

ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

8 juli 2010 (*)

„Richtlijn 2000/78/EG – Artikelen 8 en 9 – Nationale procedure ter verzekering van naleving van uit richtlijn voortvloeiende verplichtingen – Termijn voor instellen beroep – Gelijkwaardigheids- en doeltreffendheidsbeginsel – Standstillbeginsel”

In zaak C-246/09,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door het Landesarbeitsgericht Hamburg (Duitsland) bij beslissing van 3 juni 2009, ingekomen bij het Hof op 6 juli 2009, in de procedure

Susanne Bulicke

tegen

Deutsche Büro Service GmbH,

wijst

HET HOF (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: J. N. Cunha Rodrigues, kamerpresident, P. Lindh (rapporteur), A. Rosas, A. Ó Caoimh en A. Arabadjiev, rechters,

advocaat-generaal: Y. Bot,

griffier: R. Grass,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

- S. Bulicke, vertegenwoordigd door K. Bertelsmann, Rechtsanwalt,
- de Duitse regering, vertegenwoordigd door M. Lumma en N. Graf Vitzthum als gemachtigden,
- Ierland, vertegenwoordigd door D. O’Hagan als gemachtigde, bijgestaan door N. J. Travers, barrister,
- de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door J. Enegren en B. Conte als gemachtigden,

gelet op de beslissing, de advocaat-generaal gehoord, om de zaak zonder conclusie te berechten,

het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de artikelen 8 en 9 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 werd ingediend in het kader van een geding tussen S. Bulicke en de onderneming Deutsche Büro Service GmbH (hierna: „Deutsche Büro Service”) betreffende een vordering tot schadevergoeding wegens discriminatie op grond van leeftijd bij aanwerving waarvan Bulicke stelt het slachtoffer te zijn.

Toepasselijke bepalingen

De wettelijke regeling van de Unie

- 3 Blijkens 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 toegepast kan worden.
- 4 De overwegingen 28 tot en met 30 van de richtlijn luiden als volgt:
- „(28) Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat de lidstaten daarmee de keuze gunstiger bepalingen aan te nemen of te handhaven. De uitvoering van deze richtlijn mag niet als rechtvaardiging dienen voor enigerlei verlaging van het in de lidstaten reeds bestaande beschermingsniveau.
- (29) Personen die op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zijn gediscrimineerd, dienen over adequate mogelijkheden voor rechtsbescherming te beschikken.
[...]
- (30) Daadwerkelijke toepassing van het gelijkheidsbeginsel vereist een passende rechtsbescherming tegen represailles.”
- 5 Artikel 8 van de richtlijn bepaalt:
- „1. De lidstaten mogen bepalingen vaststellen of handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling gunstiger zijn dan die van deze richtlijn.
2. De uitvoering van deze richtlijn vormt onder geen beding een reden voor de verlaging van het in de lidstaten reeds bestaande niveau van bescherming tegen discriminatie op de door de richtlijn bestreken terreinen.”
- 6 Artikel 9 van de richtlijn luidt:

„1. De lidstaten zorgen ervoor dat eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, toegang krijgt tot gerechtelijke en/of administratieve procedures, en wanneer zij zulks passend achten, ook tot bemiddelingsprocedures, voor de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, zelfs na beëindiging van de verhouding waarin deze persoon zou zijn gediscrimineerd.

[...]

3. De leden 1 en 2 laten de nationale regels betreffende de termijnen voor de instelling van een rechtsvordering aangaande het beginsel van gelijke behandeling onverlet.”

Nationale regeling

Algemene wet inzake gelijke behandeling

- 7 De richtlijn werd in nationaal recht omgezet bij de algemene wet inzake gelijke behandeling (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) van 14 augustus 2006 (BGBl. 2006 I, blz. 1897; hierna: „AGG”).
- 8 § 1 AGG, met het opschrift „Doel van de wet”, luidt als volgt:

„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 nemen.”

9 § 15 AGG, met het opschrift „Schadeloosstelling en schadevergoeding”, bepaalt:

„(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 geen vermogensschade is, kan de werknemer een passende financiële schadeloosstelling 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.

