

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Große Kammer)

12. Januar 2010*

In der Rechtssache C-229/08

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 234 EG, eingereicht vom Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Deutschland) mit Entscheidung vom 21. April 2008, beim Gerichtshof eingegangen am 28. Mai 2008, in dem Verfahren

Colin Wolf

gegen

Stadt Frankfurt am Main

erlässt

DER GERICHTSHOF (Große Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten der Dritten Kammer, K. Lenaerts, in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten, des Kammerpräsidenten E. Levits, der Kammerpräsidentin P. Lindh (Berichterstatterin) sowie der Richter C. W. A. Timmermans, A. Rosas, P. Kūris, A. Borg Barthet, A. Ó Caoimh und L. Bay Larsen,

* Verfahrenssprache: Deutsch.

Generalanwalt: Y. Bot,
Kanzler: B. Fülöp, Verwaltungsrat,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 7. Juli 2009,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- der deutschen Regierung, vertreten durch M. Lumma als Bevollmächtigten,

- von Irland, vertreten durch D. O'Hagan als Bevollmächtigten im Beistand von P. McGarry, BL,

- der italienischen Regierung, vertreten durch I. Bruni als Bevollmächtigte im Beistand von W. Ferrante und M. Russo, avvocati dello Stato,

- der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch J. Enegren und B. Conte als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 3. September 2009

folgendes

Urteil

- ¹ Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303, S. 16, im Folgenden: Richtlinie).

- ² Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn Wolf und der Stadt Frankfurt am Main (Deutschland) wegen deren Entscheidung, die Bewerbung von Herrn Wolf um die Einstellung in den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst nicht zu berücksichtigen, weil er die Altersgrenze von 30 Jahren überschritten hatte.

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsrecht

- 3 Die Richtlinie wurde auf der Grundlage von Art. 13 EG erlassen. Die Erwägungsgründe 9, 11, 18 und 25 dieser Richtlinie haben folgenden Wortlaut:

„(9) Beschäftigung und Beruf sind Bereiche, die für die Gewährleistung gleicher Chancen für alle und für eine volle Teilhabe der Bürger am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben sowie für die individuelle Entfaltung von entscheidender Bedeutung sind.

...

(11) Diskriminierungen wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung können die Verwirklichung der im EG-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, die Solidarität sowie die Freizügigkeit.

...

(18) Insbesondere darf mit dieser Richtlinie den Streitkräften sowie der Polizei, den Haftanstalten oder den Notfalldiensten unter Berücksichtigung des rechtmäßigen Ziels, die Einsatzbereitschaft dieser Dienste zu wahren, nicht zur

Auflage gemacht werden, Personen einzustellen oder weiter zu beschäftigen, die nicht den jeweiligen Anforderungen entsprechen, um sämtliche Aufgaben zu erfüllen, die ihnen übertragen werden können.

...

- (25) Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters stellt ein wesentliches Element zur Erreichung der Ziele der beschäftigungspolitischen Leitlinien und zur Förderung der Vielfalt im Bereich der Beschäftigung dar. Ungleichbehandlungen wegen des Alters können unter bestimmten Umständen jedoch gerechtfertigt sein und erfordern daher besondere Bestimmungen, die je nach der Situation der Mitgliedstaaten unterschiedlich sein können. Es ist daher unbedingt zu unterscheiden zwischen einer Ungleichbehandlung, die insbesondere durch rechtmäßige Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung gerechtfertigt ist, und einer Diskriminierung, die zu verbieten ist.“

4 Der Zweck der Richtlinie ist nach ihrem Art. 1 die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

5 Art. 2 der Richtlinie bestimmt:

„(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet ‚Gleichbehandlungsgrundsatz‘, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

- a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

...“

6 Art. 3 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie sieht vor:

„Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf

- a) die Bedingungen — einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen — für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, einschließlich des beruflichen Aufstiegs“.

