

ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)

12 januari 2010 (*)

„Richtlijn 2000/78/EG – Artikel 4, lid 1 – Verbod van discriminatie op grond van leeftijd – Nationale bepaling die voor aanwerving van ambtenaren voor aanstelling bij brandweer leeftijdsgrens van 30 jaar vaststelt – Nagestreefd doel – Begrip „wezenlijk en bepalend beroepsvereiste”

In zaak C-229/08,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door het Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Duitsland) bij beslissing van 21 april 2008, ingekomen bij het Hof op 28 mei 2008, in de procedure

Colin Wolf

tegen

Stadt Frankfurt am Main,

wijst

HET HOF (Grote kamer),

samengesteld als volgt: K. Lenaerts, president van de Derde kamer, waarnemend president, E. Levits, P. Lindh (rapporteur), kamerpresidenten, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, P. Kūris, A. Borg Barthet, A. Ó Caoimh en L. Bay Larsen, rechters,

advocaat-generaal: Y. Bot,

griffier: B. Fülöp, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 7 juli 2009,

gelet op de opmerkingen van:

- de Duitse regering, vertegenwoordigd door M. Lumma als gemachtigde,
- Ierland, vertegenwoordigd door D. O’Hagan als gemachtigde, bijgestaan door P. McGarry, BL,
- de Italiaanse regering, vertegenwoordigd door I. Bruni als gemachtigde, bijgestaan door W. Ferrante en M. Russo, avvocati dello Stato,
- de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door J. Enegren en B. Conte als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 3 september 2009,

het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303, blz. 16; hierna: „richtlijn”).

- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen C. Wolf en de Stadt Frankfurt am Main (Duitsland) naar aanleiding van de weigering van laatstgenoemde om de kandidatuur van Wolf voor een aanstelling bij het middenkader van de brandweertechische dienst in aanmerking te nemen op grond dat hij de leeftijdsgrens van 30 jaar had overschreden.

Toepasselijke bepalingen

Gemeenschapsregeling

- 3 De richtlijn werd vastgesteld op grond van artikel 13 EG. De punten 9, 11, 18 en 25 van de considerans van deze richtlijn luiden als volgt:

„(9) Arbeid en beroep zijn sleutelementen voor het waarborgen van gelijke kansen voor eenieder en zij leveren een belangrijke bijdrage aan het volledig deelnemen van burgers aan het economische, culturele en sociale leven, alsook aan hun persoonlijke ontplooiing.

[...]

(11) Discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid kan de verwezenlijking van de doelstellingen van het EG-Verdrag ondermijnen, in het bijzonder de verwezenlijking van een hoog niveau van werkgelegenheid en van sociale bescherming, de verbetering van de levensstandaard en de kwaliteit van het bestaan, de vergroting van de economische en sociale cohesie en van de solidariteit, alsmede het vrij verkeer van personen.

[...]

(18) Deze richtlijn heeft met name niet tot gevolg dat de strijdkrachten, de politie-, het gevangeniswezen of de noodhulpdiensten worden gedwongen om personen in dienst te nemen of te houden die niet de vereiste capaciteiten bezitten om alle taken te kunnen verrichten die zij wellicht zullen moeten vervullen met het oog op de legitieme doelstelling van handhaving van het operationele karakter van deze diensten.

[...]

(25) Het verbod op discriminatie op grond van leeftijd vormt een fundamenteel element om de in de werkgelegenheidsrichtsnoeren gestelde doelen te bereiken en de diversiteit bij de arbeid te bevorderen; niettemin kunnen verschillen in behandeling op grond van leeftijd in bepaalde omstandigheden gerechtvaardigd zijn en derhalve specifieke bepalingen nodig maken die naargelang de situatie in de lidstaten kunnen verschillen; het is derhalve van essentieel belang onderscheid te maken tussen verschillen in behandeling die gerechtvaardigd zijn, met name door legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt en de beroepsopleiding, en discriminatie die verboden moet worden.”

- 4 Volgens artikel 1 heeft de 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 kan worden toegepast.

- 5 Artikel 2 van de richtlijn luidt:

„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;

[...]"

6 Artikel 3, lid 1, sub a, van de richtlijn verduidelijkt:

„Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

- a) de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen”.

7 Artikel 4, lid 1, van de richtlijn luidt:

„Niettegenstaande artikel 2, leden 1 en 2, kunnen de lidstaten bepalen dat een verschil in behandeling dat op een kenmerk in verband met een van de in artikel 1 genoemde gronden berust, geen discriminatie vormt, indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is.”

