



Jurisprudentie

CONCLUSIE VAN ADVOCaat-GENERAAL
P. MENGOZZI
van 23 november 2017¹

Zaak C-482/16

**Georg Stollwitzer
tegen
ÖBB Personenverkehr AG**

[verzoek van het Oberlandesgericht Innsbruck (hoogste rechterlijke instantie Innsbruck, Oostenrijk)
om een prejudiciële beslissing]

„Prejudiciële verwijzing – Sociaal beleid – Richtlijn 2000/78 – Gelijke behandeling in arbeid en beroep – Discriminatie op grond van leeftijd – Uitsluiting van vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar verworven beroepservaring – Hervorming van het bezoldigingsstelsel van arbeidscontractanten van de Oostenrijkse federale spoorwegen – Overgangsregeling – Instandhouding van ongelijke behandeling”

I. Inleiding

1. Het verzoek van het Oberlandesgericht Innsbruck (hoogste rechterlijke instantie Innsbruck, Oostenrijk) om een prejudiciële beslissing past in een reeks prejudiciële verwijzingen van Oostenrijkse bestuursrechters waarmee aan het Hof de vraag wordt voorgelegd of de nationale regelgeving inzake erkenning van eerder verworven beroepservaring met het oog op de indeling in rang en salaristrappen van arbeidscontractanten in overheidsdienst verenigbaar is met het verbod van discriminatie op grond van leeftijd.²

2. In de zaak die heeft geleid tot het arrest van 18 juni 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), heeft het Oberste Gerichtshof (hoogste federale rechter in civiele en strafzaken, Oostenrijk) het Hof een prejudiciële vraag gesteld over de uitlegging van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep³ in verband met de regeling die van toepassing is op arbeidsovereenkomsten tussen universitaire instellingen en hun werknemers. Volgens deze regeling moet bij de vaststelling van de peildatum voor bevordering naar de bij de functie van elke werknemer behorende salaristrap, die bij de aanstelling wordt vastgesteld⁴, de beroepservaring van de betrokkene in aanmerking worden genomen, behalve die

1 Oorspronkelijke taal: Italiaans.

2 Voor de volledigheid wijs ik erop dat de eerste keer dat een dergelijke regeling door een Oostenrijks gerecht onder de aandacht van het Hof werd gebracht de prejudiciële vragen betrekking hadden op de uitlegging van de bepalingen van het EG-Verdrag betreffende het vrije verkeer van werknemers, zie arrest van 30 november 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, EU:C:2000:655). In deze zaak was de regeling voor de indeling van docenten en assistenten met een arbeidscontract aan de orde, op grond waarvan voor de meetelling van eerdere diensttijd strengere voorwaarden golden indien deze diensttijd in een andere lidstaat was vervuld.

3 PB 2000, L 303, blz. 16.

4 Tot aan de hervormingen die in 2015 werden doorgevoerd, waarop hieronder uitgebreid zal worden ingegaan, was de peildatum voor bevordering het centrale criterium voor de indeling in salaristrappen van (al dan niet contractueel aangestelde) werknemers in overheidsdienst. Bij de vaststelling van deze datum werd uitgegaan van de aanstellingsdatum. Bepaalde diensttijd die de werknemer vóór zijn indiensttreding had vervuld werd geacht aan de aanstelling vooraf te zijn gegaan, en had tot gevolg dat de aanstelling naar een eerdere datum werd geschoven. De peildatum voor bevordering was derhalve een fictieve datum die, in een modeltraject, samenviel met de datum van de achttiende verjaardag.

welke vóór de leeftijd van 18 jaar is verworven. In het hoofdgeding vorderde de verzoeker – die door een universitaire instelling was aangenomen na een leerperiode van drie en een half jaar, waarvan slechts een klein deel na het bereiken van de leeftijd van 18 jaar was vervuld – van zijn werkgever een compensatie ten belope van het verschil tussen het salaris dat hij gedurende de looptijd van zijn contract heeft ontvangen, en het salaris waarop hij recht zou hebben gehad indien de leerperiode volledig in aanmerking was genomen. Het Hof oordeelde dat het verschil in behandeling op grond van leeftijd dat door de betrokken regeling ontstond discriminerend was omdat, ondanks dat daarmee doelstellingen werden nagestreefd die als legitiem kunnen worden aangemerkt, de voor de verwezenlijking van deze doelstellingen gebruikte middelen niet passend waren in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78.⁵

3. Na het arrest van 18 juni 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), heeft de Oostenrijkse wetgever een aantal wetwijzigingen ingediend om de op arbeidscontractanten toepasselijke regeling in overeenstemming met richtlijn 2000/78 te brengen. De Bundesbahngesetz⁶ (federale spoorwettenwet; hierna: „ÖBB-G”) werd gewijzigd bij een wet van 2011 (hierna: „ÖBB-G 2011”).⁷ Artikel 53, lid 1, ÖBB-G, zoals gewijzigd, bepaalde voor medewerkers en gepensioneerde medewerkers die tot en met 31 december 2004 in dienst zijn getreden van de Österreichische Bundesbahnen (Oostenrijkse spoorwegen; hierna: „ÖBB”), van wie de individuele peildatum voor bevordering was vastgesteld op grond van de Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963⁸ (regeling van 1963 inzake de salarisregeling voor het personeel van de ÖBB; hierna: „BO 1963”), dat deze datum opnieuw werd bepaald op grond van een criterium dat geen onderscheid maakt tussen tijdvakken die voor dan wel na het bereiken van de leeftijd van 18 jaar zijn vervuld.⁹ Lid 2 van artikel 53 bepaalt dat indien de individuele peildatum voor bevordering opnieuw wordt vastgesteld in overeenstemming met lid 1, ieder voor bevordering vereist tijdvak in elk van de eerste drie trappen met één jaar wordt verlengd.¹⁰ In de zaak die heeft geleid tot het arrest van 28 januari 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38), heeft het Oberste Gerichtshof het Hof een aantal vragen over de uitlegging van richtlijn 2000/78 gesteld die in wezen tot doel hebben de verwijzende rechter in staat te stellen om te beoordelen of de ÖBB-G 2011 daarmee verenigbaar is. Het Hof heeft in die zaak geoordeeld dat richtlijn 2000/78 in de weg staat aan een nationale regeling als die welke uit de ÖBB-G 2011 voortkomt, die „om een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde tijdvakken van arbeid meetelt, maar tegelijkertijd een regel bevat, die in werkelijkheid slechts op arbeidscontractanten van toepassing is die het slachtoffer zijn van die discriminatie, volgens welke het voor bevordering vereiste tijdvak in elk van de eerste drie salaristrappen met één jaar wordt verlengd, waardoor een verschil in behandeling op grond van leeftijd definitief wordt gehandhaafd”.¹¹

⁵ Zie punten 38 tot en met 51 en dictum van het arrest.

⁶ Bundesbahngesetz, BGBl. nr. 852/1992.

⁷ BGBl. I. nr. 129/2011.

⁸ BGBl. nr. 170/1963.

⁹ Volgens het toegepaste criterium werden de tijdvakken na 30 juni van het jaar waarin negen schooljaren na aanvang van het basisonderwijs waren of zouden zijn verstreken, geacht aan de aanstelling te zijn voorafgegaan. Voor de vaststelling van de mee te tellen tijdvakken bleef BO 1963 van toepassing, die bepaalde dat in dienst van de Oostenrijkse spoorwegen vervulde tijdvakken in hun geheel in aanmerking werden genomen en de andere dienst- of leertijd voor de helft.

¹⁰ Artikel 34 van de Allgemeine Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen (algemene voorwaarden voor arbeidsovereenkomsten met de Oostenrijkse federale spoorwegen; hierna: „AVB”), die op 1 januari 1996 in werking zijn getreden, bepaalde dat werknemers van de Oostenrijkse spoorwegen na elke drie jaar naar een hogere salaristrap overgingen, en na zes jaar naar de laatste salaristrap van hun rang, en preciseerde dat de bevordering werd vastgesteld aan de hand van de peildatum. De peildatum werd vóór de wijzigingswet van 2011 overeenkomstig artikel 35 van de AVB berekend op grond van dezelfde criteria als die van BO 1963, waarbij de vóór het bereiken van de leeftijd van 18 jaar verworven beroepservaring derhalve niet relevant was. Uit het dossier van de zaak die in deze conclusie aan de orde is, blijkt dat de AVB sinds 1 januari 2005 niet meer is toegepast, en dat de bezoldiging van werknemers die na deze datum zijn aangenomen, wordt bepaald op basis van collectieve overeenkomsten.

¹¹ In een eerdere uitspraak betreffende een prejudiciële verwijzing van het Oberlandesgericht Innsbruck (hoogste rechterlijke instantie Innsbruck), waarin eveneens, onder andere, de verenigbaarheid van de nieuwe op ÖBB-arbeidscontractanten toepasselijke regeling met het Unierecht aan de orde was, had het Hof enkel antwoord gegeven op de vraag of de dertigjarige verjaringstermijn die in het Oostenrijkse recht was gesteld voor het indienen van bezwaar tegen de indeling van arbeidscontractanten, verenigbaar is met het effectiviteitsbeginsel en het gelijkwaardigheidsbeginsel, en niet op de andere prejudiciële vragen die aan hem waren voorgelegd omdat de vordering van het hoofdgeding was verjaard; zie arrest van 16 januari 2014, Pohl (C-429/12, EU:C:2014:12).

