

CONCLUSIE VAN ADVOCaat-GENERAAL

Y. BOT

van 3 september 2009¹

1. Met de onderhavige prejudiciële vraag wil het Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Duitsland) voornamelijk weten of een nationale bepaling die de maximumleeftijd voor een aanstelling bij het middenkader van de brandweertechnische dienst op 30 jaar stelt, een gerechtvaardigde regeling is in de zin van artikel 6, lid 1, 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.²

artikelen 4, lid 1, en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78.

I — Toepasselijk recht

A — Richtlijn 2000/78

2. Deze vraag is gesteld in het kader van een geding tussen Wolf en de Stadt Frankfurt am Main (gemeente Frankfurt aan de Main) naar aanleiding van het feit dat deze de sollicitatie van Wolf voor een aanstelling bij het middenkader van de brandweertechnische dienst niet in aanmerking wilde nemen, daar hij de leeftijdsgrens van 30 jaar had overschreden.

4. Volgens artikel 1 van richtlijn 2000/78 heeft deze 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.

3. In de onderhavige conclusie leg ik uit waarom volgens mij de Duitse regelgeving die in een dergelijke leeftijdsgrens voorziet, gerechtvaardigd is uit het oogpunt van de

5. Volgens punt 18 van de considerans van deze richtlijn heeft deze richtlijn „niet tot gevolg dat de strijdkrachten, de politie-, het gevangeniswezen of de noodhulpdiensten worden gedwongen om personen in dienst te nemen of te houden die niet de vereiste

¹ — Oorspronkelijke taal: Frans.

² — PB L 303, blz. 16.

capaciteiten bezitten om alle taken te kunnen verrichten die zij wellicht zullen moeten vervullen met het oog op de legitieme doelstelling van handhaving van het operationele karakter van deze diensten”.

6. Artikel 2 van deze richtlijn luidt:

„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;

[...]”

I - 4

7. Artikel 3, lid 1, sub a, van richtlijn 2000/78 bepaalt:

„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.”

8. Artikel 4, lid 1, van deze richtlijn luidt als volgt:

„Niettegenstaande artikel 2, leden 1 en 2, kunnen de lidstaten bepalen dat een verschil in behandeling dat op een kenmerk in verband met een van de in artikel 1 genoemde gronden berust, geen discriminatie vormt, indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de

context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is.”

arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;

9. Artikel 6, lid 1, van deze richtlijn bepaalt:

- 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;

„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.

- 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.”

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

10. Artikel 17 van richtlijn 2000/78 luidt als volgt:

- 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 opnemings in het

„De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor overtredingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast. De sancties, die ook het betalen van schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten, moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. [...]”

B — *De nationale regelgeving*

1. De regelgeving van het Land Hessen

11. § 3, lid 1, sub 1, van de verordening inzake de loopbanen van ambtenaren van het operationeel personeel van de beroepsbrandweerkorpsen van het Land Hessen (Hessische Feuerwehrlaufbahnverordnung) van 21 december 1994³, bepaalt dat voor een loopbaan in het middenkader alleen personen kunnen worden aangesteld die ten hoogste 30 jaar oud zijn.

(2) In het belang van de dienst kan op verzoek van de ambtenaar van de politiedienst de pensionering op 60-jarige leeftijd worden uitgesteld voor een bepaalde periode van telkens ten hoogste één jaar totdat maximaal de leeftijd van twee en zestig jaar is bereikt.

[...]

§ 197 — Rechtspositie

12. De §§ 194 en 197 van de Ambtenarenwet van het Land Hessen (Hessische Beamtengesetz) van 21 maart 1962⁴ luiden als volgt:

(1) De bepalingen van de §§ 187 en 192 tot en met 194 zijn van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de ambtenaren van de beroepsbrandweerkorpsen.

„§ 194 — Pensionering

[...]”

(1) De ambtenaar van de politie in vaste dienst met een volledige betrekking wordt gepensioneerd met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de leeftijd van 60 jaar (leeftijdsgrens) is bereikt.

