

ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

28 januari 2015 (*)

„Prejudiciële verwijzing – Sociaal beleid – Richtlijn 2000/78/EG – Gelijke behandeling in arbeid en beroep – Artikel 2, leden 1 en 2, onder a) – Artikel 6, lid 1 – Discriminatie op grond van leeftijd – Nationale regeling op grond waarvan voor de bepaling van de bezoldiging tijdvakken van dienst die zijn vervuld vóór de leeftijd van 18 jaar, kunnen worden meegeteld op voorwaarde dat de wachttijd voor salarisverhoging wordt verlengd – Rechtvaardiging – Geschiktheid om het nagestreefde doel te bereiken – Mogelijkheid tot betwisting van de verlenging van de wachttijd voor salarisverhoging”

In zaak C-417/13,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Oberste Gerichtshof (Oostenrijk) bij beslissing van 27 juni 2013, ingekomen bij het Hof op 23 juli 2013, in de procedure

ÖBB Personenverkehr AG

tegen

Gotthard Starjakob,

wijst

HET HOF (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: R. Silva de Lapuerta, kamerpresident, K. Lenaerts, vicepresident van het Hof, waarnemend rechter van de Tweede kamer, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (rapporteur) en J. L. da Cruz Vilaça, rechters,

advocaat-generaal: Y. Bot,

griffier: A. Impellizzeri, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 15 mei 2014,

gelet op de opmerkingen van:

- G. Starjakob, vertegenwoordigd door M. Orgler, Rechtsanwalt, en D. Rief,
 - ÖBB Personenverkehr AG, vertegenwoordigd door C. Wolf, Rechtsanwalt,
 - de Oostenrijkse regering, vertegenwoordigd door G. Hesse als gemachtigde,
 - de Europese Commissie, vertegenwoordigd door B.-R. Killmann en D. Martin als gemachtigden,
- gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 3 juli 2014,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”) en de artikelen 7, lid 1, 16 en 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 (PB L 303, blz. 16).

- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen G. Starjakob en ÖBB-Personenverkehr AG (hierna: „ÖBB”) over de rechtmatigheid van de door de Oostenrijkse wetgever vastgestelde salarisregeling waarmee wordt beoogd om een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd.

Toepasselijke bepalingen

Richtlijn 2000/78

- 3 Volgens artikel 1 van richtlijn 2000/78 heeft die richtlijn „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”.

- 4 Artikel 2 van die richtlijn bepaalt:

„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;

[...]”

- 5 Ingevolge artikel 3, lid 1, onder c), is die richtlijn binnen de grenzen van de aan de Europese Gemeenschap verleende bevoegdheden, zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot met name werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van beloning.

- 6 Artikel 6, lid 1, van die richtlijn bepaalt:

„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 opnemingsproces 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;

[...]”

- 7 Artikel 7, lid 1, van richtlijn 2000/78 bepaalt dat het „beginsel van gelijke behandeling [...] niet [belet] dat een lidstaat, om volledige gelijkheid in het beroepsleven te waarborgen, specifieke maatregelen handhaaft of treft om de nadelen verband houdende met een van de in artikel 1 genoemde gronden te voorkomen of te compenseren”.

- 8 Artikel 8, lid 1, van die richtlijn bepaalt dat de „lidstaten [...] bepalingen [mogen] vaststellen of handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling gunstiger zijn dan die van deze richtlijn”.
- 9 Artikel 16, lid 1, onder a), van die richtlijn bepaalt dat de lidstaten de nodige maatregelen nemen om er zorg voor te dragen dat alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijn, worden afgeschaft.
- 10 Artikel 17 van richtlijn 2000/78, betreffende sancties, luidt:

„De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor overtredingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast. De sancties, die ook het betalen van schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten, moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op 2 december 2003 in kennis van die bepalingen en stellen haar zo spoedig mogelijk in kennis van eventuele latere wijzigingen daarop.”

Oostenrijks recht

Gleichbehandlungsgesetz

- 11 Richtlijn 2000/78 is in Oostenrijk omgezet bij het Gleichbehandlungsgesetz van 2004 (wet inzake gelijke behandeling, BGBl. I nr. 66/2004; hierna: „GIBG”). § 26, lid 2, van die wet luidt:

„Indien een werknemer of werkneemster vanwege schending van het in § 17, lid 1, punt 2, vervatte gelijkheidsbeginsel door de werkgever voor hetzelfde of gelijkwaardig werk een lagere beloning ontvangt dan een werknemer of werkneemster die niet wordt gediscrimineerd om een van de in § 17 genoemde redenen, heeft die werknemer of werkneemster recht op betaling van het verschil door de werkgever en een vergoeding voor de geleden immateriële schade.”

- 12 § 29, lid 1, GIBG luidt:

„Rechten uit hoofde van § 26, leden 1 en 5, moeten binnen zes maanden in rechte worden uitgeoefend. De termijn voor de uitoefening van de rechten uit hoofde van § 26, leden 1 en 5, gaat in op de datum waarop de sollicitatie wordt afgewezen of de bevordering wordt geweigerd. Rechten uit hoofde van § 26, lid 11, moeten binnen één jaar in rechte worden uitgeoefend. [...] Op de rechten uit hoofde van § 26, leden 2, 3, 4, 6, 8, 9 en 10, is een verjaringstermijn van drie jaar van toepassing op grond van § 1486 van het Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch [algemeen burgerlijk wetboek; hierna: „ABGB”] [...]”

ABGB

- 13 § 1480 ABGB ziet op de verjaring. Ingevolge die paragraaf zijn „[a]chterstallige vorderingen op grond van jaarlijkse verplichtingen, met name van rente, pensioen, alimentatie, uitkeringen aan ascendenten en lijfrente, na drie jaar niet langer afdwingbaar; het recht als zodanig verjaart indien het gedurende dertig jaar niet wordt uitgeoefend”.