4. Na deze uitspraak heeft de Oostenrijkse wetgever de regeling inzake de bezoldiging van ÖBB-arbeidscontractanten opnieuw gewijzigd bij een wet van 2015. De bij deze wet tot stand gebrachte hervorming is aan de orde in de nationale procedure waarin de prejudiciële vraag die voorwerp van deze conclusie is, is gerezen. Deze vraag werd opgeworpen in het kader van een in hoger beroep bij de verwijzende rechter aanhangig geding tussen Georg Stollwitzer en de ÖBB Personenverkehr AG (hierna: „ÖBB PV”), een vennootschap naar Oostenrijks recht die als enig aandeelhouder Österreichische Bundesbahnen-Holding AG heeft, die op haar beurt weer volledig in handen is van de Oostenrijkse Staat.¹²

5. Ik wijs erop dat na de schriftelijke behandeling van het geding dat voorwerp van deze conclusie is nog twee prejudiciële vragen aan het Hof zijn voorgelegd over soortgelijke problemen als in dit geding aan de orde zijn, en wel door het Oberste Gerichtshof (hoogste federale rechter in civiele en strafzaken)¹³ en het Bundesverwaltungsgericht (hoogste federale bestuursrechter, Oostenrijk)¹⁴. Deze vragen, over de uitlegging van richtlijn 2000/78 en, wat de eerste vraag betreft, artikel 45 VWEU, zijn gerezen in het kader van rechtszaken over het herindelingsstelsel – voor respectievelijk arbeidscontractanten in overheidsdienst en ambtenaren – dat is toegepast bij de overgang naar een nieuw bezoldigingsstelsel, dat in 2015 werd ingevoerd¹⁵ met de bedoeling een einde te maken aan de discriminatie op grond van leeftijd waarvan sprake was in de eerdere regelingen, in het licht van de arresten van 18 juni 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381)¹⁶, 11 november 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359)¹⁷ en 28 januari 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38).

6. Tot slot merk ik op dat ook het Duitse bezoldigingsstelsel voor arbeidscontractanten van de federale overheid en een aantal deelstaten meerdere malen voorwerp is geweest van prejudiciële verwijzingen, waarin steeds de inachtneming van het verbod van discriminatie op grond van leeftijd aan de orde was.¹⁸

II. Toepasselijke bepalingen

Unierecht

7. Richtlijn 2000/78 heeft volgens artikel 1 daarvan tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op een aantal gronden, waaronder leeftijd, zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.

¹² De verwijzende rechter preciseert dat ondanks dat zowel de ÖBB als Österreichische Bundesbahnen-Holding onder zeggenschap van de Staat staat, de overeenkomsten met de werknemers van eerstgenoemde uitsluitend door privaatrecht worden beheerst.

¹³ Aanhangige zaak Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft öffentlicher Dienst, (C-24/17, zie PB 2017 C 112, blz. 20-21).

¹⁴ Aanhangige zaak Martin Leitner (C-396/17).

¹⁵ In 2015 is een federale wet tot hervorming van het bezoldigingsstelsel aangenomen (Bundesbesoldungsreform 2015, BGBl. I nr. 32/2015). Deze wet is in 2016 gewijzigd bij de Besoldungsrechtsanpassungsgesetz (BGBl. I nr. 104/2016), die werd aangenomen naar aanleiding van een arrest van het Verwaltungsgerichtshof (hoogste bestuursrechter) van 9 september 2016 (Ro 2015/12/0025-3). In de aanhangige zaak C-24/17 is de VBG (Vertragsbedienstetengesetz, wet op arbeidscontractanten) aan de orde, waarin voor arbeidscontractanten de overgang van het oude naar het nieuwe bezoldigingsstelsel is geregeld.

¹⁶ Die zaak betrof, zoals gezien, de regeling voor meetelling die op arbeidscontractanten in overheidsdienst van toepassing is.

¹⁷ In dit arrest oordeelde de Grote kamer van het Hof – grotendeels in dezelfde bewoordingen als in het enkele maanden latere arrest van 28 januari 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38) – dat de verlenging van het voor bevordering vereiste tijdvak in de eerste drie salaristrappen, die gekoppeld was aan de in 2010 doorgevoerde hervorming van de regeling voor meetelling van voorafgaande diensttijd die van toepassing is op ambtenaren, onrechtmatig was.

¹⁸ Zie arresten van 8 september 2011, Hennigs en Mai (C-297/10 en C-298/10, EU:C:2011:560), 19 juni 2014, Specht e.a. (C-501/12–C-506/12, C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005), en 9 september 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561). De zaken die tot deze arresten hebben geleid betroffen ten eerste de salarisregeling die op zowel federaal als regionaal niveau van toepassing is op arbeidscontractanten in overheidsdienst of ambtenaren en hoofdzakelijk is gebaseerd op leeftijdsriteria, en ten tweede de overgang van dit bezoldigingsstelsel naar een andere, op niet-discriminerende criteria gebaseerde regeling.

8. Artikel 2 van richtlijn 2000/78 definieert het begrip discriminatie, en bepaalt in de leden 1 en 2:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het ‚beginsel van gelijke behandeling,‘ verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

- a) ‚directe discriminatie‘, wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;
- b) ‚indirecte discriminatie‘, wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt,
 - i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, [...]”

9. Artikel 6 van richtlijn 2000/78, met het opschrift „Rechtvaardiging van verschillen in behandeling op grond van leeftijd”, bepaalt in lid 1, eerste alinea, dat lidstaten kunnen bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Volgens artikel 6, lid 1, tweede alinea, onder b), kunnen dergelijke verschillen in behandeling onder meer „de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of -anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen” omvatten.

10. Op grond van artikel 16, onder a) en b), van deze richtlijn nemen de lidstaten de nodige maatregelen om er zorg voor te dragen dat enerzijds „alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijn, worden afgeschaft” en anderzijds „alle met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in individuele of collectieve contracten of overeenkomsten, interne reglementen van ondernemingen en in regels waaraan de vrije beroepen en werkgevers- en werknemersorganisaties onderworpen zijn, nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd”.

Nationaal recht

11. Zoals gezegd in punt 4 van deze conclusie heeft de Oostenrijkse wetgever, na het arrest van 28 januari 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38), de op ÖBB-arbeidscontractanten toepasselijke bepalingen inzake de vaststelling van de peildatum voor bevordering in juni 2015 opnieuw gewijzigd.

12. § 53a, lid 2, ÖBB-G, in de gewijzigde versie zoals vastgesteld in BGBl. I nr. 64/2015 (hierna: „ÖBB-G 2015”), bepaalt dat slechts bepaalde dienst- en/of leertijd die voor of na het bereiken van de leeftijd van 18 jaar is vervuld bij de vaststelling van de peildatum voor bevordering in aanmerking wordt genomen, te weten: dienst- en/of leertijd die is vervuld bij de ÖBB¹⁹ of spoorweginfrastructuurbeheerders en/of spoorwegmaatschappijen van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte (EER) en, onder bepaalde voorwaarden, de Republiek Turkije of de Zwitserse Bondsstaat.

¹⁹ Artikel 53, lid 2, ÖBB-G 2015 verwijst naast de ÖBB ook naar diens voorgangers en, meer in het algemeen, naar de ondernemingen die uit de herstructurering van de spoorwegsector zijn voortgekomen.

13. Diensttijd die niet specifiek in de spoorvervoer- en spoorweginfrastructuursector is vervuld (en leertijd) – die op grond van BO 1963 voor de helft meetelde – wordt volgens de ÖBB-G 2015 bij de vaststelling van de peildatum derhalve niet in aanmerking genomen.²⁰

14. Het nieuwe systeem van meetelling heeft terugwerkende kracht. § 56, lid 18, ÖBB-G 2015 bepaalt dat § 53a van deze wet van toepassing is op alle arbeidscontractanten die vóór 31 december 2004 bij de Oostenrijkse federale spoorwegen in dienst zijn getreden. Overeenkomstig lid 19 van § 56 treedt § 53a, lid 2, voor arbeidscontractanten van wie de peildatum voor bevordering op grond van de BO 1963 is vastgesteld, op 1 april 1963 in werking.

15. § 53a, lid 5, ÖBB-G 2015 bevat de regels voor de herindeling van arbeidscontractanten in salaristrappen. Voor deze herindeling wordt de peildatum opnieuw berekend op grond van de regels van lid 2 van dit artikel, nadat de betrokkene bewijs van de vroegere diensttijd heeft verstrekt.

