

DOMSTOLENS DOM (Store Afdeling)

12. januar 2010*

I sag C-229/08,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Tyskland) ved afgørelse af 21. april 2008, indgået til Domstolen den 28. maj 2008, i sagen:

Colin Wolf

mod

Stadt Frankfurt am Main,

har

DOMSTOLEN (Store Afdeling)

sammensat af formanden for Tredje Afdeling, K. Lenaerts, som fungerende afdelingsformand, afdelingsformændene E. Levits og P. Lindh (refererende dommer) samt dommerne C.W.A. Timmermans, A. Rosas, P. Kūris, A. Borg Barthet, A. Ó Caoimh og L. Bay Larsen,

* Processprog: tysk.

generaladvokat: Y. Bot
justitssekretær: fuldmægtig B. Fülöp,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 7. juli 2009,

efter at der er afgivet indlæg af:

- den tyske regering ved M. Lumma, som befuldmægtiget

- Irland ved D. O'Hagan, som befuldmægtiget, bistået af P. McGarry, BL

- den italienske regering ved I. Bruni, som befuldmægtiget, bistået af avvocati dello Stato W. Ferrante og M. Russo

- Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved J. Enegren og B. Conte, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 3. september 2009,

afsagt følgende

Dom

- ¹ Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303, s. 16, herefter »direktivet«).

- ² Anmodningen er indgivet i forbindelse med en tvist mellem Colin Wolf og Stadt Frankfurt am Main (Tyskland) vedrørende sidstnævntes afslag på at tage Colin Wolfs ansøgning om ansættelse i brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau i betragtning, fordi han havde overskredet aldersgrænsen på 30 år.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

3 Direktivet blev vedtaget i henhold til artikel 13 EF. Ordlyden af 9., 11., 18. og 25. betragtning er som følger:

»(9) Beskæftigelse og erhverv er afgørende områder, når det gælder om at sikre lige muligheder for alle og bidrage effektivt til, at alle borgere kan deltage i fuldt omfang i det økonomiske, kulturelle og sociale liv, og til den personlige udvikling.

[...]

(11) Forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering kan hindre opfyldelsen af målene i EF-traktaten, særlig opnåelsen af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau, højnelse af levestandarden og livskvaliteten, økonomisk og social samhørighed og solidaritet samt fri bevægelighed for personer.

[...]

(18) Navnlig må dette direktiv ikke medføre, at de væbnede styrker og politiet, fængselsvæsnet og redningstjenesterne skal være forpligtet til ansættelse eller

fortsat ansættelse af en person, der ikke opfylder de nødvendige krav for at kunne udføre samtlige opgaver, der kan blive pålagt vedkommende under hensyn til det legitime mål at sikre disse tjenesters operationelle karakter.

[...]

(25) Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder er en afgørende forudsætning for, at de mål, der er fastsat i retningslinjerne for beskæftigelse, kan nås, og der kan tilskyndes til diversitet i beskæftigelsen. Ulige behandling på grund af alder kan dog være berettiget under visse omstændigheder og kræver derfor særlige bestemmelser, der kan variere alt efter situationen i medlemsstaterne. Det er afgørende at skelne mellem ulige behandling, der er berettiget, især under hensyn til legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og forskelsbehandling, der skal forbydes.«

⁴ Formålet med direktivet er i henhold til dets artikel 1 med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

⁵ Direktivets artikel 2 har følgende ordlyd:

»1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henhold til stk. 1

- a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet

[...]«

- 6 Direktivets artikel 3, stk. 1, litra a), præciserer:

»Inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:

- a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse.«

7 Direktivets artikel 4, stk. 1, har følgende ordlyd:

»Uanset artikel 2, stk. 1 og 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling, som er baseret på en egenskab, der har forbindelse med en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde, ikke udgør forskelsbehandling, hvis den pågældende egenskab på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori sådanne aktiviteter udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.«

8 Direktivets artikel 6, stk. 1, bestemmer:

»Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

- a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervmæssige integration eller at beskytte dem

- b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervs erfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse

- c) fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.«

9 Direktivets artikel 17 har følgende ordlyd:

»Medlemsstaterne fastsætter, hvilke sanktioner der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af dette direktiv, og tager alle nødvendige skridt til at sikre deres iværksættelse. Sanktionerne, der kan indebære, at der ydes ofret skadeserstatning, skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. [...]«

10 I overensstemmelse med direktivets artikel 18, stk. 1, skal det være gennemført i medlemsstaternes retsordener senest den 2. december 2003. Følgende fremgår dog af samme artikels stk. 2:

»For at tage hensyn til særlige forhold kan medlemsstaterne om nødvendigt få en yderligere frist på tre år fra den 2. december 2003, dvs. i alt seks år, til at iværksætte dette direktivs bestemmelser om forskelsbehandling på grund af alder og handicap. I så fald underretter de straks Kommissionen. [...]«

- 11 Forbundsrepublikken Tyskland gjorde brug af denne mulighed, således at direktivets bestemmelser om forskelsbehandling på grund af alder og handicap skulle være gennemført senest den 2. december 2006.

Nationale bestemmelser

Delstaten Hessens ret

- 12 Delstaten Hessens bekendtgørelse om tjenestemandskarrieren inden for det professionelle brandvæsens udrykningstjenester (Hessische Feuerwehrlaufbahnverordnung) af 21. december 1994 (herefter »FeuerwLVO«) bestemmer i § 3, stk. 1, nr. 1), at enhver person, der højst er 30 år gammel, kan ansættes i teknisk tjeneste på mellemniveau.
- 13 §§ 194 og 197 i delstaten Hessens tjenestemandsløvslov (Hessisches Beamtengesetz) af 21. marts 1962 (GVBl. 1962 I, s. 26) har følgende ordlyd:

»§ 194 — Pensionering

(1) En polititjenestemand udtræder af tjenesten den sidste dag i den måned, hvor han er fyldt 60 år (aldersgrænse).

(2) I tjenestens interesse og efter anmodning fra polititjenestemanden kan pensioneringstidspunktet udskydes til efter det fyldte 60. år med en bestemt frist, der i hvert enkelt tilfælde ikke må overstige et år, og højst indtil det fyldte 62. år.

[...]

§ 197 — Retlig status

(1) Bestemmelserne i §§ 187 og 192 til 194 finder tilsvarende anvendelse på tjenestemænd i det professionelle brandvæsens udrykningstjenester.

[...]«

Forbundslovgivningen

¹⁴ Lov om pension til tjenestemænd og dommere på forbundsplan og i delstaterne (Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern) af 24. august 1976

(BGBI. 1976 I, s. 3839) bestemmer i §§ 4 og 14, i den affattelse, der var gældende på tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen:

»§ 4 — Opnåelse og beregning af pensionsrettigheder

(1) Pension tilkendes kun, såfremt tjenestemanden

1. har haft en tjenesteperiode på mindst fem år [...]

[...]

§ 14 — Pensionens størrelse

(1) Pensionen udgør 1,79375% af den pensionsgivende løn for hvert års pensionsgivende ansættelse (§ 5), dog i alt højst 71,75%.

[...]

(4) Pensionen udgør mindst 35% af den pensionsgivende løn (§ 5).

[...]«

15 Direktivet blev gennemført ved den almindelige ligebehandlingslov (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) af 14. august 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897, herefter »AGG«).

16 AGG's §§ 1, 3, 7, 10 og 15 har følgende ordlyd:

»§ 1 — Lovens formål

Denne lov har til formål at forhindre eller afskaffe forskelsbehandling på grund af race, etnisk oprindelse, køn, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

[...]

§ 3 — Definitioner

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af en af de i § 1 nævnte grunde behandles ringere end en anden pension bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. [...]

[...]

§ 7 — Forbud mod forskelsbehandling

(1) Arbejdstagere må ikke forskelsbehandles på grund af en af de i § 1 nævnte grunde [...]

(2) Aftalebestemmelser, som er i strid med det i stk. 1 nævnte forbud mod forskelsbehandling, er ugyldige.

[...]