- 14 § 1486 ABGB, met als titel „Bijzondere verjaringstermijnen”, bepaalt:

„De verjaringstermijn van de volgende vorderingen is drie jaar:

[...]

5. vorderingen van werknemers betreffende de beloning en onkostenvergoedingen op grond van arbeidsovereenkomsten voor arbeiders, dagloners, huishoudelijk werkers en alle werknemers in de private sector, alsook vorderingen van werkgevers betreffende de op dergelijke vorderingen toegekende voorschotten;

[...]”

- 15 Tot en met 31 december 1995 in dienst genomen werknemers van de Oostenrijkse spoorwegen vielen onder het bevorderingssysteem van § 3 van de Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963 (salarisregeling voor de spoorwegen van 1963; BGBl. nr. 170/1963; hierna: „BO 1963”), die bepaalde:

„(1) De peildatum voor bevordering dient aldus te worden vastgesteld, dat – met uitzondering van de tijdvakken voorafgaande aan het voltooien van het achttiende levensjaar en onverminderd de beperkende bepalingen van de leden 4 tot en met 7 – vóór de dag van de aanstelling in aanmerking worden genomen:

- a) tijdvakken genoemd in lid 2, in hun geheel,
- b) andere tijdvakken voor de helft.

(2) Overeenkomstig lid 1, onder a), worden vóór de dag van aanstelling in aanmerking genomen:

- 1. de in een functie gewerkte periode die ten minste overeenkomt met de helft van het tijdvak dat is voorgeschreven in een voltijdfunctie bij de Oostenrijkse spoorwegen. [...]

[...]

- (6) Een bepaalde periode wordt slechts één keer meegeteld, met uitzondering van de dubbele meetelling zoals bepaald in § 32 van de [Bundesbahn-Besoldungsordnung 1974 (salarisregeling voor de spoorwegen van 1974; BGBl. nr. 263)]. [...]

Bundesbahngesetz

- 16 Na consensus tussen de sociale partners is het Bundesbahngesetz (federale spoorwettenwet; BGBl. nr. 852/1992; hierna: „ÖBB-G”) gewijzigd bij een wet van 2011 (BGBl. I nr. 129/2011; hierna: „wet van 2011”). Bij deze wet is met name het in § 3 BO 1963 neergelegde systeem gewijzigd. Thans bepaalt § 53a ÖBB-G:

„(1) Voor medewerkers en gepensioneerde medewerkers die tot en met 31 december 2004 [...] in dienst treden of zijn getreden van de Oostenrijkse spoorwegen (ÖBB), van wie de individuele peildatum voor bevordering is of wordt vastgesteld op grond van § 3 [BO 1963], wordt deze datum opnieuw bepaald na kennisgeving van de mee te tellen tijdvakken, in overeenstemming met onderstaande bepalingen:

- 1. De peildatum voor bevordering moet zodanig worden vastgesteld, dat [...] de mee te tellen tijdvakken (Z 2) na 30 juni van het jaar waarin negen schooljaren na aanvang van het basisonderwijs zijn verstreken of zullen verstrijken vóór de dag van de aanstelling in aanmerking worden genomen.
- 2. De mee te tellen tijdvakken worden afgeleid uit de vigerende regels voor mee te tellen tijdvakken, zoals blijkt uit de betreffende bepalingen van BO 1963 [...].

(2) Indien de individuele peildatum voor bevordering opnieuw wordt vastgesteld in overeenstemming met lid 1, zijn de volgende bepalingen van toepassing:

- 1. Ieder voor bevordering vereist tijdvak wordt in elk van de eerste drie trappen met één jaar verlengd.
- 2. Bevordering vindt plaats op 1 januari na iedere voor bevordering vereiste periode (bevorderingsdatum).
- 3. De nieuw vastgestelde individuele peildatum voor bevordering sorteert geen effect indien deze zou leiden tot een lager salaris in vergelijking tot de eerdere peildatum voor bevordering.

[...]

(4) Medewerkers en gepensioneerde medewerkers moeten, met het oog op vaststelling van een nieuwe peildatum voor bevordering, de volgens lid 1 mee te tellen diensttijd bewijzen aan de hand van het door de werkgever verstrekte formulier. Voor degenen die geen, een incorrect of een onvolledig bewijs leveren, blijft de tot dan toe geldende peildatum voor bevordering van toepassing [...].

(5) Voor salarismvorderingen op grond van de nieuw vastgestelde peildatum voor bevordering geldt dat de periode vanaf 18 juni 2009 tot de dag van publicatie van de [wet van 2011] niet wordt meegeteld voor de verjaringstermijn van drie jaar.”

