



Datum van  
inontvangstneming

:

24/12/2024

# Geanonimiseerde versie

Vertaling

C-757/24 – 1

## Zaak C-757/24

### Verzoek om een prejudiciële beslissing

**Datum van indiening:**

4 november 2024

**Verwijzende rechter:**

Arbeits- und Sozialgericht Wien (Oostenrijk)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

12 september 2024

**Verzoekende partij:**

SG

**Verwerende partij:**

Gemeinde Wien

---

**19 Cga 44/23**  
[OMISSIS]

**JUSTITIE REPUBLIEK OOSTENRIJK**  
ARBEITS- UND SOZIALGERICHT  
WIEN (rechter voor arbeids- en  
socialezekerheidszaken Wenen,  
Oostenrijk)

## BESLISSING

**ZAAK:** [OMISSIS]  
**Verzoekende partij**  
SG  
[OMISSIS]

**Verwerende partij** [OMISSIS]  
Gemeinde Wien  
[OMISSIS]  
1010 Wenen

### Wegens:

19 539,41 EUR bruto, benevens 8,58 % rente plus kosten

1. Het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: „Hof”) wordt overeenkomstig artikel 267 VWEU verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

Moet het Unierecht, in het bijzonder de artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78, gelezen in samenhang met artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, aldus worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale regeling [in het bijzonder § 49v, lid 3, punt 3, Besoldungsordnung 1994 (bezoldigingsregeling 1994)] in de versie van LGBI. 38/2023) waarbij om een bestaande discriminatie op grond van leeftijd op te heffen (zie met name met betrekking tot de gelijkkluidende voorgaande federale bepaling het arrest in de zaak [REDACTED] C-396/17) een regeling is vastgesteld waarbij eerdere diensttijdvakken vóór de leeftijd van 18 jaar weliswaar in aanmerking worden genomen maar daarna slechts voor de helft meetellen bij de berekening van de eerdere diensttijdvakken en voor de compensatie van de discriminatie op grond van leeftijd, hoewel het volledig neutraliseren van de eerdere diensttijdvakken door middel van een forfaitaire aftrek weer is geschrapt?

2. [OMISSIS] [schorsing van de behandeling van de procedure]

**MOTIVERING:****Feiten en hoofdgeding:**

Verzoeker is sinds 1 augustus 2020 bij de verwerende partij werkzaam als arbeidscontractant. Op de onderhavige arbeidsverhouding is de Wiener Vertragsbedienstetenordnung 1995 (VBO; arbeidscontractantenregeling van Wenen van 1995) toepasselijk. Bij definitieve beslissing van 16 september 2022 is in verband met de nieuwe berekening van de anciënniteit overeenkomstig § 18 Vertragsbedienstetenordnung 1995, gelezen in samenhang met de §§ 15a en 15b van de Dienstordnung 1994 (DO; dienstreglement 1994) en § 49v van de Besoldungsordnung 1994 (BO; salarisregeling 1994) vastgesteld dat de anciënniteit na 31 juli 2015 volgens de oude regelgeving 14 jaar, 5 maanden en 30 dagen bedroeg. Volgens de nieuwe regelgeving zou dat in casu niet leiden tot een wijziging.

Volgens de verzoekende partij vormt de voor de berekening van de nieuwe anciënniteit toegepaste § 49v, lid 3, punt 3, van de Besoldungsordnung 1994 echter discriminatie op grond van leeftijd. Deze wettelijke regeling leidt er namelijk toe dat bij werknemers die beschikken over andere tijdvakken vóór de leeftijd van 18 jaar, deze tijdvakken met terugwerkende kracht slechts beperkt worden meegeteld, terwijl bij werknemers die andere tijdvakken na de leeftijd van 18 jaar hebben vervuld, deze tijdvakken met terugwerkende kracht volledig worden meegeteld, aangezien de achteruitgang van de positie op de salarisschaal tot het van kracht worden van de vaststelling niet van belang is. De betrokken verzoeker is op 28 februari 1969 geboren. Hij beschikt vanaf de leeftijd van 14 jaar tot zijn indiensttreding bij de verwerende partij over andere tijdvakken, die alleen beperkt in aanmerking worden genomen. Volgens de verzoekende partij zou de verwerende partij bij een nieuwe berekening van de anciënniteit zonder discriminatie de volledige diensttijd van 19 jaar, 5 maanden en een dag hebben moeten meetellen. De anciënniteit zonder discriminatie zou na 31 juli 2015 volgens de verzoekende partij derhalve 32 jaar, 5 maanden en 3 dagen hebben moeten zijn, waarom de verzoekende partij op 1 mei 2016 in schema III, functiegroep 3, salaristrap 16 had moeten worden ingedeeld, met een bevordering naar salaristrap 17 per 1 mei 2017, naar salaristrap 18 per 1 mei 2019 en naar salaristrap 19 per 1 mei 2021.

