückungssystem berechneten Gehalts durchgeführt werde, sei die Beamtengruppe, deren vor Vollendung des 18. Lebensjahrs erworbene Vordienstzeiten für die Berechnung ihres Dienstalters nicht herangezogen würden, in einer weniger günstigen Position als die Beamtengruppe, deren Vordienstzeiten von vergleichbarer Dauer nach Erreichung dieses Alters erworben worden seien.
- 25 Zudem könnten Vordienstzeiten, die vor Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegt worden seien, für die Berechnung der Vorrückung der überleiteten Beamten nicht berücksichtigt werden. Die Überleitung des Beamten in das neue Besoldungssystem und folglich die Feststellung seiner Position in diesem neuen System erfolgten durch die Festsetzung seines Besoldungsdienstalters. Zur Festsetzung dieses Dienstalters sei der Überleitungsbetrag heranzuziehen, d. h. der Betrag des letzten Gehalts, das der Beamte unter der Geltung des alten Besoldungs- und Vorrückungssystems bezogen habe. Da die Beurteilung der Gebührlichkeit der ausbezahlten Bezüge ausgeschlossen sei, sei im Rahmen der Kontrolle der Berechnung des Überleitungsbetrags nur die Berichtigung bloßer Eingabefehler bei den für die Überleitung herangezogenen Daten möglich. Der Überleitungsbetrag könne daher wegen der Grundlage im alten Besoldungs- und Vorrückungssystem nicht als nicht diskriminierendes Gehalt angesehen werden.
- 26 Was die Rechtfertigung einer unmittelbaren Ungleichbehandlung angehe, könne das Argument einer Erhöhung der finanziellen Lasten und eventueller administrativer Schwierigkeiten die Nichtbeachtung der Verpflichtungen, die sich aus dem Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ergäben, grundsätzlich nicht rechtfertigen.
- 27 Im Übrigen habe das Land Tirol, in dem eine dem Ausgangsverfahren vergleichbare Altrechtsslage vorgeherrschte habe, als Konsequenz aus dem Urteil vom 11. November 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), eine Neuberechnung der Vorrückungstichtage aller Bestandsbeamten vorgenommen und somit die Altersdiskriminierung nachhaltig abgestellt.
- 28 Unter diesen Umständen hat das Bundesverwaltungsgericht das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:
1. Ist das Unionsrecht, insbesondere die Art. 1, 2 und 6 der Richtlinie 2000/78 in Verbindung mit Art. 21 der Charta, dahin auszulegen, dass es einer nationalen Regelung entgegensteht, die zur Beseitigung einer Diskriminierung von Beamten im Dienststand eine Überleitungsregelung vorsieht, bei der anhand eines „Überleitungsbetrags“, der zwar in Geld bemessen wird, aber dennoch einer bestimmten, konkret zuordenbaren Einstufung entspricht, die Einreihung vom bisherigen Biennalsystem in ein neues (in sich geschlossen für neueintretende Beamte diskriminierungsfreies) Biennalsystem erfolgt und somit die Altersdiskriminierung auf Beamte im Dienststand unvermindert fortwirkt?
 2. Ist das Unionsrecht, insbesondere Art. 17 der Richtlinie 2000/78 und Art. 47 der Charta, dahin auszulegen, dass es einer nationalen Regelung entgegensteht, die verhindert, dass Beamte im Dienststand, entsprechend der vom Gerichtshof der Europäischen Union mit Urteil vom 11. November 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), getroffenen Auslegung zu den Art. 9 und 16 der Richtlinie 2000/78, ihre besoldungsrechtliche Stellung unter Berufung auf Art. 2 der Richtlinie 2000/78 zum Zeitpunkt vor der Überleitung in das neue Besoldungssystem feststellen lassen können, indem die entsprechenden Rechtsgrundlagen rückwirkend mit dem Inkrafttreten ihres historischen Stammgesetzes für nicht mehr anwendbar erklärt werden und insbesondere ausgeschlossen wird, dass Vordienstzeiten vor dem 18. Geburtstag angerechnet werden können?

3. Für den Fall der Bejahung der Frage 2:

Gebietet der im Urteil vom 22. November 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), und weitere postulierte Anwendungsvorrang des Unionsrechts, dass die rückwirkend außer Kraft getretenen Bestimmungen für Beamte im Dienststand zum Zeitpunkt vor der Überleitung weiterhin anzuwenden sind, so dass diese Beamten rückwirkend diskriminierungsfrei im Altsystem eingereiht werden können und sohin diskriminierungsfrei in das neue Besoldungssystem übergeleitet werden?

