

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 12 januari 2010*

I mål C-229/08,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Tyskland) genom beslut av den 21 april 2008, som inkom till domstolen den 28 maj 2008, i målet

Colin Wolf

mot

Stadt Frankfurt am Main,

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden på tredje avdelningen K. Lenaerts, tillförordnad ordförande, avdelningsordförandena E. Levits och P. Lindh (referent), samt domarna C.W.A. Timmermans, A. Rosas, P. Kūris, A. Borg Barthet, A. Ó Caoimh och L. Bay Larsen,

* Rättegångsspråk: tyska.

generaladvokat: Y. Bot,
justitiesekreterare: handläggaren B. Fülöp,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 7 juli 2009,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Tysklands regering, genom M. Lumma, i egenskap av ombud,

- Irland, genom D. O'Hagan, i egenskap av ombud, biträdd av P. McGarry, BL,

- Italiens regering, genom I. Bruni, i egenskap av ombud, biträdd av W. Ferrante och M. Russo, avvocati dello Stato,

- Europeiska gemenskapernas kommission, genom J. Enegren och B. Conte, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 3 september 2009 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, s. 16) (nedan kallat direktivet).

- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Colin Wolf och Stadt Frankfurt am Main (Tyskland), avseende Stadt Frankfurt am Mains beslut att inte beakta Colin Wolfs ansökan om en tjänst på mellannivå inom brandkårens tekniska avdelning på grund av att han hade överskridit åldersgränsen på 30 år.

Tillämpliga bestämmelser

Gemenskapslagstiftningen

- 3 Direktivet antogs med stöd av artikel 13 EG. Skälen 9, 11, 18 och 25 i direktivet har följande lydelse:

”(9) Sysselsättning och arbete är grundläggande faktorer när det gäller att garantera lika möjligheter för alla och bidrar i hög grad till att medborgarna kan delta fullt ut i det ekonomiska, kulturella och sociala livet och till deras personliga utveckling.

...

(11) Diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning kan undergräva förverkligandet av målen i EG-fördraget, särskilt förverkligandet av en hög sysselsättningsnivå och en hög nivå på det sociala skyddet, en höjning av levnadsstandarden och livskvaliteten, ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet samt fri rörlighet för personer.

...

(18) Detta direktiv får i synnerhet inte leda till att försvarsmakten, polisen, kriminalvårdsmyndigheterna eller räddningstjänsten åläggs att anställa eller

ge fortsatt anställning åt personer som inte har den förmåga som krävs för att utföra samtliga uppgifter som de kan åläggas att utföra med hänsyn till dessa myndigheters legitima krav på att vara funktionsdugliga.

...

- (25) Förbudet mot åldersdiskriminering är en viktig faktor för att uppnå de mål som fastställs genom riktlinjerna för sysselsättning och för att uppmuntra mångfald inom sysselsättningen. Särbehandling på grund av ålder kan dock motiveras under vissa förhållanden och kräver alltså särskilda bestämmelser som kan variera efter förhållandena i medlemsstaterna. Det är följaktligen mycket viktigt att göra en skillnad mellan berättigad särbehandling, särskilt sådan som motiveras av de legitima målen för sysselsättningspolitiken, arbetsmarknaden och yrkesutbildningen och den diskriminering som bör vara förbjuden.”

⁴ Enligt artikel 1 i direktivet är syftet med detta direktiv att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling ska kunna genomföras i medlemsstaterna.

⁵ I artikel 2 föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

- a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,

...”

- 6 Artikel 3.1 a i direktivet innehåller följande precisering:

”Inom ramen för gemenskapens befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande:

- a) Villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran”.

7 Artikel 4.1 i direktivet har följande lydelse:

”Utan hinder av artikel 2.1 och 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att sådan särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av de grunder som anges i artikel 1 inte skall utgöra diskriminering, om denna egenskap utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs, förutsatt att målet är legitimt och kravet proportionerligt.”

8 I artikel 6.1 i direktivet förskrivs följande:

”Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte skall utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektiva och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

I sådan särbehandling kan i synnerhet följande inbegripas:

- a) Införande av särskilda villkor för tillträde till anställning och till yrkesutbildning, anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet villkor för avskedande och löner, för ungdomar och äldre arbetstagare samt underhållsskyldiga personer i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem.