16. Lid 6 van § 53a ÖBB-G 2015 bepaalt dat het salaris van arbeidscontractanten als gevolg van de herindeling op grond van lid 5 niet lager mag zijn dan het salaris dat zij in de laatste maand voorafgaand aan de publicatie van de ÖBB-G 2015 hebben ontvangen. Indien de herberekening van de peildatum tot een lager salaris leidt, wordt het bestaande salaris gehandhaafd tot het uit de herindeling resulterende salaris hetzelfde niveau bereikt. Indien de herberekening daarentegen leidt tot indeling in een hogere salaristrap, dan heeft de werknemer, voor de tijdvakken die niet zijn verjaard, recht op het verschil tussen laatstgenoemde salaristrap en het werkelijk ontvangen salaris.

17. Lid 7 van § 53a bepaalt dat binnen zes maanden na de publicatie van de ÖBB-G 2015 in de salaristabellen vóór de laatste salaristrap een nieuwe trap wordt ingevoerd.

III. Hoofdgeding, prejudiciële vragen en procedure bij het Hof

18. Stollwitzer is op 17 januari 1983 bij ÖBB PV in dienst getreden. Zijn peildatum voor bevordering, berekend op basis van de op het tijdstip van aanstelling geldende bepalingen, werd vastgesteld op 2 juli 1980. Uit het dossier blijkt dat bij de vaststelling van deze datum het tijdvak waarin Stollwitzer militaire dienst heeft vervuld in zijn geheel werd meegeteld, en het tijdvak tussen het bereiken van zijn achttiende levensjaar en de datum van aanstelling, waarin Stollwitzer als sanitair installateur werkzaam was en korte tijd een werkloosheidsuitkering heeft ontvangen, voor de helft.

19. Op 4 maart 2016 heeft Stollwitzer bij het Landesgericht Innsbruck (regionale rechtbank Innsbruck, Oostenrijk) zijn indeling in de salaristrap aangevochten en betaling gevorderd van niet-verjaarde achterstallige salarissen betreffende het tweede semester van 2009, ten bedrage van 837,13 EUR. Voor deze rechter heeft hij betoogd dat bij de vaststelling van zijn peildatum ook de diensttijd die hij voor zijn achttiende verjaardag heeft vervuld (in totaal 1 jaar, 5 maanden en 19 dagen) in aanmerking had moeten worden genomen, overeenkomstig de arresten van 18 juni 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), en 28 januari 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38). ÖBB PV heeft harerzijds verwerping van het beroep gevorderd, en daarbij aangevoerd dat de betrokken tijdvakken niet kunnen worden meegerekend op grond van § 53a, lid 2, ÖBB-G, zoals gewijzigd in 2015, en dat aangezien deze wijziging terugwerkende kracht heeft, Stollwitzer er niet langer recht op heeft dat deze diensttijd bij de vaststelling van zijn peildatum in aanmerking wordt genomen.

20. Het Landesgericht Innsbruck (regionale rechtbank Innsbruck) heeft de ÖBB PV in het gelijk gesteld en het beroep bij vonnis van 1 juni 2016 verworpen. Stollwitzer is bij de verwijzende rechter tegen dit vonnis opgekomen.

²⁰ Zie voetnoot 9 van deze conclusie.

21. De verwijzende rechter vraagt zich af of de bij de ÖBB-G 2015 ingevoerde regeling voor meetelling wel geheel vrij van discriminatie is. Naar zijn mening is de nieuwe regeling op bepaalde punten incoherent voor zover daarin geen rekening wordt gehouden met de eerder vervulde diensttijd die niet onder de tijdvakken valt die op grond van § 53a, lid 2, ÖBB-G 2015 worden meegeteld, doch het de werknemer mogelijk maakt om in de specifieke sector ervaring op te doen, waardoor hij in staat wordt gesteld om zijn werkzaamheden beter te verrichten, zoals de tijdvakken van arbeid bij openbare of particuliere vervoersbedrijven of ondernemingen die betrokken zijn bij de vervaardiging of het beheer van de spoorweginfrastructuur. Daardoor zouden arbeidscontractanten die een even belangrijke beroepsactiviteit hebben verricht, maar niet in dienst van ondernemingen van de ÖBB-groep of de in § 53a, lid 2, ÖBB-G 2015 vermelde ondernemingen, worden gediscrimineerd. Volgens de verwijzende rechter werden de meeste van deze arbeidscontractanten reeds door de regeling voor meetelling van BO 1963 (hierna: „vroegere regeling voor meetelling”) gediscrimineerd, omdat de tijdvakken die overeenkomstig § 53a, lid 2, ÖBB-G 2015 in aanmerking kunnen worden genomen als regel na de leeftijd van 18 jaar zijn vervuld. Ook loopt juist de groep arbeidscontractanten die op grond van dit systeem wordt gediscrimineerd een groter risico op salarisverlies na de herindeling wegens de bevrozing van salarissen als bedoeld in § 53a, lid 6, ÖBB-G 2015. Dit verschil in behandeling vindt geen rechtvaardiging in artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78, aangezien de Oostenrijkse wetgever uitsluitend heeft gehandeld op grond van financiële of administratieve overwegingen.

22. De verwijzende rechter merkt eveneens op dat bij hem momenteel 120 beroepsprocedures van werknemers van de federale spoorwegen aanhangig zijn met dezelfde grondslag als die van het hoofdgeding, waarvan een groot deel in eerste aanleg is ingeleid in 2012, nadat het Landesgericht Innsbruck (regionale rechtbank Innsbruck) bij vonnis van 13 april 2011, dat door de verwijzende rechter op 21 september 2011 werd bevestigd, bepaalde ÖBB PV-arbeidscontractanten het recht had toegekend om de vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijd mee te tellen, overeenkomstig het arrest van 18 juni 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381).²¹ Vele andere vergelijkbare procedures zijn aanhangig bij het Landesgericht Innsbruck, terwijl er in heel Oostenrijk momenteel een duizendtal vergelijkbare rechtszaken lopen.

23. Uit het dossier blijkt dat het Verfassungsgerichtshof (grondwettelijk hof, Oostenrijk) § 53a ÖBB-G 2015 bij arrest van 2 juli 2016 grondwettig heeft verklaard.²²

24. Dit is de context waarin het Oberlandesgericht Innsbruck (hoogste rechterlijke instantie Innsbruck) bij beslissing van 2 september 2016 de bij hem aanhangige procedure heeft geschorst en de volgende prejudiciële vragen aan het Hof heeft voorgelegd:

„Moet het Unierecht in de huidige stand, en in het bijzonder het algemene Unierechtelijke beginsel van gelijke behandeling, het algemene beginsel van het verbod van discriminatie op grond van leeftijd in de zin van artikel 6, lid 3, VEU en artikel 21 van het Handvest van de grondrechten, het in artikel 45 VWEU neergelegde verbod van discriminatie met betrekking tot het vrije verkeer van werknemers en richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling zoals die aan de orde in het hoofdgeding, die om een einde te maken aan door het Hof van Justitie van de Europese Unie in het arrest [van 28 januari 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38)] vastgestelde discriminatie op grond van leeftijd – voor zover voor arbeidscontractanten van de ÖBB (Oostenrijkse spoorwegen) de vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijd niet werd meegeteld – weliswaar voor een klein deel van de onder de oude regeling gediscrimineerde ÖBB-arbeidscontractanten de vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijd meetelt (in feite evenwel enkel de diensttijd bij de ÖBB en bij vergelijkbare publieke

²¹ Waaronder de procedures waarin de prejudiciële vragen zijn gerezen die voorwerp zijn van de zaken Pohl (C-429/12, EU:C:2014:12) en Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38).

²² ECLI:AT:VFGH:2016:G450.2015.

spoorweginfrastructuurbeheerders en/of spoorwegmaatschappijen in de Unie, in de EER of in landen die met de Unie een associatieovereenkomst of een overeenkomst inzake vrij verkeer hebben), maar voor de meerderheid van de oorspronkelijk gediscrimineerde ÖBB-arbeidscontractanten alle andere vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde dienstdiensttijd niet meetelt, en in het bijzonder ook geen rekening houdt met dienstdiensttijd die de betrokken ÖBB-arbeidscontractanten in staat stelt hun werkzaamheden beter te verrichten, zoals de dienstdiensttijd bij private of andere publieke vervoersbedrijven en/of infrastructuurondernemingen die door de werkgever gebruikte infrastructuur (rollend materieel, rails, leidingen, elektrische en elektronische voorzieningen, seinposten, stations e.d.) vervaardigen, verkopen of onderhouden, of daarmee vergelijkbare ondernemingen, zodat in feite voor de overgrote meerderheid van de door de discriminerende oude regeling benadeelde ÖBB-arbeidscontractanten een verschillende behandeling op grond van leeftijd definitief wordt gehandhaafd?