2. De federale regelgeving

13. §§ 4 en 14 van de wet op de pensioenverzekering van ambtenaren en de rechterlijke macht van de federale overheid en de deel-

³ — Hierna: „FeuerwLVO”.

⁴ — GVBl. I, blz. 26.

staten (Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern) van 24 augustus 1976⁵, in de ten tijde van de feiten in het hoofdgeding van toepassing zijnde versie, bepalen:

§ 14 — Hoogte van pensioenuitkering

(1) Voor elk dienstjaar dat recht op een pensioenuitkering geeft, bedraagt deze 1,79375 % van het pensioengerechtigde salaris (§ 5), echter in totaal niet meer dan 71,75 % van het pensioengerechtigde salaris.

„§ 4 — Recht op ouderdomspensioen en berekening pensioenuitkering

[...]

(1) Recht op een pensioenuitkering heeft de ambtenaar alleen indien hij

(4) De pensioenuitkering bedraagt ten minste 35 % van het pensioengerechtigde salaris (§ 5).

1. een diensttijd van tenminste vijf jaar heeft vervuld

[...]”

[...]

14. De Algemene wet inzake gelijke behandeling (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) van 14 augustus 2006⁶ heeft richtlijn 2000/78 in nationaal recht omgezet.

5 — BGBl. I, blz. 3839.

6 — BGBl. 2006 I, blz. 1897; hierna: „AGG”.

15. § 15 AGG luidt als volgt:

„§ 15 — Schadeloosstelling en schadevergoeding

(1) Ingeval van schending van het benadelingsverbod moet de werkgever de dientengevolge ontstane schade vergoeden. Dit geldt niet indien de werkgever niet aansprakelijk is voor de schending van de verplichting.

(2) Ingeval de schade niet bestaat in vermogensschade, kan de werknemer een passende schadeloosstelling in geld vorderen. Ingeval de werknemer niet in dienst wordt genomen, mag de schadeloosstelling niet meer bedragen dan drie maanden salaris indien de werknemer ook bij een niet door benadeling gekenmerkte selectieprocedure niet zou zijn aangesteld.

(3) Indien een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, heeft de werkgever alleen een verplichting tot schadeloosstelling wanneer hij opzettelijk of met grove nalatigheid heeft gehandeld.

[...]"

I - 8

II — Hoofdgeding en prejudiciële vragen

16. Bij brief gericht aan de directie van de brandweerdienst van de Stadt Frankfurt am Main en door deze ontvangen op 4 oktober 2006, heeft C. Wolf, geboren op 9 december 1976, gesolliciteerd om bij het middenkader van de brandweertechnische dienst te worden aangesteld.

17. Op 13 november 2006 heeft de Stadt Frankfurt am Main Wolf laten weten dat de volgende aanwerving op 1 augustus 2007 zou plaats vinden. Deze datum is echter uitgesteld naar 1 februari 2008, waarbij de selectieprocedure in augustus 2007 zou zijn.

18. Bij brief van 28 februari 2007 heeft de Stadt Frankfurt am Main Wolf meegedeeld dat zij zijn sollicitatie niet in aanmerking kon nemen omdat hij de leeftijdsgrens van 30 jaar had overschreden.

19. Op 12 april 2007 heeft Wolf van de Stadt Frankfurt am Main schadevergoeding gevorderd op grond van § 21 AGG. Het geëiste schadevergoedingsbedrag bedroeg drie maal het maandsalaris dat hij bij aanstelling zou hebben gekregen.

20. Toen dit verzoek is afgewezen bij beslissing van 4 mei 2007 die op 10 oktober 2007 is bevestigd, heeft Wolf bij het Verwaltungsgericht Frankfurt am Main beroep ingesteld tot nietigverklaring van de beslissingen van 4 mei en 10 oktober 2007 en tot veroordeling van de Stadt Frankfurt am Main tot het betalen van schadevergoeding.

lid 1, tweede alinea, sub c, van richtlijn 2000/78/EG?