7 Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie lautet:

„Ungeachtet des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.“

8 Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie sieht vor:

„Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.“

Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

- a) die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichtigen zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen;

- b) die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile;

- c) die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.“

9 Art. 17 der Richtlinie lautet:

„Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Durchführung zu gewährleisten. Die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. ...“

10 Die Richtlinie musste nach ihrem Art. 18 Abs. 1 bis spätestens 2. Dezember 2003 in die Rechtsordnung der Mitgliedstaaten umgesetzt werden. Allerdings sieht Art. 18 Abs. 2 vor:

„Um besonderen Bedingungen Rechnung zu tragen, können die Mitgliedstaaten erforderlichenfalls eine Zusatzfrist von drei Jahren ab dem 2. Dezember 2003, d. h. insgesamt sechs Jahre, in Anspruch nehmen, um die Bestimmungen dieser Richtlinie über die Diskriminierung wegen des Alters und einer Behinderung umzusetzen. In diesem Fall setzen sie die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis. ...“

- 11 Die Bundesrepublik Deutschland hat von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, so dass die Umsetzung der Bestimmungen der Richtlinie über die Diskriminierung wegen des Alters und einer Behinderung in diesem Mitgliedstaat spätestens am 2. Dezember 2006 erfolgt sein musste.

Nationales Recht

Recht des Landes Hessen

- 12 Die Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Berufsfeuerwehren des Landes Hessen vom 21. Dezember 1994 (Hessische Feuerwehrlaufbahnverordnung, im Folgenden: FeuerwLVO) sieht in ihrem § 3 Abs. 1 Nr. 1 vor, dass in die Laufbahn des mittleren Dienstes eingestellt werden kann, wer höchstens 30 Jahre alt ist.
- 13 Die §§ 194 und 197 des Hessischen Beamtengesetzes vom 21. März 1962 (GVBl. I, S. 26) lauten:

„§ 194 Eintritt in den Ruhestand

(1) Die Polizeivollzugsbeamten auf Lebenszeit treten mit dem Ende des Monats, in dem sie das sechzigste Lebensjahr vollendet haben (Altersgrenze), in den Ruhestand.

(2) Wenn es im dienstlichen Interesse liegt, kann der Eintritt in den Ruhestand auf Antrag des Polizeivollzugsbeamten über das vollendete sechzigste Lebensjahr hinaus um eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr nicht übersteigen darf, hinausgeschoben werden, jedoch nicht länger als bis zum vollendeten zweiundsechzigsten Lebensjahr. ...

...

§ 197 Rechtsstellung

(1) Für die Beamten des Einsatzdienstes der Berufsfeuerwehren gelten die Vorschriften der §§ 187 und 192 bis 194 entsprechend. ...

...“

Bundesrecht

¹⁴ Das Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern vom 24. August 1976 (BGBl. I, S. 3839) sieht in seinen §§ 4 und 14 in der auf den Ausgangssachverhalt anwendbaren Fassung vor:

„§ 4 Entstehen und Berechnung des Ruhegehalts

(1) Ein Ruhegehalt wird nur gewährt, wenn der Beamte

1. eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet hat ...

...

§ 14 Höhe des Ruhegehalts

(1) Das Ruhegehalt beträgt für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit 1,79375 vom Hundert der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (§ 5), insgesamt jedoch höchstens 71,75 vom Hundert. ...

...

(4) Das Ruhegehalt beträgt mindestens fünfunddreißig vom Hundert der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (§ 5). ...“

15 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I, S. 1897, im Folgenden: AGG) setzte die Richtlinie um.

16 Die §§ 1, 3, 7, 10 und 15 AGG lauten:

„§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

...

§ 3 Begriffsbestimmungen:

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. ...

...

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; ...

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

...

§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

...

3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

...