4. Ist das Unionsrecht, insbesondere die Art. 1, 2 und 6 der Richtlinie 2000/78 in Verbindung mit den Art. 21 und 47 der Charta, dahin auszulegen, dass es einer nationalen Regelung entgegensteht, die eine bestehende Altersdiskriminierung (in Bezug auf die Anrechnung von Vordienstzeiten vor dem 18. Lebensjahr) bloß deklarativ beseitigt, indem bestimmt wird, dass die unter der Diskriminierung real zurückgelegten Zeiten rückwirkend nicht mehr als diskriminierend anzusehen sind, obwohl die Diskriminierung faktisch unverändert fortwirkt?

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

- 29 Mit seiner ersten Frage möchte das vorliegende Gericht wissen, ob die Art. 1, 2 und 6 der Richtlinie 2000/78 in Verbindung mit Art. 21 der Charta dahin auszulegen sind, 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 Beamten im Dienststand in ein neues Besoldungs- und Vorrückungssystem vorgesehen ist, in dem sich die erste Einstufung dieser Beamten nach ihrem letzten gemäß dem alten System bezogenen Gehalt richtet.
- 30 In einem ersten Schritt ist zu untersuchen, ob die fragliche nationale Regelung eine Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 schafft.
- 31 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass der „Gleichbehandlungsgrundsatz“ nach dem Wortlaut dieser Vorschrift dahin verstanden wird, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Art. 1 der Richtlinie 2000/78 genannten Gründe geben darf. Nach ihrem Art. 2 Abs. 2 Buchst. a liegt eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne des Abs. 1 vor, wenn eine Person wegen eines der in ihrem Art. 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person.
- 32 Im Ausgangsverfahren sind die für die Zwecke dieses Vergleichs maßgeblichen Personengruppen auf der einen Seite die zum Zeitpunkt der Überleitung im Dienststand befindlichen Beamten, die Berufserfahrung, sei es auch nur teilweise, vor Vollendung des 18. Lebensjahrs erworben haben (im Folgenden: vom alten System benachteiligte Beamte), und auf der anderen Seite die Beamten, die eine gleichartige Berufserfahrung von vergleichbarer Dauer nach Vollendung des 18. Lebensjahrs erworben haben (im Folgenden: vom alten System begünstigte Beamte).
- 33 Aus den dem Gerichtshof vorliegenden Akten geht hervor, dass der österreichische Gesetzgeber mit dem Erlass von § 169c des geänderten Gehaltsgesetzes einen Einstufungsmechanismus eingeführt hat, der auf einem anhand der Regeln des früheren Systems berechneten „Überleitungsbetrag“ beruht. Genauer gesagt wird der „Überleitungsbetrag“, der nach § 169c Abs. 2 dieses Gesetzes für die pauschale Festsetzung des Besoldungsdienstalters der übergeleiteten Beamten maßgeblich ist, auf der Grundlage des Gehalts berechnet, das ihnen im Monat vor ihrer Überleitung in das neue System gezahlt wurde.