- b) Fastställande av minimivillkor avseende ålder, yrkeserfarenhet eller anställningstid för tillträde till anställningen eller för vissa förmåner förknippade med anställningen.

- c) Fastställande av en högsta åldersgräns för rekrytering, grundat på den utbildning som krävs för tjänsten i fråga eller på att det krävs en rimligt lång anställningsperiod innan personen i fråga skall pensioneras.”

9 Artikel 17 i direktivet har följande lydelse:

”Medlemsstaterna skall bestämma vilka sanktioner som skall tillämpas på överträdelser av de nationella bestämmelser som antas i enlighet med detta direktiv och vidta alla åtgärder som behövs för deras genomförande. Sanktionerna, som kan bestå av skadestånd till den utsatta personen, skall vara effektiva, proportionerliga och avskräckande. ...”

10 I enlighet med artikel 18 första stycket i direktivet skulle detta vara införlivat med medlemsstaternas rättsordningar senast den 2 december 2003. I samma artikel andra stycket anges emellertid följande:

”Medlemsstaterna får om så behövs ta ytterligare tre år på sig från och med den 2 december 2003, eller sammanlagt högst sex år, för att genomföra bestämmelserna i detta direktiv om diskriminering på grund av ålder och funktionshinder för att på så sätt beakta särskilda omständigheter. De skall genast underrätta kommissionen om så är fallet. ...”

- 11 Förbundsrepubliken Tyskland utnyttjade denna möjlighet på så sätt att de bestämmelser i direktivet som rör diskriminering på grund av ålder och funktionshinder skulle vara införlivade i denna medlemsstat senast den 2 december 2006.

Den nationella lagstiftningen

Lagstiftningen i delstaten Hessen

- 12 I 3 § första stycket punkt 1 i delstaten Hessens förordning avseende karriären för offentliganställda som är yrkesverksamma i räddningstjänstens brandstyrka (Hessische Feuerwehrlaufbahnverordnung) av den 21 december 1994 (nedan kallad FeuerwLVO), föreskrivs att endast den som är högst 30 år kan anställas på tjänster på mellannivå.
- 13 194 och 197 §§ i delstaten Hessens lag om offentlig anställning (Hessisches Beamten-gesetz) av den 21 mars 1962 (GVBl. 1962 I, s. 26), har följande lydelse:

”194 § – Pensionsålder

1) Pensionsåldern för en polistjänsteman infaller vid utgången av den månad under vilken han fyller 60 år (åldersgräns).

2) I tjänstens intresse och på polistjänstemannens begäran kan pensionsåldern förlängas för en tidsbegränsad period som högst får uppgå till ett år vid varje förlängning. Pensionsåldern kan dock som mest förlängas till 62 år.

...

197 § – Rättslig ställning

1) Bestämmelserna i 187 § och 192–194 §§ tillämpas på motsvarande sätt på offentliganställda som är yrkesverksamma i räddningstjänstens brandstyrka.

...”

Den federala lagstiftningen

¹⁴ I 4 och 14 §§ i lagen om pensioner för offentliganställda samt federala och regionala domare (Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern)

av den 24 augusti 1976 (BGBl. 1976 I, s. 3839), i deras lydelse vid tiden för omständigheterna i målet vid den nationella domstolen, föreskrivs följande:

”4 § – Villkor för och beräkning av rätt till pension

1) Rätt till pension föreligger endast under förutsättning att en offentliganställd

1. har arbetat i minst fem år ...

14 § – Pensionens storlek

1) För varje anställningsår som ger rätt till pension uppgår pensionen till 1,79375 procent av erhållna pensionsgrundande ersättningar (5 §). Pensionen kan emellertid inte överstiga totalt 71,75 procent av dessa ersättningar.

...

4) Pensionen uppgår till minst 35 procent av erhållna pensionsgrundande ersättningar (5 §).

...”

15 Direktivet har införlivats genom den allmänna lagen om likabehandling (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), av den 14 augusti 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897, nedan kallad AGG).

16 1, 3, 7, 10 och 15 §§ i AGG har följande lydelse:

”1 § – Lagens syfte

Syftet med denna lag är att förhindra eller undanröja all diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, kön, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller könsidentitet.

