

HÜTTER

ARREST VAN HET HOF (Derde kamer)

18 juni 2009\*

In zaak C-88/08,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door het Oberste Gerichtshof (Oostenrijk) bij beslissing van 7 februari 2008, ingekomen bij het Hof op 27 februari 2008, in de procedure

**David Hütter**

tegen

**Technische Universität Graz,**

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Derde kamer),

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

\* Procestaal: Duits.

advocaat-generaal: Y. Bot,  
griffier: R. Grass,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

- D. Hütter, vertegenwoordigd door T. Stampfer en C. Orgler, Rechtsanwälte,
  
- de Technische Universität Graz, vertegenwoordigd door M. Gewolf-Vukovich, Mitglied der Finanz Prokuratur,
  
- de Deense regering, vertegenwoordigd door B. Weis Fogh als gemachtigde,
  
- de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door J. Enegren en B. Kotschy als gemachtigden,

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

het navolgende

### **Arrest**

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303, blz. 16).
  
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen D. Hütter en de Technische Universität Graz (hierna: „TUG”) betreffende zijn indeling in de salaristrappen van de loopbaan van arbeidscontractant in overheidsdienst bij zijn aanstelling.

### **Toepasselijke bepalingen**

#### *Gemeenschapsregeling*

- 3 In punt 25 van de considerans van richtlijn 2000/78 heet het:

„Het verbod op discriminatie op grond van leeftijd vormt een fundamenteel element om de in de werkgelegenheidsrichtsnoeren gestelde doelen te bereiken en de diversiteit bij de arbeid te bevorderen; niettemin kunnen verschillen in behandeling op grond van leeftijd in bepaalde omstandigheden gerechtvaardigd zijn en derhalve specifieke bepalingen nodig maken die naargelang de situatie in de lidstaten kunnen verschillen;

het is derhalve van essentieel belang onderscheid te maken tussen verschillen in behandeling die gerechtvaardigd zijn, met name door legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt en de beroepsopleiding, en discriminatie die verboden moet worden.”

- 4 Richtlijn 2000/78 heeft volgens artikel 1 ervan „tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden”.
- 5 Artikel 2 van richtlijn 2000/78, met het opschrift „Het begrip discriminatie”, luidt als volgt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

- a) ‚directe discriminatie’, wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;
- b) ‚indirecte discriminatie’, wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap,

leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt,

- i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, of
  
- ii) tenzij de werkgever dan wel iedere andere persoon of organisatie waarop de onderhavige richtlijn van toepassing is, voor personen met een bepaalde handicap krachtens de nationale wetgeving verplicht is passende maatregelen te nemen die overeenkomen met de in artikel 5 vervatte beginselen, teneinde de nadelen die die bepaling, maatstaf of handelwijze met zich brengt, op te heffen.

[...]"

6 Artikel 3 van richtlijn 2000/78, met het opschrift „Werkingssfeer”, bepaalt in lid 1 ervan:

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

- a) de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van

activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;

[...]

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;

[...]”

<sup>7</sup> Artikel 6 van richtlijn 2000/78, met het opschrift „Rechtvaardiging van verschillen in behandeling op grond van leeftijd”, bepaalt in lid 1 ervan:

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

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

- a) het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opneming in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;
  - b) de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of -anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen;
  - c) de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving, gebaseerd op de opleidingseisen voor de betrokken functie of op de noodzaak van een aan pensionering voorafgaand redelijk aantal arbeidsjaren.”
- 8 Ingevolge artikel 18, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 moest de Republiek Oostenrijk de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vaststellen om uiterlijk op 2 december 2003 aan deze richtlijn te voldoen.

