



Datum van inontvangstneming : 21/02/2017

Zaak C-24/17**Verzoek om een prejudiciële beslissing****Datum van indiening:**

18 januari 2017

Verwijzende rechter:

Oberster Gerichtshof (Oostenrijk)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

19 december 2016

Verzoekende partij:

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft öffentlicher Dienst

Verwerende partij:

Republiek Oostenrijk

Het Oberste Gerichtshof, afdeling sociaal- en arbeidsrechtelijke zaken [OMISSIS], heeft in het arbeidsrechtelijk geding tussen verzoeker, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, [OMISSIS] 1010 Wenen, [OMISSIS] en verweerster, Republiek Oostenrijk, Bundeskanzleramt, [OMISSIS] 1010 Wenen, [OMISSIS] inzake een vaststelling krachtens § 54, lid 2, van het Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (wet betreffende rechterlijke instanties in zaken op het gebied van het arbeidsrecht en het sociale recht; hierna: „ASGG”), in de raadkamer

beslist als volgt:

A. Het Hof van Justitie van de Europese Unie wordt verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

1.1. Moet het Unierecht, in het bijzonder de artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78/EG juncto artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale **[Or. 2]** regeling, waarbij een (met betrekking tot de inaanmerkingneming van vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde tijdvakken van dienstverband) op grond van

leeftijd discriminerend bezoldigingsstelsel door een nieuw bezoldigingsstelsel wordt vervangen, maar de overgang van de reeds aangestelde arbeidscontractanten naar het nieuwe bezoldigingsstelsel aldus plaatsvindt dat het nieuwe bezoldigingsstelsel met terugwerkende kracht op het tijdstip van de inwerkingtreding van de ten grondslag liggende wet van kracht wordt, waarbij de eerste inschaling in het nieuwe bezoldigingsstelsel evenwel plaatsvindt op basis van de overeenkomstig het oude bezoldigingsstelsel voor een bepaalde overgangsmaand (februari 2015) daadwerkelijk uitbetaalde bezoldiging, zodat de eerdere discriminatie op grond van leeftijd wat de financiële gevolgen ervan betreft voortduurt?

1.2. Indien vraag 1.1. bevestigend wordt beantwoord:

Moet het Unierecht, in het bijzonder artikel 17 van richtlijn 2000/78/EG, aldus worden uitgelegd dat de reeds aangestelde arbeidscontractanten die met betrekking tot de inaanmerkingneming van de vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde tijdvakken van dienstverband in het oude bezoldigingsstelsel zijn gediscrimineerd, financieel moeten worden gecompenseerd wanneer deze discriminatie op grond van leeftijd ook na de overgang naar het nieuwe bezoldigingsstelsel wat de financiële gevolgen ervan betreft voortduurt?

1.3. Indien vraag 1.1. ontkennend wordt beantwoord:

Moet het Unierecht, in het bijzonder artikel 47 van het Handvest van de grondrechten, aldus worden uitgelegd dat het hierin verankerde fundamentele recht op effectieve rechterlijke bescherming zich verzet tegen een nationale regeling, volgens welke het oude discriminerende bezoldigingsstelsel in lopende en toekomstige procedures niet meer van toepassing is en bij de overgang van de bezoldiging van de reeds aangestelde arbeidscontractanten naar het nieuwe bezoldigingsstelsel enkel wordt uitgegaan van de voor de overgangsmaand te bepalen respectievelijk uitbetaalde bezoldiging? **[Or. 3]**

2. Moet het Unierecht, in het bijzonder artikel 45 VWEU, artikel 7, lid 1, van verordening (EU) nr. 492/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie, en de artikelen 20 en volgende. van het Handvest van de grondrechten, aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een regeling volgens welke eerder vervulde tijdvakken van dienstverband van een arbeidscontractant

- in een dienstverband met een lokale overheid of een intercommunaal samenwerkingsverband van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, de Republiek Turkije, de Zwitserse Bondsstaat, een orgaan van de Europese Unie of een intergouvernementele organisatie, waarbij Oostenrijk is aangesloten, onder andere volledig,

- in een dienstverband met een andere werkgever enkel bij het verrichten van relevante beroepswerkzaamheden of het volgen van een relevante praktijkstage tot maximaal tien jaar in aanmerking kunnen worden genomen?

B. [Schorsing van de procedure]

Motivering

I. Feiten en samenvatting

De Oostenrijkse wetgever heeft – na de arresten van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 18 juni 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), en 11 november 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), waarin het stelsel van de uitsluiting van vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar door arbeidscontractanten van de federale overheid vervulde tijdvakken van dienstverband als discriminerend op grond van leeftijd en als onverenigbaar met **[Or. 4]** richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep werd aangemerkt – een nieuw, van de leeftijd van een arbeidscontractant losstaand wettelijk stelsel van inaanmerkingneming van eerder vervulde tijdvakken van dienstverband van arbeidscontractanten van de federale overheid ingevoerd („bezoldigingsherziening 2015” in de versie van de wetwijziging 2015). Kort gezegd (zie punt II voor een gedetailleerde beschrijving) wordt de inschaling en de plaatsing in een bepaalde salaristrap van een arbeidscontractant van de federale overheid niet meer door de „plaatsingspeildatum” (fictief startpunt van een bezoldigingstraject), maar door de met de duur van het dienstverband toenemende „bezoldigingsanciënniteit” bepaald. Voor deze anciënniteit worden bij lokale overheden vervulde tijdvakken van arbeid (en daarmee gelijkgestelde tijdvakken) volledig, maar bij andere werkgevers vervulde tijdvakken van arbeid, die relevant zijn met betrekking tot de in dienst van de federale overheid te verrichten werkzaamheden, slechts voor maximaal tien jaar in aanmerking genomen. De overgang ter zake van de bezoldiging van de arbeidscontractanten in dienst van de federale overheid naar het nieuwe stelsel vindt plaats op basis van de overeenkomstig het oude stelsel voor februari 2015 („overgangsmaand”) als grondslag vastgestelde (wetswijziging 2015) respectievelijk daadwerkelijk uitbetaalde (wetswijziging 2016) bezoldiging.