...

3 § – Definitioner

1) Direkt diskriminering anses förekomma när en person, på någon av de grunder som anges i 1 §, behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle behandlas i en jämförbar situation ...

...

7 § – Förbud mot diskriminering

1) En arbetstagare får inte diskrimineras på grund av någon av de skäl som anges i 1 § ...

2) De avtalsbestämmelser som strider mot förbudet mot diskriminering i den mening som avses i punkt 1 är ogiltiga.

...

10 § – Tillåten särbehandling på grund av ålder

Utan hinder av 8 § är en särbehandling på grund av ålder dock tillåten om den på ett objektivt och rimligt sätt kan motiveras av ett berättigat mål. Medlen för att uppnå detta mål måste vara lämpliga och nödvändiga. I sådan särbehandling kan i synnerhet följande inbegripas:

...

3. Fastställande av en högsta åldersgräns för anställning, grundat på den specifika utbildning som krävs för tjänsten i fråga eller på att det krävs en rimligt lång anställningsperiod innan personen i fråga ska pensioneras.

...

15 § – Skadestånd

- 1) En arbetsgivare som överträder diskrimineringsförbudet är skyldig att ersätta den skada som uppkommit. Detta gäller dock endast om arbetsgivaren bär ansvaret för överträdelsen.

2) Arbetstagaren kan begära skälig ekonomisk ersättning vid ideell skada. En arbetstagare som inte erhåller en viss tjänst, och som inte skulle ha erhållit tjänsten om rekryteringen hade skett utan att diskriminering förekommit, har som mest rätt till ersättning motsvarande tre månadslöner.

3) Om kollektivavtal föreligger är arbetsgivaren skadeståndsskyldig endast om arbetsgivaren handlat uppsåtligen eller med grov oaktsamhet.

...”

Tvisten vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

17 Genom en skrivelse som inkom till räddningstjänsten i Stadt Frankfurt am Main den 4 oktober 2006, ansökte Colin Wolf, född den 9 december 1976, om en tjänst på mellannivå inom brandkårens tekniska avdelning.

18 Stadt Frankfurt am Main angav den 13 november 2006 till Colin Wolf att nästa anställningstillfälle skulle äga rum den 1 augusti 2007. Detta datum blev emellertid framflyttat till den 1 februari 2008, medan urvalsförfarandet ägde rum under augusti månad 2007.

19 Genom skrivelse av den 28 februari 2007 meddelade Stadt Frankfurt am Main Colin Wolf att hans ansökan inte kunde beaktas på grund av att hans ålder överskred den övre åldersgränsen på 30 år.

- 20 Den 12 april 2007 begärde Colin Wolf skadestånd av Stadt Frankfurt am Main och åberopade 21 § AGG till stöd för sin begäran. Det begärda skadeståndsbeloppet motsvarade tre gånger den månadslön som han skulle ha erhållit om han hade anställts.
- 21 Efter det att denna begäran hade avslagits genom beslut av den 4 maj 2007, vilket vidhölls vid omprövning den 10 oktober 2007, väckte Colin Wolf talan vid Verwaltungsgericht Frankfurt am Main och yrkade att dessa beslut skulle upphävas och att Stadt Frankfurt am Main skulle förpliktas att utge skadestånd.
- 22 Colin Wolf gjorde vid denna domstol gällande att FeuerwLVO strider mot AGG.
- 23 Verwaltungsgericht Frankfurt am Main ansåg att det var oklart om den tyska lagstiftningen var förenlig med artiklarna 6 och 17 i direktivet och beslutade därför att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:
- ”1) Har den nationelle lagstiftaren generellt ett stort utrymme för eget skön när denne agerar inom handlingsutrymmet i artikel 6.1 i direktiv[et] ..., eller är detta handlingsutrymme begränsat till vad som är nödvändigt, när det är fråga om att fastställa en högsta åldersgräns för anställning, med hänsyn till behovet av att säkerställa en minimiperiod av anställning innan den anställde går i pension i enlighet med artikel 6.1. andra stycket c i direktivet?
- 2) Innebär kravet på en rimligt lång anställningsperiod i artikel 6.1 andra stycket c i direktiv[et] ... en precisering av när de sätt att verkställa syftet som anges

i artikel 6.1 första stycket i direktivet ska anses lämpliga, och utgör den därmed en inskränkning av tillämpningsområdet för denna mer allmänt utformade bestämmelse?