(4) De op lid 1 of lid 2 gebaseerde aanspraken worden binnen een termijn van twee maanden schriftelijk geldend gemaakt, tenzij partijen bij een collectieve arbeidsovereenkomst anders zijn overeengekomen. In het geval van een sollicitatie of een bevordering gaat de termijn in op het tijdstip van ontvangst van de afwijzing, in andere gevallen van benadeling op het tijdstip waarop de werknemer van de discriminatie kennis krijgt.

(5) Voor het overige blijven aanspraken op de werkgever uit hoofde van andere wettelijke bepalingen onverlet.

(6) Schending van het discriminatieverbod van artikel 7, lid 1, door de werkgever geeft geen recht op het aangaan van een dienstbetrekking, het verstrekken van beroepsopleiding of het verlenen van een bevordering, tenzij zulks voortvloeit uit een andere rechtsgrond.”

Burgerlijk wetboek

10 § 195 van het Duitse burgerlijk wetboek (Bürgerliches Gesetzbuch; hierna: „BGB”) verduidelijkt dat de gewone verjaringstermijn drie jaar bedraagt.

11 § 611bis BGB, in de versie die gold tot 17 augustus 2006, datum van inwerkingtreding van de AGG, bepaalt:

„(1) De werkgever mag een werknemer bij het sluiten van een overeenkomst of het nemen van een maatregel, en met name bij het aangaan van de arbeidsverhouding, niet discrimineren op grond van geslacht. [...]

(2) Indien de werkgever het in lid 1 geformuleerde discriminatieverbod schendt bij het aangaan van de arbeidsverhouding, kan de hierdoor benadeelde sollicitant een passende financiële schadeloosstelling vorderen [...]

[...]

(4) De aanspraken krachtens lid 2 [...] worden schriftelijk geldend gemaakt binnen een termijn die begint te lopen vanaf het tijdstip waarop de sollicitant kennis krijgt van de afwijzing van zijn sollicitatie. Deze termijn wordt bepaald door de vervalltermijn die geldt voor het geldend maken van aanspraken tot schadevergoeding op grond van de betrokken arbeidsovereenkomst en bedraagt minstens twee maanden. Ontbreekt een dergelijke termijn voor de beoogde arbeidsovereenkomst, dan bedraagt de termijn zes maanden.

[...]”

Wet op de rechterlijke bevoegdheid in arbeidszaken

12 § 61ter van de wet op de rechterlijke bevoegdheid in arbeidszaken (Arbeitsgerichtsgesetz) van 2 juli 1979 (BGBl. 1979 I, blz. 853; hierna: „ArbGG”) preciseert dat „elke vordering tot schadeloosstelling

en schadevergoeding op grond van § 15 AGG moet worden ingesteld binnen drie maanden nadat het schriftelijk verzoek werd ingediend” bij de werkgever.

