

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT

Y. BOT

fremsat den 3. september 2009¹

1. Med denne anmodning om præjudiciel afgørelse ønsker Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Tyskland) nærmere bestemt oplyst, om en national bestemmelse, som fastsætter aldersgrænsen for at blive ansat i brandvæsenet på mellemniveau, teknisk tjeneste, til 30 år, er en rimelig foranstaltning ifølge artikel 6, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv².

grundlag af artikel 4, stk. 1, og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

I — Retsforskrifter

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

A — Direktiv 2000/78

4. Formålet med direktiv 2000/78 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.

3. I dette forslag til afgørelse forklarer jeg, hvorfor jeg mener, at den tyske lovgivning om en sådan aldersgrænse er berettiget på

5. Ifølge 18. betragtning må direktivet »ikke medføre, at de væbnede styrker og politiet, fængselsvæsenet og redningstjenesterne skal

¹ — Originalsprog: fransk.

² — EFT L 303, s. 16.

være forpligtet til 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«.

6. 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

[...]

I - 4

7. Artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78 præciserer:

»Inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og 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.«

8. Artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78 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 erhvervsmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.«

erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem

9. Artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 bestemmer:

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

»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.

- 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.«

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

10. Artikel 17 i direktiv 2000/78 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. [...]«

B — *National ret*

(2) I tjenestens interesse og efter anmodning fra polititjenestemanden kan pensioneringstidspunktet forskydes ud over de fyldte 60 år for en bestemt varighed, som hver gang ikke kan overstige et år og højst indtil det fyldte 62 år.

1. Delstaten Hessens ret

11. Delstaten Hessens bekendtgørelse om tjenestemandskarrieren inden for det professionelle brandvæsens udrykningstjenester (Hessische Feuerwehrlaufbahnverordnung) af 21. december 1994³ bestemmer i § 3, stk. 1, nr. 1, at enhver person, inden for en aldersgrænse af 30 år, kan ansættes i teknisk tjeneste på mellemniveau.

[...]

§ 197 — Retlig status

12. §§ 194 og 197 i delstaten Hessens tjenestemandsløvslov (Hessisches Beamtenge-setz) af 21. marts 1962⁴ har følgende ordlyd:

(1) Bestemmelserne i §§ 187, 192, 193 og 194 finder tilsvarende anvendelse på tjenestemænd i det professionelle brandvæsens udrykningstjenester.

[...]«

»§ 194 — Pensionering

2. Forbundslovgivningen

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

13. Lov om pension til tjenestemænd og dommere på forbundsplan og i delstaterne (Gesetz über die Versorgung der Beamten und

3 — Herefter »FeuerwLVO«.

4 — GVBl. I, s. 26.

Richter in Bund und Ländern) af 24. august 1976⁵ bestemmer i §§ 4 og 14, i den affattelse, der var gældende på tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen:

§ 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 — Opnåelse og beregning af pensionsrettigheder

[...]

(1) Pension tilkendes kun, såfremt tjenestemanden

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

1. har haft en tjenesteperiode på mindst fem år

[...]«

[...]

14. Direktiv 2000/78 er gennemført ved den almindelige ligestillingslov (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) af 14. august 2006⁶.

5 — BGBl. I, s. 3839.

6 — BGBl. 2006 I, s. 1897, herefter »AGG«.

15. AGG's § 15 har følgende ordlyd:

»§ 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 være højere end tre månedslønninger, hvis arbejdstageren ikke var blevet ansat i tilfælde af ikke-diskriminerende udvælgelse.

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

[...]

II — Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

16. 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.

17. Den 13. november 2006 meddelte Stadt Frankfurt am Main Colin Wolf, at det næste ansættelsestidspunkt var den 1. august 2007. Denne dato blev imidlertid udsat til den 1. februar 2008 med en udvælgelsesprocedure i august 2007.

18. Ved skrivelse af 28. februar 2007 meddelte Stadt Frankfurt am Main Colin Wolf, at han ikke kunne komme i betragtning, fordi han havde overskredet aldersgrænsen på 30 år.

19. 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.

20. 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.

artikel 6, stk. 1, andet afsnit, litra c), i direktiv 2000/78/EF?

21. Ved denne ret gjorde han gældende, at FeuerwLVO var i strid med AGG.

- 2) Konkretiserer den i artikel 6, stk. 1, andet afsnit, litra c), i direktiv 2000/78/EF nævnte nødvendighed det hensigtsmæssige ved de i artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78/EF nævnte midler til at opfylde det pågældende formål, og begrænser nødvendigheden således anvendelsesområdet for denne generelle bestemmelse?