- 3) a) Utgör det ett berättigat mål, i den mening som avses i artikel 6.1 första stycket i direktiv[et] ..., att en arbetsgivare inför en högsta åldersgräns vid anställning för att säkerställa att den offentliganställda tjänstgör under så lång tid som möjligt?

 - b) Har ett sådant mål genomförts på ett olämpligt sätt om det leder till att den offentliganställda arbetar längre än de 5 år som krävs för att de ska ha rätt till lagstadgad minimipension vid förtidspensionering?

 - c) Har ett sådant mål genomförts på ett olämpligt sätt först om det leder till att den offentliganställda arbetar längre än de 19, 51 år som för närvarande krävs för att rent matematiskt tjäna in den lagstadgade minimipensionen vid förtidspensionering?
-
- 4) a) Utgör det ett berättigat mål, i den mening som avses i artikel 6.1 första stycket i direktiv[et] ..., att så långt möjligt begränsa antalet nyanställningar genom att använda en så låg högsta åldersgräns för anställning som möjligt, för att hålla ned kostnaderna för individuella förmåner, exempelvis vid olycksfall och sjukdom (även för familjemedlemmar)?

- b) Vilken betydelse har den omständigheten att kostnaderna totalt sett skulle kunna öka vid anställning av äldre personer genom att kostnaderna för individuella förmåner, exempelvis vid olycksfall och sjukdom (även för familjemedlemmar) med stigande ålder är högre än för yngre offentliganställda?

- c) Måste det föreligga säkra prognoser eller säker statistik på detta område eller räcker allmänna sannolikhetsantaganden?

- 5) a) Utgör det ett berättigat mål, i den mening som avses i artikel 6.1 första stycket i direktiv[et] ..., att en arbetsgivare vill använda sig av en högsta åldersgräns vid anställning för att säkerställa en 'jämn åldersfördelning i de olika yrkessegmenten'?

- b) Vilka krav måste de överväganden som utformningen av en sådan åldersfördelning grundar sig på uppfylla, för att anses befogade (rimliga och nödvändiga)?

- 6) Utgör det ett berättigat övervägande, i den mening som avses i artikel 6.1 första stycket i direktiv[et] ..., att en arbetsgivare hänvisar till att det generellt är möjligt att uppfylla de materiella antagningsvillkoren för utbildningen till en tjänst med medelhög tjänstegrad vid brandkåren, genom en relevant skolutbildning och en yrkesutbildning, innan den högsta åldersgränsen för anställning har uppnåtts?

- 7) Enligt vilka kriterier ska bedömningen göras angående huruvida kravet på en minsta anställningsperiod innan personen i fråga ska pensioneras är rimligt eller nödvändigt?
- a) Är kravet på en minsta anställningsperiod befogat enbart som motprestation för den utbildning som arbetsgivaren bekostar (kvalifikation för tjänst på mellannivå inom brandkåren) för att säkerställa en rimlig efterföljande anställningsperiod hos denna arbetsgivare, så att den offentliganställda på detta sätt gradvis arbetar av utbildningskostnaderna?
 - b) Hur lång får den anställningsperiod som följer på utbildningsperioden högst vara? Får den överstiga fem år och i så fall under vilka förutsättningar?
 - c) Kan det, oberoende av svaret på fråga 7 a, anses rimligt eller nödvändigt med en minimiperiod för anställning, på grund av att den förväntade aktiva anställningsperioden för offentliganställda inom räddningstjänsten, vilkas pension finansieras uteslutande av arbetsgivaren, från det att anställningen börjar till den förväntade pensioneringen måste räcka för att tjäna in den lagstadgade minimipensionen, och därför i dagsläget måste uppgå till 19,51 år?
 - d) Är det, tvärtom, endast befogat att neka anställning enligt artikel 6.1 i direktiv[et] ... när det kan antas att minimipensionen skulle utbetalas till

anställningssökanden vid den förväntade pensioneringen, trots att den vid denna tidpunkt ännu inte tjänats in?