**2. RELEVANTE BEPALINGEN VAN UNIERECHT:**

De relevante overwegingen en bepalingen van richtlijn (EU) 2000/78 van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep luiden voor zover hier relevant:

„[overwegingen]

25. Het verbod op discriminatie op grond van leeftijd vormt een fundamenteel element om de in de werkgelegenheidsrichtsnoeren gestelde doelen te bereiken en

de diversiteit bij de arbeid te bevorderen; niettemin kunnen verschillen in behandeling op grond van leeftijd in bepaalde omstandigheden gerechtvaardigd zijn en derhalve specifieke bepalingen nodig maken die naargelang de situatie in de lidstaten kunnen verschillen; het is derhalve van essentieel belang onderscheid te maken tussen verschillen in behandeling die gerechtvaardigd zijn, met name door legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt en de beroepsopleiding, en discriminatie die verboden moet worden.

[...]

### *Artikel 1*

#### **Doel**

Deze richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.

### *Artikel 2*

#### **Het begrip ‚discriminatie‘**

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, of
    - ii) tenzij de werkgever dan wel iedere andere persoon of organisatie waarop de onderhavige richtlijn van toepassing is, voor personen met een bepaalde handicap krachtens de nationale wetgeving verplicht is passende maatregelen te nemen die overeenkomen met de in artikel 5 vervatte beginselen, teneinde de nadelen die die bepaling, maatstaf of handelwijze met zich brengt, op te heffen.

[...]

#### *Artikel 6*

### **Rechtvaardiging van verschillen in behandeling op grond van leeftijd**

1. Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten 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.

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

- a) het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opneming in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;
- b) de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of -anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen;
- c) de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving, gebaseerd op de opleidingseisen voor de betrokken functie of op de noodzaak van een aan pensionering voorafgaand redelijk aantal arbeidsjaren.”

De relevante bepaling van het Handvest luidt voor zover relevant als volgt:

*„Artikel 21*

### **Non-discriminatie**

1. Iedere discriminatie, met name op grond van geslacht, ras, kleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuiging, politieke of andere denkbeelden, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, een handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid, is verboden.”

### **3. RELEVANTE BEPALINGEN VAN NATIONAAL RECHT:**

De bepalingen van nationaal recht luiden voor zover relevant als volgt:

*„§ 49v Besoldungsordnung 1994:*

### **Referentiepeildatum**

1) De referentiepeildatum wordt aldus berekend dat overeenkomstig de leden 2 tot en met 7 rekening wordt gehouden met tijdvakken die vóór de indiensttreding zijn vervuld en die in aanmerking moesten worden genomen bij de berekening van de peildatum voor bevordering of die daarvoor in aanmerking hadden moeten worden genomen wanneer de leeftijdsgrens van 18 jaar of de bij § 15a, lid 1, punt 1, onder b), van de Dienstordnung 1994 vastgestelde beperking buiten beschouwing wordt gelaten.

2) De volgende bepalingen over de peildatum voor bevordering worden toegepast bij de berekening van de referentiepeildatum overeenkomstig de leden 3 tot en met 6:

1. § 14 van de Dienstordnung 1994 in de versie van de achtentwintigste wetswijziging, LGBl., nr. 42/2010,

2. § 15 van de Dienstordnung 1994 in de versie van de twintigste wetswijziging, LGBl. nr. 36/2005,

3. § 112 van de Dienstordnung 1994 in de oorspronkelijke versie, LGBl. nr. 56/1994,

4. § 114 van de Dienstordnung 1994 in de versie van de achtste wetswijziging, LGBl. nr. 47/1999,

5. § 115f van de Dienstordnung 1994 in de versie van de twintigste wetswijziging, LGBl. nr. 36/2005, en

6. de bijlage bij de Dienstordnung 1994 in de versie van de drieëntwintigste wetswijziging, LGBl. nr. 42/2006

Beslissend zijn de bepalingen over de functiegroep waartoe de ambtenaar behoorde op het tijdstip van de vaststelling van de peildatum voor bevordering als bedoeld in § 15a, lid 4, laatste volzin van de Dienstordnung 1994.

3) In afwijking van het bepaalde in lid 2, punten 1 tot en met 6

[...]

3. worden de andere tijdvakken die aan de dag van de indiensttreding voorafgaan en voor de helft in aanmerking moeten worden genomen slechts in aanmerking genomen wanneer deze zijn vervuld na 30 juni van elk kalenderjaar waarin aan de algemene leerplicht van negen schooljaren werd voldaan; heeft de ambtenaar minder dan negen schooljaren onderwijs gevolgd, dan wordt uitgegaan van 30 juni van elk kalenderjaar waarin hij volgens de nationale bepalingen betreffende de algemene leerplicht negen schooljaren onderwijs zou hebben gevolgd;”

„§ 18 *Vertragsbedienstetenordnung 1995 (VBO)*

## Meetellen van tijdvakken voor de bevordering

1) §§ 14 en 15 van de Dienstordnung 1994, LGBl. nr. 56, gelden voor arbeidscontractanten met dien verstande dat [OMISSIS] [voor het onderhavige geval niet relevante nadere bepaling]

2) §§ 15a tot en met 15c van de Dienstordnung 1994 en § 49v van de Besoldungsordnung 1994 zijn van overeenkomstige toepassing op arbeidscontractanten, met dien verstande dat

1. voor de vaststelling van de referentiepeildatum de in § 49v, lid 2, punten 1 tot en met 6, van de Besoldungsordnung 1994 vermelde bepalingen van de Dienstordnung 1994 met toepassing van de volgende bepalingen van deze wet moeten worden gebruikt:

a) § 18 in de versie van de tiende wetswijziging, LGBl. nr. 22/2001, en

b) § 57 in de oorspronkelijke versie, LGBl. nr. 50/1995;