§ 10 — Tilladelse til ulige behandling på grund af alder

Uanset § 8 er ulige behandling på grund af alder også tilladt, når den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål. Midlerne til at opfylde det pågældende formål skal være hensigtsmæssige og nødvendige. Sådanne former for ulige behandling kan navnlig omfatte følgende:

[...]

3. fastsættelsen af en aldersgrænse for ansættelse på grund af de særlige uddannelseskrav på en given arbejdsplads eller på grund af nødvendigheden af en hensigtsmæssig ansættelsestid indtil pensioneringen.

[...]

§ 15 — Skadeserstatning

(1) Ved tilsidesættelse af forbuddet mod forskelsbehandling skal arbejdsgiveren erstatte den forvoldte skade. Dette gælder ikke, såfremt arbejdsgiveren ikke er ansvarlig for tilsidesættelsen.

(2) Arbejdstageren kan ansøge om en passende økonomisk erstatning for en ikke-økonomisk skade. Såfremt der ikke sker ansættelse, kan erstatningen ikke overstige tre månedslønninger, hvis arbejdstageren ikke var blevet ansat i tilfælde af ikke-diskriminerende udvælgelse.

(3) I forbindelse med anvendelsen af kollektive aftaler skal arbejdsgiveren kun betale erstatning, såfremt han har handlet forsætligt eller ved grov uagtsomhed.

[...]«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 17 Ved skrivelse indgået til direktionen for brandvæsenet i Stadt Frankfurt am Main den 4. oktober 2006 ansøgte Colin Wolf, født den 9. december 1976, om ansættelse i brandvæsenet, teknisk tjeneste, på mellemniveau.
- 18 Den 13. november 2006 meddelte Stadt Frankfurt am Main Colin Wolf, at det næste ansættelsestidspunkt skulle være den 1. august 2007. Denne dato blev imidlertid udsat til den 1. februar 2008 med en udvælgelsesprocedure i løbet af august 2007.
- 19 Ved skrivelse af 28. februar 2007 meddelte Stadt Frankfurt am Main Colin Wolf, at hans ansøgning ikke kunne komme i betragtning, fordi han havde overskredet aldersgrænsen på 30 år.

- 20 Den 12. april 2007 ansøgte Colin Wolf Stadt Frankfurt am Main om erstatning på grundlag af AGG's § 21. Det krævede erstatningsbeløb svarede til tre gange den månedsløn, han ville have oppebåret, såfremt han var blevet ansat.
- 21 Da denne ansøgning blev forkastet ved afgørelse af 4. maj 2007, stadfæstet den 10. oktober 2007, anlagde Colin Wolf sag ved Verwaltungsgericht Frankfurt am Main med påstand om, at afgørelserne af 4. maj og 10. oktober 2007 annulleredes, og at Stadt Frankfurt am Main tilpligtedes at betale skadeserstatning.
- 22 Ved denne ret gjorde han gældende, at FeuerwLVO var i strid med AGG.
- 23 Verwaltungsgericht Frankfurt am Main, der var i tvivl om, hvorvidt den tyske lovgivning var forenelig med direktivets artikel 6 og 17, besluttede at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende ti præjudicielle spørgsmål:
- » 1) Har den nationale lovgiver altid en vid skønsmargin ved udnyttelsen af den skønsmargin, der fremgår af [direktivets] artikel 6, stk. 1, [...] eller begrænses denne margin til det nødvendige, når der er tale om fastlæggelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse med henblik på en minimumsansættelsesperiode inden pensioneringen, jf. [direktivets] artikel 6, stk. 1, andet afsnit, litra c) [...]?
 - 2) Konkretiserer den i [direktivets] artikel 6, stk. 1, andet afsnit, litra c), [...] nævnte nødvendighed det hensigtsmæssige ved de [direktivets] i artikel 6, stk. 1, første

afsnit, [...] nævnte midler til at opfylde det pågældende formål, og begrænser nødvendigheden således anvendelsesområdet for denne generelle bestemmelse?

