

ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

21 juli 2011 *

In de gevoegde zaken C-159/10 en C-160/10,

betreffende verzoeken om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Duitsland) bij beslissingen van 29 maart 2010, ingekomen bij het Hof op 2 april 2010, in de procedures

Gerhard Fuchs (C-159/10),

Peter Köhler (C-160/10)

tegen

Land Hessen,

wijst

HET HOF (Tweede kamer),

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

* Procestaal: Duits.

advocaat-generaal: Y. Bot,
griffier: K. Malacek, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 5 april 2011,

gelet op de opmerkingen van:

- het Land Hessen, vertegenwoordigd door M. Deutsch, Rechtsanwalt,
- de Duitse regering, vertegenwoordigd door T. Henze en J. Möller als gemachtigden,
- Ierland, vertegenwoordigd door D. O'Hagan en B. Doherty als gemachtigden,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door V. Kreuschitz en J. Enegren als gemachtigden,

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

het navolgende

Arrest

- ¹ De verzoeken om een prejudiciële beslissing betreffen de uitlegging 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 (PB L 303, blz. 16).
- ² Die verzoeken zijn ingediend in het kader van gedingen tussen Fuchs en Köhler, enerzijds, en het Land Hessen, anderzijds, over hun pensionering op de leeftijd van 65 jaar.

Rechtskader

Unierecht

- ³ De punten 8, 9 en 11 van de considerans van richtlijn 2000/78 luiden:

„(8) De door de Europese Raad van Helsinki op 10 en 11 december 1999 goedgekeurde werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2000 benadrukken de noodzaak een voor de sociale integratie gunstige arbeidsmarkt te bevorderen door formulering van een samenhangend geheel van beleidsmaatregelen ter bestrijding van discriminatie van groepen zoals personen met een handicap. Tevens benadrukken zij de

noodzaak bijzondere aandacht te schenken aan de steun voor oudere werknemers teneinde hun deelname aan het arbeidsproces te doen toenemen.

- (9) Arbeid en beroep zijn sleutelementen voor het waarborgen van gelijke kansen voor eenieder en zij leveren een belangrijke bijdrage aan het volledig deelnemen van burgers aan het economische, culturele en sociale leven, alsook aan hun persoonlijke ontplooiing.

[...]

- (11) Discriminatie op grond van [...] leeftijd [...] kan de verwezenlijking van de doelstellingen van het [EU]-Verdrag ondermijnen, in het bijzonder de verwezenlijking van een hoog niveau van werkgelegenheid en van sociale bescherming, de verbetering van de levensstandaard en de kwaliteit van het bestaan, de vergroting van de economische en sociale cohesie en van de solidariteit, alsmede het vrij verkeer van personen.”

4 In punt 25 van de considerans van richtlijn 2000/78 staat:

„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.”

5 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”.

6 Artikel 2, leden 1 en 2, sub a, van die 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”.

7 Artikel 3 („Werkingsfeer”) van richtlijn 2000/78 bepaalt in lid 1:

„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:

[...]

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

[...]"

- 8 In artikel 6, leden 1 en 2, van die richtlijn is bepaald:

„1. 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 pensioenering voorafgaand redelijk aantal arbeidsjaren.

2. Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat de vaststelling, in ondernemings- en sectorale regelingen inzake sociale zekerheid, van een toetredingsleeftijd of van een leeftijd voor het verkrijgen van het recht op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen, inclusief de vaststelling van verschillende leeftijden voor werknemers of voor groepen of categorieën werknemers, in de ondernemings- en sectorale regelingen inzake sociale zekerheid, en het gebruik, in het kader van die regelingen, van leeftijdscriteria in de actuariële berekeningen, geen discriminatie op grond van leeftijd vormt, mits dat niet leidt tot discriminatie op grond van geslacht.”

Nationaal recht

- 9 De Duitse federale wetgever heeft richtlijn 2000/78 uitgevoerd bij het Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (algemene wet op de gelijke behandeling) van 14 augustus 2006 (BGBl. 2006 I, blz. 1897), zoals gewijzigd bij § 15, lid 66, van de wet van 5 februari 2009 (BGBl. 2009 I, blz. 160).
- 10 Die wetgever heeft bepalingen betreffende het pensioen van ambtenaren in vaste dienst van de Länder en de gemeenten vastgesteld in § 25 van het Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz) [Duitse wet inzake het statuut van ambtenaren in de Länder (Beamtenstatusgesetz)] van 17 juni 2008 (BGBl. 2008 I, blz. 1010), zoals gewijzigd bij § 15, lid 16, van de wet van 5 februari 2009 (BGBl. 2009 I, blz. 160), die luidt:

„Ambtenaren in vaste dienst gaan na het bereiken van de leeftijdsgrens met pensioen.”

- 11 Die bepaling stelt de leeftijdsgrens niet zelf vast, maar laat dit aan de Länder over.

- 12 § 50 van het Hessische Beamtengesetz (ambtenarenwet van het Land Hessen), zoals gewijzigd bij de wet van 14 december 2009 (hierna: „HBG”), stelt de verplichte pensioenleeftijd voor ambtenaren van het Land Hessen vast als volgt:

„(1) Ambtenaren in vaste dienst gaan met pensioen aan het einde van de maand waarin zij de leeftijd van vijfenzestig jaar bereiken (leeftijdsgrens).

(2) In afwijking van lid 1 gelden voor de hieronder aangewezen ambtenaren in vaste dienst de volgende bepalingen:

1. leraars in publieke scholen gaan met pensioen aan het einde van de laatste maand van het schooljaar waarin zij de leeftijd van vijfenzestig jaar bereiken;
2. professoren, docenten, wetenschappelijke en artistieke medewerkers alsmede leerkrachten voor bijzondere taken in de instellingen voor hoger onderwijs van het Land gaan met pensioen aan het einde van de laatste maand van het semester waarin zij de leeftijd van vijfenzestig jaar bereiken.

(3) Indien het belang van de dienst dit vereist, kan de pensionering op verzoek van de ambtenaar tot na de leeftijd van vijfenzestig jaar worden uitgesteld voor tijdvakken die niet langer dan één jaar mogen zijn. De leeftijd van achtenzestig jaar mag daarbij echter niet worden overschreden. De beslissing wordt genomen door de hoogste hiërarchische dienst of de door deze laatste aangewezen dienst.”

- 13 De verwijzende rechter preciseert dat de ambtenaar tot in 1992 kon blijven werken nadat hij de leeftijdsgrens had bereikt, indien daarom was verzocht en indien het belang van de dienst daaraan niet in de weg stond. Sinds 1992 is dit slechts mogelijk indien dit in het belang van de dienst is.