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

...“

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen

- 17 Mit einem Schreiben, das am 4. Oktober 2006 bei der Branddirektion der Stadt Frankfurt am Main einging, bewarb sich Herr Wolf, der am 9. Dezember 1976 geboren wurde, um eine Einstellung in den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst.
- 18 Am 13. November 2006 teilte die Stadt Frankfurt am Main Herrn Wolf mit, dass der nächste Einstellungstermin am 1. August 2007 sei. Dieser Termin wurde allerdings auf den 1. Februar 2008 verschoben, das Auswahlverfahren dafür sollte im August 2007 durchgeführt werden.
- 19 Mit Schreiben vom 28. Februar 2007 teilte die Stadt Frankfurt am Main Herrn Wolf mit, dass sie seine Bewerbung wegen Überschreitung der Altersgrenze von 30 Jahren nicht berücksichtigen könne.

- 20 Am 12. April 2007 verlangte Herr Wolf von der Stadt Frankfurt am Main unter Berufung auf § 21 AGG Schadensersatz. Er errechnete die Höhe des Schadensersatzanspruchs aus dem dreifachen Monatsgehalt, das er bei einer Einstellung erhalten hätte.
- 21 Nachdem dieses Begehren mit Bescheid vom 4. Mai 2007 zurückgewiesen worden war, der am 10. Oktober 2007 bestätigt wurde, erhob Herr Wolf beim Verwaltungsgericht Frankfurt am Main Klage auf Aufhebung der Bescheide vom 4. Mai und 10. Oktober 2007 sowie Verurteilung der Stadt Frankfurt am Main zur Zahlung von Schadensersatz.
- 22 Vor dem Verwaltungsgericht Frankfurt am Main macht er geltend, dass die FeuerwLVO dem AGG widerspreche.
- 23 Wegen Zweifeln an der Vereinbarkeit der deutschen Regelung mit den Art. 6 und 17 der Richtlinie hat das Verwaltungsgericht Frankfurt am Main beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Besitzt der nationale Gesetzgeber für die Ausschöpfung der durch Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie eröffneten Spielräume durchgängig einen weiten Ermessens- und Gestaltungsspielraum, oder wird dieser Spielraum jedenfalls dann auf das Notwendige eingeschränkt, wenn es um die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung im Hinblick auf eine Mindestdienstzeit bis zum Ruhestandseintritt entsprechend Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 2 Buchst. c der Richtlinie geht?
 2. Konkretisiert die Notwendigkeit in Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 2 Buchst. c der Richtlinie die Angemessenheit des in Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie genannten

Mittels und schränkt so den Anwendungsbereich dieser allgemein gehaltenen Regelung ein?

3. a) Handelt es sich um ein legitimes Ziel im Rahmen von Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie, wenn ein Dienstherr durch ein Einstellungshöchstalter sein Interesse an einer möglichst langen aktiven Dienstzeit einzustellender Beamter verfolgt?

 - b) Ist die Umsetzung eines solchen Ziels schon unangemessen, wenn damit bewirkt wird, dass Beamte länger Dienst leisten als zum Erwerb der gesetzlich garantierten Mindestversorgung bei vorzeitigem Eintritt in den Ruhestand nach Ablauf von 5 Dienstjahren nötig?

 - c) Ist die Umsetzung eines solchen Ziels erst dann unangemessen, wenn damit bewirkt wird, dass Beamte länger Dienst leisten als zum Erzielen der gesetzlich garantierten Mindestversorgung bei vorzeitigem Eintritt in den Ruhestand — derzeit 19,51 Jahre — nötig?
-
4. a) Handelt es sich um ein im Sinne des Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie legitimes Ziel, durch ein möglichst geringes Einstellungshöchstalter die Zahl der insgesamt einzustellenden Beamten möglichst gering zu halten, um die Zahl der einzelfallbezogenen Leistungen wie Unfallfürsorge oder Krankenfürsorge (Beihilfen, auch für Familienangehörige) möglichst gering zu halten?