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 17 G. Starjakob, geboren op 11 mei 1965, is op 1 februari 1990 beginnen te werken bij een vennootschap waarvan ÖBB de rechtsopvolger is. In overeenstemming met § 3 BO 1963 is voor de vaststelling van de peildatum voor de bevordering van G. Starjakob zijn leertijd na zijn achttiende verjaardag voor de helft meegeteld, terwijl de leertijd vóór die datum niet is meegeteld.
- 18 In 2012 heeft G. Starjakob op grond van het arrest Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381) tegen ÖBB een vordering ingesteld tot betaling van het verschil in salaris dat hem zou toekomen voor de periode 2007-2012 indien de peildatum voor zijn bevordering was berekend inclusief de vóór zijn achttiende verjaardag voltooide leertijd.
- 19 Het Landesgericht Innsbruck (regionale rechtbank Innsbruck) heeft de vordering verworpen op grond dat § 53a ÖBB-G een einde maakte aan de discriminatie op grond van leeftijd. Het heeft geoordeeld dat G. Starjakob slechts kon eisen dat de peildatum voor bevordering werd berekend volgens lid 1 van die paragraaf indien hij de gevolgen van die nieuwe peildatum aanvaardde zoals uiteengezet in lid 2 van die paragraaf met betrekking tot de verlenging van de voor bevordering vereiste tijdvakken, en overeenkomstig lid 4 van dezelfde paragraaf het bewijs leverde van de mee te tellen diensttijd (verplichting tot medewerking). Aangezien G. Starjakob dat bewijs nog niet had geleverd, is de peildatum voor zijn bevordering op grond van § 3 BO 1963 behouden.
- 20 In hoger beroep heeft het Oberlandesgericht Innsbruck (regionale hogere rechtbank Innsbruck) de vordering van G. Starjakob toegewezen. Het heeft geoordeeld dat, daar dat bewijs niet was geleverd, de door BO 1963 bepaalde rechtssituatie op G. Starjakob van toepassing was, maar dat deze discriminerend was. Dienovereenkomstig heeft het geoordeeld dat een nieuwe peildatum voor de bevordering van G. Starjakob moest worden vastgesteld met meetelling van de vóór het verstrijken van het achttiende levensjaar voltooide leertijd, doch zonder de voor zijn bevordering vereiste tijdvakken te verlengen.
- 21 Daarom heeft het Oberste Gerichtshof (hoogerechtshof) in hogere voorziening de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:
 - „1) Moet artikel 21 van het [Handvest] junctis de artikelen 7, lid 1, 16 en 17 van richtlijn 2000/78 in die zin worden uitgelegd dat:
 - a) een werknemer voor wie door de werkgever op basis van een wettelijk geregelde, op grond van leeftijd discriminerende meetelling van voorafgaande diensttijd eerst een onjuiste peildatum voor plaatsing in een hogere salaristrap was vastgesteld, hoe dan ook recht heeft op betaling van het loonverschil op basis van een zonder discriminatie vastgestelde peildatum,
 - b) dan wel in die zin dat de lidstaat de mogelijkheid heeft om door niet-discriminerende meetelling van de voorafgaande diensttijd de discriminatie op grond van leeftijd ook zonder financiële compensatie (door het opnieuw vaststellen van de peildatum met gelijktijdige verlenging van de duur van een trap in de salarisschaal) op te heffen, met name wanneer deze salaris-neutrale oplossing de liquiditeit van de werkgever in stand beoogt te houden en bovenmatige onkosten in verband met de nieuwe berekeningen beoogt te vermijden?
- 2) Indien vraag 1b bevestigend wordt beantwoord:

Kan de wetgever een dergelijke niet-discriminerende meetelling van de voorafgaande diensttijd

- a) ook met terugwerkende kracht (hier bij [de wet van 2011]) invoeren of
- b) geldt die meetelling pas vanaf het tijdstip van vaststelling of bekendmaking van de nieuwe voorschriften inzake meetelling en salaristrappen?

3) Indien vraag 1b bevestigend wordt beantwoord:

Moet artikel 21 van het [Handvest] junctis de artikelen 2, leden 1 en 2, en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 in die zin worden uitgelegd dat

- a) een wettelijke regeling die voor diensttijd aan het begin van de loopbaan in een langere duur van een trap in de salarisschaal voorziet en die de overgang naar de eerstvolgende salaristrap derhalve bemoeilijkt, een indirecte ongelijke behandeling op grond van leeftijd vormt,
- b) en zo ja, moeten genoemde bepalingen dan in die zin worden uitgelegd dat een dergelijke regeling wegens de geringe beroepservaring aan het begin van de loopbaan passend en noodzakelijk is?

4) Indien vraag 1b bevestigend wordt beantwoord:

Moeten de artikelen 7, lid 1, en 8, lid 1, juncto artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 in die zin worden uitgelegd dat het om redenen van behoud van verworven rechten en bescherming van het vertrouwen toelaatbaar of gerechtvaardigd is dat een oude, op grond van leeftijd discriminerende regeling effect blijft sorteren, louter om de werknemer te beschermen tegen inkomensnadelen ten gevolge van een nieuwe, niet-discriminerende regeling (loonwaarborgclausule)?

5) Indien vraag 1b en vraag 3b bevestigend moeten worden beantwoord:

- a) Kan de wetgever voor de berekening van de mee te tellen voorafgaande diensttijd voorzien in een plicht tot medewerking (medewerkingsverplichting) van de werknemer en de overgang naar het nieuwe systeem van meetelling en van salaristrappen afhankelijk stellen van de vervulling van deze verplichting?
- b) Kan een werknemer, die niet de medewerking verleent die van hem kan worden gevergd bij de nieuwe vaststelling van de peildatum voor plaatsing in een hogere salaristrap volgens het nieuwe niet-discriminerende systeem van meetelling en salaristrappen, en die derhalve bewust geen gebruik maakt van de niet-discriminerende regeling en vrijwillig in het oude op grond van leeftijd discriminerende systeem van meetelling en salaristrappen blijft, zich op discriminatie op grond van leeftijd volgens het oude systeem beroepen, of vormt het feit dat hij – louter om financiële rechten te kunnen doen gelden – in het oude, discriminerende systeem blijft, rechtsmisbruik?

6) Indien vraag 1a of de vragen 1b en 2b bevestigend worden beantwoord:

Gebiedt het Unierechtelijke doeltreffendheidsbeginsel als bedoeld in artikel 47, eerste alinea, van het [Handvest] en in artikel 19, lid 1, VEU, dat de verjaring van aan het Unierecht ontleende rechten niet kan ingaan voordat een uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie de rechtssituatie eenduidig heeft opgehelderd?