2. in de plaats van de bij beslissing nieuw vastgestelde anciënniteit de nieuwe vaststelling door de werkgever komt, die aantoonbaar en schriftelijke aan de arbeidscontractanten moet worden meegedeeld;

3. bij de toepassing van § 15a, lid 5, § 15b, lid 5 en § 15c, leden 5 en 6, van de Dienstordnung 1994 in de plaats van de onherroepelijke afsluiting van de procedure de mededeling van de werkgever betreffende de nieuwe vaststelling van de anciënniteit (punt 2) komt;

4. de regelingen van de leden 3 en 4 in de plaats komen van § 15a, leden 7 en 8, van de Dienstordnung 1994, in voorkomend geval gelezen in samenhang met § 15b, lid 5, laatste volzin, of § 15c, lid 7, van de Dienstordnung 1994.

3) [OMISSIS]

4) [OMISSIS] [procesrechtelijke bepalingen]

5) Wanneer eerdere diensttijdvakken ten onrechte niet in aanmerking zijn genomen, moet de arbeidscontractant dit uiterlijk binnen zes maanden na de dag van de mededeling overeenkomstig lid 2, punt 2, in rechte aanvoeren; anders is een verdere nieuwe vaststelling van de positie op de salarisschaal, afgezien van de correctie van kennelijke schrijf- en rekenfouten, uitgesloten. In de mededeling overeenkomstig lid 2, punt 2, moet uitdrukkelijk op dat rechtsgevolg worden gewezen.

„§ 15a Dienstordnung 1994 (DO)

## Omzetting van richtlijn 2000/78/EG



1) De positie op de salarisschaal van de ambtenaar die in dienst is op de dag van de bekendmaking van de 4. Dienstrechts-Novelle (vierde wijziging van het ambtenarenrecht 2019), LGBI. nr. 63/2019, moet ambtshalve opnieuw worden vastgesteld wanneer hij overeenkomstig § 49l van de Besoldungsordnung 1994 (eventueel gelezen in samenhang met § 49m van de Besoldungsordnung 1994) naar het salarissstelsel van de wijziging van het ambtenarenrecht 2015, LGBI. nr. 28/2015, overgaat en

1. de peildatum van bevordering voor het lopende dienstverband is vastgesteld met uitsluiting van de tijdvakken die zijn vervuld

a) vóór de leeftijd van 18 jaar of

b) vóór 1 juli van het jaar waarin na de toelating tot het eerste leerjaar twaalf schooljaren onderwijs is gevolgd of zou moeten zijn gevolgd, of

2. de inaanmerkingneming van tijdvakken overeenkomstig punt 1, onder b), heeft geleid tot een verlenging van de eerste bevorderingsperiode (§ 11, lid 1, van de Besoldungsordnung 1994 in de versie van wetwijziging LGBI. nr. 10/2011).

Onder de in de eerste zin verder vermelde voorwaarden moet de ambtshalve nieuwe vaststelling ook plaatsvinden wanneer de overgang overeenkomstig § 49m, lid 1, punt 2, van de Besoldungsordnung 1994 achterwege is gebleven omdat de ambtenaar in de maand van de overgang op grond van een bevordering door tijdsverloop niet meer in rang III was ingedeeld.

2) [OMISSIS] [in casu niet relevant (gepensioneerde ambtenaar)]

3) [OMISSIS] [in casu niet relevant (voormalige ambtenaar)]

4) De nieuwe vaststelling van de positie op de salarisschaal volgens de leden 1 tot en met 3 geschiedt door de vaststelling van de referentiepeildatum (§ 49v van de Besoldungsordnung 1994) en de daarop gebaseerde beslissing tot nieuwe vaststelling van de anciënniteit op 31 juli 2015, waarbij de overeenkomstig § 49l van de Besoldungsordnung 1994 vastgestelde anciënniteit met de tussen de referentiepeildatum en de peildatum voor bevordering liggende periode wordt verhoogd wanneer de referentiepeildatum voor de peildatum voor bevordering ligt en in het omgekeerde geval met deze periode wordt verlaagd. Voor de vergelijking wordt uitgegaan van de laatste peildatum voor bevordering die werd vastgesteld met uitsluiting van de tijdvakken die zijn vervuld vóór de leeftijd van 18 jaar respectievelijk vóór 1 juli van het jaar waarin na de toelating tot het eerste leerjaar twaalf schooljaren onderwijs is gevolgd of zou moeten zijn gevolgd.

5) Voor (voormalige) ambtenaren overeenkomstig de leden 1 tot en met 3 geschiedt de nieuwe berekening van de salarisaanspraken (voor tijdvakken voor 1 augustus 2015 met toepassing van § 49l, lid 6b, van de Besoldungsordnung 1994 in de geldende versie en § 11 van de Besoldungsordnung 1994 in de versie van de Dienstrechts-Novelle 2015) met terugwerkende kracht en met

inaanmerkingneming van de voor de bevordering geldende diensttijd overeenkomstig de nieuw vastgestelde anciënniteit. Een daaruit eventueel voortvloeiende nabetaling moet voor de periode vanaf 1 mei 2016 ambtshalve plaatsvinden. Voor aan de nabetaling ten grondslag liggende salarisaanspraken mag de periode van 1 mei 2019 tot en met de onherroepelijke afsluiting van de procedure overeenkomstig de leden 1 tot en met 3 niet worden opgenomen in de berekening van de verjaringstermijn overeenkomstig § 10, lid 1, van de Besoldungsordnung 1994. Salarisaanspraken die betrekking hebben op tijdvakken voor 1 mei 2016 zijn verjaard. Dat geldt ook voor de aanspraken in de procedures volgens lid 7 en lid 8.