- 3) a) Er der tale om et legitimt formål inden for rammerne af [direktivets] artikel 6, stk. 1, første afsnit, [...] hvis en arbejdsgiver ved at fastlægge en maksimal aldersgrænse for ansættelse varetager sin interesse i, at de tjenestemænd, der skal ansættes, får en længst mulig aktiv ansættelsesperiode?

 - b) Er gennemførelsen af et sådant formål allerede uforholdsmæssig, hvis den bevirker, at tjenestemænd arbejder længere, end hvad der er nødvendigt for at opnå den lovmæssigt sikrede mindstepension ved en førtidspensionering efter udløbet af fem tjenesteår?

 - c) Er gennemførelsen af et sådant formål først uforholdsmæssig, hvis den medfører, at tjenestemænd arbejder længere, end hvad der er nødvendigt for at optjene den lovmæssigt sikrede mindstepension ved en førtidspensionering, i øjeblikket 19,51 år?
-
- 4) a) Er der tale om et legitimt formål i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i [direktivets] artikel 6, stk. 1, første afsnit, [...] hvis antallet af tjenestemænd, der samlet set skal ansættes ved en lavest mulig maksimal aldersgrænse for ansættelse, holdes så lavt som muligt, med henblik på at antallet af ydelser vedrørende enkelttilfælde — såsom ulykkes- eller sygeforsikring (støtte, også til familiemedlemmer) — holdes så lavt som muligt?

- b) Hvilken betydning får den omstændighed, at forsikringsydelse til ulykker eller støtte i sygdomstilfælde (også familiemedlemmer) med den stigende alder bliver højere i forhold til yngre tjenestemænd, således at de ydelser, der skal betales ved ansættelsen af ældre tjenestemænd, sammenlagt kunne blive højere?
- c) Skal der for så vidt foreligge sikre prognoser eller statistikker, eller er almindelige sandsynlighedsantagelser tilstrækkelige?
- 5) a) Er der tale om et legitimt formål i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i [direktivets] artikel 6, stk. 1, første afsnit, [...] hvis en arbejdsgiver vil anvende en bestemt maksimal aldersgrænse for ansættelse for at sikre en »afbalanceret aldersstruktur i den pågældende karriere«?
- b) Hvilke krav skal der i givet fald stilles til overvejelserne vedrørende udformningen af en sådan aldersstruktur for at opfylde betingelserne for en begrundelse (hensigtsmæssighed og nødvendighed)?
- 6) Er der tale om en legitim overvejelse i henhold til [direktivets] artikel 6, stk. 1, første afsnit, [...] hvis arbejdsgiveren med hensyn til en maksimal aldersgrænse for ansættelse henviser til, at det generelt er muligt at opfylde de materielle betingelser for optagelse på en uddannelse i brandvæsenet på mellemniveau gennem en tilsvarende skoleuddannelse og en håndværksmæssig uddannelse, inden denne alder er nået?

- 7) Efter hvilke kriterier skal det bedømmes, om en minimumsansættelsesperiode indtil pensioneringen er hensigtsmæssig eller nødvendig?
- a) Kan nødvendigheden af en minimumsansættelsesperiode kun begrundes som modpræstation for den uddannelse, som arbejdsgiveren alene finansierer (kvalifikation til en karriere i brandvæsenet på mellemniveau) for at sikre en rimelig efterfølgende ansættelsesperiode hos denne arbejdsgiver, således at omkostningerne ved tjenestemandens uddannelse på denne måde gradvis arbejdes af?
 - b) Hvor længe må den ansættelsesperiode, der følger efter uddannelsesperioden, højst vare? Må den overstige fem år, og i bekræftende fald under hvilke betingelser?
 - c) Kan hensigtsmæssigheden eller nødvendigheden af en minimumsansættelsesperiode — uafhængigt af besvarelsen af spørgsmål 7, litra a) — begrundes med, at den forventede aktive arbejdsperiode for tjenestemænd, hvis pension udelukkende finansieres af arbejdsgiveren, fra ansættelsen og indtil det må antages, at den pågældende går på pension, skal være tilstrækkelig for at optjene en lovsikret mindstepension ved en ansættelsesperiode på i øjeblikket 19,51 år?
 - d) Er afslaget på en ansættelse i henhold til [direktivets] artikel 6, stk. 1, [...] da omvendt først begrundet, hvis personen ville blive ansat i en alder, som ved den

forventede pensionering ville føre til, at mindstepensionen skulle betales, selv om den endnu ikke var optjent?