8 Artikel 6, lid 1, van de richtlijn luidt:

„Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

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

9 Artikel 17 van de richtlijn 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. [...]"

10 Ingevolge artikel 18, eerste alinea, van de richtlijn moesten de lidstaten deze richtlijn uiterlijk op 2 december 2003 uitvoeren. In artikel 18, tweede alinea, is echter bepaald:

„Teneinde met bijzondere omstandigheden rekening te houden [konden] de lidstaten indien nodig beschikken over drie extra jaren vanaf 2 december 2003, ofwel een totaal van maximaal 6 jaar, om de bepalingen met betrekking tot discriminatie op grond van leeftijd en handicap uit te voeren. In dat geval [stelden] zij de Commissie daarvan onverwijld in kennis. [...]"

11 De Bondsrepubliek Duitsland heeft van deze mogelijkheid gebruik gemaakt en moest de bepalingen van de richtlijn inzake discriminatie op grond van leeftijd en handicap dus uiterlijk op 2 december 2006

uitvoeren.

Nationale regeling

Regeling van het Land Hessen

- 12 § 3, lid 1, punt 1, van de Hessische Feuerwehrlaufbahnverordnung (verordening inzake de loopbanen van ambtenaren van het operationeel personeel van de beroepsbrandweerkorpsen van het Land Hessen) van 21 december 1994 (hierna: „FeuerwLVO”) bepaalt dat alleen personen die ten hoogste 30 jaar oud zijn, kunnen worden aangesteld bij het middenkader.
- 13 De §§ 194 en 197 van het Hessische Beamtengesetz (ambtenarenwet van het Land Hessen) van 21 maart 1962 (GVBl. 1962 I, blz. 26) luiden als volgt:

„§ 194 – Pensionering

(1) De ambtenaar van de politie in vaste dienst met een volledige betrekking wordt gepensioneerd met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de leeftijd van 60 jaar (leeftijdsgrens) is bereikt.

(2) In het belang van de dienst kan op verzoek van de ambtenaar van de politiedienst de pensionering op 60-jarige leeftijd worden uitgesteld voor een bepaalde periode van telkens ten hoogste één jaar totdat maximaal de leeftijd van 62 jaar is bereikt.

[...]

§ 197 – Rechtspositie

(1) De bepalingen van de §§ 187 en 192 tot en met 194 zijn van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de ambtenaren van de beroepsbrandweerkorpsen.

[...]”

Federale regeling

- 14 De §§ 4 en 14 van het Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern (wet op de pensioenverzekering van ambtenaren en leden van de rechterlijke macht van de federale overheid en de deelstaten) van 24 augustus 1976 (BGBl. 1976 I, blz. 3839), zoals van toepassing ten tijde van de feiten in het hoofdgeding, bepalen:

„§4 – Recht op ouderdomspensioen en berekening van de pensioenuitkering

(1) Recht op een pensioenuitkering heeft de ambtenaar alleen indien hij

1. een diensttijd van tenminste vijf jaar heeft vervuld [...].

[...]

§ 14 – Hoogte van de pensioenuitkering

(1) Voor elk dienstjaar dat recht op een pensioenuitkering geeft, bedraagt deze 1,79375 % van het pensioengerechtigde salaris (§ 5), echter in totaal niet meer dan 71,75 % van het pensioengerechtigde salaris.

[...]

(4) De pensioenuitkering bedraagt ten minste 35 % van het pensioengerechtigde salaris (§ 5).

[...]”

15 De richtlijn werd in nationaal recht omgezet bij het Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (algemene wet inzake gelijke behandeling) van 14 augustus 2006 (BGBl. 2006 I, blz. 1897; hierna: „AGG”).

16 De §§ 1, 3, 7, 10 en 15 AGG luiden:

„§1 – Doel van de wet

Deze wet heeft tot doel elke benadeling op grond van ras of etnische afstamming, geslacht, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te voorkomen of weg te werken.

[...]

§ 3 – Definities

(1) Er is sprake van directe discriminatie wanneer iemand op grond van een van de in artikel 1 genoemde gronden ongunstiger wordt behandeld dan een andere in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld [...].

[...]

§ 7 – Verbod van discriminatie

(1) Werknemers mogen niet worden gediscrimineerd op basis van een van de in artikel 1 opgesomde gronden [...].