- 8) a) Ska den lagstadgade pensionsåldern med efterföljande rätt att uppbära pension, eller den statistiska genomsnittspensionsåldern för en särskild tjänstemanna- eller yrkesgrupp, ligga till grund för bedömningen av begreppet pensionsålder enligt artikel 6.1 andra stycket c i direktiv[et] ...?
- b) I vilken omfattning måste hänsyn tas till att den normala pensionsåldern för vissa offentligt anställda kan förskjutas med upp till två år? Leder denna omständighet till en motsvarande höjning av den högsta åldersgränsen för anställning?
- 9) Kan introduktionsutbildning som krävs för den offentliga anställningen tillgodoräknas vid beräkningen av den minsta anställningsperioden enligt artikel 6.1 i direktiv[et] ...? Är det härvidlag av betydelse om utbildningstiden tillgodoräknas till fullo som pensionsgrundande anställningsperiod eller om den dras av från den minsta anställningsperiod som en arbetsgivare får kräva enligt artikel 6.1 andra stycket c i direktiv[et] ...?
- 10) Är bestämmelserna i 15 § punkt 1 *in fine* och 15 § punkt 3 i [AGG] förenliga med artikel 17 i direktiv[et] ...?"

Prövning av tolkningsfrågorna

- 24 Den hänskjutande domstolen har ställt frågorna 1–9, som ska prövas i ett sammanhang, för att få klarhet i hur stort handlingsutrymme den nationelle lagstiftaren har för att föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte ska utgöra en diskriminering som är otillåten enligt gemenskapsrätten. Frågorna rör i synnerhet huruvida sådana mål som att säkerställa en lång tjänstgöringsperiod för offentliganställda, att begränsa socialförsäkringsförmånerna, att etablera en jämn åldersfördelning inom ett yrke eller att säkerställa en minsta anställningsperiod innan pensionering är berättigade enligt artikel 6.1 i direktivet. Frågorna rör även huruvida en högsta åldersgräns på 30 år för rekrytering till en tjänst på mellannivå inom brandkårens tekniska avdelning är ett lämpligt och nödvändigt sätt att uppnå dylika mål.
- 25 För att svara på dessa frågor måste det prövas huruvida den lagstiftning som är i fråga i målet vid den nationella domstolen omfattas av tillämpningsområdet för detta direktiv samt huruvida den medför en särbehandling i den mening som avses i nämnda direktiv. Om så är fallet måste det prövas huruvida en sådan särbehandling är berättigad eller inte.
- 26 Vad beträffar huruvida bestämmelserna i målet vid den nationella domstolen omfattas av tillämpningsområdet för direktivet, ska det påpekas att det framgår av artikel 3.1 a i nämnda direktiv att direktivet inom ramen för gemenskapens befogenheter ska tillämpas på "alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ", i fråga om "[v]illkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet" (se dom av den 18 juni 2009 i mål C-88/08, Hütter, REG 2009, s. I-5325, punkt 34).

- 27 Det följer av artikel 3 i FeuerwLVO att endast den som är högst 30 år kan rekryteras till en tjänst på mellannivå inom brandkårens tekniska avdelning. Denna bestämmelse påverkar följaktligen vilka krav som ska ställas för en anställning på denna tjänst. En sådan lagstiftning inrättar således anställningskrav i den mening som avses i artikel 3.1 a i direktivet.
- 28 Vad beträffar huruvida bestämmelserna i målet vid den nationella domstolen medför särbehandling i arbetslivet på grund av ålder, konstaterar domstolen att enligt artikel 2.1 i direktivet avses med ”principen om likabehandling” att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i direktivets artikel 1. I artikel 2.2 a i direktivet preciseras att, med avseende på tillämpningen av artikel 2.1 i direktivet, direkt diskriminering ska anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet behandlas mindre förmånligt än en annan person som befinner sig i en jämförbar situation (se dom av den 16 oktober 2007 i mål C-411/05, Palacios de la Villa, REG 2007, s. I-8531, punkt 50, och av den 5 mars 2009 i mål C-388/07, Age Concern England, REG 2009, s. I-1569, punkt 33).
- 29 Tillämpningen av artikel 3 i FeuerwLVO får till följd att en del personer, på grund av att de är äldre än 30 år, behandlas mindre förmånligt än andra personer som befinner sig i en jämförbar situation. En sådan bestämmelse medför därför en särbehandling på grund av ålder i den mening som avses i artikel 2.2 a i direktivet.
- 30 I enlighet med den hänskjutande domstolens frågor ska det även prövas huruvida den särbehandling som följer av tillämpningen av artikel 3 i FeuerwLVO är berättigad eller inte med hänsyn till direktivet.