7) Indien vraag 1a of de vragen 1b en 2b bevestigend worden beantwoord:

Gebiedt het Unierechtelijke gelijkwaardigheidsbeginsel dat een in het nationale recht voorziene schorsing van de verjaring voor het doen gelden van rechten volgens een nieuw systeem van meetelling en salaristrappen (§ 53a, lid 5, [ÖBB-G]) wordt uitgebreid tot het doen gelden van uit een oud op grond van leeftijd discriminerend systeem voortvloeiende verschillen in loon?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag, onder b), en vierde vraag

- 22 Met zijn eerste vraag, onder b), en zijn vierde vraag, die samen en eerst moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het Unierecht, in het bijzonder de artikelen 2 en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78, aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling als in het hoofdgeding, die, om een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijd meetelt en tegelijkertijd het voor bevordering vereiste tijdvak in elk van de eerste drie salaristrappen met één jaar verlengt.
- 23 Eerst moet worden nagegaan of de toepassing van § 53a ÖBB-G een verschil in behandeling in de zin van artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 oplevert. In dit verband zij eraan herinnerd dat volgens deze bepaling „onder het beginsel van gelijke behandeling [wordt] verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 [van die richtlijn] genoemde gronden”. Artikel 2, lid 2, onder a), van die richtlijn bepaalt dat er voor de toepassing van lid 1 van dat artikel directe discriminatie is wanneer iemand op basis van een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie.
- 24 In het hoofdgeding zijn de voor deze vergelijking in aanmerking te nemen categorieën personen aan de ene kant de ambtenaren die hun beroepservaring – al is het maar voor een deel – vóór de leeftijd van 18 jaar hebben verworven (hierna: „onder de vroegere regeling benadeelde ambtenaren”) en aan de andere kant zij die na het bereiken van die leeftijd soortgelijke beroepservaring van vergelijkbare duur hebben verworven (hierna: „onder de vroegere regeling bevoordeelde ambtenaren”).
- 25 Aangaande het bestaan van een verschil in behandeling tussen deze twee categorieën ambtenaren blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt, dat de Oostenrijkse wetgever naar aanleiding van het arrest Hütter (EU:C:2009:381) met de vaststelling van § 53a ÖBB-G een regeling voor de bezoldiging en salarisverhoging heeft ingevoerd op grond waarvan voor de vaststelling van de peildatum voor salarisverhoging rekening kan worden gehouden met de diensttijd na 30 juni volgend op het einde van de algemene leerplicht van negen jaar, ongeacht of die diensttijd vóór of na het bereiken van de leeftijd van 18 jaar is vervuld. Zoals de verwijzende rechter heeft opgemerkt, wordt die peildatum thans bepaald zonder discriminatie op grond van leeftijd.
- 26 Niettemin moet worden onderzocht of er onder § 53a ÖBB-G nog steeds een verschil in behandeling van de twee betrokken categorieën ambtenaren bestaat.
- 27 In dit verband zij erop gewezen dat onder de vroegere regeling benadeelde ambtenaren, wier diensttijd vóór hun achttiende verjaardag op grond van § 53a, lid 4, ÖBB-G wordt meegeteld, onder lid 2 van die paragraaf vallen, dat bepaalt dat ieder voor bevordering vereist tijdvak in elk van de eerste drie trappen met één jaar wordt verlengd, waardoor de wachttijd voor een volgende salarisverhoging met drie jaar wordt verlengd.
- 28 Onder de vroegere regeling bevoordeelde ambtenaren hebben daarentegen geen reden om te eisen dat de peildatum voor hun bevordering opnieuw wordt berekend, aangezien zij vóór de leeftijd van 18 jaar geen diensttijd hebben vervuld. In ieder geval bepaalt § 53a, lid 2, punt 3, ÖBB-G dat de nieuw vastgestelde individuele peildatum voor bevordering geen effect sorteert indien deze zou leiden tot een lager salaris in vergelijking tot de eerdere peildatum voor bevordering. Voor zover het voor bevordering vereiste tijdvak overeenkomstig die bepaling in elk van de eerste drie salaristrappen met één jaar wordt verlengd, wat tot een lager salaris voor de onder de vroegere regeling bevoordeelde ambtenaren zou leiden, vallen die bevoordeelde ambtenaren niet onder die bepaling, dit in tegenstelling tot de onder de vroegere regeling benadeelde ambtenaren die hun medewerking hebben verleend om hun peildatum opnieuw te berekenen.
- 29 Door de vaststelling van § 53a, lid 2, punt 1, ÖBB-G heeft de Oostenrijkse wetgever derhalve een bepaling ingevoerd waardoor voor onder de vroegere regeling benadeelde ambtenaren en ambtenaren die onder die regeling bevoordeeld waren een verschil in behandeling blijft bestaan voor hun bezoldigingspositie en het bijbehorende salaris.