- 14 Het HBG bevat een bijzondere bepaling over de leeftijdsgrens van ambtenaren die voor een bepaalde tijd zijn benoemd na een rechtstreekse verkiezing, zoals burge-meesters of regionale raadsleden. Deze gaan met pensioen wanneer zij de leeftijd van 71 jaar bereiken indien hun mandaat op die datum nog niet is beëindigd.
- 15 Op federaal niveau was de algemene leeftijdsgrens voor ambtenaren tot 12 februari 1999 65 jaar. Sinds die datum voorziet de wetgeving in een geleidelijke verhoging van die leeftijdsgrens tot 67 jaar. Ten tijde van de feiten van het hoofdgeding hadden verschillende Länder vergelijkbare bepalingen aangenomen, maar dit was niet het geval voor het Land Hessen.
- 16 Buiten de overheidsdienst voorziet § 35 van het Sozialgesetzbuch, sechstes Buch (boek VI van het Duitse sociaal wetboek), dat geldt voor werknemers in de particuliere sector, sinds 1 januari 2008 ook in een geleidelijke verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd tot 67 jaar. Krachtens overgangsbepalingen blijft deze leeftijdsgrens 65 jaar voor personen die vóór 1 januari 1947 zijn geboren.

Hoofdgedingen en prejudiciële vragen

- 17 De aan de hoofdgedingen ten grondslag liggende feiten zijn nagenoeg identiek en de door de verwijzende rechter gestelde vragen zijn dezelfde.
- 18 Verzoekers in de twee hoofdgedingen, respectievelijk Fuchs en Köhler, die in 1944 zijn geboren, hebben tot aan de leeftijd van 65 jaar — die zij in 2009 hebben bereikt — als hoofdprocureur gewerkt. Op die leeftijd dienden zij krachtens § 50, lid 1, HBG normaal gezien met pensioen te gaan.

- 19 De betrokkenen hebben op basis van § 50, lid 3, HBG verzocht om hun functie een jaar langer uit te oefenen.
- 20 De minister van Justitie van het Land Hessen heeft hun verzoeken afgewezen op grond dat het belang van de dienst niet vereiste dat zij in functie bleven. Daarop hebben verzoekers in de hoofdgedingen bezwaar bij die minister gemaakt en een kort geding voor het Verwaltungsgericht Frankfurt am Main ingeleid.
- 21 Die rechter heeft de aldus ingediende verzoeken in kort geding ingewilligd en het Land Hessen gelast om Fuchs en Köhler verder te laten werken. Tegen de beslissingen van het Verwaltungsgericht Frankfurt am Main is echter hoger beroep bij het Hessische Verwaltungsgerichtshof ingesteld. Die rechter heeft de beslissingen nietig verklaard en de verzoeken in kort geding van de betrokkenen afgewezen. Sinds 1 oktober 2009 kunnen zij hun functie als hoofdprocureur niet langer uitoefenen en ontvangen zij een ouderdomspensioen.
- 22 De bezwaren van Fuchs en Köhler zijn ook afgewezen bij beslissingen van de minister van Justitie van het Land Hessen. Tegen die beslissingen hebben de betrokkenen beroep bij het Verwaltungsgericht Frankfurt am Main ingesteld.
- 23 Die rechter heeft twijfels over de verenigbaarheid van de voor de uitoefening van de functie van procureur gestelde leeftijdsgrenzen met in het bijzonder artikel 6 van richtlijn 2000/78. Volgens hem vormt de verplichte pensionering van personen die deze functie uitoefenen, wanneer zij de leeftijd van 65 jaar bereiken, een met richtlijn 2000/78 strijdige discriminatie op grond van leeftijd.
- 24 De verwijzende rechter zet uiteen dat de litigieuze bepaling is ingevoerd op een tijdstip waarop werd aangenomen dat de arbeidsgeschiktheid vanaf die leeftijd onvoldoende

werd. Thans blijkt uit onderzoek dat die geschiktheid van de ene persoon tot de andere varieert. Bovendien heeft de stijgende levensverwachting ertoe geleid dat de wetgever voor federale ambtenaren en voor werknemers in de particuliere sector de algemene leeftijdsgrens voor pensionering en voor het ontstaan van het recht op pensioen op 67 jaar heeft vastgesteld. Bovendien bepaalt het HBG dat verkozen ambtenaren tot 71 jaar werkzaam kunnen blijven.

- 25 Volgens de verwijzende rechter blijkt uit de opmerkingen van het Land Hessen bij het HBG in de versie van 1962, dat deze wet de werkgelegenheid voor jongere mensen beoogde te bevorderen en aldus een passende leeftijdsstructuur beoogde te waarborgen. Dat doel is echter geen objectieve rechtvaardiging, omdat er geen voldoende nauwkeurig criterium in het nationale recht bestaat om te bepalen wanneer een leeftijdsstructuur als gunstig of ongunstig kan worden aangemerkt. Die doelstelling dient niet het algemeen belang, maar het individuele belang van de werkgever. Hoe dan ook heeft het Land Hessen niet meegedeeld welke leeftijdsstructuur het passend acht, en waarom. De cijfers die het heeft verstrekt, tonen aan dat een aanzienlijk deel van het personeelsbestand van het openbare ministerie reeds uit jonge mensen bestaat. Voorts wijzen recente studies erop dat er geen verband bestaat tussen de verplichte pensionering van personen die de leeftijdsgrens hebben bereikt en de aanstelling van jongere mensen. Ook rijst de vraag of cijfers die alleen het Land Hessen betreffen en, binnen dit Land, de ambtenaren in de publieke sector, die slechts een klein deel van de personeelsleden van dat Land en van de werknemers van de betrokken lidstaat uitmaken, kunnen aantonen dat er een doelstelling van algemeen belang bestaat, en of die doelstelling niet vereist dat op een hoger niveau wordt gekeken, met name op het niveau van alle ambtenaren en personeelsleden van het Land Hessen of zelfs van alle ambtenaren en werknemers van die lidstaat.

- 26 De verwijzende rechter voegt toe dat de pensionering van procureurs niet altijd inhoudt dat er wordt aangeworven om de vacant geworden posten in te vullen. Hij suggereert dat het Land Hessen aldus budgettaire besparingen wil doen.

- 27 Bovendien zijn bepaalde maatregelen volgens hem incoherent. Dit is in het bijzonder het geval voor de mogelijkheid om de werknemer tot de leeftijd van 68 jaar verder te laten werken, ook al bestaat er een onweerlegbaar vermoeden dat iemand vanaf 65 jaar ongeschikt is om te werken, worden vrijwillige vertrekken vóór 65 jaar bemoeilijkt en voorzien bepaalde wetteksten reeds in een verhoging van de pensioenleeftijd.
- 28 Daarop heeft de verwijzende rechter de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Ligt aan de bepalingen in het [HBG] inzake de voor ambtenaren principieel verplichte pensioenleeftijd, volgens Unierechtelijke criteria een doelstelling van algemeen belang ten gronde?