22. Den forelæggende ret, der var i tvivl om, hvorvidt den tyske lovgivning var forenelig med artikel 6 og 17 i direktiv 2000/78, besluttede at udsætte sagen og forelægge Domstolen de følgende ti præjudicielle spørgsmål:

- 3) a) Er der tale om et legitimt formål inden for rammerne af artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78/EF, 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?

»1) Har den nationale lovgiver altid en vid skønsmargin ved udnyttelsen af den skønsmargin, der fremgår af artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78/EF, 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.

- 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 tjenestear?

- 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?
- c) Skal der for så vidt foreligge sikre prognoser eller statistikker, eller er almindelige sandsynlighedsantagelser tilstrækkelige?
- 4) a) Er der tale om et legitimt formål i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78/EF, 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 forsikringsydelserne 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?
- 5) a) Er der tale om et legitimt formål i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78/EF, 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 artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78/EF, 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?
- 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?
- a) Kan nødvendigheden af en minimumsansættelsesperiode kun begrundes som modpræstation for den uddannelse, som arbejdsgiveren alene finansierer (kvalifikation til en karriere i brandvæsenet på mellem-niveau) for at sikre en rimelig efterfølgende ansættelsesperiode hos denne arbejdsgiver, således at omkostningerne ved tjenestemandens uddannelse på denne måde gradvis arbejdes af?
- d) Er afslaget på en ansættelse i henhold til artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78/EF 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?
- b) Hvor længe må den ansættelsesperiode, der følger efter uddannelsesperioden, højst vare? Må den overstige fem år, og i bekræftende fald under hvilke betingelser?
- 8) a) Skal der med henblik på bedømmelsen af pensioneringen i henhold til artikel 6, stk. 1, andet afsnit, litra c), i direktiv 2000/78/EF tages udgangspunkt i den ved lov fastlagte aldersgrænse for overgangen til pensioneringen 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?
- 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
- 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 sættes op?

bestemt Domstolen om at fastslå, om artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 gør det muligt at begrunde en national bestemmelse, som fastsætter en aldersgrænse på 30 år for ansættelse i brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau.

9) Kan den uddannelse, der først skal gennemføres med henblik på tjenstemandsansættelsen, medregnes ved beregningen af minimumsansættelsesperioden inden for rammerne af artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78/EF? 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 artikel 6, stk. 1, andet afsnit, litra c), i direktiv 2000/78/EF?

24. I sin anmodning om præjudiciel afgørelse har den forelæggende ret overvejet forskellige formål, der kunne henføres til ulige behandling på grund af alder, som er indeholdt i § 3, stk. 1, nr. 1, i FeuerwLVO, og som principielt er forbudt ved artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78. Jeg finder det ufornuddent at undersøge samtlige disse formål for at give den forelæggende ret en brugbar besvarelse.

10) Er bestemmelserne i § 15, stk. 1, andet punktum, og § 15, stk. 3, i Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (den almindelige ligebehandlingslov) forenelige med artikel 17 i direktiv 2000/78/EF?»

25. I lyset af de præcise og detaljerede svar, den tyske regering har givet på Domstolens spørgsmål under retsforhandlingerne, bør vurderingen af den foreliggende præjudicielle anmodning efter min mening koncentreres om det, som udgør det væsentligste formål med en aldersgrænse på 30 år, nemlig at etablere en afbalanceret aldersstruktur, der kan sikre brandkorpsets operationelle struktur og funktion.

III — Bedømmelse

23. Jeg foreslår at undersøge de ni første spørgsmål samlet. Med disse spørgsmål anmoder den forelæggende ret nærmere

26. Det fremgår af den tyske regerings forklaringer, at medlemmerne af brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau skal

intervenere i marken. I modsætning til brandvæsenets tekniske tjenestes direktions og ledende medarbejders funktion er de aktiviteter, der varetages af brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau, for størstedelens vedkommende kendetegnet ved at være af fysisk art.

27. De forskellige aktivitetsområder for brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau er slukning af ildebrande, redningsarbejde, opgaver i tilknytning til miljøbeskyttelse og håndtering af skader som følge af dårligt vejr, redning af dyr og indfangning af farlige dyr samt bistandsopgaver såsom vedligeholdelse og kontrol af beskyttelsesudstyr og indsatskøretøjer.