Verzoeker is een als cao-partner erkend lichaam dat onder andere de in een privaatrechtelijke dienstbetrekking tot verweerster, de Republiek Oostenrijk, staande werknemers vertegenwoordigt (arbeidscontractanten). Volgens dit lichaam is de bezoldiging van de reeds aangestelde arbeidscontractanten in het nieuwe stelsel onverminderd in strijd met het Unierecht (zie punt III.), omdat door het feit dat bij de overgang wordt uitgegaan van de bezoldiging voor februari 2015, de reeds eerder bestaande discriminatie op grond van leeftijd zou worden voortgezet en de afschaffing (met terugwerkende kracht) van de tot dan toe

doorslaggevende overgangspeildatum de controleerbaarheid van **[Or. 5]** de rechtmatigheid van de bezoldiging voor februari 2015 zou wegnemen. Voorts zou het onderscheid tussen onbeperkt in aanmerking komende eerdere tijdvakken van dienstverband, die bij een lokale overheid zijn vervuld, en beperkt in aanmerking komende eerdere tijdvakken van dienstverband bij andere werkgevers, ingevolge het arrest van het Hof van Justitie van 5 december 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH (C-514/12, EU:C:2013:799) in strijd zijn met het Unierecht. Verzoeker vordert derhalve met zijn rechtstreeks bij het Oberste Gerichtshof ingediende verzoek overeenkomstig § 54, lid 2, ASGG de in punt III weergegeven vaststelling.

II. Toepasselijke bepalingen

1. Unierecht

De voor dit verzoek om een prejudiciële beslissing relevante Unierechtelijke bepalingen worden gevormd door artikel 20, artikel 21 en artikel 47 van het Handvest van de grondrechten (hierna: „Handvest”), artikel 1, artikel 2, artikel 6 en artikel 17 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, artikel 45 VWEU en artikel 7, lid 1, van verordening (EU) nr. 492/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie.

2. Nationale bepalingen

Op de door verzoeker vertegenwoordigde arbeidscontractanten zijn de volgende bepalingen van toepassing:

2.1. Rechtssituatie vóór de bezoldigingsherziening 2010

Tot de bezoldigingsherziening 2010 (BGBl I 82/2010) vond de bezoldigingsrechtelijke inschaling en de (meestal) tweejaarlijkse plaatsing in een hogere salaristrap van arbeidscontractanten plaats overeenkomstig § 26 van het Vertragsbedienstetengesetz 1948 (wet betreffende arbeidscontractanten; hierna: „VBG 1948”) in de tot en met 30 augustus 2010 geldende versie. Ingevolge deze bepaling dienden bij het tijdstip van de indiensttreding bepaalde tijdvakken, met uitsluiting van de vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar vervulde tijdvakken van arbeid, in aanmerking te worden genomen.**[Or. 6]**

2.2. Rechtssituatie na de bezoldigingsherziening 2010, maar vóór de bezoldigingsherziening 2015

Het arrest van het Hof van Justitie van 18 juni 2009 in de zaak Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381) heeft geleid tot een herziening van de regelingen inzake de inaanmerkingneming van eerder vervulde tijdvakken van dienstverband bij de

bezoldigingsherziening 2010, BGBl I 82/2010. § 19 VBG 1948 in de versie van BGBl I 82/2010 luidde:

„§ 19. (1) De plaatsing in een hogere salaristrap wordt bepaald ten opzichte van een peildatum. Behoudens hierna volgende andersluidende bepalingen, bedraagt het tijdvak dat nodig is voor de plaatsing in de tweede in elke functiecategorie in aanmerking komende salaristrap vijf jaar en twee jaar voor de overige salaristrappen.”

§ 26 VBG 1948 in de versie van BGBl I 82/2010 luidde:

„§ 26. (1) Behoudens de in de leden [...] genoemde beperkingen, wordt voor de vaststelling van de peildatum voor plaatsing in een hogere salaristrap rekening gehouden met vóór de dag van indiensttreding gelegen tijdvakken na 30 juni van het jaar waarin na de eerste toelating tot het eerste onderwijsniveau negen schooljaren zijn afgerond of zouden zijn afgerond:

1. de tijdvakken genoemd in lid 2 voor hun geheel;

2. de overige tijdvakken

[...]”

Een nieuwe vaststelling van de peildatum voor plaatsing in een hogere salaristrap en de hieruit voortvloeiende bezoldigingsrechtelijke positie vond enkel plaats op verzoek, waarbij voor het overige de eerdere bepalingen in de op 31 december 2003 geldende versie van kracht bleven.

Deze hervorming, in het bijzonder de voor ambtenaren geldende parallelle bepaling, is in het arrest Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359) door het Hof van Justitie beoordeeld en als strijdig met het Unierecht aangemerkt. Het Hof kwam tot de slotsom dat artikel 2, leden 1 en 2, onder a), en artikel 6, [Or. 7] lid 1, van richtlijn 2000/78/EG zich verzetten tegen een nationale wettelijke regeling op grond waarvan, om een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, rekening wordt gehouden met opleidings- en diensttijdvakken die vóór de leeftijd van 18 jaar zijn vervuld, maar tegelijkertijd voor door die discriminatie getroffen ambtenaren de wachttijd voor de bevordering van de eerste naar de tweede salaristrap van iedere functiegroep en iedere bezoldigingsgroep wordt verlengd met drie jaar.

2.3. Rechtssituatie na de bezoldigingsherziening 2015

Het arrest van het Hof van Justitie in de zaak Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359) heeft geleid tot de federale bezoldigingsherziening 2015, BGBl I 32/2015, waarbij § 19 en § 26 VBG 1948 als volgt zijn herzien:

„Inschaling en plaatsing in een hogere salaristrap

§ 19. (1) [...] Voor de inschaling en plaatsing in een hogere salaristrap is de bezoldigingsanciënniteit bepalend.”

„Bezoldigingsanciënniteit

§ 26. (1) De bezoldigingsanciënniteit omvat de duur van de in het dienstverband vervulde, voor de plaatsing in een hogere salaristrap relevante tijdvakken inclusief de duur van de in aanmerking komende eerder vervulde tijdvakken van dienstverband.

(2) Als eerdere tijdvakken van dienstverband moeten voor de bezoldigingsanciënniteit in aanmerking worden genomen de vervulde tijdvakken

1. in een dienstverband met een lokale overheid of een intercommunaal samenwerkingsverband van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, de Republiek Turkije of de Zwitserse Bondsstaat; **[Or. 8]**

2. in een dienstverband met een orgaan van de Europese Unie of een intergouvernementele organisatie, waarbij Oostenrijk is aangesloten;

3. waarin de arbeidscontractant op basis van het Heeresversorgungsgesetz [wet betreffende sociale voorzieningen voor de strijdkrachten] aanspraak kon maken op een invaliditeitspensioen, [...] alsmede

4. waarin is voldaan aan

a) de militaire dienstplicht;

b) de vrijwillige militaire opleiding [...];

c) de vervangende burgerdienstplicht [...];

d) een militaire dienstplicht, een vergelijkbare verplichte militaire opleiding of een vervangende burgerdienst in een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, de Republiek Turkije of de Zwitserse Bondsstaat.