In dat opzicht zijn vooral 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 dat bestaat bij het besparen van begrotingsmiddelen en personeelskosten, 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[...]?
- 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 werkingssfeer van het HBG 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[...] 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 HBG 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) a) Welke eisen moeten concreet worden gesteld om een leeftijdsgrensregeling als die van het Hessische Beamtengesetz als passend en geschikt te beschouwen?
- b) 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 voorgeschreven 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)?
- c) 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 dienstbetrekking als ambtenaar?

- d) Is het passend dat de voortzetting van de dienstbetrekking 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 dienstbetrekking van de ambtenaar moet worden beëindigd, zonder dat de juridische mogelijkheid bestaat om een herbenoeming als ambtenaar af te dwingen?
- e) 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 pensioenuitkering, tot een onredelijke devaluatie van de belangen van oudere mensen in vergelijking met de principieel niet hoogwaardigere belangen van jongere mensen?
- f) Voor zover de doelstelling, nieuwe aanstellingen en/of bevorderingen gemakkelijker te maken, als legitiem wordt beschouwd, rijst de vraag welke nadere eisen de facto moeten worden gesteld om te bewijzen in hoeverre van deze mogelijkheden daadwerkelijk gebruik wordt gemaakt door elke individuele publiekrechtelijke werkgever die zich op de leeftijdsgrensregeling beroept of door alle publiekrechtelijke werkgevers op wie de wettelijke regeling van toepassing is, al dan niet op de algemene arbeidsmarkt.
- g) 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) a) Welke eisen moeten worden gesteld om de Hessische en eventueel ook de federale leeftijdsgrensregelingen als coherent te beschouwen?

- b) Kan de verhouding tussen § 50, lid 1, HBG en § 50, lid 3, van deze wet consistent worden geacht wanneer het principieel mogelijke verder blijven werken na het bereiken van de leeftijdsgrens uitsluitend afhangt van de vraag of dit in het belang van de publiekrechtelijke werkgever is?

- c) Moet § 50, lid 3, van het HBG conform [richtlijn 2000/78] in voorkomend geval aldus worden uitgelegd dat om een onterechte discriminatie op grond van leeftijd te vermijden, het verder blijven werken 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 het verder blijven werken reeds noodzakelijk is wanneer anders een niet te rechtvaardigen discriminatie op grond van leeftijd zou ontstaan?

- d) Hoe kan een dergelijke uitlegging van § 50, lid 3, HBG niettegenstaande het feit dat de dienstbetrekking als ambtenaar ondertussen is beëindigd, ten nutte worden gemaakt voor een voortzetting of een hervatting van de werkzaamheid van verzoeker als ambtenaar? Moet § 50, lid 1, van het Hessische Beamten-gesetz in dat geval hoe dan ook tot de leeftijd van 68 jaar buiten toepassing blijven?

- e) 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 het vrijwillige verder blijven werken na de leeftijd van 65 jaar wordt uitgesloten indien de publiekrechtelijke werkgever niet uitzonderlijk een bijzonder belang bij de voortzetting van de werkzaamheid heeft?

- f) Verliest de leeftijdsgrensregeling in § 50, lid 1, HBG haar passende en noodzakelijke karakter omdat er gunstigere regelingen bestaan voor personen die wegens hun gevorderde leeftijd deeltijds werken en voor tijdelijke ambtenaren?

- g) Wat betekenen voor de coherentie de verschillende regelingen in het ambtenaren-, arbeids- en socialezekerheidsrecht die de leeftijd waarop een volledig ouderdomspensioen 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 het in dienst zijn als ambtenaar?

- h) 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 om de noodzaak om aan de strengere voorwaarden voor een volledig ouderdomspensioen te voldoen, zo lang mogelijk uit te stellen? Zijn deze vragen irrelevant omdat de leeftijdsgrenzen voor ambtenaren op wie het HBG van toepassing is, nog niet zijn verhoogd, terwijl die verhoging voor werknemers in loondienst binnenkort in werking zal treden?"

²⁹ Bij beschikking van de president van het Hof van 6 mei 2010 zijn de zaken C-159/10 en C-160/10 gevoegd voor de schriftelijke en de mondelinge behandeling en voor het arrest.

Beantwoording van de prejudiciële vragen

- 30 De verwijzende rechter stelt veel punten aan de orde, die in wezen zijn gegroepeerd in drie vragen. Sommige betreffen de uitlegging van het nationale recht. In dit verband dient in herinnering te worden gebracht dat het Hof ingevolge artikel 267 VWEU niet bevoegd is om bij wege van prejudiciële beslissing uitspraak te doen over de uitlegging van bepalingen van nationaal recht. Het Hof is enkel bevoegd bepalingen van Unierecht te onderzoeken (zie met name arrest van 10 januari 2006, *Cassa di Risparmio di Firenze e.a.*, C-222/04, Jurispr. blz. I-289, punt 63).
- 31 Bijgevolg dient bij de beantwoording van de gestelde vragen met die beperking rekening te worden gehouden.

Eerste vraag

- 32 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of richtlijn 2000/78 in de weg staat aan een wet zoals het HBG, die voorziet in de verplichte pensionering van ambtenaren in vaste dienst, in casu procureurs, wanneer zij de leeftijd van 65 jaar bereiken, onder voorbehoud van de aan hen staande mogelijkheid om, maximaal tot aan de leeftijd van 68 jaar, te blijven werken indien het belang van de dienst dit vereist, wanneer deze wet een of meer van de volgende doelstellingen nastreeft, te weten de invoering van een „gunstige leeftijdsstructuur”, de planning van de vertrekken, de bevordering van ambtenaren, het voorkomen van geschillen en het realiseren van budgettaire besparingen.
- 33 Vaststaat dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de ambtenaren van het Land Hessen, in het bijzonder procureurs, wanneer zij de leeftijd bereiken waarop zij een volledig ouderdomspensioen kunnen ontvangen, namelijk 65 jaar, een verschil in behandeling op grond van leeftijd vormt in de zin van artikel 6, lid 1, sub a, van richtlijn 2000/78.