- 6) [OMISSIS]
- 7) [OMISSIS]
- 8) [OMISSIS]
- 9) [OMISSIS] [procesrechtelijke bepalingen]

*§ 15b Dienstordnung 1994 (DO)*

### **Vrij verkeer van werknemers**

1) In het kader van het advies met betrekking tot het schriftelijke verzoek overeenkomstig § 15a lid 6, kunnen (voormalige) ambtenaren (§ 15a, leden 1 tot en met 3) of hun nabestaanden overeenkomstig § 15a, lid 2, aanspraak maken op de inaanmerkingneming van tijdvakken overeenkomstig § 49v, lid 3, punt 8, van de Besoldungsordnung 1994, die de ambtenaar voor de indiensttreding bij de stad Wenen in een dienstverband heeft vervuld, voor zover deze tijdvakken niet reeds bij de vaststelling van de peildatum voor de bevordering voor het lopende respectievelijk beëindigde dienstverband onbeperkt en volledig als eerdere diensttijdvakken zijn meegeteld in de zin van § 14 in een voor 1 augustus 2015 geldende versie.

2) Eerdere diensttijdvakken waarop overeenkomstig lid 1 aanspraak wordt gemaakt, kunnen alleen in aanmerking worden genomen wanneer deze tijdvakken gelijkwaardig zijn aan diensttijdvakken bij de stad Wenen. De gelijkwaardigheid moet worden beoordeeld aan de hand van een vergelijking van de in het kader van de diensttijdvakken en de eerdere diensttijdvakken telkens concreet verrichte werkzaamheden, waarbij voor de diensttijdvakken bij de stad Wenen moet worden vergeleken met de werkzaamheden die direct na de indiensttreding bij de stad Wenen zijn verricht.

3) Het is aan de ambtenaar om

1. bewijzen (getuigschriften, certificaten, sociale zekerheidsverklaringen etc.) te overleggen voor de eerdere diensttijdvakken waarop hij aanspraak maakt, en

2. de gelijkwaardigheid van de eerdere diensttijdvakken in de zin van lid 2 aan te tonen door een concrete beschrijving van de in het kader van de dienstverbanden verrichte werkzaamheden.

4) De inaanmerkingneming of het meetellen van tijdvakken volgens de leden 1 en 2

1. is niet mogelijk wanneer dezelfde periode al bij de vaststelling van de peildatum voor bevordering volledig in aanmerking is genomen of bij de vaststelling van de voor de anciënniteit mee te tellen eerdere diensttijdvakken volledig is meegeteld en

2. geschiedt slechts voor de helft wanneer dezelfde periode reeds bij de vaststelling van de peildatum voor bevordering voor de helft in aanmerking is genomen.

5) Indien uit de onderzoeken blijkt dat voor de ambtenaar volgens de leden 1 en 2 meer tijdvakken als eerdere diensttijdvakken moeten worden meegeteld, moet dat in het kader van de nieuwe vaststelling van de positie op de salarisschaal overeenkomstig § 15a, lid 4, in aanmerking worden genomen. § 15a, lid 5, geldt ook voor salarisaanspraken die voortvloeien uit de inaanmerkingneming van tijdvakken volgens de leden 1 en 2. Op procedures die op de dag van de bekendmaking van de 4. Dienstrechts-Novelle 2019 aanhangig zijn en de inaanmerkingneming van eerdere diensttijdvakken volgens de leden 1 en 2 of daarop gebaseerde salarisaanspraken tot voorwerp hebben, moet § 15a, leden 7 en 8, overeenkomstig worden toegepast.

#### **4. VERWIJZINGSBEVOEGDHEID:**

Het Arbeits- und Sozialgericht Wien is een rechterlijke instantie in de zin van artikel 267 VWEU.

#### **5. OPMERKINGEN VOORAF:**

Om te beginnen moet worden opgemerkt dat het Oostenrijkse Oberste Gerichtshof (hoogste federale rechter in civiele en strafzaken; hierna: „OGH”) inzake de zeer vergelijkbare juridische situatie in § 94c van het Vertragsbedienstetengesetz (VBG) in de versie van de wijziging van de ambtenarenwet 2019 (BGBl. I 58/2019) in de arresten 9 ObA 94/20v en 9 ObA 31/21f heeft geoordeeld dat de regeling van § 94c VBG geen discriminatie op grond van leeftijd inhoudt. Dit omdat genoemde bepaling andere tijdvakken omvat ongeacht de positie ervan wat betreft de leeftijd van de arbeidscontractant en ook tijdvakken na de leeftijd van 18 jaar omvat.

