DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

21. juli 2011 *

I de forenede sager C-159/10 og C-160/10,

angående anmodninger om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Tyskland) ved afgørelser af 29. marts 2010, indgået til Domstolen den 2. april 2010, i sagerne

Gerhard Fuchs (sag C-159/10),

Peter Köhler (sag C-160/10)

mod

Land Hessen,

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, J.N. Cunha Rodrigues, og dommerne A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh og P. Lindh (refererende dommer),

* Processprog: tysk.

generaladvokat: Y. Bot
justitssekretær: fuldmægtig K. Malacek,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 5. april 2011,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Land Hessen ved Rechtsanwalt M. Deutsch

— den tyske regering ved T. Henze og J. Möller, som befuldmægtigede

— Irland ved D. O'Hagan og B. Doherty, som befuldmægtigede

— Europa-Kommissionen ved V. Kreuschitz og J. Enegren, som befuldmægtigede,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningerne om præjudiciel afgørelse vedrører artikel 6, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303, s. 16).

2 Anmodningerne er blevet fremsat i forbindelse med tvister mellem Gerhard Fuchs, henholdsvis Peter Köhler, mod delstaten Hessen vedrørende pensioneringen af dem som 65-årige.

Retsforskrifter

EU-retten

Direktiv 2000/78

3 Følgende fremgår af ottende, niende og ellevte betragtning til direktiv 2000/78:

»(8) I retningslinjerne for beskæftigelsen 2000, som blev godkendt af Det Europæiske Råd i Helsingfors den 10. og 11. december 1999, understreges behovet for at skabe forudsætninger for et arbejdsmarked, der fremmer den sociale integrering gennem formulering af et sammenhængende sæt foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling af grupper som f.eks. handicappede. Det

fremhæves desuden, at der bør lægges særlig vægt på støtte til ældre arbejdstagere for at øge deres deltagelse i arbejdsstyrken.

(9) Beskæftigelse og erhverv er afgørende områder, når det gælder om at sikre lige muligheder for alle og bidrage effektivt til, at alle borgere kan deltage i fuldt omfang i det økonomiske, kulturelle og sociale liv, og til den personlige udvikling.

[…]

(11) Forskelsbehandling på grund af […] alder […] kan hindre opfyldelsen af målene i [EU-]traktaten, særlig opnåelsen af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau, højnelse af levestandarden og livskvaliteten, økonomisk og social samhørighed og solidaritet samt fri bevægelighed for personer.«

4 25. betragtning til direktiv 2000/78 lyder som følger:

»Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder er en afgørende forudsætning for, at de mål, der er fastsat i retningslinjerne for beskæftigelse, kan nås, og der kan tilskyndes til diversitet i beskæftigelsen. Ulige behandling på grund af alder kan dog være berettiget under visse omstændigheder og kræver derfor særlige bestemmelser, der kan variere alt efter situationen i medlemsstaterne. Det er afgørende at skelne mellem ulige behandling, der er berettiget, især under hensyn til legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og forskelsbehandling, der skal forbydes.«

5 Ifølge direktivets artikel 1 er »[f]ormålet med [direktivet] […], med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering«.

6 Direktivets artikel 2, stk. 1 og stk. 2, litra a), bestemmer:

»1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henhold til stk. 1:

a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet.«

7 Artikel 3, stk.1, i direktiv 2000/78 med overskriften »Anvendelsesområde« bestemmer:

»Inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:

[…]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn

[…]«

8 Direktivets artikel 6, stk. 1 og 2, bestemmer:

»1. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem

b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervserfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse

c) fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.

2. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte, og anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger ikke udgør forskelsbehandling på grund af alder, for så vidt dette ikke medfører forskelsbehandling på grund af køn.«

Nationale bestemmelser

9 Lovgiver gennemførte direktiv 2000/78 ved den almindelige ligebehandlingslov (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) af 14. august 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897), som ændret ved § 15, stk. 66, i lov af 5. februar 2009 (BGBl. 2009 I, s. 160).