- ³⁴ Een bepaling als § 50, lid 1, HBG heeft immers gevolgen voor de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden in de zin van artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78, doordat zij de betrokken procureurs belet om te blijven werken na de leeftijd van 65 jaar. Bovendien voert die bepaling, door deze personen minder gunstig te behandelen dan personen die deze leeftijd niet hebben bereikt, een verschil in behandeling in dat direct op leeftijd is gebaseerd in de zin van artikel 2, lid 1, van die richtlijn.
- ³⁵ Volgens artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 vormt een verschil in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie indien het in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, met name 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.
- ³⁶ Ter beantwoording van de gestelde vraag moet dan ook worden nagegaan of die bepaling wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en of de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Bestaan van een legitiem doel

- ³⁷ Om te beginnen moet worden nagegaan welke de gevolgen zijn van de omstandigheid dat het door het HBG nagestreefde doel niet precies in deze wet is vermeld en dat dit doel en de context ervan zijn gewijzigd, en worden onderzocht of op verschillende doelstellingen beroep kan worden gedaan.

- 38 Allereerst volgt uit de verwijzingsbeslissing dat het HBG het doel van § 50, lid 1, dat de leeftijdsgrens voor ambtenaren in vaste dienst op 65 jaar vaststelt, niet duidelijk preciseert.
- 39 In dit verband heeft het Hof herhaaldelijk geoordeeld dat uit artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 niet kan worden afgeleid dat een gebrek aan precisie met betrekking tot het nagestreefde doel van de betrokken regeling automatisch zou uitsluiten dat zij kan worden gerechtvaardigd op grond van deze bepaling. Wanneer een dergelijke precisie ontbreekt, is het van belang dat het onderliggende doel van de betrokken maatregel kan worden bepaald aan de hand van andere elementen, ontleend aan de algemene context van de betrokken maatregel, zodat de legitimiteit ervan en het passende en noodzakelijke karakter van de ter bereiking van dit doel gebruikte middelen door de rechter kunnen worden getoetst (arresten van 16 oktober 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, Jurispr. blz. I-8531, punten 56 en 57; 12 januari 2010, *Petersen*, C-341/08, jurispr. blz. I-47, punt 40, en 12 oktober 2010, *Rosenblatt*, C-45/09, Jurispr. blz. I-9391, punt 58).
- 40 Met betrekking tot de wijziging van het nagestreefde doel volgt uit de verwijzingsbeslissing dat § 50 HBG aanvankelijk was gebaseerd op het onweerlegbare vermoeden dat iemand na de leeftijd van 65 jaar arbeidsongeschikt is. Ter terechtzitting hebben het Land Hessen en de Duitse regering echter benadrukt dat dit vermoeden niet langer kon worden geacht de grondslag van de leeftijdsgrens te zijn en dat de wetgever had toegegeven dat iemand ook na die leeftijd in staat kan zijn te werken.
- 41 Een wijziging van de context van een wet, die inhoudt dat het doel van deze wet wordt gewijzigd, kan op zich niet uitsluiten dat deze een legitiem doel nastreeft in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78.
- 42 De omstandigheden kunnen wijzigen en de wet kan toch worden gehandhaafd om andere redenen.

- 43 Zo heeft de door de verwijzende rechter aangehaalde omstandigheid dat de leeftijdsgrens is ingevoerd in een tijdvak van volledige werkgelegenheid en vervolgens in een tijdvak van werkloosheid is gehandhaafd, in de onderhavige hoofdgedingen niet alleen kunnen leiden tot een gewijzigde opvatting over de geschiktheid om na de leeftijd van 65 jaar te werken, maar ook tot een wijziging van het nagestreefde doel, zonder daarbij echter uit te sluiten dat dit doel legitiem is.
- 44 Met betrekking tot het beroep op verschillende doelstellingen tezelfdertijd volgt uit de rechtspraak dat het naast elkaar bestaan van verschillende doelstellingen niet uitsluit dat er van een legitiem doel in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 sprake is.
- 45 Dat was het geval in de zaak die tot voormeld arrest Rosenbladt aanleiding heeft gegeven. In de punten 43 en 45 van dat arrest heeft het Hof geoordeeld dat doelstellingen als die waarop de Duitse regering wees, konden worden geacht te behoren tot de in artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 vermelde doelstellingen.
- 46 De aangevoerde doelstellingen kunnen samenhangen (zie in die zin arrest van 18 november 2010, Georgiev, C-250/09 en C-268/09, Jurispr. blz. I-11869, punten 45, 46 en 68) of naar belangrijkheid zijn geordend zoals in de zaak die tot voormeld arrest Petersen heeft geleid. Uit de punten 41 en 65 van laatstgenoemd arrest volgt dat de Duitse regering zich primair op een doel en subsidiair op een ander doel had beroepen.

Door de verwijzende rechter vermelde doelstellingen

- 47 Volgens de verwijzende rechter heeft § 50, lid 1, HBG met name tot doel een „gunstige leeftijdsstructuur” te creëren, die zou worden gevormd door de gelijktijdige aanwezigheid in het betrokken beroep, dat wil zeggen dat van procureurs, van starters op de arbeidsmarkt en van oudere werknemers die zich in een gevorderd stadium van hun carrière bevinden. Het Land Hessen en de Duitse regering betogen dat dit het

hoofddoel van die bepaling is. De verplichting om met 65 jaar met pensioen te gaan, beoogt volgens hen een evenwicht tussen de generaties tot stand te brengen. Daarmee houden drie andere door de verwijzende rechter vermelde doelstellingen verband, te weten de vertrekken en nieuwe aanstellingen efficiënt te plannen, de aanstelling en de bevordering van jonge mensen aan te moedigen en geschillen over de geschiktheid van de werknemer om zijn activiteit na die leeftijd uit te oefenen te voorkomen.

48 Het Land Hessen en de Duitse regering betogen dat de aanwezigheid in de betrokken overheidsdienst van personeel van verschillende leeftijden het ook mogelijk maakt om de ervaring van oudere werknemers door te geven aan jongere werknemers en om de door jongere werknemers recentelijk verworven kennis mee te delen en daardoor bijdraagt tot een kwalitatief hoogstaande rechterlijke macht.

49 Volgens de rechtspraak vormt de bevordering van de werkgelegenheid onbetwistbaar een legitiem doel van sociaal beleid of werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten, met name wanneer het erom gaat de toegang van jongeren tot de uitoefening van een beroep te bevorderen (arrest Georgiev, reeds aangehaald, punt 45). Het Hof heeft overigens geoordeeld dat het samenleven van verschillende generaties werknemers ook kan bijdragen tot de kwaliteit van de verrichte activiteiten, met name door de uitwisseling van ervaring te bevorderen (zie in die zin, met betrekking tot docenten en onderzoekers, arrest Georgiev, reeds aangehaald, punt 46).