21. Voor deze rechter heeft hij aangevoerd dat het FeuerwLVO in strijd is met het AGG.

2. Vormt de in artikel 6, lid 1, tweede alinea, sub c, van richtlijn 2000/78/EG genoemde noodzaak de concretisering van de redelijkheid van het in artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78/EG genoemde middel, en beperkt deze aldus de werking van deze algemeen geformuleerde regeling?

22. De verwijzende rechter heeft twijfels over de verenigbaarheid van de Duitse regelgeving met de artikelen 6 en 17 van richtlijn 2000/78, en heeft besloten de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof de volgende tien prejudiciële vragen te stellen:

3. a) Is het een legitiem doel in het kader van artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78/EG, wanneer een publiekrechtelijke werkgever door middel van een maximumleeftijd voor aanwerving zijn belang bij een zo lang mogelijke actieve diensttijd van aan te werven ambtenaren tracht veilig te stellen?

„1. Beschikt de nationale wetgever voor de benutting van de door artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG geboden marges steeds over een ruime beoordelings- en organisatievrijheid, of wordt deze vrijheid in elk geval beperkt tot het noodzakelijke wanneer het gaat om de vastlegging van een maximumleeftijd voor aanwerving met het oog op een minimaal aantal dienstjaren voorafgaand aan pensionering, overeenkomstig artikel 6,

- b) Is de verwezenlijking van een dergelijk doel reeds onredelijk wanneer dit tot gevolg heeft dat ambtenaren langer in dienst blijven dan voor verwerving van de wettelijk gegarandeerde minimumuitkering bij vervroegde uittreding na vijf dienstjaren nodig is?

- c) Is de verwezenlijking van een dergelijk doel pas onredelijk wanneer dit tot gevolg heeft dat ambtenaren langer in dienst blijven dan voor het opbouwen van de wettelijk gegarandeerde minimumuitkering bij vervroegde uittreding — thans 19,51 jaren — nodig is?
- c) Moeten er op dit punt geverifieerde prognoses of statistieken bestaan of volstaan algemene aannamen op basis van waarschijnlijkheid?
- 4. a) Is het een in de zin van artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78/EG legitiem doel, om door een zo laag mogelijke maximumleeftijd voor aanwerving het aantal in totaal aan te werven ambtenaren zo klein mogelijk te houden, teneinde het aantal individuele uitkeringen zoals uitkeringen bij ongeval of ziekte (ondersteuning, ook voor gezinsleden) zo gering mogelijk te houden?
- b) Welke betekenis kan in dit verband worden gehecht aan de omstandigheid dat bij toenemende leeftijd de uitkeringen bij ongeval of ziekte (ook voor gezinsleden) hoger uitvallen dan bij jongere ambtenaren, zodat bij aanwerving van ambtenaren van hogere leeftijd daarmee in totaal een hoger bedrag zou zijn gemoeid?
- 5. a) Is het een in de zin van artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78/EG legitiem doel, wanneer een publiekrechtelijke werkgever een bepaalde maximumleeftijd voor aanwerving wil hanteren om een „evenwichtige leeftijdsstructuur per loopbaan” te garanderen?
- b) Welke eisen moeten [worden gesteld aan], respectievelijk welke overwegingen voor de opbouw van een dergelijke leeftijdsstructuur volstaan, om de voorwaarden van een rechtvaardigingsgrond (passendheid en noodzakelijkheid) te vervullen?
- 6. Is het een in de zin van artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78/EG legitieme overweging, wanneer de publiekrechtelijke werkgever een maximumleeftijd voor aanwerving motiveert met het argument dat het tot het bereiken van een dergelijke leeftijd zeer wel mogelijk is, te voldoen aan de materiële aanwervingsvoorwaarden voor een opleiding in het brandweermiddenkader in de vorm van een geschikte schoolopleiding en een vakopleiding?