### *Nationale regeling*

- 9 Blijkens de verwijzingsbeslissing wordt de inhoud van de tussen de universiteit en haar werknemers gesloten arbeidsovereenkomsten krachtens § 128 van het Universitätsgesetz 2002 (federale wet van 2002 betreffende de organisatie van de universiteiten en de

universitaire studies, BGBl. I, 120/2002) na de inwerkingtreding van deze wet, te weten 1 januari 2004, tot de inwerkingtreding van een collectieve overeenkomst bepaald door het Vertragsbedienstetengesetz 1948 (federale wet van 1948 betreffende het statuut van arbeidscontractanten, BGBl., 86/1948), zoals gewijzigd bij de wet van 2004 (BGBl. I, 176/2004; hierna: „VBG”).

10 § 3, lid 1, sub a, VBG regelt de indeling van arbeidscontractanten. Enkel personen die ten minste 15 jaar oud zijn, mogen als arbeidscontractant worden aangeworven.

11 Voor de rechten die van de duur van de arbeidsverhouding of de beroepservaring afhangen, mag op grond van het VBG geen rekening worden gehouden met een vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar vervuld tijdvak van arbeid, behoudens in bepaalde bijzondere gevallen die er in het hoofdgeding niet toe doen. Zo mag voor de vaststelling van de peildatum voor overgang naar de volgende salaristrap ingevolge § 26, lid 1, VBG geen rekening worden gehouden met vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar vervulde tijdvakken van arbeid. De tijdvakken van arbeid die zijn vervuld „in het kader van een beroepsopleiding met leertijd [...] aan een universiteit of een instelling van hoger onderwijs [...]” als bedoeld in § 26, lid 2, punt 1, sub b, VBG, kunnen voor de vaststelling van de salaristrap alleen in aanmerking worden genomen, wanneer zij na de voltooiing van het achttiende levensjaar zijn vervuld.

12 Richtlijn 2000/78 is in Oostenrijk in nationaal recht omgezet bij het Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993 (federale wet van 1993 op de gelijke behandeling, BGBl., 100/1993), zoals gewijzigd bij de wet van 2004 (BGBl. I, 65/2004; hierna: „B-GIBG”). Deze wet beheerst de arbeidsovereenkomsten met de universiteiten. Volgens de verwijzende rechter heeft het B-GIBG echter geen wijzigingen meegebracht van § 26, lid 1, VBG, dat dus op de in het hoofdgeding aan de orde zijnde feiten van toepassing blijft.



## Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 13 Hütter, verzoeker in het hoofdgeding, is geboren in 1986. Met een collega volgde hij van 3 september 2001 tot en met 2 maart 2005 een vakopleiding tot laboratoriumtechnicus bij de TUG, een publieke instelling die valt onder de federale wet van 2002 betreffende de organisatie van de universiteiten en de universitaire studies.
- 14 Vervolgens zijn Hütter en zijn collega door de TUG aangeworven, en wel van 3 maart 2005 tot en met 2 juni 2005, dat wil zeggen voor 3 maanden. Aangezien de collega van Hütter 22 maanden ouder was dan hij, is zij ingedeeld in een hogere salaristrap, waardoor er sprake is van een verschil in maandsalaris ad 23,20 EUR. Dit verschil houdt verband met het feit dat de door Hütter gedurende zijn meerderjarigheid doorlopen leerperiode slechts ongeveer 6,5 maanden bedroeg, tegenover 28,5 maanden voor zijn collega.
- 15 Hütter heeft beroep ingesteld bij het Landesgericht für Zivilrechtssachen Graz. Hij heeft betaling gevorderd van een compensatie ter hoogte van het verschil in salaris waardoor hij wegens zijn leeftijd wordt benadeeld en dat hij ongerechtvaardigd acht alsmede in strijd met zowel het B-GIBG als richtlijn 2000/78. Dit verschil in behandeling komt neer op een bedrag van 69,60 EUR.
- 16 Daar Hütter in eerste aanleg en in hoger beroep in het gelijk werd gesteld, heeft de TUG hogere voorziening ingesteld bij de verwijzende rechter. Deze vraagt zich meer in het bijzonder af of artikel 6 van richtlijn 2000/78 zich verzet tegen een nationale maatregel op grond waarvan het werkgevers is toegestaan om met vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar vervulde tijdvakken van beroepservaring geen rekening te houden, om te voorkomen dat personen die voortgezet onderwijs hebben gevolgd, worden benadeeld, dat scholieren ertoe worden gebracht dit soort opleidingen de rug toe te keren en meer in het algemeen dat het leerlingensstelsel te duur wordt voor de overheidssector, zodat de integratie van jonge leerlingen uit dat stelsel in de arbeidsmarkt wordt bevorderd.