- 34 Der Gerichtshof hat aber in seinem Urteil vom 11. November 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), bereits festgestellt, dass die Regeln des alten Besoldungs- und Vorrückungssystems eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters im Sinne der Richtlinie 2000/78 schufen.
- 35 In diesem Urteil hat der Gerichtshof insoweit festgestellt, dass eine nationale Regelung, wonach zur Beseitigung einer Diskriminierung von Beamten wegen des Alters vor Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegte Schulzeiten und Zeiten der Berufserfahrung berücksichtigt werden, aber zugleich nur für die von dieser Diskriminierung betroffenen Beamten eine Verlängerung des für die Vorrückung von der jeweils ersten in die jeweils zweite Gehaltsstufe jeder Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe erforderlichen Zeitraums um drei Jahre eingeführt wird, eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters im Sinne von Art. 2 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. a sowie Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 beibehält.
- 36 Außerdem geht schon aus dem Wortlaut von § 169c Abs. 2c des geänderten Gehaltsgesetzes hervor, dass das alte Besoldungs- und Vorrückungssystem auf einer Diskriminierung der Beamten wegen des Alters beruhte.
- 37 Unter diesen Umständen ist ein Einstufungsmechanismus wie der durch das geänderte Gehaltsgesetz eingeführte (siehe oben, Rn. 33) geeignet, die Wirkungen des alten Besoldungs- und Vorrückungssystems aufgrund der Verbindung aufrechtzuerhalten, die er zwischen dem letzten Gehalt, das unter dem alten System bezogen wurde, und der Einstufung in das neue Besoldungs- und Vorrückungssystem herstellt.
- 38 Deshalb ist davon auszugehen, dass § 169c des geänderten Gehaltsgesetzes eine Ungleichbehandlung zwischen den vom alten System benachteiligten Beamten und den von diesem System begünstigten Beamten beibehält, da das Gehalt, das Erstere beziehen, allein wegen ihres Einstellungsalters niedriger ist als das Letzteren gezahlte Gehalt, obwohl sie sich in einer vergleichbaren Situation befinden (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. September 2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, Rn. 40).
- 39 In einem zweiten Schritt ist zu prüfen, ob diese Ungleichbehandlung wegen des Alters im Hinblick auf Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 gerechtfertigt sein kann.
- 40 Nach Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78 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.
- 41 Der Gerichtshof hat wiederholt entschieden, dass die Mitgliedstaaten nicht nur bei der Entscheidung darüber, welches konkrete Ziel von mehreren sie im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik verfolgen wollen, sondern auch bei der Festlegung der zu seiner Erreichung geeigneten Maßnahmen über ein weites Ermessen verfügen (Urteil vom 28. Januar 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, Rn. 34 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 42 In diesem Kontext führt das vorlegende Gericht aus, die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung solle vor allem ein diskriminierungsfreies Besoldungs- und Vorrückungssystem schaffen. Diese Regelung verfolge Ziele der Kostenneutralität, der Verwaltungsökonomie, der Besitzstandswahrung und des Vertrauensschutzes.
- 43 Was zum einen das Ziel der Kostenneutralität der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung betrifft, ist darauf hinzuweisen, dass das Unionsrecht die Mitgliedstaaten nicht daran hindert, neben politischen, sozialen oder demografischen Erwägungen auch Haushaltserwägungen zu berücksichtigen, sofern sie dabei insbesondere das allgemeine Verbot der Diskriminierung wegen des

Alters beachten. Insoweit können Haushaltserwägungen zwar den sozialpolitischen Entscheidungen eines Mitgliedstaats zugrunde liegen und die Art oder das Ausmaß der von ihm zu treffenden Maßnahmen beeinflussen, für sich allein aber kein legitimes Ziel im Sinne des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 darstellen. Das Gleiche gilt für die vom vorlegenden Gericht und von der österreichischen Regierung angeführten administrativen Erwägungen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 28. Januar 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, Rn. 36).