- 8) a) Skal der med henblik på bedømmelsen af begrebet pensionering i henhold til [direktivets] artikel 6, stk. 1, andet afsnit, litra c), [...] tages udgangspunkt i den ved lov fastlagte aldersgrænse for overgangen til pensionering med modtagelse af en pension i tilslutning dertil, eller skal der tages udgangspunkt i den statistiske gennemsnitsalder for pensionering af en bestemt tjenestemand- eller erhvervsgruppe?
- b) I hvilket omfang skal der i givet fald tages hensyn til, at den normale pensionsalder for enkelte tjenestemænd kan udskydes indtil to år? Fører denne omstændighed i tilsvarende omfang til, at den maksimale aldersgrænse for ansættelse forhøjes?
- 9) Kan den uddannelse, der først skal gennemføres med henblik på tjenestemandsansættelsen, medregnes ved beregningen af minimumsansættelsesperioden inden for rammerne af [direktivets] artikel 6, stk. 1 [...]? Har det for så vidt betydning, om der ved erhvervelsen af pensionen skal tages hensyn til uddannelsesperioden som en arbejdsperiode, hvor der kan optjenes pension i fuldt omfang, eller skal uddannelsesperioden fradrages det tidsrum, hvori en arbejdsgiver kan forlange en minimumsansættelsesperiode i henhold til [direktivets] artikel 6, stk. 1, andet afsnit, litra c) [...]?
- 10) Er bestemmelserne i [AGG's] § 15, stk. 1, andet punktum, og § 15, stk. 3, [...] forenelige med [direktivets] artikel 17 [...]?»

Om de præjudicielle spørgsmål

- 24 Den forelæggende ret ønsker med sine første ni spørgsmål, som behandles samlet, oplyst, hvilket råderum den nationale lovgiver har for at bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, som er forbudt i henhold til fællesskabsretten. Den forelæggende ret ønsker navnlig oplyst, hvorvidt formål, såsom ønsket om at sikre en lang karriere for tjenestemænd, at begrænse antallet af sociale ydelser, at etablere en afbalanceret aldersstruktur inden for en profession, eller at sikre en minimumsansættelsesperiode inden pensioneringen, er lovlige i henhold til direktivets artikel 6, stk. 1, og hvorvidt fastsættelsen af aldersgrænsen på 30 år for ansættelse i brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau er et hensigtsmæssigt og nødvendigt formål.
- 25 Med henblik på at besvare disse spørgsmål skal det undersøges, om den i hovedsagen omhandlede lovgivning henhører under dette direktivs anvendelsesområde, hvorvidt lovgivningen indeholder en ulige behandling som omhandlet i dette direktiv, og i bekræftende fald, om denne ulige behandling er berettiget eller ej.
- 26 Hvad for det første angår spørgsmålet, om den i hovedsagen omhandlede lovgivning henhører under direktivets anvendelsesområde, skal det fastslås, at det følger af nævnte direktivs artikel 3, stk. 1, litra a), at det inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder anvendelse »både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår [...] vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet« (jf. dom af 18.6.2009, sag C-88/08, Hütter, Sml. I, s. 5325, præmis 34).