7. Nach welchen Kriterien ist zu beurteilen, ob eine Mindestdienstzeit bis zum Eintritt in den Ruhestand angemessen oder notwendig ist?
- a) Lässt sich die Notwendigkeit einer Mindestdienstzeit ausschließlich als Äquivalent für den vom Dienstherrn allein finanzierten Erwerb einer Qualifikation beim Dienstherrn (Laufbahnbefähigung für den mittleren Feuerwehrdienst) rechtfertigen, um im Hinblick auf eine solche Qualifikation eine angemessene nachfolgende Dienstzeit bei diesem Dienstherrn sicherzustellen, so dass die Ausbildungskosten vom Beamten auf diese Weise allmählich abgearbeitet werden?

 - b) Wie lange darf die Phase der auf die Ausbildungszeit nachfolgenden Dienstzeit höchstens sein? Darf sie fünf Jahre übersteigen, wenn ja, unter welchen Voraussetzungen?

 - c) Kann die Angemessenheit oder Notwendigkeit einer Mindestdienstzeit unabhängig von Ziff. 7 Buchst. a mit der Überlegung gerechtfertigt werden, dass bei Beamten, deren Ruhestandsversorgung der Dienstherr allein finanziert, die zu erwartende aktive Dienstzeit von der Einstellung bis zum voraussichtlichen Ruhestandseintritt ausreichen muss, um eine gesetzlich gewährleistete Mindestversorgung im Ruhestand durch eine Dienstzeit von derzeit 19,51 Jahren zu verdienen?

 - d) Ist umgekehrt die Ablehnung einer Einstellung nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie erst dann gerechtfertigt, wenn die Person mit einem Alter eingestellt würde,

das bei voraussichtlichem Ruhestandseintritt dazu führen würde, dass die Mindestversorgung zu zahlen wäre, obwohl sie noch nicht verdient wäre?

8. a) Ist für die Beurteilung des Ruhestandseintritts nach Maßgabe von Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 2 Buchst. c der Richtlinie auf die gesetzlich festgelegte Altersgrenze für den Übertritt in den Ruhestand mit anschließendem Bezug einer Pension abzustellen, oder muss auf das statistische Durchschnittsalter des Ruhestandseintritts einer bestimmten Beamten- oder Berufsgruppe abgestellt werden?
- b) In welchem Ausmaß muss gegebenenfalls berücksichtigt werden, dass für einzelne Beamte der regelmäßige Übertritt in den Ruhestand um bis zu zwei Jahre hinausgeschoben werden kann? Führt dieser Umstand in entsprechendem Umfang zu einer Heraufsetzung des Einstellungshöchstalters?
9. Darf bei der Berechnung der Mindestdienstzeit im Rahmen von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie die zunächst im Beamtenverhältnis zu absolvierende Ausbildung mitgerechnet werden? Ist insoweit von Bedeutung, ob die Ausbildungszeit beim Erwerb der Pension als ruhegehaltstfähige Dienstzeit in vollem Umfang zu berücksichtigen ist, oder ist die Ausbildungszeit aus der Zeitspanne herauszurechnen, für die ein Dienstherr eine Mindestdienstzeit nach Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 2 Buchst. c der Richtlinie verlangen darf?
10. Sind die Regelungen in § 15 Abs. 1 Satz 2, Abs. 3 AGG mit Art. 17 der Richtlinie vereinbar?