- 44 Was zum anderen die Besitzstandswahrung und den Schutz des berechtigten Vertrauens der vom alten System begünstigten Beamten in Bezug auf ihr Gehalt anbelangt, ist festzustellen, dass sie legitime Ziele der Beschäftigungspolitik und des Arbeitsmarkts darstellen, die die Beibehaltung der bisherigen Vergütungen und somit einer Ungleichbehandlung wegen des Alters während eines Übergangszeitraums rechtfertigen können (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 11. November 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, Rn. 42).
- 45 Die genannten Ziele können jedoch keine Maßnahme rechtfertigen, mit der – sei es auch nur für bestimmte Personen – eine Ungleichbehandlung wegen des Alters endgültig festgeschrieben wird, die durch die Reform, zu der diese Maßnahme gehört, beseitigt werden soll. Eine solche Maßnahme ist nicht geeignet, für die benachteiligte Personengruppe ein diskriminierungsfreies System zu schaffen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 28. Januar 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, Rn. 39 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 46 Im vorliegenden Fall sieht § 169c des geänderten Gehaltsgesetzes verschiedene Mechanismen zur Vermeidung einer erheblichen Gehaltseinbuße der neu eingestufteten Beamten vor. Zu diesen Mechanismen gehört die Zahlung einer Wahrungszulage in Höhe des Unterschieds zwischen dem neuen Gehalt, das der übergeleitete Beamte bezieht, und dem Überleitungsbetrag. Diese Wahrungszulage wird gewährt, weil dieser Beamte nach seiner Überleitung einer Gehaltsstufe des neuen Besoldungs- und Vorrückungssystems zugeordnet ist, der ein Gehaltsniveau entspricht, das sogleich niedriger ist als dasjenige, das er zuletzt nach dem alten System bezogen hat. Zu diesen Mechanismen gehört auch, dass beim Besoldungsdienstalter des übergeleiteten Beamten das Dienstalter von sechs auf 18 Monate erhöht wird.
- 47 Wie die österreichische Regierung in der mündlichen Verhandlung erläutert hat, gelten all diese Mechanismen aber ohne Unterschied für alle Beamten, die pauschal in das neue Besoldungs- und Vorrückungssystem übergeleitet wurden, unabhängig davon, ob sie vom alten Besoldungs- und Vorrückungssystem benachteiligt wurden oder nicht.
- 48 Unter diesen Umständen ist festzustellen, dass im Unterschied zu den Rechtssachen, die Gegenstand der Urteile vom 19. Juni 2014, Specht u. a. (C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12, EU:C:2014:2005), und vom 9. September 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561), waren, in denen der Besoldungsunterschied zwischen den beiden dort in Rede stehenden Gruppen von Bediensteten geringer wurde bzw. in bestimmten Fällen sogar schrittweise verschwand, in der vorliegenden Rechtssache aus den dem Gerichtshof vorliegenden Akten nicht hervorgeht, dass die in der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Regelung vorgesehenen Mechanismen eine schrittweise Angleichung der Behandlung der durch das alte System benachteiligten Beamten an die Behandlung der begünstigten Beamten dergestalt erlauben, dass Erstere mittel- oder sogar kurzfristig die Letzteren gewährten Vorteile aufholen würden. Diese Mechanismen führen nicht dazu, dass sich nach Ablauf eines bestimmten Zeitraums der Besoldungsunterschied verringert, der zwischen den begünstigten und den benachteiligten Beamten besteht.
- 49 Auch wenn die im Ausgangsverfahren fragliche Regelung somit die Wahrung des Besitzstands und den Schutz des berechtigten Vertrauens der vom früheren System begünstigten Beamten sicherzustellen vermag, ist sie nicht geeignet, für die vom alten Besoldungs- und Vorrückungssystem benachteiligten Beamten ein diskriminierungsfreies System zu schaffen, da sie ihnen gegenüber die durch das frühere System geschaffene Diskriminierung wegen des Alters endgültig festschreibt.

50 Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass die Art. 1, 2 und 6 der Richtlinie 2000/78 in Verbindung mit Art. 21 der Charta dahin auszulegen sind, 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 Beamten im Dienststand in ein neues Besoldungs- und Vorrückungssystem vorgesehen ist, in dem sich die erste Einstufung dieser Beamten nach ihrem letzten gemäß dem alten System bezogenen Gehalt richtet.

Zur zweiten Frage

51 Die zweite Frage des vorlegenden Gerichts betrifft Art. 17 der Richtlinie 2000/78.

52 Nach Art. 17 der Richtlinie 2000/78 legen die Mitgliedstaaten die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Durchführung zu gewährleisten. Die Sanktionen, die auch Schadensersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

53 Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs geht hervor, dass den Mitgliedstaaten mit diesem Artikel vorgeschrieben werden soll, die Sanktionen festzulegen, die bei Verstößen gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78 zu verhängen sind (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 25. April 2013, Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, Rn. 61).

54 Aus den dem Gerichtshof vorliegenden Akten geht aber in Bezug auf das Ausgangsverfahren nicht hervor, dass es um Verstöße gegen einzelstaatliche Vorschriften geht, die zur Umsetzung dieser Richtlinie erlassen wurden.

55 Die Auslegung von Art. 17 der Richtlinie 2000/78 ist daher für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits nicht erheblich.

56 Im Einklang mit der nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs und insbesondere dem Urteil vom 21. September 2017, Beshkov (C-171/16, EU:C:2017:710, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung), eingeräumten Möglichkeit ist die zweite Frage in der Weise umzuformulieren, dass mit ihr geklärt werden soll, ob Art. 47 der Charta und Art. 9 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die in einer Situation wie der des Ausgangsverfahrens den Umfang der Kontrolle, die von den nationalen Gerichten ausgeübt werden kann, einschränkt, indem Fragen im Zusammenhang mit der Grundlage des anhand des alten Besoldungs- und Vorrückungssystems berechneten „Überleitungsbetrags“ ausgeschlossen werden.