- 27 Det følger dog af FeuerwLVO's § 3, at alene personer, der højst er 30 år, kan ansættes i brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau. Denne bestemmelse har således betydning for ansættelsesvilkårene i forbindelse med denne ansættelse. Følgelig må en lovgivning af denne karakter antages at fastsætte regler vedrørende vilkårene for ansættelse i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i direktivets artikel 3, stk. 1, litra a).
- 28 Hvad for det andet angår spørgsmålet, om den i hovedsagen omhandlede lovgivning i forhold til ansættelsen og arbejdet indeholder en ulige behandling på grund af alder, skal det fastslås, at i henhold til direktivets artikel 2, stk. 1, betyder »princippet om ligebehandling« i dette direktiv, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i direktivets artikel 1 omhandlede grunde. I direktivets artikel 2, stk. 2, litra a), er det præciseret, at der i henhold til stk. 1 foreligger direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i direktivets artikel 1 anførte grunde behandles ringere end en anden i en tilsvarende situation (jf. dom af 16.10.2007, sag C-411/05, Palacios de la Villa, Sml. I, s. 8531, præmis 50, og af 5.3.2009, sag C-388/07, Age Concern England, Sml. I, s. 1569, præmis 33).
- 29 Som følge af anvendelsen af FeuerwLVO's § 3 behandles personer ringere end andre personer i en tilsvarende situation med den begrundelse, at de har overskredet aldersgrænsen på 30 år. En sådan bestemmelse indfører en ulige behandling på grund af alder i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i direktivets artikel 2, stk. 2, litra a).
- 30 For det tredje, og som anmodet om af den forelæggende ret, skal det undersøges, hvorvidt den ulige behandling, der er et resultat af anvendelsen af FeuerwLVO's § 3, er berettiget i forhold til direktivet.

- 31 I denne forbindelse har den forelæggende ret antaget, at det skulle efterprøves, hvorvidt den ulige behandling på grund af alder kunne begrundes i henhold til AGG's § 10, som i det væsentlige gengiver principperne i direktivets artikel 6, stk. 1. Den forelæggende ret har dermed centreret sine forskellige spørgsmål omkring denne bestemmelse i direktivet og har fra begyndelsen udelukket den mulighed, at det i henhold til samme direktivets artikel 4, stk. 1, var en mulighed, at den ulige behandling ikke udgjorde en forskelsbehandling. Ansøgerens fysiske egnethed i forbindelse med ansættelsen i brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau vurderes nemlig ifølge den forelæggende ret under en særlig udvælgelsesprocedure, som Colin Wolf på grund af sin alder ikke fik adgang til. Følgelig mente denne ret ikke, at den ved lov fastsatte aldersgrænse for adgang til denne stilling kunne anses for et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav som omhandlet i nævnte artikel 4, stk. 1.
- 32 Det skal i denne henseende påpeges, at det følger af fast retspraksis, at selv om den forelæggende ret formelt har begrænset sit spørgsmål til fortolkningen af direktivets artikel 6, stk. 1, hvad angår søgningen efter en begrundelse for den ulige behandling, som var følgen af anvendelsen af den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning, er en sådan omstændighed ikke til hinder for, at Domstolen oplyser den om alle de momenter angående fortolkningen af fællesskabsretten, som kan være til nytte ved afgørelsen af den sag, som verserer for den, uanset om den henviser til dem i sit spørgsmål (jf. bl.a. dom af 25.1.2007, sag C-321/03, Dyson, Sml. I, s. 687, præmis 24, af 26.4.2007, sag C-392/05, Alevizos, Sml. I, s. 3505, præmis 64 og den deri nævnte retspraksis, og af 24.1.2008, sag C-532/06, Lianakis m.fl., Sml. I, s. 251, præmis 23). Det tilkommer herved Domstolen fra samtlige de oplysninger, der er fremlagt af den nationale ret, navnlig af forelæggelsesafgørelsens præmisser, at udlede de fællesskabsretlige elementer, som det under hensyn til sagens genstand er nødvendigt at fortolke (jf. dom af 27.10.2009, sag C-115/08, ČEZ, Sml. I, s. 10265, præmis 81 og den deri nævnte retspraksis).
- 33 Det fremgår dog både af den tyske regerings svar på de spørgsmål, som Domstolen har stillet i henhold til artikel 24 i statutten for Domstolen, og af bemærkningerne, som blev fremsat af samme regering under retsmødet, at fastsættelsen af aldersgrænsen på 30 år

for ansættelse i brandvæsenet, teknisk tjeneste, på mellemniveau i delstaten Hessen havde til formål at sikre det professionelle brandvæsens operationelle karakter og rette funktion.

