

Verzoek om een prejudiciële beslissing, ingediend door de Raad van State (Nederland) op 6 april 2010 — Johan van Leendert Holding BV, andere partij: Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

(Zaak C-158/10)

(2010/C 161/33)

Procestaal: Nederlands

Verwijzende rechter

Raad van State

Partijen in het hoofdgeding

Verzoekster: Johan van Leendert Holding BV

Andere partij: Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Prejudiciële vraag

Moeten de artikelen 56 en 57 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een nationale regeling, zoals vervat in artikel 2 van de Wet arbeid vreemdelingen, gelezen in samenhang met artikel 1e, eerste lid, aanhef en onder c, van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen, op grond waarvan voor het ter beschikking stellen van werknemers als bedoeld in artikel 1, derde lid, aanhef en onder b, van Richtlijn 96/71/EG⁽¹⁾ een tewerkstellingsvergunning is vereist?

⁽¹⁾ Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB 1997, L 18, blz. 1).

Verzoek om een prejudiciële beslissing ingediend door het Verwaltungsgericht Frankfurt am Main op 2 april 2010 — Gerhard Fuchs/Land Hessen

(Zaak C-159/10)

(2010/C 161/34)

Procestaal: Duits

Verwijzende rechter

Verwaltungsgericht Frankfurt am Main

Partijen in het hoofdgeding

Verzoekende partij: Gerhard Fuchs

Verwerende partij: Land Hessen

Prejudiciële vragen

- 1) Ligt aan de bepalingen in het Hessisches Beamtengesetz (ambtenarenwet van het Land Hessen) inzake de voor ambtenaren principieel verplichte pensioenleeftijd, volgens unierechtelijke criteria een doelstelling van algemeen belang ten gronde?

In dat opzicht zijn met name de volgende specifieke vragen relevant:

Welke eisen moeten in het bijzonder uit het oogpunt van het unierecht aan een dergelijke doelstelling van algemeen belang worden gesteld? Welke aanvullende vraagstukken ter verheldering van de feiten moet de verwijzende rechter bijkomend behandelen?

Is het belang, begrotingsmiddelen en personeelskosten te besparen, in casu doordat nieuwe aanstellingen worden vermeden en daardoor de personeelsuitgaven dalen, een legitieme doelstelling in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG?

Kan de door een publiekrechtelijke werkgever nagestreefde doelstelling om een bepaalde planningszekerheid te hebben over het tijdstip waarop ambtenaren hun beroepsactiviteit definitief stopzetten, als een legitiem doel van algemeen belang worden erkend, ook indien elke publiekrechtelijke werkgever binnen de werkingsfeer van het Hessisches Beamtengesetz of het Beamtenstatusgesetz eigen voorstellen inzake personeelsplanning mag uitwerken en doorvoeren?

Kan het belang bij een „gunstige leeftijdsstratificatie” of een „gunstige leeftijdsstructuur” als een doelstelling van algemeen belang worden erkend, ook al bestaan in dat opzicht geen algemene standaarden of wettelijke regelingen inzake de juistheid van een leeftijdsstratificatie of een leeftijdsstructuur?

Kan het belang, promotiekansen voor bestaande, reeds aangeworven ambtenaren te creëren, als een legitiem doel van algemeen belang in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG worden beschouwd?

Wordt met een leeftijdsgrensregeling die beoogt individuele geschillen met oudere werknemers over de vraag of deze nog in staat zijn te werken, te vermijden, een legitiem doel van algemeen belang nagestreefd?

Moet voor een beroep op het algemeen belang in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 een concept bestaan wat betreft het arbeidsmarktbeleid inzake arbeid in loondienst, dat de individuele publiekrechtelijke en/of privaatrechtelijke werkgever overstijgt? Indien deze vraag bevestigend wordt beantwoord, hoe uniform en bindend moet dit concept dan zijn?

Kunnen individuele privaatrechtelijke of publiekrechtelijke werkgevers voor groepen van werknemers, in casu beperkt tot ambtenaren op wie het Hessisches Beamtengesetz van toepassing is, via leeftijdsgrensregelingen die zo beperkt gelden, wel doelstellingen van algemeen belang nastreven?

Onder welke voorwaarden kan de doelstelling die publiekrechtelijke werkgevers kunnen nastreven, maar die niet bindend is, om wegens pensionering vrijgekomen betrekkingen via nieuwe aanstellingen te bezetten, eventueel nadat reeds aanwezige werknemers zijn bevorderd, worden geacht in het algemeen belang in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 te zijn? Kan pas een beroep op het algemeen belang worden gedaan indien naast algemene beweringen dat de regeling deze doelstelling bevordert, ook statistische gegevens of andere bevindingen voorhanden zijn waaruit blijkt dat dit doel voldoende ernstig is en daadwerkelijk wordt gerealiseerd?