Is een lidstaat die voor 100 % eigenaar is van een spoorwegmaatschappij en de facto de werkgever is van de personeelsleden van deze onderneming, en die deze arbeidscontractanten louter uit fiscale overwegingen door middel van wetswijzigingen met terugwerkende kracht in 2011 en 2015 de Unierechtelijke aanspraken op betaling van achterstallig salaris probeert te ontnemen die zij hebben op grond van door het Hof van Justitie van de Europese Unie in meerdere arresten [arresten van 18 juni 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381); 16 januari 2014, Pohl (C-429/12, EU:C:2014:12), en 28 januari 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38)] vastgestelde discriminatie, onder meer op grond van leeftijd, die ook bij meerdere beslissingen van de nationale rechter is vastgesteld, zoals een beslissing van het Oberste Gerichtshof (8 ObA 11/15y), Unierechtelijk aansprakelijk overeenkomstig de door het Hof in zijn rechtspraak geformuleerde voorwaarden, in het bijzonder de voorwaarde van een voldoende gekwalificeerde schending van het Unierecht, met name van het in genoemde arresten van het Hof (David Hütter, Siegfried Pohl, Gotthard Starjakob) uitgelegde artikel 2, lid 1, juncto artikel 1 van richtlijn 2000/78/EG?"

25. Partijen in het hoofdgeding, de Republiek Oostenrijk en de Commissie hebben bij het Hof schriftelijke opmerkingen ingediend en zijn tijdens de mondelinge behandeling op 5 juli 2016 gehoord.

IV. Analyse

Eerste prejudiciële vraag

26. Met de eerste prejudiciële vraag wenst de verwijzende rechter in wezen van het Hof te vernemen of richtlijn 2000/78 en artikel 45 VWEU zich verzetten tegen een regeling als in het hoofdgeding aan de orde is, betreffende de meetelling van vroegere dienstdiensttijd met het oog op de indeling in salaristrappen van arbeidscontractanten in overheidsdienst, welke is vastgesteld om een einde te maken aan de discriminatie op grond van leeftijd die het Hof in twee opeenvolgende arresten heeft vastgesteld.

27. In de eerste plaats moet worden nagegaan of de nieuwe regels voor meetelling van § 53a, lid 2, ÖBB-G 2015 op zichzelf – dat wil zeggen, los van de bepaling dat zij terugwerkende kracht hebben en van de criteria voor de herindeling van personeel dat reeds in dienst is – discriminatie op grond van leeftijd met zich brengen. Zoals gezien bepaalt dit artikel dat slechts bepaalde dienst- en/of leertijd voorafgaand aan de indiensttreding in aanmerking wordt genomen bij de vaststelling van de peildatum voor bevordering van ÖBB-arbeidscontractanten. In wezen erkent de nieuwe regeling uitsluitend beroepservaring die – ongeacht op welke leeftijd – is verworven in dienst van de ondernemingsgroep waarvan het bedrijf dat de werknemer aanneemt deel uitmaakt (naast, in de bovenvermelde gevallen, analoge beroepservaring buiten Oostenrijks grondgebied).

28. In dit verband zij eraan herinnerd dat het gebruik binnen een bezoldigingsstelsel van een criterium gebaseerd op anciënniteit of, zoals in de onderhavige zaak, eerder verworven beroepservaring – waarbij belang wordt toegekend aan een tijdgebonden factor – naar zijn aard weliswaar tot indirecte discriminatie op grond van leeftijd kan leiden²³, doch het Hof heeft verduidelijkt dat beloning van de verworven beroepservaring, die de werknemer in staat stelt zijn werkzaamheden beter te verrichten, in beginsel wordt erkend als een legitiem doel dat de werkgever vrij is om na te streven.²⁴

29. Het Hof heeft eveneens gepreciseerd dat de lidstaten, en in voorkomend geval de sociale partners, op nationaal niveau over een ruime beoordelingsvrijheid beschikken, niet alleen bij de beslissing welke van meerdere doelstellingen van sociaal en werkgelegenheidsbeleid zij specifiek willen nastreven, maar ook bij het bepalen van de maatregelen waarmee deze doelstelling kan worden verwezenlijkt.²⁵

30. Een bezoldigingsstelsel als dat van de ÖBB-G 2015, dat voor de indeling van arbeidscontractanten in salaristrappen uitsluitend beroepservaring in aanmerking neemt die zij hebben verworven in de specifieke sector waarin de werkgever handelt, kan mijns inziens niet onverenigbaar worden geacht met het verbod van discriminatie op grond van leeftijd louter wegens het feit dat de werkgever geen belang toekent aan vergelijkbare beroepservaring die in verwante sectoren is opgedaan, ondanks dat deze ervaring de werknemer objectief, op gelijke voet met de als relevant aangemerkte ervaring, in staat stelt zijn werkzaamheden beter te verrichten. Een dergelijk bezoldigingsstelsel behoudt weliswaar een andere beloning voor aan arbeidscontractanten met hetzelfde aantal jaren beroepservaring die voorafgaand aan de aanstelling is verworven, doch dit verschil in behandeling is gebaseerd op het soort ervaring waarop beroep wordt gedaan, en meer in het bijzonder de hoedanigheid van de werkgever waar de betrokken arbeid is verricht, en staat, zoals de Oostenrijkse regering terecht aanvoert, los van criteria die, althans rechtstreeks, verband houden met de leeftijd, zoals het tijdstip waarop deze ervaring is verworven.²⁶

31. Het is natuurlijk niet uitgesloten dat ook een dergelijk bezoldigingsstelsel indirect discriminatie op grond van leeftijd met zich brengt, indien blijkt dat doordat aan de eerder verworven beroepservaring een ander gewicht wordt toegekend, een bepaalde groep werknemers, die hoofdzakelijk bestaat uit personen die kunnen worden geïdentificeerd aan de hand van hun leeftijd of de leeftijd waarop zij de aangevoerde beroepservaring hebben verworven, feitelijk wordt benadeeld. De verwijzende rechter lijkt met verwijzing naar § 53a, lid 2, ÖBB-G 2015 op een dergelijke hypothese te doelen, waar hij stelt dat de dienst- en/of leertijd die voorafgaand aan de indiensttreding en vóór het bereiken van de leeftijd van 18 jaar is vervuld normaal gesproken niet onder de dienst- en/of leertijd valt die overeenkomstig deze bepaling in aanmerking wordt genomen. Het Hof beschikt evenwel niet over gegevens op grond waarvan kan worden beoordeeld of het nieuwe systeem van meetelling uitsluitend of hoofdzakelijk nadelig uitvalt voor de ÖBB PV-arbeidscontractanten die reeds door de vroegere regeling werden gediscrimineerd, dat wil zeggen voor de arbeidscontractanten die hun eerdere beroepservaring volledig of gedeeltelijk vóór het bereiken van de leeftijd van 18 jaar hebben verworven. Een dergelijke toetsing staat hoe dan ook aan de nationale rechter.

32. Wat een eventuele onverenigbaarheid van de regeling voor meetelling van § 53a, lid 2, ÖBB-G 2015 met artikel 45 VWEU betreft – waarvan de verwijzende rechter in de eerste prejudiciële vraag slechts melding maakt zonder nader daarop in te gaan – merk ik, los van elke andere overweging, enkel op dat, voor zover de in een andere lidstaat verworven beroepservaring op grond van

23 In zijn conclusie in de zaak *Cadman* (C-17/05, EU:C:2006:333) verwijst advocaat-generaal Poiras Maduro bij wijze van voorbeeld naar een bezoldigingsstelsel dat jongere werknemers benadeelt omdat het anciënniteit onevenredig beloont, of een bezoldigingsstelsel dat geen rekening houdt met de ervaring van de werknemers, en dus nadelig is voor oudere werknemers.

24 Zie arresten van 3 oktober 2006, *Cadman* (C-17/05, EU:C:2006:633, punten 34-36), en 18 juni 2009, *Hütter* (C-88/08, EU:C:2009:381, punt 47).

25 Zie arresten van 22 november 2005, *Mangold* (C-144/04, EU:C:2005:709, punt 63), en 16 oktober 2007, *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604).

26 Zie in deze zin arrest van 7 juni 2012, *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft* (C-132/11, EU:C:2012:329, punt 29).

§ 53a, lid 2, ÖBB-G 2015 onder exact dezelfde voorwaarden en met dezelfde gevolgen als de op Oostenrijks grondgebied verworven ervaring in aanmerking wordt genomen, de Oostenrijkse regeling in dit opzicht, althans op het eerste gezicht, niet in strijd lijkt te zijn met de Verdragsbepalingen inzake het vrije verkeer van werknemers.²⁷

33. Nu dit punt is verduidelijkt moet worden ingegaan op de gevolgen van de terugwerkende kracht van de regeling voor meetelling van § 53a, lid 2, ÖBB-G 2015 en de voorschriften voor de indeling van de huidige arbeidscontractanten, om te toetsen of zij een nieuwe vorm van discriminatie op grond van leeftijd invoeren of de door het Hof in het arrest van 18 juni 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), vastgestelde discriminatie in stand houden.