Hoofdgeding en prejudiciële vraag

- 13 Op 16 november 2007 reageerde Bulicke, toen 41 jaar oud, op een advertentie van Deutsche Büro Service in een dagblad, ter vervulling van een vacature. De advertentie luidde als volgt:
- „Wij zijn op zoek naar gemotiveerde medewerkers (m/v) om onze jonge ploeg in de city te versterken. Telefoon je graag? Dan ben jij de persoon die wij zoeken. Bij ons kan je er immers geld mee verdienen. Ben je tussen 18 en 35 jaar, beschik je over een goede kennis van het Duits en zoek je een voltijdse baan? [...]”
- 14 Op 19 november 2007 werd Bulicke er telefonisch van op de hoogte gesteld dat haar kandidatuur niet was aanvaard. Deze afwijzing werd bevestigd bij brief van 21 november 2007, waarin gesteld werd dat alle vacatures al waren ingevuld. Later is gebleken dat er op 19 november 2007 twee nieuwe medewerkers waren aangeworven van respectievelijk 20 en 22 jaar oud.
- 15 Deutsche Büro Service publiceerde gelijksoortige advertenties op 22 november 2007, alsook op 9 april, 3 september en 10 september 2008. In al deze advertenties werd gesproken over „jonge ploeg” en „tussen 18 en 35 jaar”.
- 16 Op 29 januari 2008 vorderde Bulicke voor het Arbeitsgericht Hamburg vergoeding van de door haar gestelde schade wegens de discriminatie waarvan zij volgens haar het slachtoffer was.
- 17 Bij beslissing van 10 december 2008 verwierp deze rechterlijke instantie dit beroep, op grond dat Bulicke zich niet vooraf met haar klacht tot Deutsche Büro Service had gewend binnen de termijn van § 15, lid 4, AGG.
- 18 Bulicke stelde tegen deze uitspraak hoger beroep in bij het Landesarbeitsgericht Hamburg. Volgens deze laatste rechterlijke instantie staat het vast dat Bulicke zich niet aan de termijn van § 15, lid 4, AGG heeft gehouden.
- 19 De verwijzende rechter betwijfelt of § 15, lid 4, AGG verenigbaar is met de beginselen van gelijkwaardigheid en doeltreffendheid. Enerzijds bestaan er in het arbeidsrecht immers enkel algemene verjaringstermijnen, zoals deze van § 195 BGB, en geen vervaltermijnen, behalve dan bij collectieve arbeidsovereenkomsten. Anderzijds is de betrokken termijn zo kort dat een sollicitant zijn rechten niet naar behoren kan uitoefenen.
- 20 De verwijzende rechter merkt eveneens op dat de termijn van § 15, lid 4, AGG korter is dan die van § 611bis BGB in de versie die gold tot 17 augustus 2006, op het gebied van discriminatie op grond van geslacht. De recentere wetgeving biedt dus een lager beschermingsniveau dan de vroegere wetgeving.
- 21 In die omstandigheden heeft het Landesarbeitsgericht Hamburg de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vraag gesteld:
- „Schendt een nationale wettelijke regeling volgens welke voor het schriftelijk instellen van een vordering tot schadeloosstelling en/of schadevergoeding wegens discriminatie bij aanwerving een termijn geldt van twee maanden na ontvangst van de afwijzing – ook uit te leggen als na kennisneming van de discriminatie – het primaire gemeenschapsrecht (verzekering van een effectieve rechterlijke bescherming) en/of het gemeenschapsrechtelijk verbod van discriminatie op grond van leeftijd [en/of] de richtlijn, wanneer voor gelijksoortige vorderingen naar nationaal recht verjaringstermijnen van drie jaar gelden en/of schendt die regeling het verbod op verlaging van het bestaande beschermingsniveau krachtens artikel 8 van deze richtlijn, indien een vroegere nationale bepaling bij discriminatie op grond van geslacht een langere vervaltermijn toekende?”

Beantwoording van de prejudiciële vraag

- 22 Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in beginsel te vernemen of een bepaling zoals § 15, lid 4, AGG, die voorschrijft dat het slachtoffer van een discriminatie op grond van leeftijd bij aanwerving, bij de verantwoordelijke voor deze discriminatie bezwaar moet maken binnen twee maanden na ontvangst van de afwijzing van zijn sollicitatie of, volgens een andere uitlegging van deze bepaling, binnen twee maanden nadat hij kennis heeft gekregen van de discriminatie, een correcte omzetting van de artikelen 8 en 9 van de richtlijn vormt.
- 23 Hij stelt zich meer bepaald de vraag of deze bepaling wel in overeenstemming is met, enerzijds, de beginselen van gelijkwaardigheid en doeltreffendheid, met name ten opzichte van andere nationale wettelijke bepalingen die in langere termijnen voorzien voor eventueel vergelijkbare vorderingen en, anderzijds, het beginsel dat het beschermingsniveau niet mag worden verlaagd, aangezien een vroegere nationale wettelijke bepaling een langere vervaltermijn toekende bij discriminatie op grond van geslacht.