31 Den hänskjutande domstolen anser härvid att det var lämpligt att kontrollera huruvida särbehandlingen på grund av ålder kunde anses berättigad i enlighet med 10 § i AGG, som i stort återger de principer som återfinns i artikel 6.1 i direktivet. Den hänskjutande domstolen har således riktat in sina olika frågor på denna bestämmelse i direktivet och helt uteslutit möjligheten att särbehandlingen inte skulle anses utgöra diskriminering enligt artikel 4.1 i samma direktiv. Enligt den hänskjutande domstolen bedöms den fysiska lämpligheten hos den som söker anställning på mellannivå inom brandkårens tekniska avdelning i ett separat urvalsförfarande, till vilket Colin Wolf på grund av sin ålder inte blev antagen. Den hänskjutande domstolen anser därför att den lagstadgade åldersgränsen för anställning inte kan utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav i den mening som avses i artikel 4.1.

32 Även om den hänskjutande domstolen i formellt hänseende har begränsat sin fråga till att gälla tolkningen av artikel 6.1 i direktivet, avseende huruvida den särbehandling som de bestämmelser som är i fråga i målet vid den nationella domstolen innebär är berättigad, får domstolen trots detta enligt fast rättspraxis ge alla de upplysningar om gemenskapsrättens tolkning som kan vara användbara vid avgörandet av målet vid den hänskjutande domstolen, trots att den hänskjutande domstolen inte hänvisar till dessa upplysningar i sin fråga (se särskilt dom av den 25 januari 2007 i mål C-321/03, Dyson, REG 2007, s. I-687, punkt 24, av den 26 april 2007 i mål C-392/05, Alevizos, REG 2007, s. I-3505, punkt 64 och där angiven rättspraxis, och av den 24 januari 2008 i mål C-532/06, Lianakis m.fl., REG 2008, s. I-251, punkt 23). Domstolen ska härvid, från samtliga uppgifter som den nationella domstolen har tillhandahållit, särskilt skälen för begäran om förhandsavgörande, ta fram de uppgifter av gemenskapsrättslig karaktär som med hänsyn till tvisteföremålet föranleder tolkning (se dom av den 27 oktober 2009 i mål C-115/08, ČEZ, REG 2009, s. I-10265, punkt 81 och där angiven rättspraxis).

33 Det följer, både av de svar som lämnats av Tysklands regering på de frågor som domstolen har ställt med stöd av artikel 24 i domstolens stadga och av det yttrande som denna regering har avgett vid förhandlingen, att den fastställda åldersgränsen på 30

år för rekrytering till tjänster på mellannivå inom brandkårens tekniska avdelning i delstaten Hessen syftar till att säkerställa att yrkesbrandkåren är funktionsduglig och välfungerande.

- 34 För vissa insatser som utförs av dem som innehar tjänster på mellannivå inom brandkårens tekniska avdelning är de fysiska kraven utomordentligt höga. Endast unga personer kan uppfylla sådana krav. De offentliganställda som nått 45 respektive 50 år besitter inte längre, med hänsyn till kroppens medicinskt bevisade åldringsprocess, denna höga fysiska kapacitet, och de nämnda insatserna måste därför utföras av de yngsta av de offentligt anställda. Den högsta åldersgräns för anställning som har fastställts syftar följaktligen till att säkerställa att de offentliganställda som innehar tjänster på mellannivå inom brandkårens tekniska avdelning, under en relativt lång period av sin karriär, ska kunna utföra även de uppdrag som ställer särskilt höga fysiska krav.
- 35 I detta hänseende bör det, i enlighet med lydelsen i artikel 4.1 i direktivet, påpekas att en "särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av de grunder som anges i artikel 1 [i direktivet] inte ska utgöra diskriminering, om denna egenskap utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs, förutsatt att målet är legitimt och kravet proportionerligt". Av detta framgår att det inte är grunden för särbehandlingen som måste utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav. Det är i stället en egenskap vilken har samband med grunden för särbehandlingen som ska utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav.
- 36 Det ska prövas huruvida den särbehandling på grund av ålder som följer av den lagstiftning som är i fråga i målet vid den nationella domstolen är berättigad. Domstolen behöver därmed utreda huruvida fysisk lämplighet är en egenskap som har samband med ålder och huruvida fysisk lämplighet utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav för den aktuella yrkesverksamheten eller dess utövning. Det ska även utredas huruvida det mål som eftersträvas med lagstiftningen är legitimt och huruvida kravet är proportionerligt.