28. Til hvert af disse aktivitetsområder kræves forskellige fysiske egenskaber. På de første to aktivitetsområder, som udgøres af bekæmpelse af ildebrande og redningsarbejde, skal tjenestemændene i brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau kunne klare usædvanligt høje fysiske krav. Det skal i den forbindelse bemærkes, at beskyttelsesdragterne alene vejer ca. 30 kg.

29. På grund af disse krav til fysiske egenskaber er de to aktivitetsområder kendetegnet ved en aldersstruktur på mellem 30 og højst 50 år. På grund af menneskets tab af fysiske egenskaber med alderen er stort set ingen

tjenestemand aktiv på området brandbekæmpelse og redning af personer efter en alder på mellem 45 og 50 år.

30. De tjenestemænd, som overskrider denne alder, bliver beskæftiget med andre opgaver, som skal varetages af brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau, og som stiller mindre fysiske krav.

31. Når henses til sammenhængen, fremstår berettigelsen af aldersgrænsen på 30 år for ansættelse i brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau klart. Det drejer sig om at sikre, at tjenestemændene i denne tjeneste korrekt kan varetage de opgaver, som stiller særligt høje fysiske krav, og dette over en forholdsvis lang periode. Når det tages i betragtning, at der skal tilføjes en uddannelsesperiode på to år til aldersgrænsen på 30 år, betyder det, at en tjenestemand i brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau kan være erhvervsaktiv i 18 år (hvis alderen 50 år anvendes som reference) eller 13 år (hvis alderen 45 år anvendes som reference) inden for de aktivitetsområder, som stiller særligt høje fysiske krav.

32. En god organisering af brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau kræver, at ældre tjenestemænd, når de bliver beskæftiget inden for fysisk mindre krævende aktivitetsområder, erstattes på de fysisk mere krævende aktivitetsområder af yngre tjenestemænd,

som kan være aktive inden for disse aktivitetsområder i en forholdsvis lang periode. Det er således let at forstå en aldersgrænse på 30 år for ansættelse i brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau, da den giver mulighed for, at personalets bevægelse mellem de fysisk mest krævende stillinger og de mindre krævende altid kompenseres ved ankomsten af unge tjenestemænd, der er i stand til at varetage opgaver såsom brandslukning og redningsarbejde i en tilstrækkelig lang periode.

mænd i brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau er underlagt fysisk belastning i forbindelse med miljøet (f.eks. varme, fugt og støj), i forbindelse med særlige fysiske krav (f.eks. at løfte og bære tunge byrder, arbejde i en tvungen stilling), samt i forbindelse med natarbejde og arbejde på skift, hvilket kan medføre en fremskyndelse af aldringsprocessen for denne erhvervskategori. Dette fænomen understreger efter min mening nødvendigheden af at sikre, at unge tjenestemænd, der er i stand til at varetage de vanskeligste opgaver i en tilstrækkeligt lang periode, kan erstatte de tjenestemænd, som ikke længere er i stand til at varetage sådanne opgaver.

33. Den tyske regering har ledsaget sin forklaringer af oplysninger, der stammer fra undersøgelser inden for arbejds- og sportsmedicin. Ifølge regeringen har det mål, som består i at sikre en rimelig beskæftigelsesperiode for tjenestemænd inden for aktivitetsområder, som stiller særligt høje fysiske krav, og for hvilke den medicinske og biologiske grænse ligger mellem 45 og 50 år, vist sig at afspejle medicinske og biologiske data. Det fremgår af disse undersøgelser, at højere alder indebærer begrænsninger i hjerte-kar-systemets egenskaber, lungerne, muskulaturen og det menneskelige legemes modstandskraft. Det er netop disse fysiske funktioner, som har en afgørende betydning i forbindelse med brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau.

35. Henset til det ovenstående er der efter min mening ingen tvivl om, at en aldersgrænse på 30 år for at blive ansat i brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau er berettiget, både på grundlag af artikel 4, stk. 1, og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

34. De nævnte undersøgelser beskriver i øvrigt et fænomen med for tidlig aldring, hvis arbejdstagere er underlagt vanskelige arbejdsvilkår. Det følger heraf, at tjeneste-

36. For det første erindrer jeg om, at artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78 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 erhvervsmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.«

opgaver, der kan blive pålagt vedkommende under hensyn til *det legitime mål at sikre disse tjenesters operationelle karakter*«⁷. Et sådant krav er desuden forholdsmæssigt, for, som den tyske regerings forklaringer viser, går det ikke ud over, hvad der er nødvendigt, for at brandmændene i den tekniske tjeneste på mellemniveau kan udføre de opgaver korrekt, som er de fysisk mest krævende, i en forholdsvis lang periode.