57 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung die in der Unionsrechtsordnung garantierten Grundrechte in allen vom Unionsrecht erfassten Fällen Anwendung finden und die Anwendbarkeit des Unionsrechts die Anwendbarkeit der durch die Charta garantierten Grundrechte umfasst (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 30. April 2014, Pfleger u. a., C-390/12, EU:C:2014:281, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung, und vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 49).

58 Im vorliegenden Fall geht aus § 169c Abs. 2c des geänderten Gehaltsgesetzes hervor, dass es die Durchführung der Richtlinie 2000/78 im österreichischen Recht im Sinne von Art. 51 Abs. 1 der Charta betrifft, so dass der österreichische Gesetzgeber zur Achtung der durch Art. 47 der Charta garantierten Grundrechte und insbesondere des Rechts jeder Person auf wirksamen gerichtlichen Schutz der ihr aus dem Unionsrecht erwachsenden Rechte verpflichtet war (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 52).

- 59 Im Anschluss an diese Klarstellung ist darauf hinzuweisen, dass nach Art. 47 Abs. 1 der Charta jede Person, deren durch das Recht der Union garantierte Rechte oder Freiheiten verletzt worden sind, das Recht hat, nach Maßgabe der in diesem Artikel vorgesehenen Bedingungen bei einem Gericht einen wirksamen Rechtsbehelf einzulegen.
- 60 Um die Wahrung dieses Grundrechts in der Union zu gewährleisten, verpflichtet Art. 19 Abs. 1 Unterabs. 2 EUV die Mitgliedstaaten, die erforderlichen Rechtsbehelfe zu schaffen, damit ein wirksamer Rechtsschutz in den vom Unionsrecht erfassten Bereichen gewährleistet ist.
- 61 Das Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf wird auch durch die Richtlinie 2000/78 bekräftigt, nach deren Art. 9 die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass alle Personen, die sich durch eine Diskriminierung für verletzt halten, ihre Ansprüche geltend machen können (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 11. November 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, Rn. 49).
- 62 Daraus folgt, dass die Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes in Bezug auf Personen, die wegen ihres Alters diskriminiert wurden, die Gewährleistung eines wirksamen gerichtlichen Schutzes ihres Rechts auf Gleichbehandlung erfordert.
- 63 Im vorliegenden Fall ist, wie der Generalanwalt in Nr. 74 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, der Umfang der materiellen Kontrolle, die von den zuständigen nationalen Gerichten im Rahmen des neuen österreichischen Besoldungs- und Vorrückungssystems hinsichtlich des für die Einstufung der betreffenden Beamten maßgebenden „Überleitungsbetrags“ ausgeübt werden kann, stark eingeschränkt. Sie kann sich nämlich nur auf Fehler erstrecken, die bei der Eingabe der relevanten Daten unterlaufen sind, und nicht darauf, ob es bei der Berechnung des Gehalts, auf dem dieser Betrag beruht, eine Unregelmäßigkeit dem Grunde nach gab, wobei der Überleitungsbetrag anhand des Gehalts bestimmt wird, das im Grundsatz und der Höhe nach in Anwendung des alten Besoldungs- und Vorrückungssystems festgelegt wurde.
- 64 Unter diesen Umständen wäre ein vom alten Besoldungs- und Vorrückungssystem benachteiligter Beamter, wenn er die diskriminierenden Wirkungen des „Überleitungsbetrags“ nicht anfechten kann, entgegen Art. 47 der Charta nicht in der Lage, alle Ansprüche durchzusetzen, die ihm aufgrund des auch durch die Richtlinie 2000/78 garantierten Grundsatzes der Gleichbehandlung zustehen. Dass er einen Rechtsbehelf gegen das neue Besoldungs- und Vorrückungssystem als Ganzes einlegen kann, vermag daran nichts zu ändern.
- 65 Somit muss ein Beamter, der eine Diskriminierung wegen des Alters erlitten hat, die Möglichkeit haben, unter Berufung auf Art. 2 der Richtlinie 2000/78 die diskriminierenden Wirkungen der Modalitäten seiner Überleitung in das neue Besoldungs- und Vorrückungssystem anzufechten.
- 66 Nach alledem ist auf die zweite Frage zu antworten, dass Art. 47 der Charta und Art. 9 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die in einer Situation wie der des Ausgangsverfahrens den Umfang der Kontrolle, die von den nationalen Gerichten ausgeübt werden kann, einschränkt, indem Fragen im Zusammenhang mit der Grundlage des anhand des alten Besoldungs- und Vorrückungssystems berechneten „Überleitungsbetrags“ ausgeschlossen werden.