- 30 Daardoor heft de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling niet alleen het voordeel op dat voortvloeit uit de meetelling van vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijdvakken, zoals volgt uit punt 27 van het onderhavige arrest, maar benadeelt zij bovendien enkel de onder de vroegere regeling benadeelde ambtenaren daar de verlenging van de wachttijd alleen voor hen kan gelden. Voor deze ambtenaren zijn de nadelige gevolgen van deze regeling bijgevolg niet volledig opgeheven (arrest Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punt 34).
- 31 Aangezien de verlenging met één jaar van ieder voor bevordering vereist tijdvak in elk van de eerste drie trappen alleen voor ambtenaren geldt die diensttijd hebben vervuld vóór het bereiken van de leeftijd van 18 jaar, moet worden vastgesteld dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling een rechtstreeks op leeftijd gebaseerd verschil in behandeling in de zin van artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78 inhoudt (zie in die zin arrest Schmitzer, EU:C:2014:2359, punt 35).
- 32 Vervolgens moet worden onderzocht of dat verschil in behandeling kan worden gerechtvaardigd.
- 33 Krachtens artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 kunnen de lidstaten immers bepalen dat een verschil in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormt indien het in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk wordt 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 (arrest Schmitzer, EU:C:2014:2359, punt 37).
- 34 Het Hof heeft herhaalde malen geoordeeld dat de lidstaten beschikken over een ruime beoordelingsmarge, niet alleen bij de beslissing welke van meerdere doelstellingen van sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid zij specifiek willen nastreven, maar ook bij het bepalen van de maatregelen waarmee deze doelstelling kan worden verwezenlijkt (arrest Schmitzer, EU:C:2014:2359, punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 35 Volgens de verwijzende rechter beoogt de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling vooral een niet-discriminerend stelsel van bezoldiging en salarisverhoging in te voeren. In het kader van die hervorming hebben de regels die aan herziening van de peildatum de voorwaarde koppelen dat iedere belanghebbende daartoe een verzoek indient, en de regels inzake de verlenging van de wachttijden financiële neutraliteit, vereenvoudiging van de administratie, eerbiediging van verworven rechten en bescherming van het gewettigd vertrouwen tot doel.
- 36 Aangaande de doelstelling van financiële neutraliteit die met de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling wordt nagestreefd, zij in herinnering gebracht dat het Unierecht zich niet ertegen verzet dat de lidstaten behalve met politieke, sociale of demografische overwegingen ook rekening houden met begrotingsoverwegingen, voor zover zij daarbij inzonderheid het algemene verbod van discriminatie op grond van leeftijd eerbiedigen. In zoverre kunnen begrotingsoverwegingen weliswaar ten grondslag liggen aan de keuzes van sociaal beleid van een lidstaat en de aard of de omvang van de maatregelen die deze wenst vast te stellen beïnvloeden, maar dergelijke overwegingen kunnen op zich geen legitiem doel in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 vormen (arrest Fuchs en Köhler, C-159/10 en C-160/10, EU:C:2011:508, punten 73 en 74). Hetzelfde geldt voor de door de verwijzende rechter en de Oostenrijkse regering genoemde overwegingen van administratieve aard (zie in die zin arrest Schmitzer, EU:C:2014:2359, punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 37 Aangaande de eerbiediging van verworven rechten en de bescherming van het gewettigd vertrouwen van onder de vroegere regeling bevoordeelde ambtenaren wat hun bezoldiging betreft, zij voorts opgemerkt dat deze doelstellingen legitieme doelstellingen van het werkgelegenheidsbeleid en de arbeidsmarkt vormen die – gedurende een overgangsperiode – kunnen rechtvaardigen dat de vroegere bezoldigingen, en daarmee een regeling die discrimineert op grond van leeftijd, worden gehandhaafd (arrest Schmitzer, EU:C:2014:2359, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 38 In casu zij vastgesteld dat, aangezien § 53a, lid 2, punt 3, ÖBB-G bepaalt dat de nieuw vastgestelde individuele peildatum voor bevordering geen effect sorteert indien deze tot een lager salaris voor de betrokken ambtenaren zou leiden, de verworven rechten van die ambtenaren met betrekking tot hun bezoldiging onder de nieuwe salarisregeling worden beschermd.

39 Die doelstellingen kunnen echter geen rechtvaardiging 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 maatregel is niet een maatregel waarmee een niet-discriminerende regeling voor onder die vroegere regeling benadeelde ambtenaren tot stand kan worden gebracht, ook al kan daarmee de bescherming van verkregen rechten en van het gewettigd vertrouwen van onder de vroegere regeling bevoordeelde ambtenaren worden gewaarborgd (arrest Schmitzer, EU:C:2014:2359, punt 44).

40 Uit de voorgaande overwegingen volgt dat op de eerste vraag, onder b), en de vierde vraag moet worden geantwoord dat het Unierecht, in het bijzonder de artikelen 2 en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78, aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling als in het hoofdgeding, die, om een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijdvakken meetelt, maar tegelijkertijd een regel bevat die in werkelijkheid slechts op ambtenaren 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.

Eerste vraag, onder a)

41 Met zijn eerste vraag, onder a), wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de artikelen 16 en 17 van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat een nationale regeling waarmee wordt beoogd een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, een ambtenaar wiens vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijd niet is meegeteld bij de berekening van zijn bevordering, noodzakelijkerwijs de mogelijkheid moet bieden een financiële compensatie te ontvangen ten belope van het verschil tussen het salaris dat hij zonder een dergelijke discriminatie zou hebben ontvangen en het salaris dat hij daadwerkelijk heeft ontvangen.

42 Dienaangaande zij opgemerkt dat artikel 17 van richtlijn 2000/78 niet relevant is voor de prejudiciële vraag, die geen betrekking heeft op de schending van ter uitvoering van die richtlijn vastgestelde nationale bepalingen, maar op de toepassing van een nationale regeling die, zoals blijkt uit het antwoord op de eerste vraag, onder b), en de vierde vraag, zelf een met die richtlijn strijdige discriminatie op grond van leeftijd inhoudt.

43 Voorts zij eraan herinnerd dat de lidstaten ingevolge artikel 16 van richtlijn 2000/78 alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijn, moeten afschaffen.

44 Dat artikel schrijft de lidstaten of een particuliere werkgever geen bepaalde maatregel voor in het geval van schending van het discriminatieverbod, maar laat hun de vrije keuze tussen de verschillende oplossingen die geschikt zijn om de doelstelling van die bepaling te bereiken, afhankelijk van de verschillende situaties die zich kunnen voordoen.

45 Dat artikel moet daarom aldus worden uitgelegd dat een nationale regeling waarmee wordt beoogd een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, een ambtenaar wiens vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijd niet is meegeteld bij de berekening van zijn bevordering niet noodzakelijkerwijs de mogelijkheid moet bieden om een financiële compensatie te ontvangen ten belope van het verschil tussen het salaris dat hij zonder een dergelijke discriminatie zou hebben ontvangen en het salaris dat hij daadwerkelijk heeft ontvangen.

46 Volgens vaste rechtspraak kan, 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, derhalve alleen 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 (zie arresten Jonkman e.a., C-231/06–C-233/06, EU:C:2007:373, punt 39, en Landtová, C-399/09, EU:C:2011:415, punt 51).