(2) De bepalingen in akkoorden die het discriminatieverbod in de zin van lid 1 schenden, zijn nietig.

[...]

§ 10 – Machtiging tot verschil in behandeling op grond van leeftijd

Niettegenstaande § 8, is een verschil in behandeling op grond van leeftijd eveneens toegelaten indien het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel. De voor het bereiken van dat doel aangewende middelen moeten passend en noodzakelijk zijn. Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

[...]

3. de vaststelling van een leeftijdsgrens voor aanwerving, gebaseerd op de opleidingseisen voor de betrokken functie of op de noodzaak van een aan pensionering voorafgaand redelijk aantal arbeidsjaren.

[...]

§ 15 – Schadeloosstelling en schadevergoeding

(1) Ingeval van schending van het discriminatieverbod, moet de werkgever de veroorzaakte schade vergoeden. Dit geldt niet indien de werkgever niet aansprakelijk is voor de schending van het verbod.

(2) Ingeval de schade niet bestaat in vermogensschade, kan de werknemer een passende schadeloosstelling in geld vorderen. Ingeval de werknemer niet in dienst wordt genomen, mag de schadeloosstelling niet meer bedragen dan drie maanden salaris indien de werknemer ook bij een niet door benadeling gekenmerkte selectieprocedure niet zou zijn aangesteld.

(3) Indien een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, heeft de werkgever alleen een verplichting tot schadeloosstelling wanneer hij opzettelijk of met grove nalatigheid heeft gehandeld.

[...]”

Hoofding en prejudiciële vragen

- 17 Bij op 4 oktober 2006 ontvangen brief aan de directie van de brandweerdienst van de Stadt Frankfurt am Main, heeft Wolf, geboren op 9 december 1976, gesolliciteerd om bij het middenkader van de brandweertechnische dienst te worden aangesteld.
- 18 Op 13 november 2006 heeft de Stadt Frankfurt am Main Wolf laten weten dat de volgende aanwerving op 1 augustus 2007 moest plaatsvinden. Deze datum is echter uitgesteld tot 1 februari 2008, waarbij de selectieprocedure in augustus 2007 zou zijn.
- 19 Bij brief van 28 februari 2007 heeft de Stadt Frankfurt am Main Wolf meegedeeld dat zijn sollicitatie niet in aanmerking kon worden genomen omdat hij de leeftijdsgrens van 30 jaar had overschreden.
- 20 Op 12 april 2007 heeft Wolf van de Stadt Frankfurt am Main schadevergoeding gevorderd op grond van § 21 AGG. Het geëiste schadevergoedingsbedrag bedroeg drie maal het maandsalaris dat hij bij aanstelling zou hebben gekregen.
- 21 Aangezien deze vordering werd afgewezen bij beslissing van 4 mei 2007 die op 10 oktober 2007 is bevestigd, heeft Wolf bij het Verwaltungsgericht Frankfurt am Main beroep ingesteld tot nietigverklaring van de beslissingen van 4 mei en 10 oktober 2007 en tot veroordeling van de Stadt Frankfurt am Main tot betaling van schadevergoeding.
- 22 Voor deze rechter heeft Wolf aangevoerd dat de FeuerwLVO in strijd is met het AGG.
- 23 Aangezien het Verwaltungsgericht Frankfurt am Main twijfels had over de verenigbaarheid van de Duitse wettelijke regeling met de artikelen 6 en 17 van de richtlijn, heeft het de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:
 - „1) Beschikt de nationale wetgever voor de benutting van de door artikel 6, lid 1, van [de richtlijn] geboden marges steeds over een ruime beoordelings- en organisatievrijheid, of wordt deze vrijheid in elk geval beperkt tot het noodzakelijke wanneer het gaat om de vaststelling van een leeftijdsgrens voor aanwerving met het oog op een minimaal aantal dienstjaren voorafgaand aan pensionering, overeenkomstig artikel 6, lid 1, tweede alinea, sub c, van [deze richtlijn]?
 - 2) Vormt de in artikel 6, lid 1, tweede alinea, sub c, van [de richtlijn] genoemde noodzaak de concretisering van de redelijkheid van het in artikel 6, lid 1, eerste alinea, van [de richtlijn] genoemde middel, en beperkt deze aldus de werking van deze algemeen geformuleerde regeling?
 - 3)
 - a) Is het een legitiem doel in het kader van artikel 6, lid 1, eerste alinea, van [de richtlijn], wanneer een publiekrechtelijke werkgever door middel van een leeftijdsgrens voor aanwerving zijn belang bij een zo lang mogelijke actieve diensttijd van aan te werven ambtenaren tracht veilig te stellen?
 - b) Is de verwezenlijking van een dergelijk doel reeds onredelijk wanneer dit tot gevolg heeft dat ambtenaren langer in dienst blijven dan voor verwerving van de wettelijk gegarandeerde minimumuitkering bij vervroegde uittreding na vijf dienstjaren nodig is?
 - c) Is de verwezenlijking van een dergelijk doel pas onredelijk wanneer dit tot gevolg heeft dat ambtenaren langer in dienst blijven dan voor het opbouwen van de wettelijk gegarandeerde minimumuitkering bij vervroegde uittreding – thans 19,51 jaar – nodig is?
 - 4)
 - a) Is het een in de zin van artikel 6, lid 1, eerste alinea, van [de richtlijn] legitiem doel, om door een zo laag mogelijke leeftijdsgrens voor aanwerving het aantal in totaal aan te werven ambtenaren zo klein mogelijk te houden, teneinde het aantal individuele uitkeringen zoals uitkeringen bij ongeval of ziekte (ondersteuning, ook voor gezinsleden) zo gering mogelijk te houden?
 - b) Welke betekenis kan in dit verband worden gehecht aan de omstandigheid dat bij toenemende leeftijd de uitkeringen bij ongeval of ziekte (ook voor gezinsleden) hoger