Zur dritten Frage

- 67 Mit seiner dritten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob der Grundsatz des Vorrangs des Unionsrechts dahin auszulegen ist, dass im Fall einer nationalen Regelung, die wie die im Ausgangsverfahren fragliche gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und gegen Art. 47 der Charta verstößt, die Situation der im Dienststand befindlichen Beamten, die eine solche

Diskriminierung wegen des Alters erlitten haben, bei der Anwendung des Mechanismus zur Überleitung in das neue Besoldungs- und Vorrückungssystem erneut geprüft werden muss und diese Beamten ohne Diskriminierung in das neue System übergeleitet werden müssen.

- 68 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass es nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs den nationalen Gerichten obliegt, unter Berücksichtigung sämtlicher nationaler Rechtsnormen und in Anwendung der im nationalen Recht anerkannten Auslegungsmethoden zu entscheiden, ob und inwieweit eine nationale Rechtsvorschrift im Einklang mit der Richtlinie 2000/78 ausgelegt werden kann, ohne dass sie *contra legem* ausgelegt wird (Urteil vom 22. Januar 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, Rn. 74).
- 69 Ist eine mit den Anforderungen dieser Richtlinie im Einklang stehende Auslegung und Anwendung der nationalen Regelung nicht möglich, muss eine unionsrechtswidrige nationale Regelung, die in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fällt, nach dem Grundsatz des Vorrangs des Unionsrechts, der auch dem Verbot der Diskriminierung wegen des Alters zukommt, unangewendet gelassen werden (Urteil vom 19. Juni 2014, Specht u. a., C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12, EU:C:2014:2005, Rn. 89).
- 70 Nach ebenfalls ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs kann, wenn eine unionsrechtswidrige Diskriminierung festgestellt wurde und solange keine Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung erlassen wurden, die Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes nur dadurch sichergestellt werden, dass den Angehörigen der benachteiligten Gruppe dieselben Vorteile gewährt werden wie den Angehörigen der begünstigten Gruppe. Die benachteiligten Personen müssen also in die gleiche Lage versetzt werden wie die Personen, denen der betreffende Vorteil zugutekommt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 22. Januar 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, Rn. 79 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 71 In einem derartigen Fall ist das nationale Gericht gehalten, eine diskriminierende nationale Bestimmung außer Anwendung zu lassen, ohne dass es ihre vorherige Beseitigung durch den Gesetzgeber beantragen oder abwarten müsste, und auf die Mitglieder der benachteiligten Gruppe eben die Regelung anzuwenden, die für die Mitglieder der anderen Gruppe gilt. Diese Verpflichtung obliegt ihm unabhängig davon, ob das innerstaatliche Recht Bestimmungen enthält, die ihm eine entsprechende Befugnis zuweisen (Urteil vom 22. Januar 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, Rn. 80 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 72 Eine solche Lösung kommt jedoch nur dann zur Anwendung, wenn es ein gültiges Bezugssystem gibt (Urteil vom 22. Januar 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, Rn. 81 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 73 Im vorliegenden Fall ist zum einen im Kontext der Antwort auf die erste Frage darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof im Urteil vom 11. November 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), bereits festgestellt hat, dass die Bestimmungen des alten Besoldungs- und Vorrückungssystems und insbesondere diejenigen, wonach zur Beseitigung einer Diskriminierung von Beamten wegen des Alters vor Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegte Schulzeiten und Zeiten der Berufserfahrung berücksichtigt werden, aber zugleich nur für die von dieser Diskriminierung betroffenen Beamten eine Verlängerung des für die Vorrückung von der jeweils ersten in die jeweils zweite Gehaltsstufe jeder Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe erforderlichen Zeitraums um drei Jahre eingeführt wird, eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters im Sinne von Art. 2 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. a sowie Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 beibehalten.
- 74 Zum anderen würden die für die begünstigten Beamten geltenden Vorschriften des Besoldungs- und Vorrückungssystems es den benachteiligten Beamten ermöglichen, ohne Diskriminierung in den Gehaltsstufen vorzurücken.