7. Volgens welke criteria moet worden beoordeeld of een minimumdiensttijd voorafgaand aan pensionering redelijk of noodzakelijk is?
- a) Kan het vereiste van een minimumdiensttijd enkel als equivalent voor de uitsluitend door de publiekrechtelijke werkgever gefinancierde verwerving van een kwalificatie bij die publiekrechtelijke werkgever (opleiding voor een loopbaan in het brandweermiddenkader) worden gerechtvaardigd, met dien verstande dat dit vereiste met het oog op een dergelijke kwalificatie een redelijke aansluitende diensttijd bij deze werkgever beoogt te garanderen, zodat de opleidingskosten door de ambtenaar op deze wijze geleidelijk door zijn arbeid worden goedge-maakt?
- b) Hoe lang mag de fase van de op de opleiding volgende diensttijd maximaal zijn? Mag zij langer zijn dan vijf jaar, en zo ja, onder welke voorwaarden?
- c) Kan de redelijkheid of de noodzaak van een minimumdiensttijd, onafhankelijk van punt 7, sub a, worden gerechtvaardigd met de overweging dat bij ambtenaren, wier pensioen-voorziening uitsluitend door de werkgever wordt gefinancierd, de te verwachten actieve diensttijd van de aanwerving tot aan de te verwachten pensionering lang genoeg moet zijn om een wettelijk gegarandeerde minimumuitkering op te bouwen door een diensttijd van thans 19,51 jaren?
- d) Is omgekeerd de weigering om iemand aan te werven, volgens artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG slechts gerechtvaardigd, wanneer de betrokkene zou worden aangeworven op een leeftijd waarmee hem op de te verwachten pensioneringsdatum de minimum-uitkering moet worden betaald, hoewel deze nog niet is opgebouwd?
8. a) Moet voor de beoordeling van de pensioneringsdatum volgens artikel 6, lid 1, tweede alinea, sub c, van richtlijn 2000/78/EG worden uitgegaan van de wettelijk vastgelegde leeftijdsgrens voor pensionering met aansluitend recht op pensioen, of moet worden uitgegaan van de statistisch gemiddelde leeftijd waarop een bepaalde groep ambtenaren of beroepsgroep wordt gepensioneerd?
- b) In hoeverre moet er eventueel rekening mee worden gehouden dat voor individuele ambtenaren de normale pensioenleeftijd kan worden

verhoogd met maximaal twee jaar? Betekent dit dat ook de maximumleeftijd voor aanwerving evenredig omhoog gaat?

van richtlijn 2000/78 een nationale regeling kan rechtvaardigen die voorziet in een leeftijdsgrens van 30 jaar voor de aanwerving bij het middenkader van de brandweertech-nische dienst.

9. Mag bij de berekening van de minimumdiensttijd in het kader van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG de bij aanvang van de aanstelling als ambtenaar te volgen opleiding worden meegeteld? Is daarbij van belang of de opleidingstijd bij de pensioenopbouw volledig als pensioengerechtigde diensttijd moet worden meegeteld, dan wel buiten beschouwing moet worden gelaten bij de berekening van de periode waarvoor een werkgever een minimumdiensttijd mag eisen volgens artikel 6, lid 1, tweede alinea, sub c, van richtlijn 2000/78/EG?

10. Zijn de regelingen in § 15, lid 1, tweede alinea, en lid 3, van het [AGG] verenigbaar met artikel 17 van richtlijn 2000/78/EG?"

24. In zijn verzoek om een prejudiciële beslissing neemt de verwijzende rechter verschillende doelstellingen in overweging die als motivering kunnen worden aangevoerd voor het in beginsel door artikel 2, lid 2, sub a, van richtlijn 2000/78 verboden verschil in behandeling van § 3, lid 1, sub 1, FeuerwLVO. Om deze rechter een nuttig antwoord voor te stellen, lijkt het mij niet noodzakelijk al deze doelstellingen te onderzoeken.