34. Dienaangaande merk ik op dat het feit dat bepalingen die een bestaande discriminerende regeling moeten vervangen terugwerkende kracht hebben, en daardoor een onrechtmatig verschil in behandeling opheffen, vooral een element is dat pleit voor het herstel van een situatie van rechtmatigheid, ook wat de opheffing van de vroegere gevolgen van de discriminatie betreft. Wat relevant is, is derhalve de wijze waarop met terugwerkende kracht een einde aan de discriminatie wordt gemaakt.

35. In dit verband herinner ik eraan dat het Hof reeds heeft kunnen verduidelijken, in het arrest van 28 januari 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, punt 44), dat artikel 16 van richtlijn 2000/78, op grond waarvan de lidstaten er zorg voor moeten dragen dat alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijn, worden afgeschaft, lidstaten niet verplicht om een bepaalde maatregel te nemen in het geval van schending van het discriminatieverbod, maar hun de vrije keuze laat tussen de verschillende oplossingen die geschikt zijn om de doelstelling van die bepaling te bereiken, afhankelijk van de verschillende situaties die zich kunnen voordoen.

36. Om de door het Hof in het arrest van 18 juni 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), vastgestelde discriminatie op basis van leeftijd ongedaan te maken, stond het de Oostenrijkse wetgever derhalve vrij om te beslissen om het volledige systeem van meetelling voor vroegere diensttijd met terugwerkende kracht te wijzigen – wat hij ook heeft gedaan. De loutere opheffing van het verbod om de vóór het bereiken van de leeftijd van 18 jaar verworven beroepservaring mee te tellen was slechts een van de mogelijkheden die deze wetgever had om aan de voorschriften van richtlijn 2000/78 te voldoen.

37. Noch het feit dat de nieuwe regeling voor meetelling een aantal van de (weliswaar op discriminerende wijze) meegetelde vroegere dienst- en/of leertijd niet langer in aanmerking neemt, noch de bepaling dat de salaristrap van alle huidige ÖBB-arbeidscontractanten wordt herzien op grond van nieuwe regels die met terugwerkende kracht worden toegepast, is daarom op zich in strijd met de verplichting van het genoemde artikel 16 dat nationale discriminerende bepalingen moeten worden opgeheven, uiteraard onder de voorwaarde dat het doel de discriminatie ongedaan te maken inderdaad wordt bereikt.

38. Het bovenstaande heeft betrekking op de toepassing met terugwerkende kracht van de nieuwe regels voor meetelling. Nu moet worden gekeken naar de wijze waarop arbeidscontractanten voor wie de peildatum voor bevordering opnieuw is vastgesteld op grond van de regels van § 53a, lid 2, ÖBB-G 2015, in salaristrappen zijn ingedeeld.

²⁷ Let wel dat de vraag of de bepalingen inzake de overgang naar het nieuwe bezoldigingsstelsel voor ambtenaren – net als de bepalingen die aan de orde zijn in de prejudiciële verwijzing die voorwerp van deze conclusie is – verenigbaar zijn met de Verdragsregels inzake het vrije verkeer van werknemers, in meer gedetailleerde bewoordingen is opgeworpen door het Oberste Gerichtshof (hoogste federale rechter in civiele en strafzaken) in de aanhangige zaak C-24/17, waarnaar in punt 5 van deze conclusie is verwezen (zie de tweede prejudiciële vraag).

39. Zoals gezien wordt, indien de werknemer na deze nieuwe vaststelling wordt ingedeeld in een salaristrap die hoort bij een lager salaris dan het salaris dat hij vóór de inwerkingtreding van de ÖBB-G 2015 ontving, het oude salaris op grond van § 53a, lid 6, van deze wet gehandhaafd. De verwijzende rechter meent dat deze bepaling, die zonder onderscheid op alle opnieuw ingedeelde arbeidscontractanten van toepassing is, feitelijk de door de eerdere regeling gecreëerde discriminatie voortzet.

40. In dit verband moet worden gepreciseerd dat de ÖBB-G 2015 alle gevolgen van de vroegere discriminatie opheft ten aanzien van de arbeidscontractanten die de aan de leeftijd van 18 jaar voorafgaande beroepservaring uitsluitend hebben verworven bij ondernemingen van de ÖBB-groep of andere in § 53a, lid 2, ÖBB-G 2015 vermelde rechtspersonen. Deze arbeidscontractanten worden namelijk ingedeeld in de salaristrap waarop zij vanaf het begin van hun arbeidsverhouding met de ÖBB PV recht gehad indien de vroegere regeling voor meetelling op niet-discriminerende wijze was toegepast, en ontvangen daarnaast ook het nog niet-verjaarde achterstallige salaris dat bij deze indeling hoort.

41. Na deze verduidelijking lijdt het geen twijfel dat, aangezien het „ontvangen salaris” waarnaar § 53a, lid 6, ÖBB-G 2015 verwijst het resultaat is van de toepassing van de discriminerende regels van de vroegere regeling voor meetelling, de bepaling dat dit salaris met het oog op de overgang naar de nieuwe regeling wordt gehandhaafd – ook al wordt zij zonder onderscheid op alle ÖBB-arbidscontractanten toegepast – een indirect op leeftijd gebaseerd verschil in behandeling kan in stand houden tussen een groep arbeidscontractanten die behoren tot de categorie personen die onder de vroegere regeling werden benadeeld, en een groep arbeidscontractanten die behoren tot de categorie personen die onder de vroegere regeling werden bevoordeeld.

42. In concreto is daarvan sprake bij arbeidscontractanten die zich beroepen op dienst- en/of leertijd die *niet valt* onder de dienst- en/of leertijd die op grond van de nieuwe regels voor meetelling in aanmerking wordt genomen. Aan arbeidscontractanten die dergelijke dienst- en/of leertijd *vóór het bereiken van de leeftijd van 18 jaar* hebben vervuld wordt meetelling daarvan, net als in het verleden, nog steeds geweigerd – weliswaar op een andere grond dan de leeftijd waarop deze is vervuld –, en dat geldt zowel voor de vaststelling van het salaris dat vóór de publicatie van de ÖBB 2015 werd ontvangen en dat op grond van deze wet wordt gehandhaafd, als voor de uitkering van nog niet verjaard achterstallig salaris. Arbeidscontractanten die daarentegen vergelijkbare dienst- en/of leertijd met dezelfde duur *na het bereiken van de leeftijd van 18 jaar* hebben vervuld, hebben niet alleen op grond van de vroegere regeling voor meetelling een hoger salaris ontvangen dan hun collega's met dezelfde beroepservaring, maar houden ook na de inwerkingtreding van de nieuwe regeling, en ondanks dat de betrokken dienst- en/of leertijd niet in aanmerking is genomen, het salaris waarop de genoemde dienst- en/of leertijd op grond van de vroegere regeling voor meetelling recht gaf.

43. Getoetst moet worden of dit verschil in behandeling, dat indirect op leeftijd is gebaseerd, kan worden gerechtvaardigd op grond van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78.

44. In dit verband moet worden onderzocht of de in § 53a, lid 6, ÖBB-G 2015 geregelde bevrozing van salarissen een maatregel is waarmee een legitieme doelstelling wordt nagestreefd en, indien dat het geval is, of deze maatregel passend en noodzakelijk is om die doelstelling te bereiken.²⁸ Uit de verwijzingsbeschikking en de opmerkingen die de Oostenrijkse regering bij het Hof heeft ingediend, blijkt dat deze maatregel beoogt verworven rechten te beschermen.

²⁸ Zie arrest van 19 juni 2014, Specht e.a. (C-501/12–C-506/12, C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005, punt 62).

45. Volgens vaste rechtspraak vormt de bescherming van verworven rechten van een categorie personen een dwingende reden van algemeen belang.²⁹ In het arrest van 28 januari 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, punt 37), heeft het Hof overigens reeds bevestigd dat de eerbiediging van verworven rechten en de bescherming van het gewettigd vertrouwen van onder de vroegere regeling voor meetelling bevoordeelde arbeidscontractanten wat hun bezoldiging betreft, legitieme doelstellingen van het werkgelegenheidsbeleid en de arbeidsmarkt vormen die – gedurende een overgangperiode – kunnen rechtvaardigen dat de vroegere bezoldigingen, en daarmee een regeling die discrimineert op grond van leeftijd, worden gehandhaafd.³⁰

46. § 53a, lid 6, ÖBB-G 2015, op grond waarvan het vóór de publicatie van deze wet ontvangen salaris wordt gehandhaafd indien de nieuwe vaststelling van de peildatum en de daaruit volgende herindeling in salaristrappen voor ÖBB-arbeidscontractanten een salarisvermindering inhoudt, bevat een maatregel die zonder meer *passend* is om de verworven rechten van onder de vroegere regeling voor meetling bevoordeelde ÖBB-arbeidscontractanten te beschermen.

47. Dan moet derhalve nog worden nagegaan of deze maatregel niet verder gaat dan *noodzakelijk* is om het daardoor nagestreefde doel te bereiken. Voor een dergelijke toetsing moet ook de situatie van de onder een dergelijke regeling benadeelde arbeidscontractanten in aanmerking worden genomen.