- 34 Brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau stiller nemlig for visse indsatser udsædvanligt høje krav til fysikken, som kun de yngste tjenestemænd kan opfylde. Henset til den lægevidenskabeligt beviste aldringsproces har de tjenestemænd, som har passeret 45- til 50-årsalderen, ikke længere denne udviklede fysik, og de nævnte indsatser skal derfor udføres af de yngste tjenestemænd. Den for ansættelsen fastsatte aldersgrænse tilsigter således at garantere, at tjenestemænd i brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau under en relativ lang periode af deres karriere skal kunne udføre opgaver, som stiller særligt høje fysiske krav.
- 35 Det skal i denne henseende fastslås, at det følger af selve ordlyden af direktivets artikel 4, stk. 1, at »ulige behandling, som er baseret på en egenskab, der har forbindelse med en eller flere af de i [dette direktivs] artikel 1 anførte grunde, ikke udgør forskelsbehandling, hvis den pågældende egenskab på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori sådanne aktiviteter udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil«. Heraf følger, at det er en egenskab, som er knyttet til begrundelsen for den ulige behandling, som skal udgøre et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, og ikke begrundelsen i sig selv.
- 36 Med henblik på at undersøge, om den ulige behandling på grund af alder, som følger af den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning, er begrundet, skal det efterprøves, hvorvidt den fysiske egnethed er en egenskab, som er knyttet til alderen, og hvorvidt den udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav for den pågældende erhvervsmæssige virksomhed, for så vidt som det med denne lovgivning forfulgte mål er legitimt, og dette krav er forholdsmæssigt.

- 37 Hvad for det første angår det med den nævnte nationale lovgivning forfulgte formål fremgår det af den tyske regerings forklaringer, at det forfulgte mål er at sikre det professionelle brandvæsens operationelle karakter og rette funktion.
- 38 Det skal hertil fastslås, at det professionelle brandvæsen udgør en del af rednings-tjenesterne. 18. betragtning til direktivet præciserer, at direktivet ikke må medføre, at disse tjenester skal være forpligtet til ansættelse af personer, der ikke opfylder de nødvendige krav for at kunne udføre samtlige opgaver, der kan blive pålagt dem under hensyn til det legitime mål at sikre disse tjenesters operationelle karakter.
- 39 Det fremgår således, at ønsket om at sikre det professionelle brandvæsens operationelle karakter og rette funktion udgør et legitimt mål som omhandlet i direktivets artikel 4, stk. 1.
- 40 Hvad for det andet angår det regulære og afgørende erhvervsmæssige krav for brandmandserhvervet eller for udøvelsen heraf, fremgår det af den tyske regerings forklaringer, som ikke er blevet modsagt, at medlemmerne af brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau udfører opgaver, som tilkommer professionelle brandmænd under udrykning. I modsætning til de anvisnings- og ledelsesfunktioner, som sikres af brandvæsenets tekniske tjeneste, er de aktiviteter, der varetages af brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau, kendetegnet ved deres fysiske karakter. Medlemmerne af denne tjeneste deltager i slukning af ildebrande, redningsarbejde, opgaver i tilknytning til miljøbeskyttelse, redning af dyr og beskyttelsen mod farlige dyr samt bistandsopgaver, såsom vedligeholdelse og kontrol af beskyttelsesudstyr og indsatskøretøjer. Heraf følger, at besiddelsen af en særlig betydelig fysik i forhold til udøvelsen

af erhvervet som brandmand i den tekniske tjeneste på mellemniveau kan anses for et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav som omhandlet i direktivets artikel 4, stk. 1.

41 Hvad for det tredje angår spørgsmålet, om nødvendigheden af at have en særlig udviklet fysik er knyttet til alderen, skal det påpeges, at den tyske regering uden at blive modsagt har gjort gældende, at visse opgaver, som pålægges medlemmerne af brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau, såsom slukning af ildebrande eller redningsarbejde, nødvendiggør en særligt udviklet fysik og kun kan udføres af de unge tjenestemænd. Hertil har denne regering fremlagt arbejds- og sportsmedicinske forskningsresultater, hvoraf det fremgår, at lungekapaciteten, muskulaturen og udholdenheden svækkes med alderen. Således vil ganske få tjenestemænd over 45 have en fysik, der er tilstrækkelig til at udføre opgaver i forbindelse med slukning af ildebrande. I forhold til redningsarbejde vil det være ved 50-årsalderen, at de pågældende tjenestemænd ikke længere har denne fysik. Tjenestemænd, der har overskredet disse aldersgrænser, arbejder inden for de andre ovennævnte arbejdsområder. Heraf følger, at nødvendigheden af at have en veludviklet fysik for at udføre brandmandsopgaver i den tekniske tjeneste på mellemniveau er knyttet til alderen hos medlemmerne af denne tjeneste.