- 47 Het Hof heeft geoordeeld dat die oplossing slechts kan worden toegepast wanneer een bruikbaar referentiekader bestaat (zie arrest Specht e.a., C-501/12–C-506/12, EU:C:2014:2005, punt 96). Dat is in het hoofdgeding het geval.
- 48 Zoals blijkt uit het antwoord op de eerste vraag, onder b), en de vierde vraag wordt het Unierecht, in het bijzonder richtlijn 2000/78, na de vaststelling van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling nog steeds niet naar behoren toegepast. De op de onder de vroegere regeling bevoordeelde ambtenaren van toepassing zijnde regeling blijft dus het enige geldige referentiekader. Derhalve kan de gelijke behandeling in een geval als in het hoofdgeding alleen worden hersteld door de onder de vroegere regeling benadeelde ambtenaren de voordelen toe te kennen die de onder die regeling bevoordeelde ambtenaren konden genieten met betrekking tot zowel de meetelling van vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijdvakken als het stijgen in salaristrappen.
- 49 Uit het voorgaande volgt dat op de eerste vraag, onder a), moet worden geantwoord dat het Unierecht, in het bijzonder artikel 16 van richtlijn 2000/78, aldus moet worden uitgelegd dat een nationale regeling waarmee wordt beoogd een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, een ambtenaar wiens vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijd niet is meegeteld bij de berekening van zijn bevordering, niet noodzakelijkerwijs de mogelijkheid moet bieden een financiële compensatie te ontvangen ten belope van het verschil tussen het salaris dat hij zonder een dergelijke discriminatie zou hebben ontvangen en het salaris dat hij daadwerkelijk heeft ontvangen. In een geval als in het hoofdgeding kan, zolang er geen stelsel is ingevoerd dat de leeftijdsdiscriminatie opheft in overeenstemming met richtlijn 2000/78, de gelijke behandeling evenwel alleen worden hersteld door de onder de vroegere regeling benadeelde ambtenaren de voordelen toe te kennen die de onder die regeling bevoordeelde ambtenaren konden genieten met betrekking tot de meetelling van vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijdvakken, maar ook met betrekking tot het stijgen in salaristrappen.

Tweede en derde vraag

- 50 Gelet op het antwoord op de eerste vraag, onder b), en de vierde vraag hoeft op de tweede en de derde vraag van de verwijzende rechter niet te worden geantwoord.

Vijfde vraag

- 51 Met zijn vijfde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het Unierecht, in het bijzonder richtlijn 2000/78, aldus moet worden uitgelegd dat het zich ertegen verzet dat de nationale wetgever, met het oog op de meetelling van vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijdvakken, voorziet in een verplichting tot medewerking volgens welke de ambtenaar zijn werkgever het bewijs moet leveren van die tijdvakken, en dat voor een ambtenaar die deze medewerking niet verleent, de tot dan toe geldende peildatum voor bevordering van toepassing blijft. Die rechter wenst voorts te vernemen of het feit dat een ambtenaar niet aan die verplichting voldoet en derhalve vrijwillig in het oude systeem blijft louter om financiële rechten te kunnen doen gelden, rechtsmisbruik vormt.
- 52 Dienaangaande blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt dat voor de vaststelling van de nieuwe individuele peildatum voor bevordering de medewerking van de betrokken ambtenaar vereist is en dat die ambtenaar volgens § 53a, lid 4, eerste volzin, ÖBB-G zijn werkgever in kennis moet stellen van de diensttijdvakken vóór de leeftijd van 18 jaar. Indien de ambtenaar die informatie niet verstrekt, blijft ingevolge § 53a, lid 4, tweede volzin, ÖBB-G de overeenkomstig § 3 BO 1963 vastgestelde peildatum voor zijn bevordering van toepassing.
- 53 Die medewerking is noodzakelijk om een peildatum te kunnen berekenen voor de vaststelling van een bevordering zonder discriminatie, aangezien van de werkgever niet redelijkerwijs kan worden geëist dat hij de eerdere diensttijdvakken voor ieder van zijn ambtenaren zelf bepaalt. Voorts zij opgemerkt dat de persoonlijke belangen van de ambtenaar in het geding zijn en dat de verplichting tot medewerking een noodzakelijke voorwaarde is opdat de werkgever aan zijn wettelijke verplichtingen kan voldoen, in het bijzonder de verplichtingen die voortvloeien uit § 53a, lid 1, punt 1, ÖBB-G, die is vastgesteld om rekening te houden met de uit het arrest Hütter (EU:C:2009:381) getrokken lering.
- 54 Bijgevolg staat noch artikel 16 van richtlijn 2000/78 noch een andere bepaling van die richtlijn eraan in de weg dat een bepaling als § 53a, lid 4, ÖBB-G voorziet in een verplichting tot medewerking

volgens welke de ambtenaar zijn werkgever met het oog op de meetelling van de diensttijdvakken vóór de leeftijd van 18 jaar, het bewijs van die tijdvakken moet leveren.

- 55 Aangaande het eventuele bestaan van rechtsmisbruik moet worden herinnerd aan de vaste rechtspraak van het Hof volgens welke de justitiabelen in geval van bedrog of misbruik geen beroep op het Unierecht kunnen doen (zie met name arresten Halifax e.a., C-255/02, EU:C:2006:121, punt 68; SICES e.a., C-155/13, EU:C:2014:145, punt 29, en Torresi, C-58/13 en C-59/13, EU:C:2014:2088, punt 42).
- 56 De vaststelling dat sprake is van misbruik vereist zowel een objectief als een subjectief element. Wat het objectieve element betreft, moet uit een geheel van objectieve omstandigheden blijken dat in weerwil van de formele naleving van de door de Unieregeling opgelegde voorwaarden, het door deze regeling beoogde doel niet werd bereikt. Wat het subjectieve element betreft, moet blijken dat er een bedoeling is om ongerechtvaardigd een door de Unieregeling toegekend voordeel te verkrijgen door kunstmatig de voorwaarden te creëren waaronder het recht op dat voordeel ontstaat (zie arrest Torresi, EU:C:2014:2088, punten 44-46 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 57 In het hoofdgeding blijkt uit het antwoord op de eerste en de vierde vraag dat de betrokken nationale regeling nog steeds een discriminatie op grond van leeftijd inhoudt. In die omstandigheden en gelet op hetgeen in de punten 46 tot en met 48 van het onderhavige arrest is uiteengezet, kunnen de weigering van G. Starjakob om zijn medewerking te verlenen voor de toepassing van die regeling en zijn vordering – om de gelijke behandeling met de onder de vroegere regeling bevoordeelde ambtenaren te herstellen – tot betaling van het verschil in salaris dat hem zou toekomen voor de periode 2007-2012 indien de peildatum voor zijn bevordering was berekend inclusief de vóór zijn achttiende verjaardag voltooide diensttijd, niet worden aangemerkt als rechtsmisbruik met de bedoeling om ongerechtvaardigd een door de Unieregeling toegekend voordeel te verkrijgen.
- 58 Gelet op het voorgaande moet op de vijfde vraag worden geantwoord dat het Unierecht, in het bijzonder artikel 16 van richtlijn 2000/78, aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet ertegen verzet dat de nationale wetgever, met het oog op de meetelling van vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijdvakken, voorziet in een verplichting tot medewerking volgens welke de ambtenaar zijn werkgever het bewijs van die tijdvakken moet leveren. De weigering van een ambtenaar om zijn medewerking te verlenen voor de toepassing van een nationale regeling als in het hoofdgeding, die een met richtlijn 2000/78 strijdige discriminatie op grond van leeftijd inhoudt, en zijn vordering tot betaling om de gelijke behandeling met de onder de vroegere regeling bevoordeelde ambtenaren te herstellen, vormen evenwel geen rechtsmisbruik.