- 2) Welke eisen moeten concreet worden gesteld om een leeftijdsgrensregeling als die van het Hessisches Beamtengesetz als passend en geschikt te beschouwen?

Is nader onderzoek noodzakelijk om vast te stellen wat het — verwachte — aantal ambtenaren is dat vrijwillig in dienst blijft nadat de leeftijdsgrens is bereikt, in verhouding tot het aantal personen dat in elk geval op het ogenblik dat de leeftijdsgrens is bereikt, een volledige uitkering ontvangt en daarom hoe dan ook het dienstverband wil beëindigen? Zou het niet passend zijn, in dat opzicht aan vrijwillige pensionering, en niet aan verplichte pensionering, voorrang te verlenen, zolang regelingen waarbij de pensioenuitkering wordt verminderd indien deze vóór het bereiken van de normale pensioenleeftijd wordt opgeëist, ervoor zorgen dat onredelijke uitgaven voor de sociale begroting en de daarmee verbonden personeelskosten worden vermeden (vrijwilligheid in plaats van dwang als passendere en uiteindelijk nauwelijks minder geschikte regeling)?

Kan het passend en noodzakelijk worden geacht dat voor ambtenaren globaal na het bereiken van een bepaalde hogere leeftijd, zoals in casu de leeftijd van 65 jaar, een onweerlegbaar vermoeden bestaat dat zij arbeidsongeschikt zijn, op grond waarvan dus automatisch een einde komt aan hun tewerkstelling als ambtenaar?

Is het passend dat de verdere tewerkstelling als ambtenaar, die op zich in elk geval tot de leeftijd van 68 jaar mogelijk is, uitsluitend afhangt van de vraag of de publiekrechtelijke werkgever bijzondere belangen heeft, en indien dat niet het geval is, de beëindiging van de tewerkstelling als ambtenaar verplicht is, zonder dat de juridische mogelijkheid bestaat om een nieuwe benoeming als ambtenaar af te dwingen?

Leidt een leeftijdsgrensregeling die verplichte pensionering inhoudt en zich dus niet beperkt tot de krachtens artikel 6, lid 2, van richtlijn 2000/78 toegestane vaststelling van de voorwaarden voor een recht op een volledige uitkering, tot een onredelijke devaluatie van de belangen van oudere mensen in vergelijking met de principieel niet hoogwaardigere belangen van jongere mensen?

Voor zover de doelstelling, nieuwe aanstellingen en/of bevorderingen gemakkelijker te maken, als legitiem wordt beschouwd, rijst de vraag welke nadere eisen daadwerkelijk moeten worden gesteld om te bewijzen in hoeverre van deze mogelijkheden daadwerkelijk gebruik wordt gemaakt, bij elke individuele publiekrechtelijke werkgever die zich op de leeftijdsgrensregeling beroept, of bij alle publiekrechtelijke werkgevers op wie de wettelijke regeling van toepassing is, al dan niet op de algemene arbeidsmarkt.

Is het gelet op de thans reeds waar te nemen tekorten op de arbeidsmarkt wegens demografische factoren en op de behoefte aan allerhande vaklieden die weldra zal ontstaan, dus ook bij de overheidsdienst van de federale staat en de Länder, passend en noodzakelijk om ambtenaren die in staat zijn om te werken en willen blijven werken, thans toch te verplichten het dienstverband te beëindigen, terwijl binnenkort een aanzienlijke behoefte aan personeel zal ontstaan dat de arbeidsmarkt nauwelijks zal kunnen dekken? Zijn in dat opzicht sectorale gegevens over de arbeidsmarkt noodzakelijk, die eventueel later nog moeten worden ingezameld?

- 3) Welke eisen moeten worden gesteld om de Hessische en eventueel ook de federale leeftijdsgrensregelingen als coherent te beschouwen?

Kan de verhouding tussen § 50, lid 1, van het Hessisches Beamtengesetz en § 50, lid 3, van deze wet consistent worden geacht wanneer de principieel mogelijke verdere tewerkstelling na het bereiken van de leeftijdsgrens uitsluitend afhangt van de vraag of dit in het belang van de publiekrechtelijke werkgever is?

Moet § 50, lid 3, van het Hessisches Beamtengesetz richtlijnconform in voorkomend geval aldus worden uitgelegd dat om een onterechte discriminatie op grond van leeftijd te vermijden, verdere tewerkstelling steeds moet worden toegestaan wanneer redenen van dienstbelang daaraan niet in de weg staan? Welke eisen moeten in voorkomend geval worden gesteld om van dergelijke redenen te spreken? Moet in dat opzicht ervan worden uitgegaan dat in het belang van de dienst een verdere tewerkstelling reeds noodzakelijk is wanneer anders een niet te rechtvaardigen discriminatie op grond van leeftijd zou ontstaan?