50 Evenzo kan worden geoordeeld dat de doelstelling een evenwichtige leeftijdsstructuur tussen jonge en oudere ambtenaren te creëren om nieuwe aanstellingen en de bevordering van jongeren aan te moedigen, het personeelsbeheer te optimaliseren en daarmee eventuele geschillen over de geschiktheid van de werknemer om zijn activiteit na een bepaalde leeftijd uit te oefenen te voorkomen, niet alleen een kwalitatief hoogstaande rechterlijke macht beoogt te waarborgen, maar ook een legitiem doel van het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid kan vormen.

- 51 De verwijzende rechter vraagt zich echter af of een maatregel als § 50, lid 1, HBG niet eerder het belang van de werkgever dan het algemeen belang dient. Hij stelt in het bijzonder de vraag of bepalingen die door één Land zijn aangenomen, voor een deel van zijn personeel, in casu de ambtenaren in vaste dienst, waarvan de procureurs deel uitmaken, geen te beperkte groep van personen betreffen om een maatregel te vormen die een doel van algemeen belang nastreeft.
- 52 Het Hof heeft geoordeeld dat de doelstellingen die als „legitiem” in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 zijn te beschouwen, doelstellingen zijn van algemeen belang die zich onderscheiden van louter individuele beweegredenen die eigen zijn aan de situatie van de werkgever, zoals de vermindering van de kosten of de verbetering van het concurrentievermogen, zonder dat echter valt uit te sluiten dat een nationale regel, bij het nastreven van die legitieme doelstellingen, de werkgever een zekere mate van flexibiliteit toekent (zie in die zin arrest van 5 maart 2009, Age Concern England, C-388/07, Jurispr. blz. I-1569, punt 46).
- 53 Doelstellingen zoals die welke in punt 50 van het onderhavige arrest zijn vermeld, die in het kader van bezorgdheden in verband met het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid met de belangen van alle betrokken ambtenaren rekening houden om een kwalitatief hoogstaande openbare dienst, in casu die van de rechterlijke macht, te verzekeren, kunnen als doelstellingen van algemeen belang worden beschouwd.
- 54 Het Hof heeft overigens geoordeeld dat de bevoegde autoriteiten op nationaal, regionaal of sectorniveau de voor het bereiken van een legitieme doelstelling van algemeen belang ingezette middelen moeten kunnen wijzigen, bijvoorbeeld door ze aan te passen aan de ontwikkeling van de werkgelegenheidssituatie in de betrokken lidstaat (arrest Palacios de la Villa, reeds aangehaald, punt 70).
- 55 Zo sluit de omstandigheid dat een bepaling op regionaal niveau is vastgesteld, niet uit dat deze een legitiem doel in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 nastreeft. In een staat als de Bondsrepubliek Duitsland kan de wetgever vinden dat het in het

belang van alle betrokkenen aan de Länder en niet aan de federale autoriteiten staat om bepaalde onder dat voorschrift vallende wetgevende maatregelen te nemen, zoals die in verband met de pensioenleeftijd van ambtenaren in vaste dienst.

- ⁵⁶ Pensionering die in beginsel verplicht is op de leeftijd van 65 jaar, zoals die welke in § 50, lid 1, HBG is voorzien, moet echter daartoe passend en noodzakelijk zijn.
- ⁵⁷ Met betrekking tot de vraag of een dergelijke maatregel passend is, betogen het Land Hessen en de Duitse regering dat het aantal beschikbare posten in de overheidssector, met name procureursposten, beperkt is, in het bijzonder op de hoogste niveaus. Gelet op budgettaire eisen is de mogelijkheid om nieuwe posten te creëren beperkt. Procureurs zijn, zoals alle ambtenaren, voor het leven benoemd en zij verlaten hun functie slechts uitzonderlijk vrijwillig en vroegtijdig. De vaststelling van een verplichte pensioenleeftijd voor procureurs vormt dan ook het enige middel om de werkgelegenheid op billijke wijze tussen de generaties te verdelen.
- ⁵⁸ Het Hof heeft in het kader van beroepen waarin het aantal beschikbare posten beperkt was, reeds aanvaard dat een wettelijk verplichte pensioenleeftijd de toegang van jongeren tot arbeid vergemakkelijkt (zie in die zin, met betrekking tot gecontracteerde tandartsen, arrest Petersen, reeds aangehaald, punt 70, en, met betrekking tot universiteitsprofessoren, arrest Georgiev, reeds aangehaald, punt 52).
- ⁵⁹ De toegang tot het beroep van procureur in Duitsland is beperkt doordat de leden ervan een bijzondere kwalificatie moeten hebben behaald die vereist dat een studiecycclus en een voorbereidende stage succesvol zijn afgerond. Bovendien zou de intrede van jongeren kunnen worden bemoeilijkt door het feit dat de betrokken ambtenaren voor het leven zijn benoemd.

- ⁶⁰ In die omstandigheden lijkt het niet onredelijk dat de bevoegde autoriteiten van een lidstaat menen dat een maatregel als § 50, lid 1, HBG de mogelijkheid kan bieden om de doelstelling te bereiken die erin bestaat een evenwichtige leeftijdsstructuur in te voeren om het plannen van vertrekken te vergemakkelijken, de bevordering van ambtenaren, met name de jongste ambtenaren, te verzekeren en geschillen die eventueel bij pensioneringen kunnen rijzen te voorkomen.
- ⁶¹ De lidstaten beschikken over een ruime beoordelingsmarge bij het definiëren van de maatregelen die dat doel kunnen verwezenlijken (zie in die zin arrest *Palacios de la Villa*, reeds aangehaald, punt 68).
- ⁶² De lidstaten kunnen het in richtlijn 2000/78 vervatte verbod van discriminatie op grond van leeftijd echter niet uithollen. Dat verbod moet worden gelezen tegen de achtergrond van het recht om te werken dat in artikel 15, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie wordt erkend.
- ⁶³ Bijgevolg dient bijzondere aandacht te worden besteed aan de deelneming van oudere werknemers aan het beroepsleven en daarmee het economische, culturele en sociale leven. Wanneer die personen in het beroepsleven blijven, bevordert dit de diversiteit bij de arbeid, een doelstelling die in punt 25 van de considerans van richtlijn 2000/78 wordt erkend. Dit draagt overigens bij tot de persoonlijke ontplooiing en tot de levenskwaliteit van de betrokken werknemers, hetgeen in overeenstemming is met de in de punten 8, 9 en 11 van de considerans van die richtlijn vermelde bezorgdheden van de Uniewetgever.
- ⁶⁴ Het belang bij het actief blijven van die personen moet echter met inachtneming van andere eventueel tegenovergestelde belangen in aanmerking worden genomen. Personen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, kunnen de wens hebben zich op dit pensioenrecht te beroepen en hun job te verlaten en dat pensioen

te ontvangen in plaats van te blijven werken. Bovendien zouden clauses inzake de automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten van werknemers die de pensioenleeftijd hebben bereikt, in het belang van de verdeling van werk tussen de generaties, de opnemings van jonge werknemers in het arbeidsproces kunnen bevorderen.