Zesde vraag

- 59 Met zijn zesde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het doeltreffendheidsbeginsel aldus moet worden uitgelegd dat het voorschrijft dat een nationale verjaringstermijn voor aan het Unierecht ontleende rechten niet mag ingaan vóór de uitspraak van een arrest van het Hof waarbij de rechtssituatie op dit gebied wordt opgehelderd.
- 60 Volgens de verwijzende rechter is de appelrechter van oordeel dat er tot de uitspraak van het arrest Hütter (EU:C:2009:381) een juridische belemmering bestond voor de vordering tot honorering van de verschillende aanspraken op herziening, waardoor de verjaringstermijn niet vóór 18 juni 2009, de datum van uitspraak van dat arrest, had kunnen ingaan.
- 61 In dit verband zij eraan herinnerd dat het volgens vaste rechtspraak een aangelegenheid van de interne rechtsorde van elke lidstaat is om de bevoegde rechter aan te wijzen en de procesregels te geven voor rechtsvorderingen die ertoe strekken de rechten te beschermen die de justitiabelen aan het Unierecht ontleen, wanneer ter zake geen regeling op het niveau van de Unie is vastgesteld, voor zover die regels niet ongunstiger zijn dan die welke voor soortgelijke nationale vorderingen gelden (gelijkwaardigheidsbeginsel), en voor zover zij de uitoefening van de door de rechtsorde van de Unie verleende rechten in de praktijk niet onmogelijk of uiterst moeilijk maken (effectiviteitsbeginsel) (zie met name arrest Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 en C-407/13, EU:C:2014:2044, punt 63 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 62 Wat het effectiviteitsbeginsel betreft, is het volgens het Hof met het Unierecht verenigbaar dat in het belang van de rechtszekerheid redelijke vervalltermijnen worden vastgesteld, voor zover dergelijke termijnen de uitoefening van de door het Unierecht verleende rechten in de praktijk niet onmogelijk of uiterst moeilijk maken (arrest Pohl, C-429/12, EU:C:2014:12, punt 29 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 63 Aangaande de vraag of de datum van uitspraak van het arrest Hütter (EU:C:2009:381) van invloed is op de bepaling van het vertrekpunt van een door het nationale recht vastgestelde verjaringstermijn, zij eraan herinnerd dat de uitlegging die het Hof krachtens de hem bij artikel 267 VWEU verleende bevoegdheid aan een voorschrift van Unierecht geeft, zo nodig de betekenis en de strekking van dat voorschrift zoals het sedert het tijdstip van de inwerkingtreding ervan moet of had moeten worden verstaan en toegepast, verklaart en preciseert. Een prejudicieel arrest is met andere woorden louter declaratoir en niet constitutief van aard, zodat het in beginsel tot de datum van inwerkingtreding van het uitgelegde voorschrift terugwerkt (arrest Pohl, EU:C:2014:12, punt 30 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 64 Betreffende het vertrekpunt van de verjaringstermijn, heeft het Hof gepreciseerd dat dit in beginsel een aangelegenheid is van het nationale recht en dat de eventuele vaststelling door het Hof van een schending van het Unierecht in beginsel geen invloed heeft op dit vertrekpunt (arrest Pohl, EU:C:2014:12, punt 31 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 65 Derhalve zij opgemerkt dat de datum van uitspraak van het arrest Hütter (EU:C:2009:381) niet van invloed is op het vertrekpunt van de verjaringstermijn die in het hoofdgeding aan de orde is, en derhalve irrelevant is om te beoordelen of in casu het effectiviteitsbeginsel werd geëerbiedigd (zie in die zin arrest Pohl, EU:C:2014:12, punt 32).
- 66 Zoals blijkt uit het verzoek om een prejudiciële beslissing, verjaart het recht om een herziening van het salaris en een correctie van de salaristrap te eisen volgens § 1480 ABGB indien het gedurende dertig jaar niet wordt uitgeoefend. In het hoofdgeding gaat die verjaringstermijn in op de dag waarop de werkgever de ambtenaar in een salaristrap heeft ingedeeld, namelijk op de datum waarop de arbeidsverhouding is begonnen.
- 67 Die termijn is onbetwistbaar een redelijke vervalltermijn in het belang van de rechtszekerheid in de zin van de in punt 62 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak.
- 68 Bovendien wijst de verwijzende rechter erop dat in het hoofdgeding het recht van G. Starjakob om een herziening van de peildatum te eisen, niet is verjaard.
- 69 Gelet op het voorgaande moet op de zesde vraag worden geantwoord dat het doeltreffendheidsbeginsel aldus moet worden uitgelegd dat het zich in een geval als in het hoofdgeding niet ertegen verzet dat een nationale verjaringstermijn voor aan het Unierecht ontleende rechten ingaat vóór de uitspraak van een arrest van het Hof waarbij de rechtssituatie op dit gebied wordt opgehelderd.