25. In het licht van de nauwkeurige en gedetailleerde antwoorden die de Duitse regering heeft gegeven op de door het Hof in de procedure gestelde vragen, moet de kern van het onderzoek van de onderhavige prejudiciële verwijzing zich volgens mij namelijk richten op de wezenlijke doelstelling van de leeftijdsgrens van 30 jaar, te weten de invoering van een evenwichtige leeftijdsstructuur om de operationaliteit en het goed functioneren van het brandweerkorps te kunnen garanderen.

III — Analyse

23. Ik stel voor de eerste negen vragen gezamenlijk te behandelen. Met deze vragen verzoekt de verwijzende rechter het Hof in wezen voor recht te verklaren of artikel 6, lid 1,

26. Blijkens de door de Duitse regering gegeven uitleg moeten degenen die deel uitmaken van het middenkader van de brandweertech-nische dienst op de plaats van het

onheil operationeel zijn. Anders dan de directie- en staffuncties van de brandweertechische dienst zijn de werkzaamheden van het middenkader van de brandweertechische dienst overwegend van fysieke aard.

27. De verschillende terreinen waarop het middenkader van de brandweertechische dienst werkzaam is, zijn de brandbestrijding, het verlenen van noodhulp aan personen, de taken in verband met de milieubescherming en het opruimen van schade als gevolg van slechte weersomstandigheden, de hulpverlening aan dieren en het vangen van gevaarlijke dieren, alsook ondersteuningstaken zoals het onderhoud van en het toezicht op de beschermingsuitrusting en de brandweerauto's.

28. Ieder van deze terreinen vereist fysieke capaciteiten van een andere aard. Zo moeten op de eerste twee werkterreinen van de brandbestrijding en het verlenen van noodhulp aan personen, de ambtenaren van het middenkader van de brandweertechische dienst aan buitengewoon hoge fysieke eisen voldoen. Op dit punt dient te worden opgemerkt dat de veiligheidskleding reeds ongeveer 30 kilo weegt.

29. Wegens deze eisen die aan de fysiek capaciteit worden gesteld, kenmerken deze twee werkterreinen zich door een leeftijdsstructuur die ligt tussen de 30 tot maximaal 50 jaar. Wegens de achteruitgang van de fysieke capaciteiten van de mens met het klimmen der jaren is bijna geen ambtenaar in de leeftijd

tussen de 45 en 50 jaar meer actief bij de brandbestrijding en het verlenen van noodhulp aan personen.

30. De ambtenaren die deze leeftijd overschrijden worden dan met andere taken belast die het middenkader van de brandweertechische dienst moet vervullen en waaraan minder hoge fysieke eisen worden gesteld.

31. In die context lijkt het bestaansrecht van de leeftijdsgrens van 30 jaar voor de aanwerving bij het middenkader van de brandweertechische dienst dan ook duidelijk. Gegarandeerd moet worden dat de ambtenaren van deze dienst naar behoren de taken kunnen vervullen die bijzonder hoge fysieke eisen meebrengen en wel gedurende een redelijk lange termijn. Indien er rekening mee wordt gehouden dat bij de leeftijdsgrens van 30 jaar een opleidingsperiode van twee jaar moet worden opgeteld, kan een ambtenaar van het middenkader van de brandweertechische dienst op de werkterreinen die fysieke capaciteiten van bijzonder hoog niveau behoeven, gedurende 18 jaar (wanneer van de leeftijd van 50 jaar wordt uitgegaan) dan wel 13 jaar (wanneer van de leeftijd van 45 wordt uitgegaan) actief zijn.