- 17 In deze omstandigheden heeft het Oberste Gerichtshof de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vraag gesteld:

„Moeten de artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn [2000/78] aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een nationale regeling [...] krachtens welke voor de vaststelling van de peildatum voor plaatsing in een hogere salaristrap geen rekening mag worden gehouden met relevante eerdere tijdvakken van dienstverband voor zover deze vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar zijn vervuld?”

### **Beantwoording van de prejudiciële vraag**

#### *Bij het Hof ingediende opmerkingen*

- 18 Hütter is van mening dat er bij gelijke beroepservaring geen rechtvaardiging bestaat krachtens artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 voor een verschil in behandeling dat uitsluitend is gebaseerd op de leeftijd waarop deze ervaring is verworven. Een regel als aan de orde in het hoofdgeding zet ertoe aan, vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar geen beroepsactiviteit uit te oefenen. Het gaat om een door richtlijn 2000/78 verboden discriminatie.
- 19 De TUG betwist dat er sprake is van discriminatie. § 26, lid 1, VBG is zonder onderscheid van toepassing op eenieder, ongeacht diens leeftijd. Bijgevolg kan er geen sprake zijn van discriminatie op grond van het leeftijds criterium. Hieruit volgt dat deze bepaling enkel kan worden onderzocht in het licht van artikel 2, lid 2, sub b, van richtlijn 2000/78 over indirecte discriminatie die op ogenschijnlijk neutrale maatstaven is gebaseerd.

- 20 De TUG stelt subsidiair dat met de in het hoofdgeding aan de orde zijnde maatregel een legitiem doel wordt nagestreefd en dat deze maatregel passend en noodzakelijk is in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78.
- 21 Door deze maatregel kunnen de overheidsdiensten namelijk over een duidelijke en eenvormige structuur voor de vaststelling van de salarissen van de arbeidscontractanten beschikken. Er is sprake van een legitiem doel in de zin van de artikelen 2, lid 2, en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78.
- 22 In 2000 heeft ongeveer 0,03 % van de leerlingen uit het leerlingensstelsel hun opleiding na de voltooiing van het achttiende levensjaar afgerond. De opnemng van die leerlingen in het arbeidsproces wordt bevorderd doordat zij moeten aantonen dat zij vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar tijdvakken van beroepservaring hebben vervuld, die niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van hun beloning. De werkgevers kunnen hierdoor de kosten van de aanwerving van jonge leerlingen uit het leerlingensstelsel terugbrengen.
- 23 Voorts benadeelt de inaanmerkingneming van vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar vervulde tijdvakken van arbeid onterecht personen die uit het algemene onderwijs afkomstig zijn. In een lidstaat als de Republiek Oostenrijk, waar de arbeidsmarkt kampt met een tekort aan mensen met een hogeronderwijsdiploma, kan met een maatregel als aan de orde in het hoofdgeding tevens worden voorkomen, aldus de TUG, dat personen het algemene onderwijs de rug toekeren.
- 24 De Deense regering is van mening dat artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd, dat dit niet in de weg staat aan een maatregel als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, indien hij een legitiem doel nastreeft dat verband houdt met de beroepsopleiding alsmede met het werkgelegenheidsbeleid voor jongeren, en passend en noodzakelijk is.