- 65 Bij het bepalen van hun sociaal beleid op basis van politieke, economische, sociale, demografische en/of budgettaire overwegingen, kunnen de betrokken nationale autoriteiten zich dan ook genoodzaakt zien om de duur van het beroepsleven van werknemers te verlengen of om integendeel in vroegtijdige pensionering van werknemers te voorzien (zie arrest *Palacios de la Villa*, reeds aangehaald, punten 68 en 69). Het Hof heeft geoordeeld dat het aan die autoriteiten staat om het juiste evenwicht te vinden tussen de verschillende betrokken belangen. Daarbij dient echter erop te worden gelet dat niet verder wordt gegaan dan passend en noodzakelijk is voor het bereiken van het nagestreefde legitieme doel (zie in die zin reeds aangehaalde arresten *Palacios de la Villa*, punten 69 en 71, en *Rosenblatt*, punt 44).
- 66 In dit verband heeft het Hof aanvaard dat een maatregel waarbij werknemers verplicht met pensioen kunnen moeten gaan wanneer zij de leeftijd van 65 jaar bereiken, kan beantwoorden aan de doelstelling de werkgelegenheid te bevorderen en kan worden geacht geen excessieve inbreuk op de gerechtvaardigde aanspraken van de betrokken werknemers te zijn indien zij recht hebben op een pensioen waarvan de hoogte niet als onredelijk kan worden beschouwd (zie in die zin arrest *Palacios de la Villa*, reeds aangehaald, punt 73). Met betrekking tot een maatregel waarbij de automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten aan die leeftijd werd opgelegd, in een sector waarin deze maatregel volgens de verwijzende rechter een groot financieel nadeel voor de betrokken werknemers kon veroorzaken, heeft het Hof ook geoordeeld dat deze maatregel niet verder ging dan noodzakelijk was om de nagestreefde doelstellingen te bereiken, met name aanstellingen te bevorderen. Het Hof heeft rekening gehouden met het feit dat de werknemers de uitkering van hun pensioenrechten konden verkrijgen en tegelijk op de arbeidsmarkt konden blijven en beschermd waren tegen discriminatie op grond van leeftijd (zie in die zin arrest *Rosenblatt*, reeds aangehaald, punten 73-76).
- 67 In de onderhavige hoofdgedingen blijkt uit het dossier dat procureurs in beginsel met 65 jaar worden gepensioneerd en daarbij een volledig pensioen ontvangen dat ongeveer 72 % van hun laatste salaris bedraagt. Overigens voorziet § 50, lid 3, HBG

in de mogelijkheid dat procureurs nog drie jaar blijven werken, tot aan de leeftijd van 68 jaar, indien zij daarom verzoeken en indien het belang van de dienst dit vereist. Tot slot staat het nationale recht er niet aan in de weg dat die personen een andere beroepsactiviteit zonder leeftijdsgrens uitoefenen, zoals die van juridisch adviseur.

- ⁶⁸ Gelet daarop dient te worden geoordeeld dat een maatregel als die in § 50, lid 1, HBG, die voorziet in de pensionering van procureurs wanneer zij de leeftijd van 65 jaar bereiken, niet verder gaat dan noodzakelijk is voor het bereiken van het doel een evenwichtige leeftijdsstructuur te creëren om de aanstelling en de bevordering van jonge werknemers aan te moedigen, het personeelsmanagement te optimaliseren en daarmee geschillen over de geschiktheid van de werknemer om zijn activiteit na een bepaalde leeftijd uit te oefenen te voorkomen.
- ⁶⁹ Voorts wenst de verwijzende rechter ook van het Hof te vernemen of de doelstelling, budgettaire besparingen te realiseren, legitiem is in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78.
- ⁷⁰ Het Land Hessen en de Duitse regering hebben echter betoogd dat § 50, lid 1, HBG volgens hen geen dergelijke doelstelling heeft. Volgens het Land Hessen vindt de omstandigheid dat bepaalde ambtenaren in vaste dienst, in casu procureurs, niet zijn vervangen, haar verklaring in het feit dat deze waren benoemd om aan een uitzonderlijke stijging van bepaalde geschillen op een bepaald tijdstip het hoofd te bieden. Dat Land merkt op dat afgezien van dat schrappen van banen het aantal procureurs sinds 2006 is gestegen.
- ⁷¹ In dit verband staat het aan de nationale rechter na te gaan of het HBG onder meer tot doel heeft budgettaire besparingen te realiseren.

- 72 Er rust een vermoeden van relevantie op vragen betreffende de uitlegging van het Unierecht die de nationale rechter heeft gesteld binnen het onder zijn eigen verantwoordelijkheid geschetste wettelijke en feitelijke kader, ten aanzien waarvan het niet aan het Hof is de juistheid te onderzoeken (zie met name arrest van 22 juni 2010, Melki en Abdeli, C-188/10 en C-189/10, Jurispr. blz. I-5667, punt 27). In casu blijkt niet duidelijk dat de gevraagde uitlegging van het Unierecht geen verband houdt met een reël geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, of dat het vraagstuk van hypothetische aard is, zodat het Hof de gestelde vraag moet beantwoorden.
- 73 Zoals uit punt 65 van het onderhavige arrest blijkt, staat het Unierecht er in het kader van de vaststelling van maatregelen inzake pensioenen niet aan in de weg dat de lidstaten niet alleen met politieke, sociale of demografische overwegingen, maar ook met budgettaire overwegingen rekening houden, voor zover zij daarbij in het bijzonder het algemene verbod van discriminatie op grond van leeftijd in acht nemen.
- 74 Weliswaar kunnen budgettaire overwegingen aan de basis liggen van de keuzes van sociaal beleid van een lidstaat en de aard of de omvang van de maatregelen die deze wenst vast te stellen beïnvloeden, maar dergelijke overwegingen kunnen op zich geen legitiem doel in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 vormen.
- 75 Gelet op het voorgaande dient op de eerste vraag te worden geantwoord dat richtlijn 2000/78 niet in de weg staat aan een wet, zoals het HBG, die voorziet in de verplichte pensionering van ambtenaren in vaste dienst, in casu procureurs, wanneer zij de leeftijd van 65 jaar bereiken, maar hun tegelijk de mogelijkheid biedt om maximaal tot de leeftijd van 68 jaar te blijven werken indien het belang van de dienst dit vereist, voor zover deze wet tot doel heeft een evenwichtige leeftijdsstructuur te creëren om de aanstelling en de bevordering van jonge werknemers aan te moedigen, het personeelsmanagement te optimaliseren en daarmee eventuele geschillen over de geschiktheid van de werknemer om zijn activiteit na een bepaalde leeftijd uit te oefenen te voorkomen, en zij het mogelijk maakt dit doel met passende en noodzakelijke middelen te bereiken.