32. Een goede organisatie van het middenkader van de brandweertechische dienst vereist dat, wanneer het wordt ingezet bij werkzaamheden die fysiek minder veeleisend

zijn, de oudere ambtenaren op de werkterreinen die fysiek gezien meer eisen, door jongere ambtenaren worden vervangen die op die terreinen gedurende een redelijk lange periode werkzaam kunnen zijn. Een leeftijdsgrens van 30 jaar voor de aanwerving bij het middenkader van de brandweertechische dienst is dan ook gemakkelijk te begrijpen, aangezien die het mogelijk maakt dat de doorstroming van de bezetting van de fysiek meest veeleisende functies naar functies die fysiek minder eisen, altijd wordt gecompenseerd door de komst van jonge ambtenaren die in staat zijn gedurende een voldoende lange periode de taken als die van de brandbestrijding en het verlenen van noodhulp aan personen te vervullen.

veroudering wanneer er voor werknemers moeilijke arbeidsomstandigheden gelden. Het feit dat er voor de ambtenaren van het middenkader van de brandweertechische dienst zware fysieke verplichtingen gelden die te maken hebben met de omgeving (bijvoorbeeld hitte, water en lawaai), bijzondere fysieke vereisten (bijvoorbeeld tillen en dragen van zware lasten, werken vanuit een gedwongen houding), en nacht- en ploegendiensten, kan derhalve leiden tot een versnelling van het verouderingsproces in deze beroepsgroep. Dit verschijnsel onderstreept volgens mij de noodzaak te verzekeren dat jonge ambtenaren die geschikt zijn om de moeilijkste taken gedurende een voldoende lange periode te vervullen, de ambtenaren gaan vervangen die niet meer in staat zijn om die taken op zich te nemen.

33. De Duitse regering heeft bij haar uitleg gegevens overgelegd uit medische onderzoeken die op het gebied van arbeid en sport zijn uitgevoerd. Volgens deze regering geeft de doelstelling van het garanderen van een redelijke arbeidsduur van ambtenaren op werkterreinen die fysieke capaciteiten van een buitengewoon hoge niveau meebrengen en waarvoor de leeftijdsgrens medisch en biologisch gezien om en nabij de 45 of 50 jaar ligt, gegevens weer die medisch en biologisch erkend zijn. Uit deze onderzoeken blijkt dat het ouder worden beperkingen meebrengt van de capaciteit van het hart- en vaatstelsel, de longen, de spieren en de weerstand van het menselijk lichaam. Juist deze fysieke functies zijn evenwel van doorslaggevend belang bij het middenkader van de brandweertechische dienst.

34. Overigens wordt in deze onderzoeken een verschijnsel beschreven van vroegtijdige

35. Gelet op al deze overwegingen staat het volgens mij buiten kijf dat een leeftijdsgrens van 30 jaar voor de aanwerving bij het middenkader van de brandweertechische dienst gerechtvaardigd is, zowel uit het oogpunt van artikel 4, lid 1, als uit dat van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78.

36. Artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78, luidt immers: „[n]iettegenstaande artikel 2, leden 1 en 2, kunnen de lidstaten bepalen dat een verschil in behandeling dat op een kenmerk in verband met een van de in artikel 1 genoemde gronden berust, geen discriminatie vormt, indien een dergelijk kenmerk, vanwege de

aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is.”

legitieme doelstelling van handhaving van het operationele karakter van deze diensten”.⁷ Bovendien staat een dergelijk vereiste in verhouding met het doel, aangezien het, zoals de uitleg van de Duitse regering aantoon, niet verder gaat dan noodzakelijk is om het middenkader van de brandweertechnische dienst naar behoren hun taken die fysiek gezien het meest eisen, gedurende een voldoende lange tijd te kunnen laten vervullen.

37. Wij hebben echter gezien dat de aard van de verschillende werkerreinen waarop het middenkader van de brandweertechnische dienst actief moet zijn en de voorwaarden waaronder het zijn voornaamste taken uitoefent fysieke capaciteiten van een bijzonder hoog niveau vereisen. Aangezien deze fysieke capaciteiten van nature met het klimmen der jaren achteruit gaan, gaat het hierbij, volgens mij, om een kenmerk dat inherent is aan de goede uitoefening van de werkzaamheden van dit beroep die fysiek gezien het meest eisen. Daarom ben ik van mening dat een leeftijdsgrens van 30 jaar als een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan worden beschouwd om de operationaliteit van het middenkader van de brandweertechnische dienst zeker te stellen.