Zu den Vorlagefragen

- 24 Mit seinen Fragen 1 bis 9, die zusammen zu behandeln sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, welchen Gestaltungsspielraum der nationale Gesetzgeber besitzt, um vorzusehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine durch das Gemeinschaftsrecht verbotene Diskriminierung sind. Es möchte insbesondere wissen, ob es sich bei Zielen wie dem Bemühen, eine lange Laufbahn der Beamten zu gewährleisten, den Umfang der Sozialleistungen gering zu halten, eine ausgewogene Altersstruktur in einem Berufszweig herbeizuführen oder eine Mindestdienstzeit bis zum Eintritt in den Ruhestand zu gewährleisten, um legitime Ziele im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie handelt und ob die Festsetzung des Höchstalters für die Einstellung in die Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes auf 30 Jahre ein zur Erreichung dieser Ziele geeignetes und erforderliches Mittel ist.
- 25 Zur Beantwortung dieser Fragen ist zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren fragliche Regelung in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fällt, ob sie eine Ungleichbehandlung im Sinne dieser Richtlinie enthält und, wenn ja, ob diese Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist oder nicht.
- 26 Was erstens die Frage betrifft, ob die im Ausgangsverfahren fragliche Regelung in den Anwendungsbereich der Richtlinie fällt, ergibt sich aus Art. 3 Abs. 1 Buchst. a dieser Richtlinie, dass diese im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten „für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf ... die Bedingungen — einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen — für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position“ gilt (vgl. Urteil vom 18. Juni 2009, Hütter, C-88/08, Slg. 2009, I-5325, Randnr. 34).

- 27 § 3 FeuerwLVO ist zu entnehmen, dass in die Laufbahn des mittleren berufsfeuerwehrtechnischen Dienstes nur eingestellt werden kann, wer höchstens 30 Jahre alt ist. Diese Vorschrift wirkt sich somit auf die Bedingungen für die Einstellung in diese Laufbahn aus. Eine derartige Regelung ist demnach als Regelung der Einstellungsbedingungen im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie anzusehen.
- 28 Was zweitens die Frage betrifft, ob die im Ausgangsverfahren fragliche Regelung eine Ungleichbehandlung wegen des Alters im Bereich von Beschäftigung und Beruf enthält, ist festzustellen, dass nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie „Gleichbehandlungsgrundsatz“ im Sinne der Richtlinie bedeutet, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in ihrem Art. 1 genannten Gründe geben darf. Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie stellt klar, dass eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne von Abs. 1 vorliegt, wenn eine Person aus einem der in Art. 1 der Richtlinie genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person, die sich in einer vergleichbaren Situation befindet (vgl. Urteile vom 16. Oktober 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, Slg. 2007, I-8531, Randnr. 50, und vom 5. März 2009, *Age Concern England*, C-388/07, Slg. 2009, I-1539, Randnr. 33).
- 29 Die Anwendung von § 3 FeuerwLVO führt dazu, dass Personen deshalb eine weniger günstige Behandlung erfahren als andere Personen in vergleichbaren Situationen, weil sie älter sind als 30 Jahre. Eine solche Vorschrift begründet eine Ungleichbehandlung wegen des Alters im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie.
- 30 Drittens ist zu prüfen, ob, wie das vorlegende Gericht wissen möchte, die sich aus der Anwendung von § 3 FeuerwLVO ergebende Ungleichbehandlung in Anbetracht der Richtlinie gerechtfertigt ist.