Gelijkwaardigheids- en doeltreffendheidsbeginsel

- 24 Artikel 9 van de richtlijn bepaalt, enerzijds, dat de lidstaten ervoor zorgen dat eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, toegang krijgt tot gerechtelijke en/of administratieve procedures voor de naleving van de uit de richtlijn voortvloeiende verplichtingen en, anderzijds, dat deze verplichtingen de nationale regels betreffende de termijnen voor de instelling van een rechtsvordering aangaande het beginsel van gelijke behandeling, onverlet laten. Hieruit volgt dat de termijnen om een procedure op te starten tot naleving van de uit de richtlijn voortvloeiende verplichtingen, niet bepaald worden door het recht van de Unie.
- 25 Wanneer een desbetreffende regeling van de Unie ontbreekt, is het volgens vaste rechtspraak een aangelegenheid van de interne rechtsorde van elke lidstaat 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 recht van de Unie ontleen, 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 (doeltreffendheidsbeginsel) (zie met name arresten van 13 maart 2007, Unibet, C-432/05, Jurispr. blz. I-2271, punt 43; 7 juni 2007, Van der Weerd e.a., C-222/05–C-225/05, Jurispr. blz. I-4233, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en 12 februari 2008, Kempter, C-2/06, Jurispr. blz. I-411, punt 57).
- 26 Het gelijkwaardigheidsbeginsel veronderstelt dat de betwiste bepaling gelijkelijk van toepassing is op vorderingen die zijn gebaseerd op schending van het recht van de Unie, en op vorderingen die zijn gebaseerd op schending van het nationale recht en die eenzelfde onderwerp en oorzaak hebben (zie arresten van 1 december 1998, Levez, C-326/96, Jurispr. blz. I-7835, punt 41; 16 mei 2000, Preston e.a., C-78/98, Jurispr. blz. I-3201, punt 55, en 29 oktober 2009, Pontin, C-63/08, nog niet gepubliceerd in de Jurisprudentie, punt 45).
- 27 Dit beginsel kan evenwel niet aldus worden uitgelegd, dat een lidstaat verplicht is zijn meest gunstige nationale regeling toe te passen op alle vorderingen die, zoals in de zaak in het hoofdgeding, op het gebied van het arbeidsrecht worden ingediend (zie in die zin reeds aangehaalde arresten Levez, punt 42, en Pontin, punt 45).
- 28 Om na te gaan of het gelijkwaardigheidsbeginsel is geëerbiedigd in de zaak in het hoofdgeding, moet de nationale rechter, die als enige rechtstreeks bekend is met de procedurevoorschriften voor vorderingen inzake arbeidsrecht, zowel het voorwerp als de voornaamste kenmerken onderzoeken van vorderingen op basis van nationaal recht waarvan wordt gesteld dat het vergelijkbare vorderingen zijn (zie reeds aangehaalde arresten Levez, punt 43; Preston e.a., punt 56, en Pontin, punt 45).
- 29 Bovendien moet ieder geval waarin de vraag rijst of een nationale procedureregeling ongunstiger is dan die welke voor soortgelijke nationale vorderingen gelden, worden onderzocht door de nationale rechter met inaanmerkingneming van de plaats van die bepaling in de gehele procedure en van het verloop en de bijzondere kenmerken ervan voor de verschillende nationale instanties (zie reeds aangehaalde arresten Levez, punt 44; Preston, punt 61, en Pontin, punt 46).