Tijdvakken vervuld in militaire dienst bedoeld onder a) en d) worden voor een periode van ten hoogste zes maanden in aanmerking genomen en tijdvakken vervuld in vervangende burgerdienst of een andere ter vervanging verrichte dienst bedoeld onder c) en d) voor een periode van ten hoogste negen maanden.

(3) Bovenop de in lid 2 vermelde tijdvakken kunnen tijdvakken die zijn vervuld in de uitoefening van een relevante beroepsactiviteit of bestuursstage voor een periode van ten hoogste tien jaar als eerder vervulde tijdvakken van dienstverband in aanmerking worden genomen. Een beroepsactiviteit of een bestuursstage is relevant, voor zover [...].”

Voor de overgang van reeds aangestelde arbeidscontractanten verwijst § 94a VBG 1948 naar onder andere § 169c Gehaltsgesetz (salariswet; hierna: „GehG”).

De *inwerkingtredingsbepaling* luidt:

„§ 100 [...] **[Or. 9]**

(70) In de versie van het Bundesgesetz BGBl I nr. 32/2015 treden in werking: [...]

3. § 19 en § 26 inclusief de titels treden de dag na bekendmaking ervan in werking; deze bepalingen blijven in al hun eerdere versies in lopende en toekomstige procedures buiten toepassing;...

BGB1 I 32/2015 werd op 11 februari 2015 gepubliceerd. De betrokken voor de overgang van de bezoldiging van ambtenaren belangrijke bepaling van § 169c GehG in de versie van BGB1 I 32/2015 luidt (cursivering van de Senat):

„*Nationale bezoldigingsherziening 2015*

Overgang van bestaande dienstverbanden

§ 169c. (1) Alle ambtenaren van de in § 169d vermelde functie- en bezoldigingsgroep, die op 11 februari 2015 een dienstverband hebben, gaan in overeenstemming met de volgende bepalingen enkel op basis van hun eerdere bezoldiging over naar het bij deze federale wet in het leven geroepen bezoldigingsstelsel. De ambtenaren worden eerst op basis van hun eerdere bezoldiging in een salaristrap van het nieuwe bezoldigingsstelsel geplaatst, waarin de eerdere bezoldiging gegarandeerd is.

*(2) De overgang van de ambtenaar naar het nieuwe bezoldigingsstelsel geschiedt door een forfaitaire vaststelling van zijn of haar bezoldigingsanciënniteit. Voor de forfaitaire vaststelling is het overgangsbedrag bepalend. Het overgangsbedrag is de volledige bezoldiging zonder een eventuele buitengewone plaatsing in een hogere salaristrap, welke bij de bepaling van de maandbezoldiging van de ambtenaar voor februari 2015 (overgangsmaand) ten grondslag werd gelegd. [...] **[Or. 10]***

(3) De bezoldigingsanciënniteit van de heringedeelde ambtenaar wordt bepaald op basis van het tijdvak dat voor de bevordering van de eerste salaristrap (begin van de eerste dag) naar de betrokken salaristrap van dezelfde functiecategorie vereist is, voor welke in de op 12 februari 2015 geldende versie de ten opzichte van het overgangsbedrag naastgelegen lagere bezoldiging is vermeld. Komt het overgangsbedrag overeen met het laagste voor een salaristrap in dezelfde functiegroep vermelde bedrag, dan is deze salaristrap bepalend. Alle bedragen worden op hele euro's afgerond.

[...]“

[OMISSIS]

2.4. Naar aanleiding van een beslissing van het Verwaltungsgerichtshof (hoogste bestuursrechter, Oostenrijk) van 9 september 2016, [OMISSIS] (zie punt IV.2.1.1.) werden door middel van een verdere wetswijziging [Besoldungsrechtsanpassungsgesetz (wet tot wijziging van het bezoldigingsrecht, BGBl I 104/2016; in de versie van wetswijziging 2016)] in § 169c GehG de navolgende bepalingen ingevoegd:

*(2a) Met betrekking tot het overgangsbedrag wordt uitgegaan van de berekening voor de salaristrap die voor de uitgekeerde bezoldiging voor de overgangsmaand daadwerkelijk bepalend was (inschaling volgens salarisstrook). Hierbij vindt geen beoordeling plaats van de billijkheid van de bezoldiging, zowel wat de grondslag als wat de hoogte ervan betreft. Met een wijziging achteraf van de uitgekeerde bezoldiging wordt bij de bepaling van het overgangsbedrag enkel rekening gehouden voor zover **[Or. 11]***

1. hierdoor kennelijke feitelijke fouten bij de invoer in een geautomatiseerd systeem voor gegevensverwerking worden gecorrigeerd, en

2. de foutieve invoer klaarblijkelijk afwijkt van de beoogde invoer, zoals deze uit ten tijde van de invoer bestaande documenten blijkt.

(2b)[...]”

Tegelijk werd wat de geldigheid van de bezoldigingsanciënniteit (§19 en § 26 VBG 1948) betreft het volgende bepaald:

„Inwerkingtreding van wijzigingen van deze federale wet

§ 100

(70)[...]

3. § 19 en § 26 inclusief de titels per 1 juli 1948; deze bepalingen blijven in al hun vóór 11 februari 2015 gepubliceerde versies in lopende en toekomstige procedures buiten toepassing

[...]”

Deze wetswijziging (BGBl I 104/2016) werd op 6 december 2016 gepubliceerd.