- 25 Zij onderstreept de ruime beoordelingsvrijheid waarover de lidstaten beschikken met betrekking tot maatregelen op grond van het leeftijdscriterium (zie in die zin arresten van 22 november 2005, Mangold, C-144/04, Jurispr. blz. I-9981, punten 62 en 63, en 16 oktober 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Jurispr. blz. I-8531, punt 68).
- 26 Wanneer voor personen jonger dan 18 jaar wordt voorzien in een lagere beloning dan voor volwassenen, zet dit haars inziens hen ertoe aan, een aanvullende opleiding te volgen waarmee zij meer verdienen. Voorts zullen werkgevers, indien zij personen jonger dan 18 jaar op dezelfde voorwaarden als volwassen werknemers zouden moeten belonen, er natuurlijkerwijs toe geneigd zijn, oudere en dus meer ervaren werknemers aan te werven. Ten slotte zullen personen jonger dan 18 jaar over het algemeen niet in staat zijn, dezelfde taken uit te voeren als volwassenen. Hierom voorzien talrijke collectieve overeenkomsten in Denemarken voor werknemers van deze leeftijdscategorie in minder gunstige beloningsvoorwaarden.
- 27 De Commissie van de Europese Gemeenschappen is van mening dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regel een werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarde betreft in de zin van artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78, namelijk de beloningsvoorwaarde. De in het hoofdgeding aan de orde zijnde situatie valt dus binnen de werkingssfeer van deze richtlijn.
- 28 Volgens de Commissie voert de regel die vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar vervulde tijdvakken van dienstverband uitsluit, een rechtstreekse discriminatie op grond van leeftijd in. Dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde maatregel zonder onderscheid van toepassing is op eenieder die de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt, is in dit verband niet van belang. De discriminatie is er namelijk in gelegen dat de regel personen die beroepservaring verwerven nadat zij de leeftijd van achttien jaar hebben bereikt, gunstiger behandelt. De omstandigheden van het hoofdgeding tonen aan dat deze regel discriminatie tot gevolg heeft, daar verzoeker in het hoofdgeding met gelijke ervaring immers ongunstiger wordt behandeld dan één van zijn collega's van het werk, enkel wegens hun verschil in leeftijd.

- 29 Wat betreft de rechtvaardiging ontleend aan de noodzaak van een voor alle werknemers eenvormig stelsel voor de inaanmerkingneming van tijdvakken van beroepservaring, erkent de Commissie dat het om een legitiem doel kan gaan in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78. De betrokken regel is voor het bereiken van dit doel echter noch passend noch noodzakelijk. Het stelsel voor berekening van de tijdvakken van anciënniteit zou net zo eenvormig en logisch zijn zonder uitsluiting van vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar vervulde tijdvakken van arbeid.
- 30 De rechtvaardiging met betrekking tot de gelijke behandeling van leerlingen uit het leerlingenstelsel enerzijds en scholieren van het algemene onderwijs anderzijds, kan vallen onder het in artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 bedoelde beleid inzake de beroepsopleiding. Het is echter de vraag of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde maatregel passend en noodzakelijk is, omdat deze scholieren van het algemene onderwijs bevoordeelt ten koste van leerlingen uit het leerlingenstelsel, die over het algemeen vóór hun meerderjarigheid beroepservaring kunnen opdoen.
- 31 Wat ten slotte de aan de integratie van jongeren in de arbeidsmarkt ontleende rechtvaardiging betreft, betwijfelt de Commissie dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde maatregel een dergelijk effect sorteert. Het door deze maatregel ingevoerde verschil in behandeling vormt een nadeel dat de werknemer die hiermee te maken krijgt, gedurende zijn gehele loopbaan zal vergezellen. De uitsluiting van vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar vervulde tijdvakken van arbeid betreft niet uitsluitend jongeren, maar ook alle arbeidscontractanten die onder het VBG vallen, ongeacht hun leeftijd op het tijdstip waarop zij worden aangeworven. De Commissie is van mening dat andere, minder beperkende mechanismen de werkgelegenheid voor jongeren kunnen bevorderen.