- 30 Op basis van de door de verwijzende rechter meegedeelde informatie blijkt dat de AGG de mogelijkheid heeft ingevoerd om vergoeding te krijgen voor zowel vermogensschade als voor andere schade die voortvloeit uit de schending van het verbod op discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. Vóór de invoering van deze wet bestonden er dus strikt genomen geen gelijkwaardige procedures.
- 31 Volgens de verwijzende rechter kent het arbeidsrecht enkel algemene verjaringstermijnen en geen vervaltermijnen, behalve dan wat de collectieve arbeidsovereenkomsten betreft. Niettemin verwijst hij naar de beslissing van het Arbeitsgericht Hamburg van 10 december 2008, die bepaalde situaties vermeldt waarin werknemers hun rechten toch binnen een korte termijn moeten doen gelden. Zo dienen vorderingen inzake bescherming tegen ontslag te worden ingesteld binnen een termijn van drie weken na de betekening van het ontslag. Ook beroepen tot vaststelling van de ongeldigheid van een overeenkomst voor bepaalde tijd moeten worden ingesteld binnen drie weken na de overeengekomen einddatum van de overeenkomst. Tot slot komen in collectieve arbeidsovereenkomsten vaak vervalclausules voor die een verval van het recht tot het instellen van een beroep meebrengen indien zij niet binnen een korte termijn worden uitgeoefend.
- 32 Volgens de verwijzende rechter voorzag § 611bis BGB, in de versie die gold ten tijde van de inwerkingtreding van de AGG, in een termijn van minstens twee maanden om bij de werkgever bezwaar te maken in geval van discriminatie op grond van geslacht, wanneer een vervaltermijn was voorgeschreven voor de andere vorderingen op grond van de betrokken arbeidsverhouding. Ontbrak een dergelijke termijn, dan gold een termijn van zes maanden in het kader van § 611bis BGB.
- 33 Uit het verzoek om een prejudiciële beslissing vloeit voort dat de termijn van § 15, lid 4, AGG enkel betrekking heeft op het bezwaar bij de werkgever. De Duitse regering geeft aan dat deze termijn moet worden gelezen in samenhang met de termijn van § 61ter ArbGG. Enkel indien de werkgever geen gevolg geeft aan het verzoek dat tot hem werd gericht op grond van § 15, lid 4, AGG, beschikt degene die zich door de discriminatie benadeeld acht over een termijn van drie maanden om een vordering in te stellen bij de arbeidsrechter, te rekenen vanaf het moment waarop het schriftelijk verzoek aan de werkgever werd gericht. In plaats van een verzoek aan de werkgever kan ook een rechtsvordering worden ingesteld, op voorwaarde dat zowel het instellen van de rechtsvordering als het betekenen aan de werkgever van het inleidend verzoekschrift, gebeuren binnen de termijn die voornoemd § 15, lid 4, bepaalt.
- 34 Nergens blijkt dat een bepaling zoals § 15, lid 4, AGG, die erin voorziet dat het slachtoffer van een discriminatie op grond van leeftijd bij aanwerving binnen twee maanden bezwaar moet aantekenen bij de verantwoordelijke voor deze discriminatie teneinde zijn vermogensschade en andere schade te doen vergoeden, ongunstiger zou zijn dan de bepalingen die voor soortgelijke nationale vorderingen inzake arbeidsrecht gelden. Het staat evenwel aan de nationale rechter om na te gaan of de procedurele termijnen die het Arbeitsgericht Hamburg in zijn beslissing van 10 december 2008 vermeldt, soortgelijke termijnen zijn. Indien blijkt dat één of meerdere in de verwijzingsbeslissing bedoelde vorderingen, of andere nationale vorderingen die voor het Hof niet ter sprake gekomen zijn, vergelijkbaar zijn met de vordering tot schadevergoeding ten gevolge van discriminatie, staat het aan de verwijzende rechter om te toetsen of voor dergelijke vorderingen gunstiger procedurevoorschriften gelden (zie naar analogie arrest Pontin, reeds aangehaald, punt 56). Het staat overigens aan de nationale rechter om na te gaan of de termijn van § 15, lid 4, AGG en deze van § 61ter ArbGG, in samenhang moeten worden gelezen, zoals de Duitse regering voorstelt.
- 35 Wat de toepassing van het doeltreffendheidsbeginsel betreft heeft het Hof reeds geoordeeld dat ieder geval waarin de vraag rijst of een nationale procedureregeling de toepassing van het recht van de Unie onmogelijk of uiterst moeilijk maakt, moet worden onderzocht met inaanmerkingneming van de plaats van die bepaling in de gehele procedure en van het verloop en de bijzondere kenmerken ervan voor de verschillende nationale instanties. In voorkomend geval moet rekening worden gehouden met de beginselen die aan het nationale stelsel van rechtspraak ten grondslag liggen, zoals de bescherming van de rechten van de verdediging, het rechtszekerheidsbeginsel en het goede verloop van de procedure (zie arrest van 14 december 1995, Peterbroeck, C-312/93, Jurispr. blz. I-4599, punt 14; arrest Unibet, reeds aangehaald, punt 54; arrest van 6 oktober 2009, Asturcom Telecomunicaciones, C-40/08, nog niet gepubliceerd in de Jurisprudentie, punt 39, en arrest Pontin, reeds aangehaald, punt 47).