Daarentegen had het Oostenrijkse Verwaltungsgerichtshof (hoogste bestuursrechter; hierna: „VwGH”) met betrekking tot Ra 2020/12/0068

bedenkingen aangaande de overeenstemming met het Unierecht van § 94c, lid 4, VBG met de desbetreffende regeling in § 169, lid 4, van het Gehaltsgesetz (GehG; Oostenrijkse salariswet), aangezien het beperkt meetellen ertoe zou leiden dat werknemers, die hun andere tijdvakken vóór de leeftijd van 18 jaar hebben verworven geen verbetering van hun positie op de salarisschaal hebben opgemerkt en derhalve heeft het VwGH deze vraag voor een prejudiciële beslissing voorgelegd aan het Hof. De desbetreffende procedure was bij het Hof aanhangig als zaak C-650/21. In deze procedure heeft het Hof voor recht verklaard dat de artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling waarbij een ambtenaar wordt ingedeeld op basis van zijn salarisanciënniteit in een oud bezoldigingsstelsel dat als discriminerend is aangemerkt omdat in dit stelsel bij de bepaling van die anciënniteit enkel rekening kon worden gehouden met in aanmerking komende tijdvakken van vóór de indienstneming van de ambtenaar die na de leeftijd van 18 jaar waren vervuld en niet met die welke vóór die leeftijd waren vervuld, wanneer die regeling bepaalt dat een correctie van de in aanmerking komende tijdvakken die de ambtenaar vóór zijn indienstneming heeft vervuld, zoals die tijdvakken aanvankelijk zijn berekend, wordt doorgevoerd door een referentiepeildatum vast te stellen, waarbij voortaan voor de vaststelling van voormelde anciënniteit rekening wordt gehouden met de in aanmerking komende tijdvakken van vóór de indienstneming die de ambtenaar vóór zijn 18e verjaardag heeft vervuld, met dien verstande dat, wat betreft de na de 18e verjaardag vervulde tijdvakken, enkel rekening wordt gehouden met de voor de helft in aanmerking te nemen „andere tijdvakken” en dat deze „andere tijdvakken” weliswaar van drie tot zeven jaar worden verhoogd maar enkel in aanmerking worden genomen voor zover zij langer duren dan vier jaar.”

## **6. TOELICHTING BIJ DE PREJUDICIËLE VRAAG:**

Het Hof heeft voor de uitlegging van de artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB 2000, L 303, blz. 16) gelezen in samenhang met artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie in zijn arrest van 20 april 2023, Landespolizeidirektion Niederösterreich Finanzamt Österreich, C-650/21, als volgt geoordeeld:

„43 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78, gelezen in samenhang met artikel 21 van het Handvest, aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling waarbij een ambtenaar wordt ingedeeld op basis van zijn salarisanciënniteit in een oud bezoldigingsstelsel dat als discriminerend is aangemerkt omdat in dit stelsel bij de bepaling van die anciënniteit enkel rekening kon worden gehouden met in aanmerking komende tijdvakken van vóór de indienstneming van de ambtenaar die na de leeftijd van 18 jaar waren vervuld en niet met die welke vóór die leeftijd waren vervuld, wanneer die regeling bepaalt dat een correctie van de in

aanmerking komende tijdvakken die de ambtenaar vóór zijn indienstneming heeft vervuld, zoals die tijdvakken aanvankelijk zijn berekend, wordt doorgevoerd door een referentiepeildatum vast te stellen, waarbij voortaan voor de vaststelling van voormelde anciënniteit rekening wordt gehouden met de in aanmerking komende tijdvakken van vóór de indienstneming die de ambtenaar vóór zijn 18e verjaardag heeft vervuld, met dien verstande dat, wat betreft de na de 18e verjaardag vervulde tijdvakken, enkel rekening wordt gehouden met de voor de helft in aanmerking te nemen ‚andere tijdvakken’ en dat deze ‚andere tijdvakken’ weliswaar van drie tot zeven jaar worden verhoogd maar enkel in aanmerking worden genomen voor zover zij langer duren dan vier jaar.

- 44 Vooraf moet worden benadrukt dat in casu de vraag dus is of een door het Hof vastgesteld verschil in behandeling op grond van leeftijd kan worden geacht te zijn opgeheven wanneer de nationale regeling die dit verschil in behandeling definitief beoogt af te schaffen, bepaalt dat bij de nieuwe berekening van de salarisanciënniteit van een ambtenaar ook de tijdvakken vóór indiensttreding die zijn vervuld vóór de leeftijd van 18 jaar in aanmerking moeten worden genomen, meer bepaald als ‚andere perioden’ die voor de helft in aanmerking moeten worden genomen gedurende een periode van zeven jaar in plaats van drie jaar zoals bij de vorige nationale regeling het geval was, waarbij met die tijdvakken voor de vaststelling van de salarisanciënniteit evenwel slechts rekening kan worden gehouden indien zij langer duren dan vier jaar.

[...]

- 46 Derhalve moet in de eerste plaats worden onderzocht of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling een verschil in behandeling in de zin van artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 oplevert.
- 47 In dit verband zij eraan herinnerd dat volgens deze bepaling onder het ‚beginsel van gelijke behandeling’ de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 van richtlijn 2000/78 genoemde gronden moet worden verstaan. Volgens artikel 2, lid 2, onder a), van deze richtlijn is er voor de toepassing van lid 1 sprake van directe discriminatie wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.
- 48 In het hoofdgeding zijn de voor deze vergelijking relevante categorieën personen ten eerste de ambtenaren die in aanmerking komende tijdvakken vóór indiensttreding op zijn minst gedeeltelijk hebben vervuld vóór de leeftijd van 18 jaar, en ten tweede de ambtenaren die dergelijke tijdvakken van een vergelijkbare duur hebben vervuld na het bereiken van die leeftijd.