- 37 Vad beträffar det mål som eftersträvas med den nationella lagstiftningen, framgår det av vad den tyska regeringen har förklarat att syftet är att säkerställa en funktionsduglig och välfungerande yrkesbrandkår.
- 38 Yrkesbrandkåren är en del av räddningstjänsten. I skäl 18 i direktivet preciseras att detta direktiv, med hänsyn till räddningstjänstens legitima krav på att vara funktionsduglig, inte får leda till att räddningstjänsten åläggs att anställa eller ge fortsatt anställning åt personer som inte har den förmåga som krävs för att utföra samtliga uppgifter som de kan åläggas att utföra.
- 39 Härav följer att syftet att säkerställa en funktionsduglig och välfungerande yrkesbrandkår utgör ett berättigat mål, i den mening som avses i artikel 4.1 i direktivet.
- 40 Vad beträffar det verkliga och avgörande yrkeskravet för brandmannayrket och dess utövning, framgår det av vad den tyska regeringen har förklarat att de som innehar tjänster på mellannivå inom brandkårens tekniska avdelning utför uppdrag som hänför sig till yrkesbrandmännens arbete under utryckning. Denna förklaring har inte blivit emotsagd. Till skillnad från de lednings- och befalsuppgifter som utförs av brandkårens tekniska avdelning kännetecknas arbetsuppgifterna för tjänster på mellannivå i huvudsak av att de är fysiskt krävande. De som innehar dessa tjänster deltar i att bekämpa bränder, rädda människor i nöd, utföra olika uppgifter som hänger samman med miljöskydd, rädda djur och skydda samhället mot farliga djur samt att utföra uppgifter som rör underhåll, såsom skötsel och kontroll av skyddsutrustning och utryckningsfordon. Av detta följer att kravet på att besitta en särskilt hög fysisk kapacitet kan anses vara ett verkligt och avgörande yrkeskrav, i den mening som avses

i artikel 4.1 i direktivet, för att få utföra de arbetsuppgifter som är förknippade med en tjänst på mellannivå inom brandkårens tekniska avdelning.

- 41 Vad beträffar huruvida den höga fysiska kapacitet som krävs är knuten till ålder, har den tyska regeringen gjort gällande, utan att ha blivit emotsagd, att vissa uppgifter som åläggs de anställda som har en tjänst på mellannivå inom brandkårens tekniska avdelning, såsom att bekämpa bränder och rädda människor i nöd, kräver en utomordentligt hög fysisk kapacitet och kan bara utföras av unga offentliganställda. Den tyska regeringen har i detta avseende presenterat forskningsrön inom arbetsmedicin och idrottsmedicin, av vilka det framgår att lungkapaciteten, muskulaturen och uthålligheten minskar med åldern. Därför har väldigt få av de offentliganställda över 45 år en tillräcklig fysisk kapacitet för att kunna fullgöra sina uppgifter inom brandbekämpning. De berörda offentliganställda har vid 50 års ålder inte heller längre en tillräcklig fysisk kapacitet för att rädda människor i nöd. De äldre offentliganställda arbetar med övriga av de arbetsuppgifter som nämnts ovan. Av detta följer att den höga fysiska kapacitet som krävs för brandmän som innehar tjänster på mellannivå inom brandkårens tekniska avdelning är knuten till den anställdes ålder.
- 42 Vad beträffar frågan huruvida en nationell lagstiftning – som den som är aktuell i målet vid den nationella domstolen, genom vilken en högsta åldersgräns på 30 år fastställs för anställning av sådana offentliganställda som måste ha en ansevärd fysisk kapacitet för att kunna utföra de uppgifter som hänför sig till en tjänst som brandman på mellannivå inom brandkårens tekniska avdelning – är proportionerlig, ska det prövas huruvida denna gräns är lämpligt för att uppnå målet eller om den går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.
- 43 Såsom tidigare har angetts kan endast de yngsta av de offentligt anställda bekämpa bränder och rädda människor i nöd. Dessa är några av de arbetsuppgifter som åligger anställda som innehar tjänster på mellannivå inom brandkårens tekniska avdelning. De offentliganställda som är över 45 respektive 50 år utför andra arbetsuppgifter. För att