39. Blijkens deze factoren is, volgens mij, gelet op het bepaalde in artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78, een leeftijdsgrens van 30 jaar voor de aanwerving bij het middenkader van de brandweertechnische dienst gerechtvaardigd.

38. Het legitieme karakter van deze doelstelling blijkt duidelijk uit punt 18 van de considerans van richtlijn 2000/78 waarin immers wordt gepreciseerd dat deze richtlijn „niet tot gevolg [heeft] dat de strijdkrachten, de politie-, het gevangeniswezen of de *noodhulp*diensten worden gedwongen om personen in dienst te nemen of te houden die niet de vereiste capaciteiten bezitten om alle taken te kunnen verrichten die zij wellicht zullen moeten vervullen met het oog op *de*

40. Wat vervolgens artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 betreft, moet in herinnering worden gebracht dat volgens dit artikel „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”.

⁷ — Cursivering van mij.

41. De doelen die als „legitiem” in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 kunnen worden aangemerkt en bijgevolg kunnen rechtvaardigen dat van het principiële verbod van discriminatie op grond van leeftijd wordt afgeweken, zijn doelstellingen van sociaal beleid, zoals die in verband met het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding.⁸

stellingen op het gebied van sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid.⁹

42. Volgens mij is het doel van de invoering van een evenwichtige leeftijdsstructuur om de operationaliteit en het goed functioneren van het brandweerkorps te garanderen een doelstelling van het werkgelegenheidsbeleid die in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 „legitiem” is. De invoering van een evenwichtige leeftijdsstructuur binnen het brandweerkorps kan namelijk worden opgevat als een onderdeel van het binnen dit korps vast te stellen werkgelegenheidsbeleid, waarvan de parameters voortvloeien uit de door dit korps te vervullen taken, en als een doel dat aan een vereiste van algemeen belang voldoet.

44. Het doel van punt 18 van de considerans van richtlijn 2000/78 is deze ruime beoordelingsvrijheid te benadrukken wanneer het gaat om de vaststelling van het werkgelegenheidsbeleid binnen de politie-, het gevangeniswezen of de noodhulpdiensten.

45. In die omstandigheden en gelet op de feitelijke context die voortvloeit uit de uitleg van de Duitse regering en die hierboven is uiteengezet, ben ik van mening dat § 3, lid 1, sub 1, FeuerwLVO, die in een leeftijdsgrens van 30 jaar voorziet om in het middenkader van de brandweertechnische dienst te kunnen worden aangesteld, niet verder gaat dan passend en noodzakelijk is voor de invoering van een evenwichtige leeftijdsstructuur ter verzekering van de operationaliteit en het goed functioneren van het brandweerkorps.

43. Waar het erom gaat of de genomen maatregelen om dit doel te verwezenlijken „passend en noodzakelijk” zijn in de zin van dit artikel, beschikken de lidstaten onbetwistbaar over een ruime beoordelingsvrijheid bij hun keuze van de maatregelen die geschikt zijn voor het verwezenlijken van hun doel-

46. Aangezien er in het onderhavige geval geen schending van het discriminatieverbod krachtens richtlijn 2000/78 is, lijkt een antwoord op de tiende vraag die de gevolgen van een dergelijke schending betreft, niet noodzakelijk.

8 — Arrest van 18 juni 2009, Hütter (C-88/08, Jurispr. blz. I-5325, punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

9 — Ibidem (punt 45 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

IV — Conclusie

47. Gelet op het bovenstaande geeft ik het Hof in overweging voor recht te verklaren:

„De artikelen 2, lid 2, sub a, 4, lid 1, en 6, lid 1, 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 niet verzetten tegen een nationale regelgeving zoals die welke in casu aan de orde is en die voorziet in een leeftijdsgrens van 30 jaar voor de aanwerving bij het middenkader van de brandweertechnische dienst.”