- 49 Blijkens het dossier waarover het Hof beschikt heeft de Oostenrijkse wetgever met de tweede wet van 2019 tot wijziging van het ambtenarenrecht een nieuw stelsel voor de bepaling van de salarisanciënniteit van ambtenaren ingevoerd om de nationale wetgeving in overeenstemming te brengen met de rechtspraak van het Hof uit het ████████ arrest.
- 50 Meer in het bijzonder beoogde die wetgever met de vaststelling van § 169f, lid 1, GehG 2020 de positie van de in dienst zijnde ambtenaren die overeenkomstig § 169c, lid 2, GehG 2015 aan de hand van een ‚overgangsbedrag‘ waren heringedeeld, in de salarisschaal ambtshalve vast te stellen, terwijl dit overgangsbedrag was vastgesteld op basis van bepalingen die, wat betreft het in aanmerking nemen van in aanmerking komende tijdvakken vóór indiensttreding, een onderscheid maakten naargelang de tijdvakken in kwestie gelegen waren vóór of na de 18e verjaardag van de betrokkenen.
- 51 In het ████████ arrest heeft het Hof evenwel geoordeeld dat de overgang van in dienst zijnde ambtenaren naar een nieuwe bezoldigings- en bevorderingsregeling overeenkomstig § 169c, lid 2, GehG 2015, waarbij de eerste indeling van die ambtenaren was bepaald op basis van de laatste bezoldiging die zij hadden ontvangen onder de vigeur van de vroegere regeling, de door die vroegere regeling in het leven geroepen directe discriminatie op grond van leeftijd in de zin van richtlijn 2000/78 handhaafde.
- 52 Derhalve moet worden beoordeeld of de wijzigingen die zijn doorgevoerd met de tweede wet van 2019 tot wijziging van het ambtenarenrecht, daadwerkelijk en definitief een einde hebben gemaakt aan deze directe discriminatie op grond van leeftijd die inherent was aan het oude bezoldigingsstelsel.
- 53 Benadrukt dient te worden dat de bij die wet ingevoerde nieuwe vaststelling van de salarisanciënniteit in twee fasen verloopt. Eerst wordt overeenkomstig § 169f, lid 4, GehG 2020 de voor de bezoldigingen van 28 februari 2015 geldende salarisanciënniteit overgenomen. Deze anciënniteit wordt berekend op basis van het overgangsbedrag in de zin van § 169c, lid 2, GehG 2015, dat wil zeggen op basis van de bruto bezoldiging die als basis diende voor de berekening van de maandelijkse bezoldiging van een ambtenaar voor februari 2015 (overgangsmaand).
- 54 Vervolgens kan de salarisanciënniteit overeenkomstig § 169f, lid 4, tweede volzin, GehG 2020 worden gecorrigeerd doordat rekening wordt gehouden met het verschil tussen de peildatum voor bevordering en een referentiepeildatum die wordt berekend volgens de nadere regels van § 169g GehG 2020, teneinde die anciënniteit in voorkomend geval te verhogen met de duur van het eerder geleden nadeel in verband met het in aanmerking

- nemen van tijdvakken die de ambtenaar vóór zijn indiensttreding heeft vervuld.
- 55 Ten eerste blijkt evenwel uit het ██████████ (punt 37) dat de salarisschaal die resulteert uit het GehG van 2015 de gevolgen van het oude bezoldigings- en bevorderingsstelsel mogelijksterwijs handhaaft aangezien deze schaal de indeling in het nieuwe bezoldigings- en bevorderingsstelsel koppelt aan het laatste salaris dat de betrokkene op grond van dat stelsel heeft ontvangen.
- 56 Daar bij de overgang geen onderscheid wordt gemaakt tussen ambtenaren die wel en ambtenaren die niet werden benadeeld door het oude bezoldigings- en bevorderingsstelsel, zij opgemerkt dat het op het hoofdgeding toepasselijke Oostenrijkse bezoldigingsstelsel – althans op het eerste gezicht – nog steeds lijkt te zijn gebaseerd op de volgens het ██████████ arrest op discriminerende wijze berekende peildatum voor bevordering en op het daaruit resulterende overgangsbedrag.
- 57 Ten tweede wordt de referentiepeildatum volgens § 169g, lid 1, GehG 2020 berekend door op de dag van de indienstneming rekening te houden met de in aanmerking komende tijdvakken die vóór indiensttreding werden vervuld na het bereiken van de leeftijd van 14 jaar, waarbij deze leeftijd de krachtens het Unierecht vereiste minimumleeftijd is om een arbeidsverhouding aan te gaan, zodat onder meer rekening kan worden gehouden met de tijdvakken – ook wanneer deze vóór de 18e verjaardag van de ambtenaar zijn vervuld – die worden bedoeld in § 169g, lid 2, punt 1, GehG 2020, te weten in wezen bepaalde tijdvakken van arbeid en opleiding die in hun geheel in aanmerking moeten worden genomen alsook de in punt 44 van het onderhavige arrest genoemde ‚andere tijdvakken’.
- 58 Volgens de toelichting van de Oostenrijkse regering heeft deze nieuwe berekening in 19 463 van de 48 047 tot dan afgesloten gevallen geleid tot een verbetering van de salarisanciënniteit met één maand tot één jaar, en in 2 821 gevallen tot een verbetering van de salarisanciënniteit met meer dan één jaar, waarbij het in laatstgenoemde gevallen meestal gaat om functionarissen die vóór hun 18e verjaardag een arbeidsverhouding zijn aangegaan of – zoals de heer Hütter in het hoofdgeding in zaak C-88/08 – een in aanmerking komende opleiding hebben aangevangen, voor wie deze tijdvakken thans moeten worden meegeteld als tijdvakken die volledig in aanmerking komen om de positie van de betrokken functionarissen in de salarisschaal te bepalen.
- 59 Onder voorbehoud van de door de verwijzende rechter te verrichten verificaties blijkt dan ook dat de referentiepeildatum het daadwerkelijk mogelijk heeft gemaakt om de vóór de 18e verjaardag van de ambtenaar vervulde in aanmerking komende tijdvakken in aanmerking te nemen teneinde de anciënniteit te corrigeren die voorheen op grond van § 169c