10 Lovgiver vedtog bestemmelser vedrørende pensionering af tjenestemænd, der er ansat i delstaterne og kommunerne, hvilket fremgår af § 25 i forbundslov om delstatsansatte tjenestemænds status (Beamtenstatusgesetz) af 17. juni 2008 (BGBl. 2008 I, s. 1010), som ændret ved § 15, stk. 16, i lov af 5. februar 2009 (BGBl. 2009 I, s. 160). Bestemmelsen har følgende ordlyd:

»Tjenestemænd pensioneres, når de når den foreskrevne aldersgrænse.«

11 Bestemmelsen fastsætter ikke nogen aldersgrænse, men overlader dette til delstaterne.

12 § 50 i den hessiske lov om offentligt ansatte (Hessisches Beamtengesetz), som ændret ved lov af 14. december 2009 (herefter »HBG«), fastsætter den obligatoriske pensionsalder for tjenestemænd i delstaten Hessen som følger:

»(1) Tjenestemænd pensioneres ved udgangen af den måned, hvor de fylder 65 år (aldersgrænsen).

(2) Uanset stk. 1 finder følgende bestemmelser anvendelse på de nedenfor nævnte tjenestemænd:

1. Lærere, som er ansat ved offentlige skoler, pensioneres ved udgangen af den sidste måned i det skoleår, hvor de fylder 65 år.

2. Lærere og undervisningspersonale ved de højere læreanstalter, videnskabeligt og kunstnerisk personale såvel som undervisere med særlige opgaver ved delstatens højere læreanstalter pensioneres ved udgangen af den måned i et semester, i hvilket de fylder 65 år.

(3) Såfremt det er i tjenestens interesse, kan pensionsalderen, efter anmodning fra tjenestemanden, forlænges efter det fyldte 65. år for perioder på højst et år, dog kun indtil det fyldte 68. år. En beslutning om forlængelse træffes af den øverste tjenstlige myndighed eller af den myndighed, som den har udpeget hertil.«

13 Den forelæggende ret har præciseret, at det indtil 1992 var tilladt at fortsætte ansættelsesforholdet, såfremt der var anmodet herom, og såfremt det ikke var i strid med tjenestens interesser. Fra 1992 blev denne fortsatte beskæftigelse underlagt et krav om, at det skal være i tjenestens interesse.

14 HBG indeholder en særlig bestemmelse vedrørende aldersgrænsen for midlertidigt ansatte tjenestemænd, der er direkte valgt, såsom borgmestre eller regionalrådsmedlemmer. Såfremt disse personers mandat ikke er udløbet, pensioneres de, når de fylder 71 år.

15 På forbundsplan var aldersgrænsen for pensionering indtil den 12. februar 2009 fastsat til 65 år. Efter denne dato foreskriver loven en gradvis forhøjelse af aldersgrænsen til 67 år. På tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen var lignende bestemmelser blevet vedtaget i visse delstater, men ikke i delstaten Hessen.

16 For så vidt angår ansatte uden for tjenestemandssystemet foreskriver § 35 i bog IV i socialloven (Sozialgesetzbuch, sjette bog), som efter den 1. januar 2008 finder anvendelse på arbejdstagere henhørende under privatretten, ligeledes en gradvis forhøjelse af pensionsalderen til 67 år. I henhold til overgangsbestemmelserne er aldersgrænsen fortsat 65 år for personer, der er født før den 1. januar 1947.

Tvisterne i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

17 De faktiske omstændigheder i hovedsagerne er næsten identiske, og de af den forelæggende ret forelagte spørgsmål er de samme.

18 Sagsøgerne i de to hovedsager, Gerhard Fuchs og Peter Köhler, født i 1944, har arbejdet som chefanklagere, indtil de i 2009 fyldte 65 år, hvilket er den normale aldersgrænse for pensionering i henhold til § 50, stk. 1, i HBG.

19 Sagsøgerne anmodede om at fortsætte deres hverv i endnu et år under henvisning til § 50, stk. 3, i HBG.

20 Eftersom justitsministeren i delstaten Hessen gav afslag på deres ansøgninger med den begrundelse, at det ikke var i tjenestens interesse, at de forblev i deres stillinger, indgav sagsøgerne i hovedsagen en klage til justitsministeren og anlagde sag om foreløbige forholdsregler ved Verwaltungsgericht Frankfurt am Main.

21 Verwaltungsgericht Frankfurt am Main gav medhold i påstandene om, at der træffes foreløbige forholdsregler, og pålagde delstaten Hessen at lade Gerhard Fuchs og Peter Köhler forblive i deres stillinger. Verwaltungsgericht Frankfurt am Mains afgørelser blev imidlertid anket til Hessischer Verwaltungsgerichtshof, som ophævede afgørelserne og forkastede sagsøgernes begæringer om foreløbige forholdsregler. Sagsøgerne har siden den 1. oktober 2009 ikke kunnet udføre deres hverv som chefanklagere og har siden da modtaget pension.