uitvallen dan bij jongere ambtenaren, zodat bij aanwerving van ambtenaren van hogere leeftijd daarmee in totaal een hoger bedrag zou zijn gemoeid?

- c) Moeten er op dit punt geverifieerde prognoses of statistieken bestaan of volstaan algemene aannamen op basis van waarschijnlijkheid?
- 5)
 - a) Is het een in de zin van artikel 6, lid 1, eerste alinea, van [de richtlijn] legitiem doel, wanneer een publiekrechtelijke werkgever een bepaalde leeftijdsgrens voor aanwerving wil hanteren om 'een evenwichtige leeftijdsstructuur per loopbaan' te garanderen?
 - b) Welke eisen moeten in voorkomend geval worden gesteld aan de overwegingen voor de opbouw van een dergelijke leeftijdsstructuur, om de voorwaarden van een rechtvaardigingsgrond (passendheid en noodzakelijkheid) te vervullen?
 - 6) Is het een in de zin van artikel 6, lid 1, eerste alinea, van [de richtlijn] legitieme overweging, wanneer de publiekrechtelijke werkgever een leeftijdsgrens voor aanwerving motiveert met het argument dat het tot het bereiken van een dergelijke leeftijd zeer wel mogelijk is, te voldoen aan de materiële aanwervingsvoorwaarden voor een opleiding in het brandweermiddenkader in de vorm van een geschikte schoolopleiding en een vakopleiding?
 - 7) Volgens welke criteria moet worden beoordeeld of een minimumdiensttijd voorafgaand aan pensionering redelijk of noodzakelijk is?
 - a) Kan het vereiste van een minimumdiensttijd enkel als equivalent voor de uitsluitend door de publiekrechtelijke werkgever gefinancierde verwerving van een kwalificatie bij die publiekrechtelijke werkgever (opleiding voor een loopbaan in het brandweermiddenkader) worden gerechtvaardigd, met dien verstande dat dit vereiste met het oog op een dergelijke kwalificatie een redelijke aansluitende diensttijd bij deze werkgever beoogt te garanderen, zodat de opleidingskosten door de ambtenaar op deze wijze geleidelijk door zijn arbeid worden goedge maakt?
 - b) Hoe lang mag de fase van de op de opleiding volgende diensttijd maximaal zijn? Mag zij langer zijn dan vijf jaar, en zo ja, onder welke voorwaarden?
 - c) Kan de redelijkheid of de noodzaak van een minimumdiensttijd, onafhankelijk van de zevende vraag, sub a, worden gerechtvaardigd met de overweging dat bij ambtenaren, wier pensioenvoorziening uitsluitend door de werkgever wordt gefinancierd, de te verwachten actieve diensttijd van de aanwerving tot aan de te verwachten pensionering lang genoeg moet zijn om een wettelijk gegarandeerde minimumuitkering op te bouwen door een diensttijd van thans 19,51 jaar?
 - d) Is omgekeerd de weigering om iemand aan te werven, volgens artikel 6, lid 1, van [de richtlijn] slechts gerechtvaardigd, wanneer de betrokkene zou worden aangeworven op een leeftijd waarmee hem op de te verwachten pensioneringsdatum de minimumuitkering moet worden betaald, hoewel deze nog niet is opgebouwd?
 - 8)
 - a) Moet voor de beoordeling van de pensioneringsdatum volgens artikel 6, lid 1, tweede alinea, sub c, van [de richtlijn] worden uitgegaan van de wettelijk vastgelegde leeftijdsgrens voor pensionering met aansluitend recht op pensioen, of moet worden uitgegaan van de statistisch gemiddelde leeftijd waarop een bepaalde groep ambtenaren of beroepsgroep wordt gepensioneerd?
 - b) In hoeverre moet er eventueel rekening mee worden gehouden dat voor individuele ambtenaren de normale pensioenleeftijd kan worden verhoogd met maximaal twee jaar? Betekent dit dat ook de leeftijdsgrens voor aanwerving evenredig omhoog gaat?
 - 9) Mag bij de berekening van de minimumdiensttijd in het kader van artikel 6, lid 1, van [de richtlijn] de bij aanvang van de aanstelling als ambtenaar te volgen opleiding worden meegeteld? Is daarbij van belang of de opleidingstijd bij de pensioenopbouw volledig als