- GehG 2015 werd vastgesteld zonder dat die tijdvakken in aanmerking werden genomen.
- 60 De verwijzende rechter merkt evenwel op dat volgens § 169g, lid 6, GehG 2020 niet met alle in aanmerking komende tijdvakken van vóór de indienstneming van de betrokken ambtenaar rekening hoeft te worden gehouden, omdat de na de 18e verjaardag vervulde tijdvakken die reeds zijn beoordeeld om de peildatum voor bevordering te bepalen, niet opnieuw kunnen worden beoordeeld.
- 61 De ‚forfaitaire aftrek’ als bedoeld in § 169g, lid 4, GehG 2020 brengt echter met zich mee dat de ‚andere tijdvakken’ – die voor de helft in aanmerking worden genomen – bij de vaststelling van de referentiepeildatum enkel in aanmerking worden genomen indien zij langer duren dan vier jaar.
- 62 Dienaangaande merkt de verwijzende rechter op dat het plafond van de ‚andere tijdvakken’ – die volgens § 12, lid 1, punt 2, onder b), van de salariswet van 1956, zoals gewijzigd bij de tweede wet van 2007 tot wijziging van het ambtenarenrecht, voor de helft in aanmerking moeten worden genomen – weliswaar bij § 169g, lid 3, punt 4, GehG 2020 is verhoogd van drie tot zeven jaar, maar dat § 169g, lid 4, GehG 2020 tot gevolg heeft dat deze verhoging van het plafond van de ‚andere tijdvakken’ tot zeven jaar wordt gecompenseerd door de forfaitaire aftrek van vier jaar waarin laatstgenoemde bepaling voorziet.
- 63 Opgemerkt dient evenwel te worden dat § 169g, lid 4, GehG 2020 van toepassing lijkt te zijn op alle in dienst zijnde ambtenaren, ongeacht of het uit het GehG 2015 voortvloeiende bezoldigings- en bevorderingsstelsel hen heeft benadeeld op grond van hun respectieve leeftijd, hetgeen de verwijzende rechter eveneens dient na te gaan. Daarnaast zij opgemerkt dat de forfaitaire aftrek van vier jaar waarin die bepaling voorziet, van toepassing lijkt te zijn ongeacht de leeftijd waarop de betrokken ambtenaar de bedoelde ‚andere tijdvakken’ van beroepsactiviteit heeft vervuld, te weten vóór of na zijn 18e verjaardag.
- 64 Beklemtoond dient echter te worden dat de omstandigheid dat het voor de helft in aanmerking nemen van de in aanmerking komende tijdvakken die zijn vervuld tussen de leeftijd van 14 en 18 jaar wordt geneutraliseerd door de toepassing van de forfaitaire aftrek van vier jaar waarin § 169g, lid 4, GehG 2020 voorziet, ertoe leidt dat ambtenaren die dergelijke tijdvakken enkel vóór de leeftijd van 18 jaar hebben vervuld, het recht op een verbetering van hun positie in de salarisschaal lijken te verliezen.
- 65 In casu hebben de tijdvakken die verzoekers in het hoofdgeding hebben vervuld in het leerlingstelsel, ten gevolge van de forfaitaire aftrek van vier jaar waarin § 169g, lid 4, GehG 2020 voorziet, dan ook – niettegenstaande de verhoging van het plafond voor de in aanmerking te nemen periode met