*Beantwoording door het Hof*

- 32 Er moet worden nagegaan of een nationale regeling als die welke aan de orde is in het hoofdgeding, binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 valt, en zo ja, of het gaat om een maatregel die discrimineert op grond van leeftijd, welke tegen de achtergrond van de richtlijn eventueel als gerechtvaardigd kan worden aangemerkt.
- 33 Zowel uit de titel en de considerans als de inhoud en de strekking van richtlijn 2000/78 blijkt dat deze strekt tot invoering van een algemeen kader om voor eenieder gelijke behandeling te waarborgen „in arbeid en beroep”, door hem een doeltreffende bescherming te bieden tegen discriminatie op één van de in artikel 1 van de richtlijn genoemde gronden, waaronder leeftijd.
- 34 Meer in het bijzonder vloeit uit artikel 3, lid 1, sub a, van richtlijn 2000/78 voort dat deze in het kader van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden van toepassing is „zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen” met betrekking tot, enerzijds, „de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst [...] met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie” en, anderzijds, „werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning”.
- 35 § 26 VBG sluit in het algemeen uit dat op welke wijze dan ook vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar verworven beroepservaring in aanmerking wordt genomen voor de indeling in salaristrappen van arbeidscontractanten van de Oostenrijkse overheid. Deze bepaling is derhalve van invloed op de vaststelling van de salaristrap waarin deze personen worden geplaatst. Zij is bijgevolg tevens van invloed op hun beloning. Een regeling van deze aard moet derhalve worden geacht regels in te voeren met betrekking tot de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst, tot de aanstellingscriteria en de voorwaarden voor beloning, in de zin van artikel 3, lid 1, sub a en c, van richtlijn 2000/78.

36 In deze omstandigheden is richtlijn 2000/78 van toepassing op een situatie als die welke tot het voor de verwijzende rechter aanhangige geding heeft geleid.

37 Artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 omschrijft het „beginsel van gelijke behandeling”, waaraan zij uitvoering wil geven, als „de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 [van deze richtlijn] genoemde gronden”. Artikel 2, lid 2, sub a, van de richtlijn preciseert dat voor de toepassing van lid 1 ervan er directe discriminatie is wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie, op één van de in artikel 1 van deze richtlijn genoemde gronden.

38 Een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding voorziet in een ongunstigere behandeling van personen die hun beroepservaring, al was het maar gedeeltelijk, hebben verworven vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar, ten opzichte van degenen die een soortgelijke ervaring van vergelijkbare duur na het bereiken van deze leeftijd hebben verworven. Een dergelijke regeling voert een verschil in behandeling in van personen op grond van de leeftijd waarop zij hun beroepservaring hebben verworven. Zoals blijkt uit de in het hoofdgeding aan de orde zijnde feiten, kan deze maatstaf zelfs leiden tot een verschil in behandeling van twee personen die dezelfde opleiding hebben gevolgd en dezelfde beroepservaring hebben verworven, en wel uitsluitend op grond van de respectieve leeftijd van deze personen. Een dergelijke bepaling voert dus een verschil in behandeling in dat rechtstreeks is gebaseerd op het leeftijds criterium in de zin van artikel 2, leden 1 en 2, sub a, van richtlijn 2000/78.

39 Uit artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 blijkt echter dat dergelijke verschillen in behandeling op grond van leeftijd „geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein

van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn”.

40 Wat de legitimiteit betreft van het met de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling nagestreefde doel, blijkt uit de door de verwijzende rechter gegeven toelichting dat de Oostenrijkse wetgever heeft willen uitsluiten, dat rekening wordt gehouden met de beroepservaring die wordt opgedaan alvorens bij de voltooiing van het achttiende levensjaar de volledige handelingsbekwaamheid wordt erkend, om niet personen die een algemene middelbareschoolopleiding hebben gevolgd te benadelen ten opzichte van uit het beroepsonderwijs afkomstige personen. Naast deze aansporing tot voortzetting van de middelbareschoolopleiding noemt de verwijzende rechter tevens de wens van de wetgever om voor de overheidssector het leerlingstelsel niet duurder te maken, en aldus de integratie in de arbeidsmarkt te bevorderen van jongeren die dit type opleiding hebben gevolgd. Er moet derhalve worden onderzocht of deze doelstellingen als legitiem in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 kunnen worden aangemerkt.