III. Conclusies en argumenten van partijen

Verzoeker verzoekt om de vaststelling dat arbeidscontractanten erop aanspraak kunnen maken dat bij de bepaling van de voor hen geldende overgangspeildatum (in de zin van het VBG in de vóór de inwerkingtreding van BGBl I 32/2015 geldende versie), als bezoldigingsgrondslag van 1 januari 2004 tot en met februari

2015 en de bezoldigingsrechtelijke inschaling voor de overgang naar het nieuwe bezoldigingsstelsel overeenkomstig BGBl I 32/2015 (overeenkomstig de overgangsmoed), in de zin van het Unierecht

1. de vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar vervulde tijdvakken (tijdvakken na 30 juni van het jaar, waarin na aanvang van het eerste schoolniveau **[Or. 12]** negen schooljaren zijn doorlopen of zouden zijn doorlopen) volledig – subsidiair het praktijkonderwijs; meer subsidiair het relevante praktijkonderwijs – in aanmerking worden genomen;
2. de bezoldigingsrechtelijke inschaling plaatsvindt onder de voorwaarde dat het tijdvak tussen de eerste en de tweede salaristrap twee (in plaats van vijf) jaar bedraagt;
3. ook die eerder vervulde tijdvakken van dienstverband volledig in aanmerking worden genomen die de arbeidscontractanten niet bij lokale overheden of intercommunale samenwerkingsverbanden *in* een migratiecontext aspect hebben vervuld - subsidiair, dat deze eerder vervulde tijdvakken van dienstverband enkel volledig in aanmerking worden genomen voor zover zij een relevante beroepsactiviteit (inclusief bestuursstage) betreffen;
4. die eerder vervulde tijdvakken van dienstverband volledig in aanmerking worden genomen die de arbeidscontractanten niet bij lokale overheden of intercommunale samenwerkingsverbanden *buiten* een migratiecontext hebben vervuld - subsidiair, dat deze eerder vervulde tijdvakken van dienstverband enkel volledig in aanmerking worden genomen voor zover zij een relevante beroepsactiviteit (inclusief bestuursstage) betreffen.

Subsidiair wordt verzocht om de vaststelling dat de bezoldigingsaanspraak in de omvang die overeenkomt met de inschaling overeenkomstig de verzochte vaststellingsbeslissingen, los van een overeenkomstige (declaratoire) inschalingsbeslissing rechtstreeks van wetswege en in samenhang met het Unierecht bestaat.

Uiteindelijk betreffen de punten 1 en 2 van het verzoek dus de toepasselijkheid van § 19 VBG 1948 (plaatsing in hogere salaristrappen) en § 26 **[Or. 13]** VBG 1948 (peildatum voor plaatsing in een hogere salarisschaal) in de vóór de bezoldigingsherziening 2010, subsidiair in de vóór de bezoldigingsherziening 2015 (thans in de versie van de wetwijziging 2016) geldende versie. Verzoeker voert dienaangaande kort gezegd de volgende argumenten aan:

De door de bezoldigingsherziening 2015 ingestelde nieuwe regeling zou voor de reeds aangestelde arbeidscontractanten noch de discriminatie op grond van leeftijd, noch de schending van het beginsel van vrij verkeer van werknemers bij de inaanmerkingneming van eerder vervulde tijdvakken van dienstverband hebben weggenomen. Vanwege grote verschillen tussen het Oostenrijkse en het Duitse bezoldigingsstelsel zou uit het arrest van het Hof van Justitie van 19 juni 2014,

Specht e.a. (C-501/12–C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005) geen eventuele rechtvaardiging van de voortdurende discriminatie door het nieuwe bezoldigingsstelsel kunnen worden afgeleid.

Ingevolge het arrest van het Hof van Justitie in de zaak Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, reeds aangehaald) zou het Unierecht in de weg staan aan een nationale regeling volgens welke de door arbeidscontractanten van een lokale overheid niet bij haar of bij intercommunaal samenwerkingsverbanden vervulde tijdvakken van dienstverband bij de bepaling van de overgangspeildatum slechts gedeeltelijk in aanmerking worden genomen, in het bijzonder wanneer eerder vervulde tijdvakken van dienstverband en tijdvakken van dienstverband bij de respectieve lokale overheid of het intercommunaal samenwerkingsverband door henzelf wel volledig in aanmerking worden genomen. Hiermee zou de ongelijke behandeling van alle eerder vervulde tijdvakken van dienstverband bij andere werkgevers in strijd met het Unierecht zijn verklaard. De regeling inzake het vrije verkeer van werknemers (artikel 45 VWEU) zou weliswaar niet rechtstreeks van toepassing zijn op een binnenlandse situatie, maar tot discriminatie op de binnenlandse markt leiden. In het licht van het gelijkheidsbeginsel zou hiervoor geen objectieve rechtvaardiging bestaan. **[Or. 14]**

Het feit dat de bepalingen inzake de overgangspeildatum in alle eerdere versies in lopende en toekomstige procedures niet meer mogen worden toegepast (§ 100, lid 70, VBG 1948), zou de arbeidscontractanten de mogelijkheid ontnemen van een rechtmatigheidstoetsing door een onafhankelijke rechter en daarmee de verwezenlijking verhinderen van een situatie die strookt met het Unierecht en het constitutionele recht. Bijgevolg zou § 100, lid 70, VBG 1948 een inbreuk op artikel 47 van het Handvest vormen.

Verweerster heeft zich hiertegen verzet, geconcludeerd tot afwijzing van het verzoek en het navolgende aangevoerd:

Met de federale bezoldigingsherziening 2015 zou de federale wetgever na het arrest van het Hof van Justitie in de zaak Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359) voldaan hebben aan zijn verplichting om te zorgen voor de afschaffing van „wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijn”, als bedoeld in artikel 16, onder a), van richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling. Instandhouding van het „oude” bezoldigingsstelsel zou niet meer mogelijk zijn geweest. De enige band met het oude stelsel was dat de overgang naar de nieuwe regeling plaats zou vinden op basis van de salarissen respectievelijk de maandbezoldiging voor februari 2015. Dit zou zijn gedaan ter vermijding van een (individuele) nieuwe vaststelling van de bezoldigingsrechtelijke positie van alle arbeidscontractanten.

Volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie in de zaken Specht e.a. (C-501/12–C-540/12 en C-541/12, EU:C:2015:38), Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38) en Unland (C-20/13, EU:C:2015:561), zou sinds de met het Unierecht in overeenstemming zijnde wijziging van de bezoldiging, hoewel hierbij de plaatsing in de salaristrap op basis van de onder vigeur van het oude bezoldigingsstelsel verworven basisbezoldiging zou worden bepaald en dit oude stelsel op een ongelijke behandeling op grond van leeftijd zou [Or. 15] hebben berust, geen verder recht meer bestaan op betaling van eventuele verschillen in loon tussen de bezoldiging volgens het oude en het nieuwe stelsel. Het arrest Unland (C-20/13, EU:C:2015:561) zou betrekking hebben gehad op een in beginsel identieke herschikking van een algemene overgang van ambtenaren naar een nieuw bezoldigingsstelsel van de Bondsrepubliek Duitsland, die door het Hof van Justitie zou zijn aanvaard. Tegen een lange overgangperiode die ter verzekering van de rechten en het loopbaanverloop absoluut noodzakelijk zou zijn, zouden geen bedenkingen zijn geuit.