pensioengerechtigde diensttijd moet worden meegeteld, dan wel buiten beschouwing moet worden gelaten bij de berekening van de periode waarvoor een werkgever een minimumdiensttijd mag eisen volgens artikel 6, lid 1, tweede alinea, sub c, van [de richtlijn]?

10) Zijn de regelingen in § 15, lid 1, tweede volzin, en lid 3, [AGG] verenigbaar met artikel 17 van [de richtlijn]?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

- 24 Met zijn eerste tot en met negende vraag, die samen moeten worden behandeld, wenst de verwijzende rechter te vernemen wat de omvang is van de manoeuvreerruimte van de nationale wetgever om te bepalen dat een verschil in behandeling op grond van leeftijd geen door het gemeenschapsrecht verboden discriminatie is. In het bijzonder wenst hij te vernemen of doelstellingen zoals de wens om een lange diensttijd voor de ambtenaren te verzekeren, de omvang van sociale uitkeringen te beperken, een evenwichtige leeftijdsstructuur per loopbaan te organiseren of te zorgen voor een minimumdiensttijd vóór pensionering, legitieme overwegingen zijn in de zin van artikel 6, lid 1, van de richtlijn, en of vaststelling van de leeftijdsgrens voor aanwerving bij het middenkader van de brandweerteknische dienst op 30 jaar een voor de verwezenlijking van deze doelstellingen passend en noodzakelijk middel is.
- 25 Voor de beantwoording van deze vragen moet worden onderzocht of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling binnen de werkingssfeer van deze richtlijn valt, of er sprake is van een verschil in behandeling in de zin van deze richtlijn, en zo ja, of dit verschil in behandeling al dan niet gerechtvaardigd is.
- 26 Aangaande ten eerste de vraag of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling binnen de werkingssfeer van de richtlijn valt, moet worden vastgesteld dat deze richtlijn blijkens artikel 3, lid 1, sub a, ervan in het kader van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden van toepassing is „zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen met betrekking tot [...] de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshierarchie” (zie arrest van 18 juni 2009, Hütter, C-88/08, Jurispr. blz. I-00000, punt 34).
- 27 Blijkens § 3 FeuerwLVO kunnen alleen personen van ten hoogste 30 jaar oud bij het middenkader van de brandweerteknische dienst van de beroepsbrandweer worden aangesteld. Deze bepaling betreft dus de voorwaarden voor aanwerving voor deze aanstelling. Een dergelijke regeling moet derhalve worden geacht regels in te voeren met betrekking tot de voorwaarden voor aanstelling in de zin van artikel 3, lid 1, sub a, van de richtlijn.
- 28 Aangaande ten tweede de vraag of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling een verschil in behandeling op grond van leeftijd met betrekking tot arbeid en beroep inhoudt, moet worden vastgesteld dat volgens artikel 2, lid 1, van de richtlijn, voor de toepassing ervan onder het „beginsel van gelijke behandeling” wordt verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de artikel 1 van deze richtlijn genoemde gronden. Artikel 2, lid 2, sub a, van de richtlijn verduidelijkt dat er voor de toepassing van lid 1 sprake is van directe discriminatie wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander die zich in een vergelijkbare situatie bevindt, op basis van een van de in artikel 1 van de richtlijn genoemde gronden (zie arresten van 16 oktober 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Jurispr. blz. I-8531, punt 50, en 5 maart 2009, Age Concern England, C-388/07, Jurispr. blz. I-00000, punt 33).
- 29 Door de toepassing van § 3 FeuerwLVO worden bepaalde personen, omdat zij ouder zijn dan 30 jaar, ongunstiger behandeld dan andere personen die zich in een vergelijkbare situatie bevinden. Een dergelijke bepaling voert een verschil in behandeling op grond van leeftijd in de zin van artikel 2, lid 2, sub a, van de richtlijn in.
- 30 Zoals door de verwijzende rechter wordt verzocht, moet ten derde worden nagegaan of het verschil in behandeling op grond van de toepassing van § 3 FeuerwLVO al dan niet gerechtvaardigd is