42 Hvad endelig for det fjerde angår spørgsmålet, om en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, som fastsætter en aldersgrænse på 30 år for at ansætte tjenestemænd med en veludviklet fysik, der gør det muligt at udføre brandmandsopgaver i den tekniske tjeneste på mellemniveau, er forholdsmæssig, skal det undersøges, hvorvidt denne grænse er nødvendig for at opnå formålet og ikke går videre, end hvad der er nødvendigt hertil.

43 Som tidligere anført i denne forbindelse, kan kun de yngste tjenestemænd udføre de opgaver vedrørende slukning af ildebrande og redningsarbejde, som påhviler brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau. Tjenestemænd, som er ældre end 45 eller

50 år, udfører andre opgaver. Med henblik på at sikre den effektive funktion af brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau kan det anses for nødvendigt, at tjenestens tjenestemænd for størstedelens vedkommende er i stand til at udføre de fysisk krævende opgaver, og at de derfor er yngre end 45 eller 50 år. Desuden nødvendiggør den omstændighed, at tjenestemænd, der er fyldt 45 eller 50 år, tildeles mindre fysisk krævende opgaver, at disse erstattes med yngre tjenestemænd. Den alder, ved hvilken tjenestemanden ansættes, afgør den tid, han vil være i stand til at udføre de fysisk krævende opgaver. Den tjenestemand, som ansættes, inden han fylder 30 år, vil — idet han i øvrigt skal følge en toårig uddannelse — kunne tildeles disse opgaver i en minimumsperiode på 15-20 år. Hvis han derimod ansættes som 40-årig vil denne periode kun være på maksimalt 5-10 år. En ansættelse i en høj alder ville have den konsekvens, at et for stort antal tjenestemænd ikke ville kunne tildeles de fysisk mest krævende opgaver. Tilsvarende vil en sådan ansættelsespraksis ikke muliggøre, at de således ansatte tjenestemænd tildeles de nævnte opgaver i en tilstrækkelig lang periode. Som den tyske regering har gjort gældende, kræver den rimelige organisation af professionelle brandvæsener endelig i forhold til den tekniske tjeneste på mellemniveau, at der er en balance mellem de fysisk krævende stillinger, som ikke er egnede for de ældste tjenestemænd, og de fysisk mindre krævende stillinger, som er egnede for disse tjenestemænd.

44 Det fremgår derfor, at en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der fastsætter en aldersgrænse på 30 år for ansættelse i brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau, kan anses dels for at være nødvendig i forhold til målet at sikre det professionelle brandvæsens operationelle karakter og rette funktion, dels for ikke at gå videre, end hvad der er nødvendigt for at nå dette mål.

45 Da den ulige behandling på grund af alder er begrundet i forhold til direktivets artikel 4, stk. 1, er det uforholdsmæssigt at undersøge, hvorvidt dette er tilfældet i forhold til dette direktivs artikel 6, stk. 1.

- 46 Det følger af samtlige de anførte betragtninger, at de første ni spørgsmål skal besvares med, at direktivets artikel 4, stk. 1, skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der fastsætter en aldersgrænse på 30 år for ansættelse i brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau.
- 47 Henset til besvarelsen af de første ni spørgsmål, er det uforholdt at besvare det tiende præjudicielle spørgsmål.

Sagens omkostninger

- 48 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Store Afdeling) for ret:

Artikel 4, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv

skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der fastsætter en aldersgrænse på 30 år for ansættelse i brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau.

Underskrifter