Voorts zouden het recht van toegang tot de wettelijke rechter en de waarborg van een effectieve rechtsbescherming (artikel 47 van het Handvest) niet geschonden zijn. Hierbij zou het gaan om inhoudelijk nader ingevulde fundamentele procedurele rechten/waarborgen die uitgaan van het bestaan van een materieelrechtelijke recht, maar geen recht op een positieve beslissing omvatten.

De juridische situatie van de arbeidscontractanten van het Land Salzburg waar het in het arrest Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH (C-514/12, EU:C:2013:799), om ging, zou aanzienlijk verschillen van die van de federale arbeidscontractanten. Voor de inaanmerkingneming van eerder vervulde tijdvakken van dienstverband zou voor de federatie enkel van belang zijn dat deze bij een lokale overheid zijn vervuld of bij een van de in de wet vermelde lichamen die vanwege hun specifieke verwantschap met de overheidsdienst ook in aanmerking moeten worden genomen. Hierbij zouden deze tijdvakken altijd volledig in aanmerking worden genomen. Uiteindelijk zouden alle in de Europese Economische Ruimte vervulde tijdvakken op dezelfde wijze in aanmerking worden genomen. Ook zou het federale ambtenarenrecht bij de inaanmerkingneming van overige in de particuliere sector vervulde tijdvakken van arbeid geen onderscheid maken tussen binnen- en buitenlandse tijdvakken [Or. 16]. Van discriminatie van burgers van de Unie zou bijgevolg geen sprake zijn.

IV. Prejudiciële vragen

1. Rechtvaardiging van de prejudiciële verwijzing

[OMISSIS]

2. Motivering van de prejudiciële vragen

2.1. Vragen 1.1. tot en met 1.3

2.1.1. Ingevolge artikel 21, lid 1, van het Handvest is discriminatie op grond van leeftijd verboden. Het verbod van discriminatie op grond van leeftijd wordt door richtlijn 2000/78/EG geconcretiseerd. Deze richtlijn verbiedt elke vorm van directe of indirecte discriminatie op grond van leeftijd.

Richtlijn 2000/78/EG werd in het arrest van het Hof van Justitie in de zaak Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381) ook op arbeidscontractanten van toepassing verklaard (punt 35). Het Hof van Justitie heeft hierin geoordeeld dat een regeling die de inaanmerkingneming van vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar verworven beroepservaring uitsluit een verschil in behandeling invoert dat rechtstreeks is gebaseerd op het leeftijdscriterium (punt 38). De destijds litigieuze Oostenrijkse regeling werd als niet passend in de zin van artikel 6, lid 1, van de richtlijn aangemerkt en de aanwezigheid van een rechtvaardiging bijgevolg ontkend. **[Or. 17]**

Om de discriminatie op grond van leeftijd op te heffen, stelde de Oostenrijkse wetgever een regeling vast (bezoldigingsherziening 2010, BGBl I 82/2010), waarmee weliswaar de vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar vervulde tijdvakken van dienstverband in aanmerking werden genomen, maar tegelijkertijd voor de door de discriminatie geraakte ambtenaren een verlenging van het voor de bevordering van de eerste naar de tweede salaristrap van elke functie-respectievelijk bezoldigingsgroep vereiste tijdvak van drie jaar naar vijf jaar werd ingevoerd.

Nadat het Hof van Justitie in het arrest Schmitzer (C-530/13, C:2014:2359) een dergelijke regeling opnieuw in strijd met het Unierecht had verklaard, riep de Oostenrijkse wetgever het in punt 11 beschreven nieuwe bezoldigingsstelsel in het leven. De wetgever wees in zijn toelichting op de wet erop dat [OMISSIS], hiermee – anders dan in de in het verleden doorgevoerde herzieningen van het ambtenarenrecht – geen nieuwe ambtenarenrechtelijke (parallele) structuren in het leven zouden worden geroepen. Hiertoe zou een overgang van de reeds aangestelde arbeidscontractanten van de staat naar het nieuwe bezoldigingsstelsel nodig zijn. Een individuele overgang zou gelet op het grote aantal van federale arbeidscontractanten alleen al om redenen van efficiënt bestuur onwenselijk zijn. Enkel een overgang ex lege zou daarom nuttig zijn. Vanuit het oogpunt van de waarborging van verworven rechten zouden de bestaande bezoldigingsrechtelijke aanspraken ongemoeid blijven.

Het Oostenrijkse Verwaltungsgerichtshof was in zijn (een publiekrechtelijke arbeidsverhouding betreffende) beslissing van 9 september 2016 [OMISSIS] van oordeel dat met een uitlegging **[Or. 18]** van de bezoldigingsherziening 2015 (§ 169c, lid 2, derde volzin, GehG) inhoudende een vaststelling met terugwerkende kracht van een van het discriminatoir berekende bedrag afhankelijk bedrag, de discriminatie voor voorbije tijdvakken „definitief vastgelegd” wordt (punt 143). Dit zou na de arresten van het Hof van Justitie in de zaken Schmitzer (C-530/13, C:2014:2359) en Starjakob (C-417/13,

EU:C:2015:38) ook niet met het beginsel van de bescherming van het gewettigd vertrouwen kunnen worden gerechtvaardigd. Volgens het in Oostenrijk toepasselijke oude recht zou – anders dan in de situatie die ten grondslag lag aan het arrest Unland (C-20/13, EU:C:2015:561) – onder andere een geldig referentiestelsel hebben bestaan. De zodanige inrichting van de feitelijke tenuitvoerlegging van het oude recht dat geen toetsingsmogelijkheid bestaat (de voor februari 2015 daadwerkelijk uitgekeerde bezoldiging is bepalend voor lopende en toekomstige procedures) zou een schending inhouden van artikel 47, tweede alinea, van het Handvest en artikel 9 van richtlijn 2000/78/EG. § 169c GehG zou daarom aldus moeten worden uitgelegd dat bij een nieuwe bepaling van de aan het overgangsbedrag ten grondslag liggende bezoldiging in het oude stelsel de rechtens ten grondslag te leggen laatste overgangsdatum bepalend is.

In reactie op deze beslissing heeft de federale wetgever de weergegeven laatste wijziging (wet tot wijziging van het bezoldigingsrecht, BGBl I 104/2016) doorgevoerd. In de toelichting op de wet [OMISSIS] valt te lezen dat het thans ingevoerde stelsel van bezoldigingsanciënniteit zonder uitzondering in alle lopende procedures moet worden toegepast. Om duidelijkheid te scheppen zou de overgangspeildatum „volledig uit de historische rechtsorde van de Tweede Oostenrijkse Republiek zijn verwijderd”, waarbij de correctie van kennelijke fouten bij de invoer ter controle van de bezoldigingsadministratie in de overgangsmaand mogelijk zou zijn.