Zevende vraag

- 70 Met zijn zevende vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het gelijkwaardigheidsbeginsel aldus moet worden uitgelegd dat de in een nieuwe nationale regeling voorziene schorsing van de verjaring voor vorderingen tot meetelling van vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijdvakken, moet worden uitgebreid tot vorderingen tot betaling van het verschil tussen het salaris dat zonder discriminatie op grond van leeftijd zou zijn ontvangen en het salaris dat daadwerkelijk is ontvangen op grond van een oude regeling die discrimineerde op grond van leeftijd.
- 71 In aanvulling op de in punt 61 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak zij eraan herinnerd dat het gelijkwaardigheidsbeginsel vereist dat het geheel van regels die van toepassing zijn op beroepen, gelijkelijk van toepassing is op beroepen op grond van schending van het Unierecht en op beroepen op grond van schending van het nationale recht (arresten *Transportes Urbanos y Servicios Generales*, C-118/08, EU:C:2010:39, punt 33, en *Barth*, C-542/08, EU:C:2010:193, punt 19).

- 72 Zoals blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt, is op het instellen van salarismvorderingen als in het hoofdgeding een verjaringstermijn van drie jaar van toepassing op grond van § 1486, lid 5, ABGB juncto § 29, lid 1, GIBG. Ambtenaren die de in § 53a, lid 4, ÖBB-G bedoelde medewerking hebben verleend, komen daarentegen in aanmerking voor de in lid 5 van die paragraaf voorziene schorsing van de verjaring. Volgens de verwijzende rechter moet de in deze laatste bepaling bedoelde schorsing van de verjaring, gelet op het gelijkwaardigheidsbeginsel, ook gelden voor het instellen van salarismvorderingen die zijn gebaseerd op de uit de oude regeling voortvloeiende discriminatie op grond van leeftijd.
- 73 Vastgesteld zij echter dat een bepaling als § 53a, lid 5, ÖBB-G een procedurele bepaling is inzake beroepen wegens schending van het Unierecht, en niet van het nationale recht, aangezien zij is vastgesteld om rekening te houden met de uit het arrest Hütter (EU:C:2009:381) getrokken lering; die schorsing heeft trouwens betrekking op de periode vanaf de dag van de uitspraak van dat arrest tot en met de datum van de publicatie van de wet van 2011.
- 74 Hieruit volgt dat, aangezien de eerbiediging van het gelijkwaardigheidsbeginsel veronderstelt dat een nationale regel gelijkelijk van toepassing is op vorderingen wegens schending van het Unierecht en op vorderingen wegens schending van het nationale recht, dat beginsel niet relevant is in een situatie als in het hoofdgeding, die twee soorten beroepen betreft die beide gebaseerd zijn op schending van het Unierecht.
- 75 Gelet op het voorgaande is het gelijkwaardigheidsbeginsel niet relevant in een situatie als in het hoofdgeding.

Kosten

- 76 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Tweede kamer) verklaart voor recht:

- 1) **Het Unierecht, in het bijzonder de artikelen 2 en 6, lid 1, 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, moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling als in het hoofdgeding, die, om een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijdvakken meetelt, maar tegelijkertijd een regel bevat die in werkelijkheid slechts op ambtenaren 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.**
- 2) **Het Unierecht, in het bijzonder artikel 16 van richtlijn 2000/78, moet aldus worden uitgelegd dat een nationale regeling waarmee wordt beoogd een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, een ambtenaar wiens vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijd niet is meegeteld bij de berekening van zijn bevordering, niet noodzakelijkerwijs de mogelijkheid moet bieden een financiële compensatie te ontvangen ten belope van het verschil tussen het salaris dat hij zonder een dergelijke discriminatie zou hebben ontvangen en het salaris dat hij daadwerkelijk heeft ontvangen. In een geval als in het hoofdgeding kan, zolang er geen stelsel is ingevoerd dat de leeftijdsdiscriminatie opheft in overeenstemming met richtlijn 2000/78, de gelijke behandeling evenwel alleen worden hersteld door de ambtenaren die hun beroepservaring – al is het maar voor een deel – vóór de leeftijd van 18 jaar hebben verworven, de voordelen toe te kennen die de ambtenaren die na het bereiken van die leeftijd soortgelijke beroepservaring van vergelijkbare duur hebben verworven, konden genieten met betrekking tot de meetelling van vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijdvakken, maar ook met betrekking tot het stijgen in salaristrappen.**

- 3) Het Unierecht, in het bijzonder artikel 16 van richtlijn 2000/78, moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet ertegen verzet dat de nationale wetgever, met het oog op de meetelling van vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijdvakken, voorziet in een verplichting tot medewerking volgens welke de ambtenaar zijn werkgever het bewijs van die tijdvakken moet leveren. De weigering van een ambtenaar om zijn medewerking te verlenen voor de toepassing van een nationale regeling als in het hoofdgeding, die een met richtlijn 2000/78 strijdige discriminatie op grond van leeftijd inhoudt, en zijn vordering tot betaling om de gelijke behandeling met de ambtenaren die na het bereiken van die leeftijd soortgelijke beroepservaring van vergelijkbare duur als zijn ervaring hebben verworven te herstellen, vormen evenwel geen rechtsmisbruik.
- 4) Het doeltreffendheidsbeginsel moet aldus worden uitgelegd dat het zich in een geval als in het hoofdgeding niet ertegen verzet dat een nationale verjaringstermijn voor aan het Unierecht ontleende rechten ingaat vóór de uitspraak van een arrest van het Hof waarbij de rechtssituatie op dit gebied wordt opgehelderd.

ondertekeningen

* Procestaal: Duits.