Tweede vraag

- ⁷⁶ Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen welke gegevens de lidstaat moet overleggen om aan te tonen dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde maatregel passend en noodzakelijk is, met name of precieze statistieken of cijfers moeten worden verstrekt.
- ⁷⁷ Blijkens punt 51 van voormeld arrest *Age Concern England* volstaan algemene verklaringen ten betoge dat een bepaalde maatregel geschikt is om bij te dragen tot het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, niet om aan te tonen dat het doel van die maatregel een afwijking van het verbod van discriminatie op grond van leeftijd kan rechtvaardigen en vormen deze evenmin gegevens op grond waarvan redelijkerwijs kan worden geoordeeld dat de gekozen middelen geschikt zijn om dat doel te bereiken.
- ⁷⁸ Het Hof heeft in punt 67 van dat arrest ook benadrukt dat artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 de lidstaten ermee belast, het legitieme karakter van het ter rechtvaardiging aangevoerde doel met een hoge bewijsdrempel vast te stellen.
- ⁷⁹ Volgens punt 15 van de considerans van richtlijn 2000/78 dienen feiten op grond waarvan geconcludeerd kan worden dat er sprake is van discriminatie beoordeeld te worden door nationale rechterlijke of andere bevoegde instanties overeenkomstig de regels van de nationale wetgeving en praktijk. Deze regels kunnen met name inhouden dat indirecte discriminatie op enigerlei wijze, ook op basis van statistische gegevens, kan worden aangetoond.
- ⁸⁰ Om de vereiste mate van precisie van de bewijselementen te beoordelen, dient in herinnering te worden gebracht dat de lidstaten over een ruime beoordelingsmarge beschikken bij de keuze van maatregelen die zij passend achten.

- 81 Zo kan die keuze berusten op economische, sociale, demografische en/of budgettaire overwegingen, die niet alleen bestaande en verifieerbare gegevens inhouden, maar ook voorspellingen die van nature onjuist kunnen blijken te zijn en dus een mate van onzekerheid met zich brengen. Die maatregel kan bovendien berusten op politieke overwegingen, die vaak een afweging tussen diverse mogelijke oplossingen inhouden en op grond waarvan het verwachte resultaat evenmin zeker kan worden geacht.
- 82 Het staat aan de nationale rechter om de bewijswaarde van de hem voorgelegde elementen, die met name statistische gegevens kunnen omvatten, volgens het nationale recht te beoordelen.
- 83 Bijgevolg dient op de tweede vraag te worden geantwoord dat slechts is aangetoond dat de betrokken maatregel passend en noodzakelijk is wanneer deze gelet op het nastreefde doel niet onredelijk lijkt en gebaseerd is op gegevens waarvan de nationale rechter de bewijswaarde moet beoordelen.

Derde vraag

- 84 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of een wet zoals het HBG coherent is. Meer bepaald vraagt hij zich in wezen af of deze wet niet incoherent is omdat zij procureurs verplicht om met pensioen te gaan wanneer zij de leeftijd van 65 jaar bereiken, terwijl, ten eerste, zij hun de mogelijkheid biedt om hun activiteit tot de leeftijd van 68 jaar voort te zetten indien het belang van de dienst dit vereist, ten tweede, zij beoogt het vrijwillige vertrek op de leeftijd van 60 jaar of 63 jaar te bemoeilijken door in die gevallen de hoogte van de pensioenrechten te verminderen en, ten derde, de wetten die op de overheidsdienst op federaal niveau en in verschillende andere Länder toepasselijk zijn alsmede het Sozialgesetzbuch dat voor werknemers

in de particuliere sector geldt, voorzien in de geleidelijke verhoging van de pensioenleeftijd waarop een volledig pensioen kan worden ontvangen van 65 tot 67 jaar.

- ⁸⁵ Volgens vaste rechtspraak is een wetgeving slechts geschikt om de verwezenlijking van het betrokken doel te waarborgen wanneer de verwezenlijking ervan coherent en systematisch wordt nagestreefd (arrest van 10 maart 2009, Hartlauer, C-169/07, Jurispr. blz. I-1721, punt 55, en arrest Petersen, reeds aangehaald, punt 53).
- ⁸⁶ Uitzonderingen op de bepalingen van een wet kunnen in sommige gevallen de coherentie van deze wet aantasten, met name wanneer zij zo ruim zijn dat zij een met het doel van die wet strijdig resultaat opleveren (zie in die zin arrest Petersen, reeds aangehaald, punt 61).
- ⁸⁷ De in § 50, lid 3, HBG neergelegde uitzondering inzake de verlenging van de activiteit van procureurs tot de leeftijd van 68 jaar is slechts van toepassing indien het belang van de dienst dit vereist en indien de betrokkene daarom verzoekt.
- ⁸⁸ Ter terechtzitting heeft het Land Hessen te kennen gegeven dat die uitzondering het geval beoogt waarin een procureur 65 jaar wordt, maar een strafzaak is toegewezen waarvan de procedure nog niet is afgerond. Teneinde eventuele complicaties ten gevolge van de vervanging van de betrokkene te voorkomen, bepaalt het HBG bij wijze van uitzondering dat deze zijn functie kan blijven uitoefenen. In het belang van de dienst kan de betrokken administratie het dus beter achten dat die procureur verder blijft werken in plaats van een vervanger te benoemen die een dossier zou moeten overnemen waarvan hij de inhoud niet kent.
- ⁸⁹ Die uitzondering lijkt het nagestreefde doel, een evenwichtige leeftijdsstructuur te waarborgen om met name een kwalitatief hoogstaande dienst te verzekeren, niet aan te tasten.