2.1.2. Het Hof van Justitie heeft zich reeds herhaaldelijk uitgesproken over in Duitsland geldende regelingen, volgens welke de aanstelling van een **[Or. 19]** arbeidscontractant in de overheidssector plaatsvindt op basis van zijn leeftijd. Na het arrest van het Hof van Justitie van 8 september 2011 in de zaak Hennigs en Mai (C-297/10 en C-298/10, EU:C:2011:560), heeft het Hof van Justitie in het arrest Specht e.a. (C-501/12, EU:C:2014:2005) verklaard dat artikel 2 en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 zich niet verzetten tegen de wijze waarop reeds aangestelde ambtenaren opnieuw worden ingedeeld, wanneer de salaristrap waarin zij nu worden geplaatst uitsluitend is gebaseerd op het basissalaris dat zij overeenkomstig het oude bezoldigingsstelsel ontvingen, hoewel dat stelsel discrimineerde op grond van de leeftijd van de ambtenaar, en wanneer de verdere vooruitgang binnen de nieuwe salarisschaal daarna uitsluitend afhankelijk is van de sinds de inwerkingtreding van die wettelijke regeling verworven ervaring.

In de motivering van voornoemd arrest werd inderdaad bevestigd dat sprake was van directe discriminatie op grond van leeftijd in de zin van artikel 2 van richtlijn 2000/78/EG. Niettemin heeft het Hof van Justitie de rechtvaardiging van de discriminatie in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG om redenen van bescherming van verworven rechten en gerechtvaardigde verwachtingen inzake toekomstige bezoldiging als een legitieme doelstelling aangemerkt en geoordeeld dat de overgangsmaatregelen in de algemene context van de regeling niet verder gingen dan noodzakelijk was om de nagestreefde doelstelling te bereiken. Tegelijkertijd heeft het Hof van Justitie verklaard dat het Unierecht, en

in het bijzonder artikel 17 van richtlijn 2000/78/EG, in de omstandigheden van het hoofdgeding niet vereist dat aan gediscrimineerde ambtenaren retroactief een bedrag wordt toegekend ten belope van het verschil tussen de daadwerkelijk ontvangen bezoldiging en de bezoldiging van de hoogste trap in hun salarisgroep. Dit is in het arrest Unland (C-20/13, EU:C:2015:561) bevestigd. **[Or. 20]**

2.1.3. Het onderhavige prejudiciële verzoek strekt tot beantwoording van de vraag of de overgangsregeling waar het hier om gaat vergelijkbaar is:

Anders dan in de zaak die heeft geleid tot het arrest Schmitzer (C-530/13, C:2014:2359), vindt het onderhavige prejudiciële verzoek zijn oorsprong in de juridische situatie na de bezoldigingsherziening 2015 en de wetswijziging BGBI I 104/2016, volgens welke voor de inschaling als ambtenaar, los van de leeftijd, de aard van bepaalde eerder vervulde tijdvakken van dienstverband relevant is. Aangezien bij de overgang van de bezoldiging van de reeds aangestelde arbeidscontractanten is uitgegaan van de historische, op grond van leeftijd discriminerende bezoldiging voor februari 2015, kan ook het bestaan van een rechtstreekse discriminatie op grond van leeftijd in de zin van artikel 1 van richtlijn 2000/78/EG geen punt van discussie meer vormen.

Na het arrest Specht e.a. (C-501/12, EU:C:2014:2005) zou evenwel sprake kunnen zijn van een rechtvaardiging omwille van de bescherming van verworven rechten en gerechtvaardigde verwachtingen inzake toekomstige bezoldiging van de arbeidscontractanten, omdat dit een dwingende reden van algemeen belang vormt, waardoor de ongelijke behandeling door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd. De evenredigheid van de maatregel werd in dit arrest door het Hof van Justitie bevestigd, omdat de rechtstreekse plaatsing in een salaristrap van de reeds aangestelde ambtenaren in het nieuwe stelsel voor velen van hen tot een merkbaar lagere bezoldiging zou hebben geleid. Dat dit ook overeenkomstig de met de bezoldigingsherziening 2015 in het leven geroepen juridische situatie het geval zou zijn geweest, blijkt reeds uit de omvangrijke regelingen ter zake van de bescherming van de verworven rechten (garantietrap, garantietoeslagen etc.). Zij zijn zeer zeker niet bedoeld als compensatie voor de van het overgangsbedrag uitgaande, op grond van leeftijd discriminerende bezoldiging. **[Or. 21]**

Om te onderzoeken of een wet verder gaat dan noodzakelijk is om de nagestreefde doelstelling te bereiken, moet deze wet in haar context worden gezien en moet het nadeel dat zij de betrokken personen kan berokkenen in aanmerking worden genomen [arresten van het Hof van Justitie van 11 april 2013, HK Danmark (C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punt 89), en 19 juni 2014, Specht e.a. (C-501/12–C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005, punt 71)]. In zoverre bestaan tussen de bezoldigings- en overgangsstelsels die ten grondslag liggen aan de onderhavige zaak en die waar het in de arresten Specht e.a. (C-501/12–C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005) en Unland (C-20/13, EU:C:2015:561) om ging, overeenkomsten maar ook verschillen:

Net als in de juridische situatie die ten grondslag lag aan het arrest Specht e.a. (C-501/12–C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005), gaat het hier om een overgangsregeling, volgens welke de reeds aangestelde arbeidscontractanten worden ingedeeld in een overgangstrap en hun bezoldiging na de nieuwe inschaling uitsluitend afhankelijk is van de – hier naar de vervulde tijdvakken van dienstverband bemeten – verworven beroepservaring. Een verdergaande differentiatie uitgaande van een prestatiecomponent lijkt vanuit het oogpunt van het Unierecht niet noodzakelijk. Tegelijkertijd beoogt het garantiestelsel te voorkomen dat het inkomensniveau substantieel daalt. Vanwege de ook in Oostenrijk bestaande overheidsschuld en de nationale inspanningen om de begroting op orde te krijgen, wordt de herziening ook gekenmerkt door het streven naar budgettaire neutraliteit. Vanwege het zeer grote aantal arbeidscontractanten van de federale overheid zou het – ter vermijding van een aanzienlijke administratieve rompslomp – ook mogelijk moeten zijn om de overgang zo veel mogelijk zonder individuele toetsing te laten plaatsvinden. Wat deze administratieve rompslomp betreft wijst verweerster erop dat ook indien enkel de vóór de 18^{de} verjaardag gelegen tijdvakken overeenkomstig de oude bepalingen ter zake van de overgangspeildatum in aanmerking werden genomen, rekening moet worden gehouden met de talrijke **[Or. 22]** plafonds bij de omvang van de verrekening [relevante activiteiten, tijdvakken van (beroeps-)opleiding, overige tijdvakken etc.], de verschillende juridische situaties en de rompslomp die gepaard gaat met het bijeenbrengen van de vereiste, ten dele tientallen jaren oude documenten, welke het onmogelijk maken om in korte tijd eenvormigheid in de tenuitvoerlegging te verzekeren. Ook moet rekening worden gehouden met het feit dat de overgangsmodaliteiten ook voor vele duizenden arbeidscontractanten van de deelstaten gelden, aangezien de bepalingen van de deelstaten verwijzen naar de federale regeling.