41 In dit verband zij eraan herinnerd dat de doelstellingen die als „legitiem” in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 kunnen worden aangemerkt en bijgevolg kunnen rechtvaardigen dat wordt afgeweken van het principiële verbod van discriminatie op grond van leeftijd, doelstellingen zijn van sociaal beleid, zoals die in verband met het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding (arrest van 5 maart 2009, *Age Concern England*, C-388/07, nog niet gepubliceerd in de Jurisprudentie, punt 46).

42 De door de verwijzende rechter genoemde doelen vallen in deze categorie van legitieme doelen en kunnen verschillen in behandeling rechtvaardigen die verband houden met „het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid [...] met inbegrip van voorwaarden voor [...] beloning [...] voor jongeren [...] teneinde hun opnemingsproces te bevorderen” en met „de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of -anciënniteit in een functie voor toegang tot



de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen”, respectievelijk bedoeld in artikel 6, lid 1, sub a en b, van richtlijn 2000/78.

- 43 Bijgevolg moeten doelstellingen als door de verwijzende rechter genoemd in beginsel worden geacht een door de lidstaten opgelegd verschil in behandeling op grond van leeftijd, „in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk”, zoals artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 bepaalt, te rechtvaardigen.
- 44 Er moet nog worden nagegaan of de voor de verwezenlijking van deze doelstellingen gebruikte middelen „passend en noodzakelijk” zijn.
- 45 De lidstaten beschikken in dit verband onbetwistbaar over een ruime beoordelingsvrijheid bij hun keuze van de maatregelen die geschikt zijn voor het verwezenlijken van hun doelstellingen op het gebied van sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid (arrest Mangold, reeds aangehaald, punt 63).
- 46 Niettegenstaande deze aan de lidstaten gelaten beoordelingsvrijheid, zij benadrukt dat de door de verwijzende rechter genoemde doelen op het eerste gezicht met elkaar in tegenspraak kunnen lijken. Eén van deze doelen zou namelijk zijn, scholieren aan te sporen tot het volgen van algemeen voortgezet onderwijs in plaats van beroepsonderwijs. Een ander doel zou zijn om de indienstneming te bevorderen van personen die beroepsonderwijs hebben gevolgd, in plaats van de indienstneming van personen die uit het algemene onderwijs afkomstig zijn, zoals uit punt 40 van het onderhavige arrest blijkt. Bijgevolg gaat het er in het eerste geval om, uit het algemeen voortgezet onderwijs afkomstige personen niet te benadelen ten opzichte van degenen met een beroepsopleiding, en in het tweede geval om de omgekeerde situatie. Op het eerste gezicht kan dus bezwaarlijk worden aangenomen dat een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding, tegelijkertijd elk van de twee groepen ten koste van de andere kan bevoordelen.

47 Afgezien van dit gebrek aan interne samenhang moet tevens worden onderstreept dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling voor de indeling in salaristrappen en bijgevolg voor de vaststelling van de beloning van de arbeidscontractanten in overheidsdienst, op het criterium van de eerdere beroepservaring steunt. In de regel wordt het belonen van de verworven ervaring, die de werknemer in staat stelt zijn werkzaamheden beter te verrichten, erkend als legitiem doel. Om deze reden mogen werkgevers deze ervaring belonen (zie arrest van 3 oktober 2006, Cadman, C-17/05, Jurispr. blz. I-9583, punten 35 en 36). Een nationale regeling als die welke aan de orde is in het hoofdgeding, beperkt zich echter niet tot het belonen van de ervaring, maar voert bij gelijke ervaring een verschil in behandeling in op grond van de leeftijd waarop deze ervaring is verworven. In deze omstandigheden houdt een dergelijk criterium op grond van leeftijd dus niet rechtstreeks verband met het doel van de werkgever, de verworven beroepservaring te honoreren.