- 31 Hierzu hat das vorlegende Gericht ausgeführt, es sei zu prüfen, ob die Ungleichbehandlung wegen des Alters nach Maßgabe von § 10 AGG gerechtfertigt werden könne, der im Wesentlichen die in Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie enthaltenen Grundsätze wiedergebe. Es hat somit seine einzelnen Fragen auf diese Richtlinienbestimmung konzentriert und von vornherein die Möglichkeit ausgeschlossen, dass die Ungleichbehandlung gemäß Art. 4 Abs. 1 dieser Richtlinie keine Diskriminierung darstellen könnte. Die körperliche Eignung eines Bewerbers um die Einstellung in die Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes werde in einem gesonderten Auswahlverfahren festgestellt, zu dem Herr Wolf aufgrund seines Lebensalters nicht zugelassen worden sei. Deshalb könne die gesetzliche Altersgrenze für den Zugang zu dieser Laufbahn nicht als eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im Sinne von Art. 4 Abs. 1 dieser Richtlinie eingestuft werden.
- 32 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass das vorlegende Gericht zwar seine Frage nach einer möglichen Rechtfertigung der Ungleichbehandlung, die sich aus der Anwendung der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden innerstaatlichen Regelung ergibt, der Form nach auf die Auslegung des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie beschränkt hat, dass dies aber nach ständiger Rechtsprechung den Gerichtshof nicht daran hindert, dem Gericht alle Hinweise zur Auslegung des Gemeinschaftsrechts zu geben, die diesem bei der Entscheidung des bei ihm anhängigen Verfahrens von Nutzen sein können, und zwar unabhängig davon, ob es bei seiner Fragestellung darauf Bezug genommen hat (vgl. u. a. Urteile vom 25. Januar 2007, *Dyson*, C-321/03, Slg. 2007, I-687, Randnr. 24, vom 26. April 2007, *Alevizos*, C-392/05, Slg. 2007, I-3505, Randnr. 64 und die dort angeführte Rechtsprechung, und vom 24. Januar 2008, *Lianakis u. a.*, C-532/06, Slg. 2008, I-251, Randnr. 23). Der Gerichtshof hat insoweit aus dem gesamten von dem einzelstaatlichen Gericht vorgelegten Material, insbesondere der Begründung der Vorlageentscheidung, diejenigen Elemente des Gemeinschaftsrechts herauszuarbeiten, die unter Berücksichtigung des Gegenstands des Rechtsstreits einer Auslegung bedürfen (vgl. Urteil vom 27. Oktober 2009, *ČEZ*, C-115/08, Slg. 2009, I-10265, Randnr. 81 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 33 Sowohl aus den Antworten der deutschen Regierung auf die vom Gerichtshof gemäß Art. 24 seiner Satzung gestellten Fragen als auch aus deren Erklärungen in der mündlichen Verhandlung geht hervor, dass die Festsetzung der Altersgrenze für die Einstellung von Feuerwehrleuten des mittleren technischen Dienstes des Landes

Hessen auf 30 Jahre das Ziel hat, die Einsatzbereitschaft und das ordnungsgemäße Funktionieren der Berufsfeuerwehr zu gewährleisten.

- 34 Der mittlere feuerwehrtechnische Dienst stelle nämlich für bestimmte Einsätze außergewöhnlich hohe körperliche Anforderungen, die nur von den jüngsten Beamten erfüllt werden könnten. Unter Berücksichtigung des medizinisch nachgewiesenen Alterungsprozesses verfügten die Beamten, die älter als 45 bis 50 Jahre seien, aber nicht mehr über diese erhöhte körperliche Eignung, und diese Einsätze müssten von den jüngsten Beamten geleistet werden. Somit solle mit dem vorgeschriebenen Einstellungshöchsteralter gewährleistet werden, dass die Beamten des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes die besonders hohe körperliche Anforderungen stellenden Aufgaben über einen relativ langen Zeitraum ihrer Laufbahn erfüllen könnten.
- 35 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass nach Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie „eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Artikel 1 [dieser Richtlinie] genannten Diskriminierungsgründe steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt“. Demnach muss nicht der Grund, auf den die Ungleichbehandlung gestützt ist, sondern ein mit diesem Grund im Zusammenhang stehendes Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen.
- 36 Um zu ermitteln, ob die in der im Ausgangsverfahren fraglichen innerstaatlichen Regelung enthaltene Ungleichbehandlung wegen des Alters gerechtfertigt ist, ist zu prüfen, ob die körperliche Eignung ein mit dem Alter im Zusammenhang stehendes Merkmal ist und ob sie für die fragliche Berufstätigkeit oder deren Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der mit dieser Regelung verfolgte Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen sind.