- vier jaar – geen noemenswaardige invloed gehad op de berekening van de referentiepeildatum, en dus evenmin op de bepaling van hun positie in de salarisschaal.
- 66 Onder voorbehoud van de door de verwijzende rechter te verrichten beoordeling lijkt de tweede wet van 2019 tot wijziging van het ambtenarenrecht dus geen einde te hebben gemaakt aan de in het [REDACTED] arrest geconstateerde discriminatie op grond van leeftijd, aangezien er met name bij de vaststelling van de salarisanciënniteit nog steeds sprake is van een verschillende behandeling van ambtenaren die hun beroepservaring – op zijn minst gedeeltelijk – hebben opgedaan vóór de leeftijd van 18 jaar en ambtenaren die soortgelijke ervaring van vergelijkbare duur hebben opgedaan na het bereiken van die leeftijd.
- 67 Thans moet in de tweede plaats worden nagegaan of dit verschil in behandeling gerechtvaardigd zou kunnen zijn op grond van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78.
- 68 Krachtens deze bepaling kunnen de lidstaten niettegenstaande artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/78 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 – waaronder 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.
- 69 In casu blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt, dat de wetwijzigingen met betrekking tot het in het hoofdgeding aan de orde bezoldigings- en bevorderingsstelsel lijken te zijn ingegeven door zowel budgettaire als administratieve overwegingen. Het staat aan de verwijzende rechter om na te gaan of dit inderdaad het geval is.
- 70 Blijkens de rechtspraak van het Hof kunnen budgettaire overwegingen weliswaar ten grondslag liggen aan de keuzen van sociaal beleid die een lidstaat maakt en van invloed zijn op de aard of de omvang van de maatregelen die hij wenst vast te stellen, maar kunnen zij op zichzelf geen legitiem doel in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 vormen (arrest van 21 juli 2011, [REDACTED] C-159/10 en C-160/10, EU:C:2011:508, punt 74). Hetzelfde geldt voor de administratieve overwegingen die de Oostenrijkse regering vermeldt ([REDACTED] arrest, punt 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 71 De in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling kan dus weliswaar de bescherming van de verworven rechten en het gewettigd vertrouwen van de door het bezoldigingsstelsel van het GehG 2015 bevoordeelde ambtenaren waarborgen, maar lijkt niet geschikt te zijn om een niet-discriminerend stelsel in te voeren voor de door dit bezoldigings- en bevorderingsstelsel

benadeelde ambtenaren, aangezien zij jegens hen de door het vroegere stelsel in het leven geroepen discriminatie op grond van leeftijd lijkt te handhaven (zie naar analogie ████████ arrest, punt 49).

- 72 Gelet op een en ander dient op de eerste prejudiciële vraag te worden geantwoord dat de artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78, gelezen in samenhang met artikel 21 van het Handvest, aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling waarbij een ambtenaar wordt ingedeeld op basis van zijn salarisanciënniteit in een oud bezoldigingsstelsel dat als discriminerend is aangemerkt omdat in dit stelsel bij de bepaling van die anciënniteit enkel rekening kon worden gehouden met in aanmerking komende tijdvakken van vóór de indienstneming van de ambtenaar die na de leeftijd van 18 jaar waren vervuld en niet met die welke vóór die leeftijd waren vervuld, wanneer die regeling bepaalt dat een correctie van de in aanmerking komende tijdvakken die de ambtenaar vóór zijn indienstneming heeft vervuld, zoals die tijdvakken aanvankelijk zijn berekend, wordt doorgevoerd door een referentiepeildatum vast te stellen, waarbij voortaan voor de vaststelling van voormelde anciënniteit rekening wordt gehouden met de in aanmerking komende tijdvakken van vóór de indienstneming die de ambtenaar vóór zijn 18e verjaardag heeft vervuld, met dien verstande dat, wat betreft de na de 18e verjaardag vervulde tijdvakken, enkel rekening wordt gehouden met de voor de helft in aanmerking te nemen ‚andere tijdvakken’ en dat deze ‚andere tijdvakken’ weliswaar van drie tot zeven jaar worden verhoogd maar enkel in aanmerking worden genomen voor zover zij langer duren dan vier jaar.”

De Weense deelstaatwetgever heeft thans de forfaitaire aftrek uit het nieuwe stelsel verwijderd maar het voor de helft meerekenen behouden. Het blijft evenwel onduidelijk of de artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78, gelezen in samenhang met artikel 21 van het Handvest, aldus moeten worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een nationale regeling waarbij om een bestaande discriminatie op grond van leeftijd op te heffen een regeling is vastgesteld waarbij eerdere diensttijdvakken vóór de leeftijd van 18 jaar weliswaar in aanmerking worden genomen maar daarna slechts voor de helft meetellen bij de berekening van de eerdere diensttijdvakken en voor de compensatie van de discriminatie op grond van leeftijd, hoewel het volledig neutraliseren van de eerdere diensttijdvakken door middel van een forfaitaire aftrek weer is geschrapt.

Ten gevolge daarvan kan deze vraag door de rechter voor arbeids- en socialezekerheidszaken Wenen niet volkomen duidelijk worden beantwoord.

## **7. CONCLUSIE:**

Aangezien de toepassing van het Unierecht en de uitlegging daarvan niet zo voor de hand liggen dat daarover geen redelijke twijfel kan bestaan (zie arresten Hof van 6 oktober 1982, C.I.L.F.I.T. e.a., C-283/81; 6 oktober 2021, Consorzio Italian

Management, C-561/19, punt 39 e.v.), wordt de hierboven geformuleerde prejudiciële vraag overeenkomstig artikel 267 VWEU met het verzoek om een prejudiciële beslissing voorgelegd.

**Arbeits- und Sozialgericht Wien, afdeling 19**

**Wenen, 12 september 2024**

[OMISSIS]