48 Wat het doel betreft om het algemeen voortgezet onderwijs niet te benadelen ten opzichte van het beroepsonderwijs, moet worden onderstreept dat het criterium van de leeftijd waarop de eerdere ervaring is verworven, van toepassing is ongeacht het soort onderwijs dat is gevolgd. Het sluit uit dat rekening wordt gehouden met vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar verworven ervaring zowel van iemand die algemeen onderwijs heeft gevolgd als van iemand die uit het beroepsonderwijs afkomstig is. Dit criterium kan dus leiden tot een verschil in behandeling tussen twee personen die afkomstig zijn uit het beroepsonderwijs of tussen twee personen die afkomstig zijn uit het algemene onderwijs, enkel en alleen op grond van het criterium van de leeftijd waarop zij hun beroepservaring hebben verworven. In deze omstandigheden lijkt het criterium van de leeftijd waarop de beroepservaring is verworven, niet passend voor de verwezenlijking van het doel om het algemene onderwijs niet ten opzichte van het beroepsonderwijs te benadelen. In dit verband lijkt een criterium dat zonder gebruikmaking van de leeftijd van personen rechtstreeks op het soort gevolgde studie berust, gelet op richtlijn 2000/78, geschikter voor de verwezenlijking van het doel, het algemene onderwijs niet te benadelen.

49 Aangaande de doelstelling van bevordering van de integratie in de arbeidsmarkt van jongeren die een beroepsopleiding hebben gevolgd, zij benadrukt dat de niet-inaanmerkingneming van vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar verworven

ervaring zonder onderscheid van toepassing is op alle arbeidscontractanten in overheidsdienst, ongeacht de leeftijd waarop zij worden aangesteld. Aan de hand van dit criterium van de leeftijd waarop de beroepservaring is verworven, kan dus geen groep van door hun jonge leeftijd bepaalde personen worden onderscheiden teneinde hun bijzondere aanstellingsvoorwaarden te bieden ter bevordering van hun integratie in de arbeidsmarkt. Een regel als aan de orde in het hoofdgeding onderscheidt zich van maatregelen als door de Deense regering aangehaald, die de opnemng van jongeren beneden de achttien jaar in het arbeidsproces beogen te bevorderen, voor zover zij te hunnen aanzien voorzien in minimumvoorwaarden voor beloning die slechter zijn dan de voorwaarden welke op oudere werknemers van toepassing zijn. Voor zover een regel als aan de orde in het hoofdgeding geen rekening houdt met de leeftijd van personen op het tijdstip van hun aanwerving, is zij dus niet passend om de toegang tot de arbeidsmarkt van een door hun jonge leeftijd bepaalde categorie werknemers te bevorderen.

- 50 Bijgevolg kan een regeling met kenmerken als die welke aan de orde zijn in het hoofdgeding, niet als passend in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 worden aangemerkt.
- 51 Derhalve moet aan de verwijzende rechter worden geantwoord dat de artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling die, teneinde het algemene onderwijs niet te benadelen ten opzichte van het beroepsonderwijs en de integratie van jonge leerlingen uit het leerlingensstelsel in de arbeidsmarkt te bevorderen, uitsluit dat met vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar vervulde tijdvakken van arbeid rekening wordt gehouden voor de vaststelling van de salaristrap waarin arbeidscontractanten in overheidsdienst van een lidstaat worden geplaatst.

## Kosten

52 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof van Justitie (Derde kamer) verklaart voor recht:

**De artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling die, teneinde het algemene onderwijs niet te benadelen ten opzichte van het beroepsonderwijs en de integratie van jonge leerlingen uit het leerlingensstelsel in de arbeidsmarkt te bevorderen, uitsluit dat met vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar vervulde tijdvakken van arbeid rekening wordt gehouden voor de vaststelling van de salaristrap waarin arbeidscontractanten in overheidsdienst van een lidstaat worden geplaatst.**

ondertekeningen