- 36 Volgens vaste rechtspraak is het vaststellen van redelijke beroepstermijnen die gelden op straffe van verval, in beginsel verenigbaar met het vereiste van doeltreffendheid, voor zover dit een toepassing vormt van het fundamentele beginsel van rechtszekerheid (zie arresten van 10 juli 1997, Palmisani, C-261/95, Jurispr. blz. I-4025, punt 28; arrest Preston e.a., reeds aangehaald, punt 33; arrest van 24 september 2002, Grundig Italiana, C-255/00, Jurispr. blz. I-8003, punt 34, alsook arrest Kempster, reeds aangehaald, punt 58). Dergelijke termijnen maken de uitoefening van de door de rechtsorde van de Unie verleende rechten in de praktijk immers niet onmogelijk of uiterst moeilijk (zie reeds aangehaalde arresten Grundig Italiana, punt 34; Kempster, punt 58, en Pontin, punt 48). Onder dat voorbehoud zijn de lidstaten vrij om langere of minder lange termijnen te bepalen (zie arrest van 17 juni 2004, Recheio – Cash & Carry, C-30/02, Jurispr. blz. I-6051, punt 20). Het Hof heeft inzake vervaltermijnen tevens geoordeeld dat het aan de lidstaten staat om voor de nationale regelingen die binnen de werkingssfeer van het gemeenschapsrecht vallen, termijnen vast te stellen die met name in verhouding staan tot het belang dat de belanghebbenden bij de te nemen besluiten hebben, de complexiteit van de toe te passen procedures en wettelijke regeling, het aantal personen dat door het besluit kan worden geraakt en de overige in aanmerking te nemen publieke of particuliere belangen (zie arrest Pontin, reeds aangehaald, punt 48).
- 37 Nagegaan zal dus moeten worden of de termijn van § 15, lid 4, AGG beantwoordt aan de vereisten van het doeltreffendheidsbeginsel, zowel wat zijn looptijd betreft als wat het tijdstip betreft waarop hij ingaat.
- 38 Voornoemd § 15, lid 4, voorziet in een termijn van twee maanden om bezwaar te maken bij de werkgever. Zoals de Duitse regering heeft opgemerkt, is het van belang dat een werkgever snel in kennis gesteld wordt van bezwaren en dat hij de documenten betreffende aanwervingsprocedures niet buitensporig lang moet bewaren, rekening houdend met de bewijsregeling die is neergelegd in de AGG.
- 39 Uit niets blijkt dat een termijn van twee maanden de uitoefening van de door de rechtsorde van de Unie verleende rechten in de praktijk onmogelijk of uiterst moeilijk maakt.
- 40 Wat het tijdstip betreft waarop deze termijn ingaat, volgt uit de bewoordingen van § 15, lid 4, AGG dat „in het geval van een sollicitatie [...] de termijn [ingaat] op het tijdstip van ontvangst van de afwijzing” van de sollicitatie. In een dergelijk geval bestaat evenwel het risico dat de werknemer niet in staat is om binnen de termijn van twee maanden na de afwijzing van zijn sollicitatie het bestaan of het belang vast te stellen van de discriminatie waarvan hij het slachtoffer geworden is, met name van de kunstgrepen door de werkgever, en hij daardoor niet meer in de mogelijkheid is om het bij de richtlijn voorziene beroep in te stellen (zie in die zin arrest Levez, reeds aangehaald, punt 31).
- 41 Niettemin blijkt zowel uit de verwijzingsbeslissing als uit de opmerkingen van de Duitse regering dat het tijdstip waarop de termijn van § 15, lid 4, AGG ingaat, volgens een teleologische uitlegging van deze bepaling, niet noodzakelijk het tijdstip is van ontvangst van de afwijzingsbeslissing, maar wel het tijdstip waarop de werknemer kennis krijgt van de gestelde discriminatie. In die omstandigheden maakt deze bepaling de uitoefening van de door de rechtsorde van de Unie verleende rechten in de praktijk niet onmogelijk of uiterst moeilijk.
- 42 In het licht van deze overwegingen moet op het eerste onderdeel van de vraag worden geantwoord dat het primaire recht van de Unie en artikel 9 van de richtlijn aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale procedureregeling volgens welke het slachtoffer van een discriminatie op grond van leeftijd bij aanwerving binnen een termijn van twee maanden bij de verantwoordelijke moet opkomen tegen deze discriminatie teneinde vergoeding te verkrijgen van zijn vermogensschade en andere schade, op voorwaarde dat:
- deze termijn niet ongunstiger is dan die welke voor soortgelijke internrechtelijke vorderingen inzake arbeidsrecht geldt, en
 - het tijdstip waarop bedoelde termijn begint te lopen de uitoefening van de door de richtlijn verleende rechten niet onmogelijk of uiterst moeilijk maakt.