- 37 Was erstens den mit dieser innerstaatlichen Regelung verfolgten Zweck angeht, ist den Erläuterungen der deutschen Regierung zu entnehmen, dass damit die Einsatzbereitschaft und das ordnungsgemäße Funktionieren der Berufsfeuerwehr gewährleistet werden soll.
- 38 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass die Berufsfeuerwehr zu den Notfalldiensten zählt. Im 18. Erwägungsgrund der Richtlinie heißt es, dass mit dieser Richtlinie diesen Diensten unter Berücksichtigung des rechtmäßigen Ziels, deren Einsatzbereitschaft zu wahren, nicht zur Auflage gemacht werden darf, Personen einzustellen, die nicht den jeweiligen Anforderungen entsprechen, um sämtliche Aufgaben zu erfüllen, die ihnen übertragen werden können.
- 39 Es zeigt sich daher, dass das Bemühen, die Einsatzbereitschaft und das ordnungsgemäße Funktionieren der Berufsfeuerwehr zu gewährleisten, einen rechtmäßigen Zweck im Sinne von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie darstellt.
- 40 Was zweitens die für die Feuerwehrtätigkeit oder deren Ausübung wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung angeht, ist den unwidersprochenen Erläuterungen der deutschen Regierung zu entnehmen, dass die Angehörigen des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes die der Berufsfeuerwehr übertragenen Aufgaben an Ort und Stelle erfüllen. Anders als die Aufgaben der Direktion und der Führungskräfte des feuerwehrtechnischen Dienstes sind die Tätigkeiten des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes körperlicher Art. Zu diesem Zweck sind die Angehörigen dieses Dienstes an der Brandbekämpfung, der Personenrettung, an Aufgaben im Bereich des Umweltschutzes, der Tierrettung und dem Schutz vor gefährlichen Tieren sowie an unterstützenden Aufgaben wie Instandhaltung und Kontrolle der Schutzausrüstungen und Einsatzfahrzeuge beteiligt. Demnach kann eine besonders ausgeprägte körperliche

Eignung als eine für die Berufsausübung im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im Sinne von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie angesehen werden.

- 41 Was drittens die Frage angeht, ob das Erfordernis einer erhöhten körperlichen Eignung mit dem Alter im Zusammenhang steht, so hat die deutsche Regierung unwidersprochen geltend gemacht, dass einige der den Angehörigen des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes übertragenen Aufgaben wie die Brandbekämpfung oder die Personenrettung eine außergewöhnlich hohe körperliche Eignung erforderten und nur von jungen Beamten wahrgenommen werden könnten. Die deutsche Regierung hat hierzu wissenschaftliche Daten aus arbeits- und sportmedizinischen Untersuchungen vorgelegt, aus denen hervorgehe, dass die Leistungsfähigkeit der Lungen, der Muskulatur und die körperliche Widerstandsfähigkeit mit dem Alter nachließen. So verfügten nur sehr wenige der Beamten, die älter als 45 Jahre seien, über die hinreichende körperliche Eignung, um ihre Tätigkeit im Bereich der Brandbekämpfung auszuüben. Im Bereich der Personenrettung verfügten die betroffenen Beamten mit 50 Jahren nicht mehr über diese Eignung. Die Beamten, die diese Altersstufen überschritten hätten, arbeiteten in den anderen vorgenannten Tätigkeitsbereichen. Demnach steht das Erfordernis der vollen körperlichen Eignung zur Ausübung des Feuerwehrberufs im mittleren technischen Dienst im Zusammenhang mit dem Alter der Angehörigen dieses Dienstes.
- 42 Was viertens und letztens die Frage betrifft, ob eine innerstaatliche Regelung wie die im Ausgangsverfahren fragliche, die die Höchstaltersgrenze für die Einstellung von Beamten, die über eine ausgeprägte körperliche Eignung für die Ausübung des Feuerwehrberufs im mittleren technischen Dienst verfügen, auf 30 Jahre festgelegt, verhältnismäßig ist, ist zu prüfen, ob diese Grenze zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet ist und nicht über das hinausgeht, was hierzu erforderlich ist.
- 43 Wie bereits ausgeführt, können die dem mittleren feuerwehrtechnischen Dienst obliegenden Aufgaben der Brandbekämpfung und der Personenrettung nur von den jüngsten Beamten erfüllt werden. Die Beamten, die älter sind als 45 oder 50 Jahre, nehmen andere Aufgaben wahr. Um das effiziente Funktionieren des mittleren