overeenkomstig de richtlijn.

- 31 Dienaangaande heeft de verwijzende rechter geoordeeld dat moet worden onderzocht of het verschil in behandeling op grond van leeftijd gerechtvaardigd kan zijn op grond van § 10 AGG, dat in wezen de in artikel 6, lid 1, van de richtlijn vervatte beginselen overneemt. De verwijzende rechter heeft voor zijn verschillende vragen dus deze bepaling van de richtlijn als uitgangspunt genomen en hij heeft onmiddellijk de mogelijkheid uitgesloten dat het verschil in behandeling overeenkomstig artikel 4, lid 1, van deze richtlijn geen discriminatie is. Of de kandidaat fysiek geschikt is om te worden aangeworven voor een aanstelling bij het middenkader van de brandweertechische dienst wordt namelijk beoordeeld in een aparte selectieprocedure waartoe Wolf op grond van zijn leeftijd niet werd toegelaten. Bijgevolg kan de wettelijke leeftijdsgrens voor toegang tot deze aanstelling niet gelden als een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste in de zin van artikel 4, lid 1, van de richtlijn.
- 32 Volgens vaste rechtspraak belet de omstandigheid dat de verwijzende rechter zijn vraag in zijn zoektocht naar een rechtvaardiging voor het verschil in behandeling dat ontstaat door de toepassing van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling, formeel heeft beperkt tot de uitlegging van artikel 6, lid 1, van de richtlijn, het Hof niet om hem alle uitleggingsgegevens met betrekking tot het gemeenschapsrecht te verschaffen die van nut kunnen zijn voor de beslechting van de voor hem dienende zaak, ongeacht of deze rechter er in zijn vraag melding van maakt (zie met name arresten van 25 januari 2007, *Dyson*, C-321/03, Jurispr. blz. I-687, punt 24; 26 april 2007, *Alevizos*, C-392/05, Jurispr. blz. I-3505, punt 64 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en 24 januari 2008, *Lianakis e.a.*, C-532/06, Jurispr. blz. I-251, punt 23). Het staat in dit verband aan het Hof om uit alle door de nationale rechter verschaft gegevens, met name uit de motivering van de verwijzingsbeslissing, de elementen van gemeenschapsrecht te putten die, gelet op het voorwerp van het geschil, uitlegging behoeven (zie arrest van 27 oktober 2009, *ČEZ*, C-115/08, Jurispr. I-00000, punt 81 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 33 Uit zowel de antwoorden van de Duitse regering op de door het Hof krachtens artikel 24 van het Statuut van het Hof van Justitie gestelde vragen, als haar opmerkingen ter terechtzitting blijkt dat met de vaststelling van een leeftijdsgrens van 30 jaar voor de aanwerving van brandweerlieden bij het middenkader van de brandweertechische dienst in het Land Hessen echter wordt beoogd de volledige operationaliteit en de goede werking van het korps beroepsbrandweerlieden te verzekeren.
- 34 Bepaalde interventies door het middenkader van de brandweertechische dienst vergen namelijk fysieke capaciteiten van een bijzonder hoog niveau die alleen de jongste ambtenaren kunnen hebben. Gelet op het medisch bewezen verouderingsproces beschikken ambtenaren die ouder zijn dan 45 tot 50 jaar, echter niet meer over deze fysieke capaciteiten van een bijzonder hoog niveau en moeten deze interventies door de jongste ambtenaren worden uitgevoerd. De opgelegde leeftijdsgrens voor aanwerving beoogt dus te garanderen dat de ambtenaren van het middenkader van de brandweertechische dienst gedurende een redelijk lange termijn van hun loopbaan de taken kunnen vervullen die bijzonder hoge fysieke eisen meebrengen.
- 35 Dienaangaande moet erop worden gewezen dat volgens de bewoordingen van artikel 4, lid 1, van de richtlijn „een verschil in behandeling dat op een kenmerk in verband met een van de in artikel 1 [van deze richtlijn] genoemde gronden berust, geen discriminatie vormt, indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is.” Daaruit blijkt dat niet het motief voor het verschil in behandeling, maar een kenmerk van dit motief een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste moet vormen.
- 36 Om uit te maken of het verschil in behandeling op grond van leeftijd in de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling gerechtvaardigd is, moet worden nagegaan of de fysieke bekwaamheid een leeftijdsgebonden kenmerk is en of die bekwaamheid een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste is voor de betrokken beroepsactiviteit of voor de uitoefening ervan, voor zover het met die regeling nagestreefde doel legitiem is en dit vereiste evenredig is met het nagestreefde doel.
- 37 Aangaande ten eerste het met deze nationale regeling nagestreefde doel, wordt blijkens de toelichting van de Duitse regering beoogd de operationaliteit en de goede werking van het korps beroepsbrandweerlieden te garanderen.