48. Zoals gezien is de maatregel in § 53a, lid 6, ÖBB-G 2015 inzake de bevrozing van het ontvangen salaris zonder onderscheid van toepassing op zowel de onder de vroegere regeling bevoordeelde als de daaronder benadeelde arbeidscontractanten. Deze maatregel is derhalve ook gunstig voor laatstgenoemden indien door de toepassing van de nieuwe regels voor de vaststelling van de peildatum hun eerder ontvangen salaris wordt verlaagd. Zoals ik hierboven reeds heb opgemerkt, telt evenwel in het geval van onder de vroegere regeling bevoordeelde arbeidscontractanten, *alle* door hen vervulde dienst- en/of leertijd mee bij de vaststelling van het ontvangen salaris, dat derhalve overeenkomstig § 53a, lid 6, ÖBB-G 2015 wordt gehandhaafd, terwijl in het geval van onder de vroegere regeling benadeelde arbeidscontractanten een deel van deze dienst- en/of leertijd – te weten de dienst- en/of leertijd die voor het bereiken van de leeftijd van 18 jaar is vervuld en niet valt onder de op grond van § 53a, lid 6, ÖBB-G 2015 in aanmerking genomen dienst- en/of leertijd – daartoe niet wordt meegeteld.

49. Dit verschil in behandeling zou zich uiteraard niet voordoen indien voor de onder de vroegere regeling benadeelde arbeidscontractanten – die na toepassing van de nieuwe regeling in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan zij op het tijdstip van publicatie van de ÖBB-G 2015 hadden bereikt³¹ – alle vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde dienst- en/of leertijd werd erkend, net als bij hun collega's die qua soort werkzaamheden en duur vergelijkbare dienst- en/of leertijd hebben vervuld, maar na het bereiken van de leeftijd van 18 jaar. In dat geval zou de genoemde dienst- en/of leertijd namelijk, net als voor de onder de vroegere regeling bevoordeelde arbeidscontractanten, een bestanddeel vormen van het salaris dat op grond van § 53a, lid 6, ÖBB-G 2015 wordt bevroren.

50. Doordat verschillende (en discriminerende) criteria worden toegepast bij de *bepaling welke dienst- en leertijd meetelt bij de vaststelling van het referentiesalaris* waarop de bevrozingsmaatregel van dit artikel van toepassing is, is er ook na de herindeling nog steeds een verschil in behandeling tussen een deel van de onder de vroegere regeling bevoordeelde arbeidscontractanten en een deel van de daardoor benadeelde arbeidscontractanten.

²⁹ Zie arresten van 6 december 2007, Commissie/Duitsland (C-456/05, EU:C:2007:755, punt 63); 8 september 2011, Hennigs en Mai (C-297/10 en C-298/10, EU:C:2011:560, punt 90), en 19 juni 2014, Specht e.a. (C-501/12–C-506/12, C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005, punt 64).

³⁰ Zie punt 37. Zie in dezelfde zin, reeds eerder, het arrest van 11 november 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, punt 42).

³¹ Dit zijn werknemers die dienst- en/of leertijd hebben vervuld die noch door de vroegere regeling voor meetling (want voorafgaand aan de leeftijd van 18 jaar), noch door de nieuwe regeling (want niet relevant) in aanmerking wordt genomen.

51. Het doel de verworven rechten te beschermen van onder de vroegere regeling voor meetelling bevoordeelde arbeidscontractanten wier salaris door de inwerkingtreding van de ÖBB-G 2015 zou worden verlaagd vereist weliswaar dat de regels voor meetelling van die regeling op hen van toepassing blijft, doch dit doel verplicht er niet toe dezelfde regels *op discriminerende wijze* toe te passen op de onder deze regeling benadeelde arbeidscontractanten voor wie de ÖBB-G 2015 eveneens een salarisverlaging met zich zou brengen. Met andere woorden, het verschil in behandeling dat uit de toepassing van § 53a, lid 2, ÖBB-G 2015 voortkomt, is *niet noodzakelijk* voor het bereiken van het beschermingsdoel dat deze bepaling nastreeft.

52. De situatie van de twee betrokken categorieën arbeidscontractanten is weliswaar verschillend; het lijkt immers geen twijfel dat de onder de vroegere regeling voor meetelling bevoordeelde arbeidscontractanten echte verworven rechten kunnen inroepen, terwijl datzelfde niet kan worden gezegd voor onder deze regeling benadeelde arbeidscontractanten. Een dergelijk verschil komt evenwel voort uit de toepassing van een discriminerende salarisregeling en kan naar mijn mening niet het enige argument zijn dat pleit voor de handhaving van een ongerechtvaardigd verschil in behandeling dat de door deze regeling gecreëerde discriminatie in stand houdt.

53. Anderzijds heeft het Hof in het arrest Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38), in lijn met zijn eerdere rechtspraak³², herhaald dat wanneer een met het Unierecht strijdige discriminatie is vastgesteld, de eerbiediging van het gelijkheidsbeginsel, zolang geen maatregelen zijn genomen om de gelijke behandeling te herstellen, alleen kan worden verzekerd door de leden van de benadeelde groep de voordelen toe te kennen die de leden van de bevoordeelde groep genieten, welke regeling, zolang het Unierecht niet naar behoren wordt toegepast, het enig bruikbare referentiekader blijft.³³

54. Hieruit volgt dat onder de vroegere regeling voor meetelling benadeelde arbeidscontractanten vanaf de vaststelling, bij het arrest van 18 juni 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), dat die regeling discriminerend was, niet alleen een *gewettigd vertrouwen*, maar er zelfs *recht* op hadden, althans *voorlopig*, hetzelfde te worden behandeld als de onder deze regeling bevoordeelde arbeidscontractanten.³⁴ Indien zij in de zes jaar die nodig waren om de regeling voor meetelling door middel van de ÖBB-G 2015 te hervormen hetzelfde behandeld waren geweest, had de toepassing van § 53a, lid 6, van deze wet geen verschil in behandeling tot gevolg gehad.

55. Uit het bovenstaande volgt dat, door feitelijk de vroegere discriminerende regeling voor meetelling te handhaven en niet te bepalen, voor de toepassing van § 53a, lid 6, ÖBB-G 2015, dat de situatie van de onder die regeling benadeelde arbeidscontractanten werd gelijkgetrokken met die van bevoordeelde arbeidscontractanten, de Oostenrijkse wetgever een verschil in behandeling tussen categorieën ÖBB-arbeidscontractanten heeft gehandhaafd dat niet op grond van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 kan worden gerechtvaardigd.

56. Aan een dergelijke slotsom kunnen mijns inziens noch begrotingsoverwegingen noch administratieve overwegingen worden tegengeworpen. Volgens vaste rechtspraak kunnen dergelijke overwegingen op zichzelf immers geen legitiem doel in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 vormen.³⁵ Daar voeg ik aan toe dat, aangezien de ÖBB-G 2015 reeds bepaalde dat bij de vaststelling van de nieuwe peildatum voor bevordering de situatie van elke werknemer apart opnieuw

³² Zie arresten van 21 juni 2007, Jonkman e.a. (C-231/06–C-233/06, EU:C:2007:373, punt 39), en 22 juni 2011, Landtová (C-399/09, EU:C:2011:415, punt 51).

³³ Zie arrest van 28 januari 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, punt 46).

³⁴ Dat er sprake was van een gewettigd vertrouwen zoals hierboven gepreciseerd, lijkt te zijn uitgesloten door het Verfassungsgerichtshof (grondwettelijk hof) in het in punt 23 van deze conclusie aangehaalde arrest. Los van alle andere overwegingen pleit evenwel voor een dergelijk wettelijk vertrouwen het feit dat volgens de ÖBB-G 2011 de onder de vroegere regeling benadeelde arbeidscontractanten hetzelfde worden behandeld als de onder deze regeling bevoordeelde arbeidscontractanten, ook al blijft er, zoals gezien, in een ander opzicht sprake van discriminatie tussen de twee groepen arbeidscontractanten.

³⁵ Zie arrest van 28 januari 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, punt 36).

wordt beoordeeld, de bovenvermelde oplossing, dat wil zeggen de vaststelling van het referentiesalaris met het oog op de toepassing van § 53a, lid 6, van deze wet, op grond van een niet-discriminerende toepassing van de vroegere regeling, in beginsel niet te veel extra werk voor de overheidsdienst met zich zou moeten brengen.