säkerställa att brandkårens tekniska avdelning på mellannivå fungerar effektivt är det nödvändigt att majoriteten av de offentliganställda på denna nivå kan utföra även de fysiskt krävande arbetsuppgifterna och de bör därför vara yngre än 45 respektive 50 år. Eftersom de offentliganställda som är äldre än 45 respektive 50 år blir tilldelade mindre fysiskt krävande arbetsuppgifter är det nödvändigt att dessa anställda ersätts med yngre offentliganställda. Den offentliganställdes ålder vid anställningstillfället avgör hur lång tid denne kommer att kunna utföra de fysiskt krävande arbetsuppgifterna. Den offentliganställda som anställs innan denne fyllt 30 år kan, efter att inledningsvis ha genomgått en tvåårig utbildning, utföra denna typ av arbetsuppgifter under en period om minst 15 till 20 år. Om den offentliganställda i stället anställs efter att ha fyllt 40 år, skulle denna period vara högst 5 till 10 år. Att nyanställa äldre personer medför att en alltför stor andel av de offentliganställda inte kan utföra de mest fysiskt krävande arbetsuppgifterna. Därutöver medger inte nyanställningar av äldre personer att dessa kan tilldelas denna typ av arbetsuppgifter under en tillräckligt lång period. I enlighet med vad den tyska regeringen har gjort gällande krävs det att brandkåren organiseras på ett rimligt sätt. Inom brandkårens tekniska avdelning på mellannivå krävs det därför att antalet tjänster som är mer fysiskt krävande, vilka inte är anpassade till de äldre offentliganställda, står i rimlig relation till antalet tjänster som är mindre fysiskt krävande, vilka är anpassade till de äldre offentliganställda.

44 Domstolen finner därmed att nationell lagstiftning – som den som är aktuell i målet vid den nationella domstolen, genom vilken en högsta åldersgräns på 30 år fastställs, för rekrytering till tjänster på mellannivå inom brandkårens tekniska avdelning – kan anses vara lämplig för att uppnå målet att säkerställa en funktionsduglig och välfungerande yrkesbrandkår. Domstolen finner även att den nationella lagstiftningen inte går utöver vad som krävs för att uppnå detta mål.

45 Eftersom särbehandling på grund av ålder är berättigad enligt artikel 4.1 i direktivet, finns det inte någon anledning att pröva huruvida särbehandling även skulle vara berättigad enligt artikel 6.1 i detta direktiv.

- 46 Av vad som anförts följer att frågorna 1–9 ska besvaras enligt följande. Artikel 4.1 i direktivet ska tolkas så, att denna bestämmelse inte hindrar nationell lagstiftning, som den som är aktuell i målet vid den nationella domstolen, genom vilken det fastställs en högsta åldersgräns på 30 år för rekrytering till tjänster på mellannivå inom brandkårens tekniska avdelning.
- 47 Med hänsyn till svaret på frågorna 1–9 saknas anledning att besvara fråga 10.

Rättegångskostnader

- 48 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (stora avdelningen) följande:

Artikel 4.1 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet, ska tolkas så, att denna

bestämmelse inte hindrar nationell lagstiftning, som den som är aktuell i målet vid den nationella domstolen, genom vilken det fastställs en högsta åldersgräns på 30 år för rekrytering till tjänster på mellannivå inom brandkårens tekniska avdelning.

Underskrifter