Anders dan in de Oostenrijkse juridische situatie, lag aan de zaken die hebben geleid tot de arresten Specht e.a. (C-501/12–C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005) en Unland (C-20/13, EU:C:2015:561) evenwel een op grond van leeftijd discriminerend stelsel ten grondslag, waarin leeftijd doorslaggevend was. Hiermee kon geen categorie bevoorrechte arbeidscontractanten worden aangewezen, maar werden veeleer alle (althans de meeste) van de reeds aangestelde arbeidscontractanten geacht door het discriminerend stelsel te zijn geraakt. Gelet op, wat de overgang betrof, het ontbreken van een aanvaardbaar referentiestelsel op grond waarvan bevoordeelde en benadeelde arbeidscontractanten vergeleken hadden kunnen worden, werd in het kader van de noodzakelijkheidstoets in aanmerking genomen dat de bepaling van de nadelen als gevolg van de instandhouding van de discriminatie bijzonder ingewikkeld zou zijn geweest. Volgens de oude Oostenrijkse juridische situatie kan de benadeling van arbeidscontractanten echter worden bepaald aan de hand van de groep van personen die eerdere tijdvakken van dienstverband pas na het 18^{de} levensjaar heeft vervuld.

Aangaande een dergelijk onderscheid heeft het Hof [arrest Specht e.a. (C-501/12–C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005), punt 95 en aldaar aangehaalde rechtspraak] evenwel ook gepreciseerd dat, zolang het Unierecht niet naar behoren wordt toegepast, de regeling die geldt voor de leden van de bevoordeelde groep het enige bruikbare referentiekader **[Or. 23]** blijft. Aangenomen – onder voorbehoud van de beoordeling van vraag 2 – dat het nieuwe stelsel nu vrij is van discriminatie en het Unierecht op de juiste wijze is toegepast, is het ook mogelijk dat het bestaan of ontbreken van een geldig referentiestelsel bij de algehele beantwoording van de vraag of een overgangsstelsel verder gaat dan noodzakelijk is voor de verwezenlijking van de ermee nagestreefde doelstellingen, in de onderhavige context niet (meer) doorslaggevend is. Het is daarom niet duidelijk of – tegen de achtergrond van de hiervoor aangehaalde rechtspraak – de met de recente hervormingen in het leven geroepen overgangsregeling vanuit het oogpunt van het Unierecht een andere beoordeling vereist dan in de zaken Specht e.a. (C-501/12–C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005) en Unland (C-20/13, EU:C:2015:561).

Hieraan wordt, volgens de verwijzende Senat, niet afgedaan door het feit dat het referentiestelsel met de wetwijziging van 2016 formeel diende te worden opgeheven door de afschaffing van het stelsel van de overgangspeildatum met terugwerkende kracht tot de inwerkingtreding van de wet (1 juli 1948) en de vervanging door een uitsluitend van de beroepservaring van een arbeidscontractant uitgaand stelsel. De omstandigheid dat voor de overgang naar het nieuwe bezoldigingsstelsel (rekening houdend met fouten bij de invoer) uitsluitend de voor de overgangsmaand uitgekeerde bezoldiging (overgangsbedrag) bepalend dient te blijven, kan niet verhullen dat dit bedrag historisch bezien op discriminerende wijze is vastgesteld en dus blijft doorwerken.

2.1.4. De geschetste ontwikkeling van het bezoldigingsrecht geeft blijk van het streven van verweerster om de indeling van de reeds aangestelde arbeidscontractanten in het nieuwe bezoldigingsstelsel zonder individuele hertoetsing van de arbeidscontractanten en kostenneutraal zonder financiële compensatie **[Or. 24]** door te voeren. Mochten de verschillen tussen het Oostenrijkse bezoldigingsrecht en de bezoldigingsregelingen die het Hof van Justitie in het bijzonder in de arresten Specht e.a. (C-501/12–C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005) en Unland (C-20/13, EU:C:2015:561) tegen het licht heeft gehouden, ondanks de overeenkomsten groter zijn dan klaarblijkelijk door verweerster wordt aangenomen, dan rijst de vraag of een overgang naar het nieuwe bezoldigingsstelsel van reeds aangestelde arbeidscontractanten die ter zake van de inaanmerkingneming van vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde tijdvakken van dienstverband in het oude bezoldigingsstelsel werden gediscrimineerd, vanuit het oogpunt van het Unierecht, in het bijzonder artikel 17 van richtlijn 2000/78/EG, zonder financiële compensatie kan plaatsvinden.

2.1.5. Verzoeker is in dit verband tevens van mening dat de voor lopende en toekomstige procedures vastgestelde niet-toepasselijkheid van de eerdere

regelingen voor de berekening van een (niet-discriminerende) overgangspeildatum in strijd is met artikel 6, lid 1, VEU juncto artikel 47 van het Handvest.

Volgens de bij BGBl I nr. 104/2016 in het leven geroepen juridische situatie is het overgangsbedrag vatbaar voor toetsing, voor zover dit wegens kennelijke feitelijke fouten (bij de invoer) kan worden gecorrigeerd, maar niet voor zover dit bedrag als een volgens het oude stelsel van discriminatie te vrijwaren bezoldiging moet worden gezien (nu *expressis verbis* § 169c, lid 2a, GehG). In meer principiële zin benadrukt de verwijzende Senat evenwel dat artikel 47, eerste alinea, van het Handvest enkel een voorziening in rechte voorschrijft waarmee in een individueel geval passende en noodzakelijke maatregelen ter vaststelling en beëindiging van een inbreuk op een recht kunnen worden genomen. De nieuwe overgangsregeling ontnemt een betrokken persoon evenwel nog niet het recht om in de zin van voornoemde bepaling door middel van de instelling van een doeltreffend rechtsmiddel aan de rechter de vraag voor te leggen of de norm **[Or. 25]** strookt met het Unierecht en het constitutionele recht. Dit zou ook moeten gelden voor het recht op een onpartijdig gerecht in de zin van artikel 47, tweede alinea, van het Handvest.