- 38 In dit verband moet erop worden gewezen dat het korps beroepsbrandweerlieden deel uitmaakt van de noodhulpdiensten. Punt 18 van de considerans van de richtlijn verduidelijkt dat de richtlijn evenwel niet tot gevolg heeft dat deze diensten ertoe gedwongen worden om personen in dienst te nemen die niet de vereiste capaciteiten bezitten om alle taken te kunnen verrichten die zij wellicht zullen moeten vervullen gezien de legitieme doelstelling van handhaving van de operationaliteit van deze diensten.
- 39 De wens om de operationaliteit en de goede werking van de beroepsbrandweer te verzekeren blijkt dus een legitieme doelstelling in de zin van artikel 4, lid 1, van de richtlijn te zijn.
- 40 Aangaande ten tweede het wezenlijke en bepalende beroepsvereiste voor de activiteit van brandweerman of de uitoefening ervan, blijkt uit de toelichting van de Duitse regering die op dit punt niet is weersproken, dat de leden van het middenkader van de brandweertechische dienst taken vervullen die aan beroepsbrandweerlieden op de plaats van het onheil worden opgedragen. Anders dan de directie- en staffuncties van de brandweertechische dienst zijn de werkzaamheden van het middenkader van de brandweertechische dienst overwegend van fysieke aard. Aldus nemen de leden van deze dienst deel aan brandbestrijding, noodhulpverlening aan personen, opdrachten in verband met milieubescherming, hulpverlening aan dieren en bescherming tegen gevaarlijke dieren, alsook ondersteuningstaken zoals het onderhoud van en het toezicht op de beschermingsuitrusting en de brandweerauto's. Bijgevolg kan de omstandigheid fysieke capaciteiten van een bijzonder hoog niveau te hebben, worden beschouwd als een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste voor de uitoefening van het beroep van brandweerman bij het middenkader van de brandweertechische dienst in de zin van artikel 4, lid 1, van de richtlijn.
- 41 Aangaande ten derde de vraag of het vereiste om fysieke capaciteiten van een bijzonder hoog niveau te hebben leeftijdsgebonden is, moet worden opgemerkt dat de Duitse regering, zonder op dit punt te zijn weersproken, stelt dat bepaalde aan de leden van het middenkader van de brandweertechische dienst toevertrouwde taken, zoals brandbestrijding of hulpverlening aan personen, fysieke capaciteiten van een bijzonder hoog niveau vergen en daarom slechts door jonge ambtenaren kunnen worden uitgevoerd. Dienaangaande legt deze regering wetenschappelijke gegevens voor van arbeids- en sportgeneeskundige onderzoeken die aantonen dat de longcapaciteit, de spieren en de weerstand van het menselijke lichaam afnemen naarmate men ouder wordt. Zo hebben slechts zeer weinig ambtenaren van 45 jaar of ouder voldoende fysieke capaciteiten om deel te nemen aan brandbestrijding. Bij noodhulpverlening aan personen beschikken de betrokken ambtenaren vanaf de leeftijd van 50 jaar niet meer over de nodige fysieke capaciteiten. De ambtenaren die deze leeftijd hebben overschreden, worden dan met andere taken belast. Daaruit volgt dat de noodzaak al zijn fysieke capaciteiten te hebben om het beroep van brandweerman bij het middenkader van de brandweertechische dienst uit te oefenen verbonden is met de leeftijd van de leden van deze dienst.
- 42 Aangaande ten vierde en ten slotte de vraag naar de evenredigheid van een nationale regeling zoals die in het hoofdgeding, waarbij een leeftijdsgrens van 30 jaar wordt vastgesteld voor de aanwerving van ambtenaren die fysieke capaciteiten van een bijzonder hoog niveau moeten hebben voor de uitoefening van het beroep van brandweerman bij het middenkader van de brandweertechische dienst, moet worden onderzocht of deze leeftijdsgrens geschikt is om het nagestreefde doel te bereiken en niet verder gaat dan nodig om dit doel te bereiken.
- 43 Zoals reeds is uiteengezet, kunnen de taken van brandbestrijding en noodhulpverlening aan personen, die worden opgedragen aan het middenkader van de brandweertechische dienst, enkel door de jongste ambtenaren worden vervuld. De ambtenaren van meer dan 45 of 50 jaar vervullen andere taken. Het kan ter garantie van de goede werking van het middenkader van de brandweertechische dienst nodig zijn dat de meerderheid van de ambtenaren van deze dienst in staat is de fysiek veeleisende taken te vervullen en dat deze ambtenaren dus jonger zijn dan 45 of 50 jaar. Aangezien de ambtenaren van meer dan 45 of 50 jaar worden ingezet voor fysiek minder veeleisende taken, is het bovendien noodzakelijk dat zij worden vervangen door jonge ambtenaren. De leeftijd waarop de ambtenaar wordt aangeworven, bepaalt echter hoe lang hij in staat zal zijn de fysiek veeleisende taken uit te voeren. De ambtenaar die wordt aangeworven voor hij 30 jaar wordt, en die overigens een opleiding van twee jaar zal moeten volgen, zal gedurende minimaal 15 tot 20 jaar voor dergelijke taken kunnen worden ingezet. Indien hij echter wordt aangenomen wanneer hij 40 jaar is, zal dit slechts maximaal 5 tot 10 jaar zijn. Bij aanwerving op latere leeftijd zouden te veel ambtenaren niet voor de fysiek zwaarste taken kunnen