22 Eftersom Gerhard Fuchs og Peter Köhlers klager ligeledes blev afvist ved afgørelser truffet af justitsministeren i delstaten Hessen, anlagde sagsøgerne sag ved Verwaltungsgericht Frankfurt am Main til prøvelse af disse afgørelser.

23 Verwaltungsgericht Frankfurt am Main er i tvivl om, hvorvidt aldersgrænsen for udøvelsen af hvervet som anklager er forenelig med navnlig artikel 6 i direktiv 2000/78. Ifølge denne ret udgør en automatisk pensionering en forskelsbehandling på grund af alder, som er i strid med bestemmelserne i direktiv 2000/78.

24 Den forelæggende ret har oplyst, at den omtvistede bestemmelse blev indført på et tidspunkt, hvor egnetheden til at udføre dette erhverv blev anset for forringet ved

denne alder. Det fremgår af den seneste forskning, at denne egnethed varierer fra person til person. Som følge af, at den gennemsnitlige levealder stiger, har lovgiver for så vidt angår tjenestemænd, der er ansat på forbundsplan, og arbejdstagere inden for den private sektor, desuden udskudt den almindelige pensionsalder og tidspunktet for erhvervelse af ret til pension til 67 år. HBG bestemmer i øvrigt, at tjenestemænd, der er udnævnt på baggrund af direkte valg, kan udøve deres hverv, indtil de fylder 71 år.

25 Ifølge den forelæggende ret fremgår det af delstatens Hessens bemærkninger til HBG i dennes affattelse fra 1962, at denne lov havde til formål at fremme beskæftigelse for de helt unge for dermed at sikre en gunstig aldersstruktur. Der er imidlertid ikke tale om et objektivt begrundet formål, eftersom der i national ret ikke er fastsat kriterier for, hvornår en aldersstruktur skal betragtes som henholdsvis gunstig eller ugunstig. Et sådant formål er ikke begrundet i almene hensyn, idet det i stedet tjener arbejdsgiverens individuelle overvejelser og mål. Delstaten Hessen har under alle omstændigheder hverken angivet arten af eller begrundelsen for den aldersstruktur, som den anser for hensigtsmæssig. Det fremgår af de tal, som delstaten har fremlagt, at en stor del af arbejdsstyrken ved den offentlige anklagemyndighed allerede er sammensat af yngre personer. Den forelæggende ret har tilføjet, at nyere undersøgelser viser, at der ikke er nogen forbindelse mellem automatisk pensionering af personer, som har nået aldersgrænsen, og yngre personers adgang til hvervet. Den forelæggende ret overvejer ligeledes, om de tal, som udelukkende vedrører delstaten Hessen, og som inden for denne delstat udelukkende vedrører tjenestemænd, som er underlagt offentlig ret, hvilket udelukkende udgør en brøkdel af de ansatte i delstaten og arbejdstagerne i den omhandlede medlemsstat, kan godtgøre, at der foreligger et formål af almen interesse, og om et sådant formål ikke må kræves at foreligge på et højere niveau, f.eks. for samtlige tjenestemænd og ansatte i delstaten Hessen, eller samtlige tjenestemænd og ansatte i denne medlemsstat.

26 Den forelæggende ret har tilføjet, at pensionering ikke altid indebærer, at der ansættes nyt personale med henblik på at besætte ledige stillinger. Den forelæggende ret antyder hermed, at delstaten Hessen forsøgte at opnå budgetbesparelser.

27 I visse tilfælde er der desuden ikke nogen sammenhæng mellem disse foranstaltninger. Dette gælder navnlig muligheden for, at en arbejdstager kan forblive i sin stilling, indtil vedkommende fylder 68 år, til trods for en uafkræftelig formodning om tjenstudygtighed fra det fyldte 65. år, begrænsningen af frivillig fratræden forud for sidstnævnte alder og den forhøjelse af pensionsalderen, der allerede er foreskrevet i visse love.

28 Verwaltungsgericht Frankfurt am Main har på denne baggrund besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Bygger bestemmelserne i [HBG] om en principielt ufravigelig aldersgrænse for tjenestemænd af begge køn, fra hvilken der sker pensionering, ifølge unionsretlige betragtninger på et formål, der skal tjene almene interesser?