2.2. Vraag 2

2.2.1. Artikel 45, lid 2, VWEU verbiedt elke discriminatie op grond van de nationaliteit tussen de werknemers van de lidstaten, wat betreft de werkgelegenheid, de beloning en de overige arbeidsvoorwaarden. Artikel 7, lid 1, van verordening nr. 492/2011 vormt slechts de bijzondere uitdrukking van het in artikel 45, lid 2, VWEU neergelegde non-discriminatiebeginsel op het specifieke gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeid en moet derhalve op gelijke wijze worden uitgelegd als dit laatste artikel [arrest van het Hof van Justitie van 26 oktober 2006, Commissie/Italië (C-371/04, EU:C:2006:668, punt 17), en arrest Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betrieb GmbH (C-514/12, EU:C:2013:799, en aldaar aangehaalde rechtspraak)]. Tenzij een bepaling van nationaal recht objectief gerechtvaardigd is en evenredig is aan het nagestreefde doel, moet zij, ook al geldt zij ongeacht de nationaliteit, als indirect discriminerend worden beschouwd wanneer zij naar de aard ervan migrerende werknemers meer treft dan nationale werknemers en dus meer in het bijzonder eerstgenoemden dreigt te benadelen (arrest van het Hof van Justitie van 10 september 2009, Commissie/Duitsland, C-269/07, EU:C:2009:527, punt 54 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

2.2.2. Ingevolge artikel 45, lid 4, VWEU zijn de bepalingen inzake het vrije verkeer niet van toepassing op de betrekkingen in overheidsdienst. Waar het gaat om het Unierecht dient het begrip overheidsdienst op uniforme wijze te worden uitgelegd. Het ziet op betrekkingen die de rechtstreekse of indirecte deelneming aan de uitoefening van het openbaar gezag inhouden en die werkzaamheden omvatten strekkende tot bescherming van de algemene belangen van de staat of van andere openbare lichamen, en die dus een bijzondere band **[Or. 26]** van

solidariteit van de functionaris ten opzichte van de staat en een wederkerigheid van rechten en verplichtingen veronderstellen, die de grondslag vormen van de nationaliteitsband [arrest van het Hof van Justitie van 30 september 2003, Colegio de Oficiales de la Marina Mercante Española (C-405/01, EU:C:2003:515, punten 38 en 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Een dergelijke beperking kent de nieuwe bezoldigingsregeling niet.

2.2.3. In het arrest Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH (C-514/12, EU:C:2013:799) heeft het Hof van Justitie verklaard dat artikel 45 VWEU en artikel 7, lid 1, van verordening (EU) nr. 492/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie in de weg staan aan een nationale regeling op grond waarvan voor de vaststelling van de peildatum voor de overgang van werknemers van een lokale overheid naar hogere salarisgroepen van hun categorie, de tijdvakken van beroepsactiviteit die ononderbroken bij deze lokale overheid zijn vervuld, volledig in aanmerking worden genomen, terwijl elk ander tijdvak van beroepsactiviteit slechts gedeeltelijk in aanmerking wordt genomen. Het Hof van Justitie heeft indirecte discriminatie van migrerende werknemers geconstateerd, aangezien zij zeer waarschijnlijk reeds voor hun tewerkstelling bij de diensten van het Land Salzburg beroepservaring hebben opgedaan in een andere lidstaat dan de Republiek Oostenrijk en deze regeling bovendien de reeds door het Land Salzburg tewerkgestelde werknemers ervan kan weerhouden om van hun recht van vrij verkeer gebruik te maken, wanneer de tot de hernieuwde indiensttreding van het Land Salzburg door hen vervulde tijdvakken van beroepsactiviteit slechts gedeeltelijk in aanmerking worden genomen.

2.2.4. Volgens het stelsel waar het hier om gaat, worden bij lokale overheden (en hiermee gelijkgestelde lichamen) eerder vervulde tijdvakken van dienstverband zonder onderscheid naargelang deze bij een binnen- of buitenlandse lokale overheid zijn vervuld, [Or. 27] volledig in aanmerking genomen, zodat migrerende werknemers met relevante eerder vervulde tijdvakken van dienstverband ten opzichte van binnenlandse werknemers met relevante eerder vervulde tijdvakken van dienstverband niet langer benadeeld worden. Er wordt evenwel een onderscheid gemaakt naargelang de (binnen- of buitenlandse) werkgever, waarbij die tijdvakken van dienstverband eerder zijn vervuld. Volgens de verwijzende Senat moet de toelaatbaarheid van een dergelijk onderscheid bijgevolg in het licht van het in het Unierecht verankerde gelijkheidsbeginsel (artikel 20 Handvest) worden gezien; op nationaal niveau heeft het Verfassungsgerichtshof (constitutioneel hof, Oostenrijk) in zijn arrest van 18 juni 2010 [OMISSIS] zijn goedkeuring verleend aan een onderscheid tussen bij lokale overheden en bij niet-lokale overheden vervulde tijdvakken van dienstverband onder verwijzing naar het „fundamentele verschil tussen een dienstverband met een lokale overheid enerzijds en tijdvakken van arbeid die bij een andere werkgever zijn vervuld anderzijds”, alsmede naar de in de Oostenrijkse Bundesverfassung (federale grondwet, artikel 21, lid 4, eerste volzin, van het B-18

VG) tot uiting komende doelstelling dat de mogelijkheid om van dienstverband tussen de Bund, de Länder, de gemeente en de intercommunale samenwerkingsverbanden te wisselen, te allen tijde verzekerd moet blijven. Het is evenwel niet duidelijk of het Hof van Justitie na het arrest Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH (C-514/12, EU:C:2013:799) deze beoordeling betreffende werknemers die hun beroepservaring bij andere werkgevers dan lokale overheden hebben verworven, deelt dan wel in de nieuwe regeling een specifieke benadeling in de zin van artikel 45 VWEU ziet van die categorie migrerende werknemers die haar beroepservaring bij andere werkgevers dan lokale overheden heeft verworven of wil verwerven.

V. Procedurele aspecten

[OMISSIS]