worden ingezet. Dan zouden de zo aangeworven ambtenaren evenmin lang genoeg voor die taken kunnen worden ingezet. Zoals de Duitse regering overigens heeft aangevoerd, vereist een degelijke organisatie van het middenkader van de brandweertechische dienst dat er een correlatie bestaat tussen de fysiek veeleisende posten, waarvoor de oudere ambtenaren niet geschikt zijn, en de fysiek minder veeleisende posten, waarvoor die ambtenaren wel geschikt zijn.

- 44 Bijgevolg is een nationale regeling als die in het hoofdgeding, waarbij voor de aanwerving voor een aanstelling bij het middenkader van de brandweertechische dienst een leeftijdsgrens van 30 jaar wordt vastgesteld, geschikt voor de verwezenlijking van het beoogde doel bestaande in de waarborging van de operationaliteit en de goede werking van de dienst van de beroepsbrandweer, en gaat ze bovendien niet verder dan nodig is om deze doelstelling te verwezenlijken.
- 45 Aangezien het verschil in behandeling op basis van leeftijd gerechtvaardigd is overeenkomstig artikel 4, lid 1, van de richtlijn, hoeft niet te worden onderzocht of het gerechtvaardigd kan zijn uit het oogpunt van artikel 6, lid 1, van die richtlijn.
- 46 Uit een en ander volgt dat op de eerste tot en met de negende vraag moet worden geantwoord dat artikel 4, lid 1, van de richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling als die in het hoofdgeding, waarbij voor aanwerving voor een aanstelling bij het middenkader van de brandweertechische dienst een leeftijdsgrens van 30 jaar wordt vastgesteld.
- 47 Gelet op het antwoord op de eerste tot en met de negende vraag, hoeft op de tiende prejudiciële vraag niet te worden geantwoord.

Kosten

- 48 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 (Grote kamer) verklaart voor recht:

Artikel 4, 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 niet verzet tegen een nationale regeling als die in het hoofdgeding, waarbij voor aanwerving voor een aanstelling bij het middenkader van de brandweertechische dienst een leeftijdsgrens van 30 jaar wordt vastgesteld.

ondertekeningen