feuerwehrtechnischen Dienstes zu gewährleisten, kann es als erforderlich angesehen werden, dass die diesem Dienst angehörenden Beamten mehrheitlich in der Lage sind, die körperlich anspruchsvollen Aufgaben zu erfüllen und daher jünger sein müssen als 45 oder 50 Jahre. Im Übrigen erfordert die Verwendung der Beamten, die älter sind als 45 oder 50 Jahre, für körperlich weniger anspruchsvolle Aufgaben deren Ersatz durch junge Beamte. Die Zeitspanne, während deren ein Beamter in der Lage sein wird, die körperlich anspruchsvollen Aufgaben zu erfüllen, wird aber durch sein Einstellungsalter bestimmt. Ein vor Erreichen des 30. Lebensjahrs eingestellter Beamter, der im Übrigen noch eine zweijährige Ausbildung absolvieren muss, wird während einer Mindestdauer von 15 bis 20 Jahren für diese Aufgaben verwendet werden können. Wird er hingegen im Alter von 40 Jahren eingestellt, wird dieser Zeitraum nur 5 bis höchstens 10 Jahre betragen. Eine Einstellung im fortgeschrittenen Alter hätte zur Folge, dass eine zu große Zahl von Beamten nicht für die körperlich anspruchsvollsten Aufgaben verwendet werden könnte. Eine solche Einstellung würde auch nicht ermöglichen, die so eingestellten Beamten über einen hinreichend langen Zeitraum für diese Aufgaben zu verwenden. Schließlich muss, wie die deutsche Regierung geltend gemacht hat, für eine angemessene Organisation der Berufsfeuerwehr für den mittleren technischen Dienst eine Wechselbeziehung zwischen den körperlich anspruchsvollen und für die ältesten Beamten ungeeigneten Stellen und den körperlich weniger anspruchsvollen und für diese Beamten geeigneten Stellen bestehen.

⁴⁴ Demnach zeigt sich, dass eine innerstaatliche Regelung wie die im Ausgangsverfahren fragliche, die die Höchstaltersgrenze für die Einstellung in die Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes auf 30 Jahre festlegt, als eine Regelung angesehen werden kann, die zum einen dem Ziel, die Einsatzbereitschaft und das ordnungsgemäße Funktionieren der Berufsfeuerwehr zu gewährleisten, angemessen ist und zum anderen nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung dieses Ziels erforderlich ist.

⁴⁵ Da die Ungleichbehandlung wegen des Alters in Anbetracht von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie gerechtfertigt ist, ist nicht zu prüfen, ob sie auch im Hinblick auf Art. 6 Abs. 1 dieser Richtlinie gerechtfertigt sein könnte.

- 46 Nach alledem ist auf die Fragen 1 bis 9 zu antworten, dass Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie dahin auszulegen ist, dass er einer innerstaatlichen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen, die das Höchstalter für die Einstellung in die Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes auf 30 Jahre festlegt, nicht entgegensteht.
- 47 Angesichts der Antwort auf die Fragen 1 bis 9 braucht die zehnte Frage nicht beantwortet zu werden.

Kosten

- 48 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Große Kammer) für Recht erkannt:

Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist dahin auszulegen, dass er einer

innerstaatlichen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen, die das Höchstalter für die Einstellung in die Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes auf 30 Jahre festlegt, nicht entgegensteht.

Unterschriften