- 75 Solange keine Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung erlassen wurden, impliziert daher ihre Wiederherstellung in einem Fall wie dem des Ausgangsverfahrens, dass den vom alten Besoldungs- und Vorrückungssystem benachteiligten Beamten die gleichen Vorteile gewährt werden wie den von diesem System begünstigten Beamten, sowohl in Bezug auf die Berücksichtigung vor Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegter Vordienstzeiten als auch bei der Vorrückung in der Gehaltstabelle (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 28. Januar 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, Rn. 48).
- 76 Daraus folgt ferner, dass ein vom alten Besoldungs- und Vorrückungssystem benachteiligter Beamter Anspruch darauf hat, dass sein Arbeitgeber ihm einen Ausgleichsbetrag in Höhe der Differenz zwischen dem Gehalt, das er hätte beziehen müssen, wenn er nicht diskriminiert worden wäre, und dem tatsächlich bezogenen Gehalt zahlt.
- 77 Es ist darauf hinzuweisen, dass die vorstehend in den Rn. 75 und 76 dargelegten Erwägungen nur gelten, solange der nationale Gesetzgeber keine Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung erlassen hat (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 22. Januar 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, Rn. 87).
- 78 Die Mitgliedstaaten sind nämlich nach Art. 16 der Richtlinie 2000/78 zwar verpflichtet, Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung zuwiderlaufen, aufzuheben, doch schreibt ihnen diese Vorschrift nicht den Erlass bestimmter Maßnahmen im Fall einer Verletzung des Diskriminierungsverbots vor, sondern belässt ihnen nach Maßgabe der unterschiedlichen denkbaren Sachverhalte die Freiheit, unter den verschiedenen zur Verwirklichung des mit ihr verfolgten Ziels geeigneten Lösungen die ihrer Ansicht nach dafür am besten geeignete zu wählen (Urteil vom 22. Januar 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, Rn. 88).
- 79 Nach dem Vorstehenden ist auf die dritte Frage zu antworten, dass das nationale Gericht, wenn nationale Rechtsvorschriften nicht im Einklang mit der Richtlinie 2000/78 ausgelegt werden können, verpflichtet ist, 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 Beamten die gleichen Vorteile gewährt werden wie den von diesem System begünstigten Beamten, 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 Beamten infolgedessen ein finanzieller Ausgleich in Höhe der Differenz zwischen dem Gehalt, das der betreffende Beamte hätte beziehen müssen, wenn er nicht diskriminiert worden wäre, und dem tatsächlich von ihm bezogenen Gehalt gewährt wird.

Zur vierten Frage

- 80 In Anbetracht der Antwort auf die erste und die zweite Frage ist die vierte Frage nicht zu beantworten.

Kosten

- 81 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 (Erste Kammer) für Recht erkannt:

- 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 Beamten im Dienststand in ein neues Besoldungs- und Vorrückungssystem vorgesehen ist, in dem sich die erste Einstufung dieser Beamten nach ihrem letzten gemäß dem alten System bezogenen Gehalt richtet.**
- 2. Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und Art. 9 der Richtlinie 2000/78 sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die in einer Situation wie der des Ausgangsverfahrens den Umfang der Kontrolle, die von den nationalen Gerichten ausgeübt werden kann, einschränkt, indem Fragen im Zusammenhang mit der Grundlage des anhand des alten Besoldungs- und Vorrückungssystems berechneten „Überleitungsbetrags“ ausgeschlossen werden.**
- 3. 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 Beamten die gleichen Vorteile gewährt werden wie den von diesem System begünstigten Beamten, 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 Beamten infolgedessen ein finanzieller Ausgleich in Höhe der Differenz zwischen dem Gehalt, das der betreffende Beamte hätte beziehen müssen, wenn er nicht diskriminiert worden wäre, und dem tatsächlich von ihm bezogenen Gehalt gewährt wird.**

Silva de Lapuerta

Arabadjiev

Regan

Fernlund

Rodin

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 8. Mai 2019.

Der Kanzler
A. Calot Escobar

Der Präsident
K. Lenaerts