57. Noch het arrest van 19 juni 2014, Specht e.a. (C-501/12–C-506/12, C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005), noch het arrest van 8 september 2011, Hennigs en Mai (C-297/10 en C-298/10, EU:C:2011:560), verzet zich tegen mijn slotsom in punt 55. Anders dan in de zaken die tot deze arresten hebben geleid, kunnen in het hoofdgeding de categorieën van onder de discriminerende regeling bevoordeelde en benadeelde personen duidelijk worden geïdentificeerd. In de woorden van het Hof bestaat er dus een *bruikbaar referentiekader*³⁶ dat het mogelijk maakt om de situatie van laatstgenoemden gelijk te trekken met die van eerstgenoemden. Anders dan het geval was in de zaak die heeft geleid tot het arrest van 8 september 2011, Hennigs en Mai (C-297/10 en C-298/10, EU:C:2011:560, punt 94), was de loutere omzetting van de salarissen op grond van de vroegere discriminerende regeling in de onderhavige zaak derhalve niet „het enige middel [...] om salarisvermindering voor de heringedeelde arbeidscontractanten te voorkomen”. Daarnaast merk ik op dat, anders dan in de zaak die aanleiding heeft gegeven tot het arrest Specht e.a. (C-501/12–C-506/12, C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005), bij de vaststelling van het ontvangen salaris met het oog op de toepassing van § 53a, lid 6, ÖBB-G 2015, na de nieuwe vaststelling van de peildatum op basis van de niet-discriminerende toepassing van de vroegere regeling, zich niet de uitvoerbaarheidsproblemen van het systeem voordoen die het Hof in dat arrest heeft vastgesteld.³⁷

58. Mocht het Hof het niet eens zijn met mijn conclusie in punt 55 hierboven, en derhalve oordelen dat het verschil in behandeling dat door § 53a, lid 6, ÖBB-G 2015 wordt gehandhaafd niet verder gaat dan noodzakelijk is om de verworven rechten van de onder de regeling voor meetelling benadeelde ÖBB-arbidscontractanten te beschermen, dan moet nog worden getoetst of dit verschil in behandeling louter van tijdelijke aard is en niet overdreven lang in stand is gehouden. In het arrest van 28 januari 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38), heeft het Hof namelijk gepreciseerd dat de doelstelling van de bescherming van verkregen rechten en van het gewettigd vertrouwen van onder een discriminerende regeling bevoordeelde arbeidscontractanten geen rechtvaardiging kan vormen voor een maatregel die – al is het maar voor bepaalde personen – het verschil in behandeling op grond van leeftijd dat met de hervorming van een discriminerende regeling, waarvan die maatregel deel uitmaakt, moet worden beëindigd, definitief handhaaft. Een dergelijke regeling is niet een maatregel waarmee een niet-discriminerende regeling voor benadeelde arbeidscontractanten tot stand kan worden gebracht, ook al kan genoemde bescherming daarmee worden gewaarborgd.³⁸

59. Gezien mijn standpunt hierboven, maak ik hierover slechts twee opmerkingen. Ten eerste zijn voor arbeidscontractanten wier vroegere beroepservaring op grond van § 53a, lid 2, ÖBB-G 2015 niet langer in aanmerking wordt genomen, maar die vóór de publicatie van die wet reeds de hoogste salaristrap hadden bereikt, de – voordelige dan wel nadelige – gevolgen van de vroegere discriminatie definitief. Wat dit aspect betreft kan derhalve in elk geval niet worden gesproken van een loutere overgangsregeling. Ten tweede merk ik op dat de onder de vroegere regeling voor meetelling benadeelde arbeidscontractanten die vóór de publicatie van de ÖBB-G 2015 de laatste salaristrap zouden hebben bereikt indien de vóór het bereiken van de leeftijd van 18 jaar vervulde dienst- en/of leertijd, die op grond van deze wet niet langer wordt meegeteld, met het oog op de bevrozing van het salaris in aanmerking was genomen – voor wie de hervorming van de regeling voor meetelling derhalve geen gevolgen zou hebben gehad –, dus niet alleen de loonbestanddelen verliezen die hun op grond

36 Zie arrest van 28 januari 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, punt 47). Er was evenwel geen bruikbaar referentiekader in de zaken die hebben geleid tot de arresten van 19 juni 2014, Specht e.a. (C-501/12–C-506/12, C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005, inzonderheid punt 96), en 8 september 2011, Hennigs en Mai (C-297/10 en C-298/10, EU:C:2011:560); zie ook arrest van 9 september 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, punt 47).

37 Zie arrest Specht e.a. (C-501/12–C-506/12, C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005, punt 78).

38 Zie punt 39. Zie in dezelfde zin arrest van 11 november 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, punt 44 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

van deze regeling ten onrechte zijn ontnomen, maar ook een stagnatie van hun loopbaan moeten ondergaan indien zij dienst- en/of leertijd hebben vervuld die na het bereiken van de leeftijd van 18 jaar niet langer wordt meegeteld.³⁹ Los van alle andere overwegingen, kan de vraag worden gesteld of dergelijke gevolgen aanvaardbaar zijn.

60. Alvorens de eerste prejudiciële vraag af te sluiten, moet worden gepreciseerd dat de bovenstaande discussie uitsluitend betrekking heeft op het recht van onder de vroegere regeling voor meetelling benadeelde arbeidscontractanten om op het tijdstip van, en met het oog op de overgang naar de regeling van de ÖBB-G 2015 te worden ingedeeld in de trap, en dus het salarisniveau, waarop zij recht zouden hebben gehad indien deze regeling zonder discriminatie op hen was toegepast. Ondanks dat de ÖBB-G 2015 de eerdere regels voor meetelling radicaal heeft veranderd, moet een dergelijk recht worden toegestaan, om te voorkomen dat onder de nieuwe wet een verschil in behandeling in stand wordt gehouden dat niet noodzakelijk is, en derhalve niet kan worden gerechtvaardigd in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78.

61. De zaak ligt echter anders wat betreft het recht op betaling van de salarissen die als gevolg van de discriminerende toepassing van de vroegere regeling voor meetelling niet zijn ontvangen. Zoals gezien wordt de salarisvermindering die een deel van de onder die regeling benadeelde arbeidscontractanten op grond van de ÖBB-G 2015 ondergaat⁴⁰, niet vergoed.⁴¹ Doordat § 53a, lid 2, ÖBB-G 2015 met terugwerkende kracht wordt toegepast, blijft dit verlies uitsluitend gekoppeld aan de vroegere discriminatie.⁴² De vroegere regels voor meetelling zijn immers met terugwerkende kracht gewijzigd, waardoor aan de nationale rechters de mogelijkheid wordt ontnomen om hen in overeenstemming met richtlijn 2000/78 toe te passen of buiten beschouwing te laten⁴³ teneinde aan onder deze regeling benadeelde arbeidscontractanten die op basis van de ÖBB-G 2015 geen vergoeding ontvangen de loonbestanddelen die hun ten onrechte zijn ontnomen, toe te kennen.

62. Het Hof lijkt uit te sluiten, ook in omstandigheden als in het hoofdgeding aan de orde zijn, dat wil zeggen indien er een bruikbaar referentiekader is, dat de hervorming van een discriminerend bezoldigingsstelsel naast de discriminatie zelf ook de gevolgen daarvan noodzakelijkerwijze ongedaan moet maken, door in elk geval aan de onder dit systeem benadeelde arbeidscontractanten het verschil tussen het salaris waarop zij zonder discriminatie recht zouden hebben en dat wat zij in werkelijkheid hebben ontvangen, toe te kennen.⁴⁴ Hoewel een dergelijke oplossing vragen kan oproepen over de verenigbaarheid daarvan met het effectiviteitsbeginsel⁴⁵, lijkt het Hof in dergelijke omstandigheden derhalve geneigd om aan de gediscrimineerde arbeidscontractant uitsluitend de mogelijkheid toe te kennen schadevergoeding van de staat te vorderen.

39 In dit verband is het mijns inziens niet duidelijk hoe de invoeging van een nieuwe voorlaatste salaristrap overeenkomstig § 53a, lid 7, ÖBB-G 2015 een dergelijk verlies in de praktijk kan compenseren.

40 Dit betreft arbeidscontractanten die vóór het bereiken van de leeftijd van 18 jaar dienst- en/of leertijd hebben vervuld die op grond van de ÖBB-G 2015 niet langer in aanmerking wordt genomen.

41 Zoals gezegd is een dergelijke vergoeding slechts voorzien voor arbeidscontractanten die vóór het bereiken van de leeftijd van 18 jaar dienst- en/of leertijd hebben vervuld welke op grond van de nieuwe regels voor meetelling in aanmerking wordt genomen.

42 Dat wil zeggen, het verschil tussen het salaris waarop deze arbeidscontractanten recht zouden hebben gehad indien de vroegere regeling voor meetelling zonder discriminatie op hen was toegepast, en het salaris dat zij in werkelijkheid vanaf hun indiensttreding hebben ontvangen toe aan hun herindeling op grond van de ÖBB-G 2015.

43 Zie arrest Specht e.a. (C-501/12–C-506/12, C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005, punten 88 en 89).