37. Som anført stiller karakteren af flere af de aktivitetsområder, i hvilke brandmænd i den tekniske tjeneste på mellemniveau skal intervenere, og varetagelsen af deres vigtigste opgaver særligt høje fysiske krav. For så vidt som disse fysiske egenskaber naturligt mindskes med alderen, udgør denne efter min mening et kendetegn, som er uomgængeligt sammenhængende med en god udøvelse af dette erhvervs aktiviteter, som fysisk er de mest krævende. En aldersgrænse på 30 år kan derfor efter min opfattelse anses for et væsentligt og afgørende erhvervsmæssigt krav for at sikre den operationelle karakter af brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau.

39. Det følger af disse oplysninger, at en aldersgrænse på 30 år for at blive ansat i brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau efter min mening er berettiget på grundlag af bestemmelsen i artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78.

38. Et sådant formåls legitime karakter fremgår klart af betragtning 18 til direktiv 2000/78, hvori det som tidligere nævnt hedder, at navnlig må direktivet »ikke medføre, at de væbnede styrker og politiet, fængselsvæsenet og *redningstjenesterne* skal være forpligtet til ansættelse eller fortsat ansættelse af en person, der ikke opfylder de nødvendige krav for at kunne udføre samtlige

40. Vedrørende artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 bemærkes, at denne artikel bestemmer, 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«.

7 — Min fremhævelse.

41. De formål, der kan anses for »legitime« ifølge artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 og som følge heraf kan berettige, at princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder fraviges, er socialpolitiske formål såsom beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål⁸.

ninger, der kan opfylde deres social- og beskæftigelsesmæssige mål⁹.

42. Efter min mening udgør målet om at etablere en afbalanceret aldersstruktur, der kan sikre brandkorpsets operationelle karakter og funktion, et beskæftigelsespolitisk mål, som har en »legitim« karakter som omhandlet i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78. Etableringen af en afbalanceret aldersstruktur i brandkorpset kan nemlig anses for at indgå i definitionen af en beskæftigelsespolitik inden for korpset, hvis parametre følger af de opgaver, som det skal varetage, og som udgør et tvingende alment hensyn.

44. Betragtning 18 til direktiv 2000/78 forstærker den vide skønsmargin, når det drejer sig om at definere en beskæftigelsespolitik inden for politiet, fængselsvæsenet og redningstjenesterne.

45. Under disse omstændigheder og henset til den kontekst, der fremgår af den tyske regerings forklaringer, og som jeg tidligere har redegjort for, finder jeg, at § 3, stk. 1, nr. 1, i FeuerwLVO, med bestemmelsen om en aldersgrænse på 30 år for at kunne blive ansat i brandvæsenets tekniske tjeneste på mellemniveau, ikke går ud over, hvad der er hensigtsmæssigt og nødvendigt for at etablere en afbalanceret aldersstruktur, der kan sikre brandvæsenets operationelle karakter og funktion.

43. Vedrørende spørgsmålet, om de midler, som anvendes til at opfylde dette formål, er »hensigtsmæssige og nødvendige« i henhold til ovennævnte bestemmelse, bemærkes, at medlemsstaterne uomtvisteligt råder over en vid skønsmargin ved valget af de foranstalt-

46. For så vidt som der i den foreliggende sag ikke foreligger nogen tilsidesættelse af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i henhold til direktiv 2000/78, forekommer en besvarelse af det tiende spørgsmål, som vedrører følgerne af en sådan tilsidesættelse, ikke at være nødvendig.

⁸ — Dom af 18.6.2009, sag C-88/08, Hütter, Sml. I, s. 5325, præmis 41 og den deri nævnte retspraksis.

⁹ — A.st., præmis 45 og den deri nævnte retspraksis.

IV — Forslag til afgørelse

47. Henset til det ovenstående foreslår jeg Domstolen at fastslå følgende:

»Artikel 2, stk. 2, litra a), artikel 4, stk. 1, samt artikel 6, 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 de ikke er til hinder for en national bestemmelse som den i hovedsagen omhandlede, som fastsætter en aldersgrænse på 30 år for ansættelse i brandvæsenet, teknisk tjeneste, på mellemniveau.«