Hoe kan een dergelijke uitlegging van § 50, lid 3, van het Hessisches Beamtengesetz niettegenstaande het feit dat de tewerkstelling als ambtenaar ondertussen is beëindigd, ten nutte worden gemaakt voor een voortzetting of een hervatting van de tewerkstelling van verzoeker als ambtenaar? Moet § 50, lid 1, van het Hessisches Beamtengesetz in dat geval hoe dan ook tot de leeftijd van 68 jaar buiten toepassing blijven?

Is het passend en noodzakelijk dat enerzijds de vrijwillige pensionering vanaf de leeftijd van 60 respectievelijk 63 jaar via een blijvende vermindering van de pensioenuitkering wordt bemoeilijkt en anderzijds vrijwillige verdere tewerkstelling na de leeftijd van 65 jaar wordt uitgesloten indien de publiekrechtelijke werkgever niet uitzonderlijk een bijzonder belang bij de verdere tewerkstelling heeft?

Verliest de leeftijdsgrensregeling in § 50, lid 1, van het Hessisches Beamtengesetz haar passende en noodzakelijke karakter omdat er gunstigere regelingen bestaan voor personen die wegens hun gevorderde leeftijd deeltijds werken en voor tijdelijke ambtenaren?

Wat betekenen voor de coherentie de verschillende regelingen in het ambtenaren-, arbeids- en socialezekerheidsrecht die de leeftijd waarop een volledige pensioenuitkering kan worden ontvangen, beogen te verhogen, en verbieden dat iemand wordt ontslagen omdat hij de gewone pensioenleeftijd heeft bereikt, en voorts bepalen dat wanneer precies die leeftijd is bereikt, verplicht een einde komt aan de tewerkstelling als ambtenaar?

Speelt het voor de coherentie een rol dat de geleidelijke verhoging van de leeftijdsgrenzen in de sociale zekerheid en het ambtenarenrecht van de federale staat en sommige Länder in de eerste plaats in het belang van de werknemers is, die de noodzaak om aan de strengere voorwaarden voor een volledige pensioenuitkering te voldoen, zo lang mogelijk willen uitstellen? Zijn deze vragen irrelevant omdat de leeftijdsgrenzen voor ambtenaren op wie het Hessisches Beamtengesetz van toepassing is, nog niet zijn verhoogd, terwijl die verhoging voor werknemers in loondienst binnenkort in werking zal treden?

**Verzoek om een prejudiciële beslissing ingediend door het
Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Duitsland) op
2 april 2010 — Peter Köhler/Land Hessen**

(Zaak C-160/10)

(2010/C 161/35)

Procestaal: Duits

Verwijzende rechter

Verwaltungsgericht Frankfurt am Main

Partijen in het hoofdgeding

Verzoekende partij: Peter Köhler

Verwerende partij: Land Hessen

Prejudiciële vragen

- 1) Ligt aan de bepalingen in het Hessisches Beamtengesetz (ambtenarenwet van het Land Hessen) inzake de voor ambtenaren principieel verplichte pensioenleeftijd, volgens unierechtelijke criteria een doelstelling van algemeen belang ten gronde?

In dat opzicht zijn met name de volgende specifieke vragen relevant:

Welke eisen moeten in het bijzonder uit het oogpunt van het unierecht aan een dergelijke doelstelling van algemeen belang worden gesteld? Welke aanvullende vraagstukken ter verheldering van de feiten moet de verwijzende rechter bijkomend behandelen?

Is het belang, begrotingsmiddelen en personeelskosten te besparen, in casu doordat nieuwe aanstellingen worden vermeden en daardoor de personeelsuitgaven dalen, een legitieme doelstelling in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG?

Kan de door een publiekrechtelijke werkgever nagestreefde doelstelling om een bepaalde planningszekerheid te hebben over het tijdstip waarop ambtenaren hun beroepsactiviteit definitief stopzetten, als een legitiem doel van algemeen belang worden erkend, ook indien elke publiekrechtelijke werkgever binnen de werkingsfeer van het Hessisches Beamtengesetz of het Beamtenstatusgesetz eigen voorstellen inzake personeelsplanning mag uitwerken en doorvoeren?

Kan het belang bij een „gunstige leeftijdsstratificatie” of een „gunstige leeftijdsstructuur” als een doelstelling van algemeen belang worden erkend, ook al bestaan in dat opzicht geen algemene standaarden of wettelijke regelingen inzake de juistheid van een leeftijdsstratificatie of een leeftijdsstructuur?

Kan het belang, promotiekansen voor bestaande, reeds aangeworven ambtenaren te creëren, als een legitiem doel van algemeen belang in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG worden beschouwd?

Wordt met een leeftijdsgrensregeling die beoogt individuele geschillen met oudere werknemers over de vraag of deze nog in staat zijn te werken, te vermijden, een legitiem doel van algemeen belang nagestreefd?