- 90 Een dergelijke uitzondering kan daarentegen de strengheid van een wet zoals het HBG in het belang van de betrokken openbare dienst verzachten. Het plannen van vertrekken en aanstellingen draagt immers weliswaar, dankzij het stelselmatige vertrek van procureurs wanneer zij de leeftijd van 65 jaar bereiken, bij tot de goede werking van die dienst, maar doordat in die wet de in punt 88 van het onderhavige arrest vermelde uitzondering is ingevoerd, kan het hoofd worden geboden aan concrete situaties waarin het vertrek van de procureur in de weg zou kunnen staan aan de optimale vervulling van de taak die hem is toevertrouwd. Die uitzondering is dan ook niet incoherent ten aanzien van de betrokken wet.
- 91 Voorts beogen andere door de verwijzende rechter vermelde uitzonderingen in het HBG, zoals die op grond waarvan bepaalde leraars gedurende enkele extra maanden na de leeftijd van 65 jaar hun activiteit voortzetten teneinde een onderwijsperiode te beëindigen, of die waarbij bepaalde verkozen ambtenaren langer werken om hun mandaat tot aan het einde ervan te verzekeren, op dezelfde wijze de vervulling van de aan de betrokkenen toevertrouwde taken te waarborgen en lijken zij evenmin het nagestreefde doel aan te tasten.
- 92 Volgens de verwijzende rechter houdt een ander coherentieprobleem verband met het feit dat het HBG het vrijwillige met pensioen gaan van procureurs die de leeftijd van 60 of 63 jaar hebben bereikt, beoogt te bemoeilijken met een bepaling die voorziet in de vermindering van het in die gevallen toegekende pensioen, terwijl § 50, lid 1, van deze wet hen belet om hun activiteit na de leeftijd van 65 jaar voort te zetten.
- 93 Het door de verwijzende rechter aan de orde gestelde coherentieprobleem is niet duidelijk. Een bepaling zoals die welke deze rechter inroept, lijkt integendeel het logische gevolg van § 50, lid 1, HBG te zijn. De toepassing van een dergelijke bepaling, die inhoudt dat wordt gepland dat het personeel met pensioen gaat wanneer zij de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt, vereist immers dat de afwijkingen op die vertrekken beperkt zijn. Een bepaling die in een vermindering van het pensioenbedrag voorziet, kan procureurs ervan afbrengen om vervroegd met pensioen te gaan of vervroegde

vertrekken op zijn minst bemoeilijken. Een dergelijke bepaling draagt dus bij tot de verwezenlijking van het nagestreefde doel en betekent niet dat het HBG incoherent is.

- 94 De verwijzende rechter vermeldt ook de geleidelijke verhoging van de leeftijd waarop recht op een volledig ouderdomspensioen ontstaat, van 65 tot 67 jaar, zowel in de wet die op de federale overheidsdienst toepasselijk is als in de wetten die door verschillende Länder zijn vastgesteld alsmede in het Sozialgesetzbuch dat voor werknemers in de particuliere sector geldt. Ten tijde van de feiten van het hoofdgeding was het Land Hessen een vergelijkbare verhoging van plan, maar het had deze nog niet vastgesteld.
- 95 In dit verband kan het enkele feit dat de wetgever op een bepaald moment van plan is de wet te wijzigen om de leeftijd waarop recht op een volledig ouderdomspensioen ontstaat te verhogen, niet reeds de onwettigheid van de bestaande wet meebrengen. Een dergelijke eventuele overgang van een wet naar een andere is niet onmiddellijk, maar behoeft een zekere tijd.
- 96 Zoals uit punt 25 van de considerans van richtlijn 2000/78 volgt, kan het tempo van de wijzigingen van een lidstaat tot de andere variëren om de bijzondere situatie van deze lidstaten in aanmerking te nemen. Het kan ook van de ene regio tot de andere verschillen, in casu van een Land tot het andere, om rekening te houden met de regionale bijzonderheden en de bevoegde autoriteiten in staat te stellen de nodige aanpassingen te doen.
- 97 Het bestaan van een louter temporeel verschil tussen de aan de wet van een lidstaat of een Land aangebrachte wijzigingen en die welke in een andere staat of een ander Land zijn ingevoerd om de leeftijd waarop recht op een volledig ouderdomspensioen ontstaat te verhogen, kan dan ook op zich niet betekenen dat de aan de orde zijnde wetgeving incoherent is.
- 98 Bijgevolg moet op de derde vraag worden geantwoord dat een wet, zoals het HBG, die voorziet in de verplichte pensionering van procureurs wanneer zij de leeftijd van

65 jaar bereiken, niet incoherent is om de enkele reden dat zij procureurs in bepaalde gevallen de mogelijkheid biedt om tot de leeftijd van 68 jaar te werken, dat zij bovendien bepalingen bevat om pensioneringen vóór de leeftijd van 65 jaar te bemoeilijken en dat andere wettelijke bepalingen van de betrokken lidstaat voorschrijven dat bepaalde ambtenaren, met name bepaalde verkozen ambtenaren, na die leeftijd hun activiteit voortzetten, en in een geleidelijke verhoging van de pensioenleeftijd van 65 tot 67 jaar voorzien.

Kosten

- ⁹⁹ 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 (Tweede kamer) verklaart voor recht:

- 1) **Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, staat niet in de weg aan een wet, zoals het Hessische Beamtengesetz (ambtenarenwet van het Land Hessen), zoals gewijzigd bij de wet van 14 december 2009, die voorziet in de verplichte pensionering van ambtenaren in vaste dienst, in casu procureurs, wanneer zij de leeftijd van 65 jaar bereiken, maar hun tegelijk de mogelijkheid biedt om tot maximaal de leeftijd van 68 jaar te blijven werken indien het belang van de dienst dit vereist, voor zover deze wet tot doel heeft een evenwichtige leeftijdsstructuur te creëren om de aanstelling en de bevordering van jonge werknemers aan te moedigen, het personeelsmanagement te optimaliseren en daarmee eventuele geschillen over de geschiktheid van de werknemer om zijn activiteit na een bepaalde leeftijd uit**

te oefenen te voorkomen, en zij het mogelijk maakt dit doel met passende en noodzakelijke middelen te bereiken.

- 2) Het is slechts aangetoond dat de betrokken maatregel passend en noodzakelijk is wanneer deze gelet op het nagestreefde doel niet onredelijk lijkt en gebaseerd is op gegevens waarvan de nationale rechter de bewijswaarde moet beoordelen.**

- 3) Een wet, zoals het Hessische Beamtengesetz, zoals gewijzigd bij de wet van 14 december 2009, die voorziet in de verplichte pensionering van procureurs wanneer zij de leeftijd van 65 jaar bereiken, is niet incoherent om de enkele reden dat zij procureurs in bepaalde gevallen de mogelijkheid biedt om tot de leeftijd van 68 jaar te werken, dat zij bovendien bepalingen bevat om pensioneringen vóór de leeftijd van 65 jaar te bemoeilijken en dat andere wettelijke bepalingen van de betrokken lidstaat voorschrijven dat bepaalde ambtenaren, met name bepaalde verkozen ambtenaren, na die leeftijd hun activiteit voortzetten, en in een geleidelijke verhoging van de pensioenleeftijd van 65 tot 67 jaar voorzien.**

ondertekeningen