44 Zie arrest van 28 januari 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, punt 45).

45 Volgens dit beginsel moet elke maatregel die een lidstaat neemt om aan de voorschriften van het Unierecht te voldoen doeltreffend zijn (zie over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen het arrest van 21 juni 2007, Jonkman e.a., C-231/06–C-233/06, EU:C:2007:373, punt 28). In hetzelfde arrest heeft het Hof gepreciseerd dat indien naar aanleiding van een prejudicieel arrest waarin het Hof heeft vastgesteld dat een nationale wettelijke regeling onverenigbaar is met het Unierecht, de autoriteiten van de betrokken lidstaat passende algemene of bijzondere maatregelen dienen te treffen om de naleving van het Unierecht op hun grondgebied te verzekeren, en dat deze autoriteiten weliswaar vrij blijven in de keuze van de te nemen maatregelen, maar met name ervoor dienen te zorgen dat het nationale recht *zo spoedig mogelijk* in overeenstemming wordt gebracht met het Unierecht en dat de rechten die de burgers aan het Unierecht ontnemen *volle uitwerking* krijgen (punt 38).

63. Op grond van het bovenstaande geef ik het Hof in overweging om op de eerste prejudiciële vraag te antwoorden dat artikel 2 en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling als in het hoofdgeding aan de orde is volgens welke, ter opheffing van discriminatie op grond van leeftijd die het Hof in twee opeenvolgende arresten heeft vastgesteld, arbeidscontractanten in overheidsdienst opnieuw worden ingedeeld in het kader van een nieuw bezoldigingsstelsel gebaseerd op niet-discriminerende criteria voor meetelling van vroegere diensttijd, doch vóór de toepassing van een bepaling die is bedoeld om de verworven rechten van heringedeelde arbeidscontractanten te beschermen door middel van bevrozing van het salaris dat zij op een bepaalde datum voor de inwerkingtreding van deze regeling hebben ontvangen, de salaristrap laat afhangen van de toepassing van de discriminerende criteria voor meetelling van de vroegere regeling.

Tweede prejudiciële vraag

64. Met de tweede prejudiciële vraag verzoekt de verwijzende rechter het Hof te verduidelijken onder welke voorwaarden de Oostenrijkse Staat in de omstandigheden van het hoofdgeding niet-contractueel aansprakelijkheid kan zijn, en met name wanneer er sprake is van een voldoende gekwalificeerde schending van het Unierecht.

65. Laat ik meteen zeggen dat ik sterk betwijfel of deze prejudiciële vraag ontvankelijk is. Dit betreft niet het – door de Oostenrijkse regering aangevoerde – punt over de bevoegdheid van de verwijzende rechter om kennis te nemen van een schadevordering tegen de staat, welke vordering naar Oostenrijks recht moet worden ingesteld bij het Verfassungsgerichtshof (grondwettelijk hof). Het Oberlandesgericht Innsbruck (hoogste rechterlijke instantie Innsbruck) haalt dienaangaande namelijk nationale rechtspraak aan volgens welke in bepaalde omstandigheden – die zich naar zijn mening in het hoofdgeding voordoen – naast het Verfassungsgerichtshof ook de civiele rechter bevoegd is. Ondanks de betwistingen van de Oostenrijkse regering, staat het mijns inziens niet aan het Hof om de stelling van de verwijzende rechter over zijn eigen bevoegdheid op grond van nationaal recht opnieuw ter discussie te stellen.

66. Uit dezelfde verwijzingsbeslissing blijkt daarentegen dat de vordering die aan het hoofdgeding ten grondslag ligt uitsluitend betrekking heeft op de betaling van loonbestanddelen die volgens Stollwitzer ten onrechte aan hem zijn ontnomen, en dat deze vordering gericht is tegen de ÖBB PV als diens werkgever. Stollwitzer heeft overigens ter terechtzitting bevestigd dat hij geen verzoek tot schadevergoeding bij de Oostenrijkse Staat heeft ingediend, en daarom geen opmerkingen heeft ingediend met betrekking tot de tweede prejudiciële vraag, die volgens hem louter „theoretisch” is. Tot slot staat vast dat de Oostenrijkse Staat geen partij bij het hoofdgeding is. Aangezien het hypothetische karakter van de tweede vraag mijns inziens duidelijk uit de hierboven uiteengezette omstandigheden blijkt, geef ik het Hof in overweging om haar niet-ontvankelijk te verklaren.

67. Voor het geval het Hof mijn voorstel niet mocht volgen, merk ik enkel op dat het in de punten 98 tot en met 107 van het arrest van 19 juni 2014, Specht e.a. (C-501/12–C-506/12, C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005) uitgebreide aanwijzingen heeft gegeven over de criteria die de nationale rechter moet toepassen om vast te stellen of, in vergelijkbare omstandigheden als die in de hoofdzaak, de lidstaat aansprakelijk is voor de schending van richtlijn 2000/78.

68. Met name wat de eerste van de drie voorwaarden voor deze aansprakelijkheid betreft, te weten dat het geschonden voorschrift van Unierecht ertoe strekt particulieren rechten toe te kennen, heeft het Hof enerzijds verduidelijkt dat artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 juncto artikel 1 daarvan, algemeen en ondubbelzinnig elke directe en indirecte discriminatie zonder objectieve rechtvaardiging verbiedt met betrekking tot arbeid en beroep, onder meer op grond van de leeftijd van de werknemer, en anderzijds dat die bepalingen ertoe strekken particulieren rechten toe te kennen waarop zij zich ten

aanzien van de lidstaten kunnen beroepen.⁴⁶

69. Wat de derde voorwaarde betreft, te weten dat er een rechtstreeks oorzakelijk verband bestaat tussen deze schending en de door de particulieren geleden schade, heeft het Hof gepreciseerd dat het aan de verwijzende rechter staat om na te gaan of er in de nationale procedure die bij hem aanhangig is sprake is van een dergelijk verband.⁴⁷

70. Wat tot slot de tweede voorwaarde betreft, namelijk dat er sprake is van een voldoende ernstige schending van het Unierecht, heeft het Hof enerzijds in de punten 102 tot en met 105 van hetzelfde arrest van 19 juni 2014, *Specht e.a.* (C-501/12–C-506/12, C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005) verduidelijkt dat de beoordelingsmarge van de lidstaat een belangrijk criterium vormt om vast te stellen of sprake is van een voldoende ernstige schending van het Unierecht. Anderzijds heeft het Hof gepreciseerd dat de uitlegging die het in het kader van een verzoek om een prejudiciële beslissing aan een voorschrift van Unierecht geeft, weliswaar indien nodig verduidelijkt en preciseert in welke zin en met welke strekking dat voorschrift sedert het tijdstip van de inwerkingtreding ervan moet of had moeten worden verstaan en toegepast, maar het aan de nationale rechter staat te beoordelen of de aard en omvang van de krachtens artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/78 op de lidstaten rustende verplichtingen met betrekking tot een wettelijke regeling zoals die in het hoofdgeding dat heeft geleid tot het arrest van 19 juni 2014, *Specht e.a.* (C-501/12–C-506/12, C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005), pas duidelijk en nauwkeurig waren vanaf het arrest van 8 september 2011, *Hennigs en Mai* (C-297/10, EU:C:2011:560), waarin het Hof heeft geconstateerd dat deze regeling niet verenigbaar is met die richtlijn. Ten aanzien van de omstandigheden van het hoofdgeding in de onderhavige zaak zijn dergelijke verduidelijkingen gemaakt in het arrest van 18 juni 2009, *Hütter* (C-88/08, EU:C:2009:381), waarin het Hof een regeling voor meetelling van diensttijd voorafgaand aan de indiensttreding heeft beoordeeld die identiek is aan die van BO 1963.

71. Uit het voorgaande volgt mijns inziens duidelijk dat, onder voorbehoud van de toetsing of er sprake is van het oorzakelijk verband met de door de afzonderlijke arbeidscontractant gestelde schade, uit de toepassing van de hierboven aangehaalde beginselen volgt dat in elk geval vanaf 18 juni 2009 voldaan is aan de voorwaarden voor aansprakelijkheid van de Oostenrijkse Staat voor de schade die ÖBB PV-arbeidscontractanten hebben geleden als gevolg van de vroegere discriminerende regeling voor meetelling.

V. Conclusie

72. Op grond van het bovenstaande geef ik het Hof in overweging om de tweede prejudiciële vraag niet-ontvankelijk te verklaren, en op de eerste prejudiciële vraag te antwoorden dat artikel 2 en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling als in het hoofdgeding aan de orde is volgens welke, ter opheffing van discriminatie op grond van leeftijd die het Hof in twee opeenvolgende arresten heeft vastgesteld, arbeidscontractanten in overheidsdienst opnieuw worden ingedeeld in het kader van een nieuw bezoldigingsstelsel gebaseerd op niet-discriminerende criteria voor meetelling van vroegere diensttijd, doch voor de toepassing van een bepaling die is bedoeld om de verworven rechten van heringedeelde arbeidscontractanten te beschermen door middel van bevriezing van het salaris dat zij op een bepaalde datum voor de inwerkingtreding van deze regeling hebben ontvangen, de salaristrap laat afhangen van de toepassing van de discriminerende criteria voor meetelling van de vroegere regeling.

⁴⁶ Zie arrest van 19 juni 2014, *Specht e.a.* (C-501/12–C-506/12, C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005, punt 101).

⁴⁷ Zie arrest van 19 juni 2014, *Specht e.a.* (C-501/12–C-506/12, C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005, punt 98).