Het staat aan de nationale rechter om na te gaan of deze twee voorwaarden zijn vervuld.

- 43 Artikel 8 van de richtlijn bepaalt dat de uitvoering van deze richtlijn onder geen beding een reden mag vormen voor de verlaging van het in de lidstaten reeds bestaande niveau van bescherming tegen discriminatie binnen het toepassingsgebied van de richtlijn.
- 44 Inzake richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175, blz. 43) en in het bijzonder clause 8, punt 3, van deze raamovereenkomst volgens welke de uitvoering van de raamovereenkomst voor de lidstaten geen geldige reden kan vormen voor de verlaging van het algemene niveau van de voorheen in de interne rechtsorde gewaarborgde bescherming van de werknemers op het door deze overeenkomst bestreken terrein, heeft het Hof geoordeeld dat een verlaging van de aan de werknemers op het gebied van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gewaarborgde bescherming niet in se door de raamovereenkomst wordt verboden, maar slechts onder het in clause 8, punt 3, van de raamovereenkomst geformuleerde verbod valt indien zij enerzijds verband houdt met de „uitvoering” van de raamovereenkomst en anderzijds betrekking heeft op het algemene niveau van bescherming van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (zie arrest van 23 april 2009, Angelidaki e.a., C-378/07–C-380/07, Jurispr. blz. I-3071, punt 126 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 45 Aangezien artikel 1 van de richtlijn „geslacht” niet vermeldt als discriminatiegrond, kan een eventuele verlaging van het niveau van bescherming tegen zulke discriminatie niet worden beschouwd als verband houdend met de door de richtlijn geregelde materies.
- 46 Bijgevolg valt de duur van de termijn om schadevergoeding te vorderen wegens discriminatie op grond van geslacht, zoals bepaald in § 611bis BGB, in de versie die gold tot op het tijdstip van inwerkingtreding van de AGG, niet onder het begrip „niveau van bescherming tegen discriminatie” in de zin van artikel 8, lid 2, van de richtlijn.
- 47 Gelet op een en ander moet op het tweede deel van de vraag worden geantwoord dat artikel 8 van de richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale procedureregeling ter uitvoering van de richtlijn, die een wijziging tot gevolg heeft van een vroegere regeling waarin een termijn was bepaald om schadevergoeding te vragen in geval van discriminatie op grond van geslacht.

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 (Tweede kamer) verklaart voor recht:

- 1) **Het primaire recht van de Unie en artikel 9 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, moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale procedureregeling volgens welke het slachtoffer van een discriminatie op grond van leeftijd bij aanwerving binnen een termijn van twee maanden bij de verantwoordelijke moet opkomen tegen deze discriminatie teneinde vergoeding te verkrijgen van zijn vermogensschade en andere schade, op voorwaarde dat:**
 - **deze termijn niet ongunstiger is dan die welke voor soortgelijke internrechtelijke vorderingen inzake arbeidsrecht geldt, en**
 - **het tijdstip waarop bedoelde termijn begint te lopen de uitoefening van de door de richtlijn verleende rechten niet onmogelijk of uiterst moeilijk maakt.**

Het staat aan de nationale rechter om na te gaan of deze twee voorwaarden zijn vervuld.

- 2) Artikel 8 van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale procedureregeling ter uitvoering van de richtlijn, die een wijziging tot gevolg heeft van een vroegere regeling waarin een termijn was bepaald om schadevergoeding te vragen in geval van discriminatie op grond van geslacht.**

ondertekeningen

* Procestaal: Duits.