I denne forbindelse opstår der navnlig følgende spørgsmål:

— Hvilke krav stilles der ud fra en unionsretlig betragtning nærmere til et sådant bindende, alment formål? Hvilke supplerende forhold bør den forelæggende ret yderligere undersøge i forbindelse med oplysningen af sagens faktiske omstændigheder?

— Udgør hensynet til besparelser på de offentlige budgetter og personaleudgifter, konkret ved at undgå nyansættelser og deraf følgende lavere personaleudgifter, et legitimt formål ifølge artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78[…]?

— Kan formålet om, at arbejdsgiveren opnår en vis planlægningssikkerhed med hensyn til endelig fratræden blandt tjenestemænd, anerkendes som et legitimt alment formål tillige for det tilfælde, at den enkelte arbejdsgiver inden

for den hessiske tjenestemandslov[s eller forbundslov om delstatsansatte tjenestemænds status'] anvendelsesområde selv kan udvikle og gennemføre personalestrategier?

— Kan hensynet til en »gunstig aldersfordeling«, [eller] en »gunstig aldersstruktur« anerkendes som et alment formål, uanset at der ikke findes en generel standard for eller bestemmelser i lov om, hvad den rigtige aldersfordeling eller aldersstruktur er?

— Kan hensynet til at skabe forfremmelsesmuligheder for aktuelle, allerede ansatte tjenestemænd betragtes som et legitimt formål ifølge artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78[…]?

— Tjener en ordning indeholdende aldersgrænser, der skal forhindre individuelle retstvister med ældre ansatte angående spørgsmålet om deres fortsatte tjenstdygtighed, et legitimt alment formål?

— Forudsætter kravet om almene hensyn i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78[…], at den enkelte ansættelsesmyndighed og/eller arbejdsgiver udformer et overordnet arbejdsmarkedspolitisk koncept vedrørende lønnet beskæftigelse, og i bekræftende fald hvilken grad af ensartethed og forpligtelse kræves der?

— Kan enkelte arbejdsgivere eller ansættelsesmyndigheder gennem bestemmelser om aldersgrænser med en så begrænset anvendelse overhovedet forfølge almene formål med hensyn til grupper af ansatte, konkret begrænset til tjenestemænd, der er omfattet af [HBG]?

— På hvilke betingelser kan det antages, at lovlige, men ikke bindende fastsatte formål, som forfølges af enkelte ansættelsesmyndigheder, tjener almene hensyn som omhandlet i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78[...], hvorefter stillinger, som er blevet ledige som følge af overgang til pension, skal besættes ved nyansættelser, eventuelt efter forfremmelse af allerede ansatte? Kræves det, at der — foruden generelle udtalelser om, at ordningen tjener et sådant formål — tillige foreligger statistiske data eller andre oplysninger, der kan begrunde en slutning om, at et sådant formål er tilstrækkeligt seriøst og reelt gennemførligt?

2) a) Hvilke krav stilles der konkret til rimeligheden og hensigtsmæssigheden af aldersgrænser for så vidt angår de forskrifter, der findes herom i [HBG]?

b) Skal der foretages nærmere undersøgelser med henblik på at fastlægge det — forventede — antal tjenestemænd, der frivilligt forbliver i tjeneste efter denne alder, i forhold til antallet af dem, der derimod ved opnåelse af denne alder modtager fuld pension, og netop derfor vil fratræde tjenesten? Ville det ikke være rimeligt at indrømme frivillig fratræden forrang for obligatorisk fratræden, når blot regler om lavere pension sikrer, at uforholdsmæssige udgifter til pensionsmidler og dermed forbundne personaleudgifter undgås, for det tilfælde at der gøres krav gældende på pension inden den sædvanlige pensionsalder (en ordning om frivillighed frem for tvang som mere rimelig og i realiteten næppe mindre hensigtsmæssig)?

c) Kan det anses for rimeligt og nødvendigt, såfremt der findes en [uafkræftelig] formodning om, at tjenestemænd generelt fra en vis højere alder, i den konkrete sag ved det fyldte 65. år, er tjenstudygtige, og tjenestemandsansættelsen derfor automatisk ophører?

d) Er det rimeligt, at muligheden for fortsat tjenestemandsansættelse, i hvert fald indtil det fyldte 68. år, udelukkende afhænger af ansættelsesmyndighedens særlige interesser, men at tjenemandsansættelsen ophører, såfremt sådanne interesser ikke foreligger, og der ikke er mulighed for retligt at gennemtvinge en genindtræden i et tjenestemandsforhold?

e) Fører en aldersgrænse, hvorefter fratræden af ansættelsen er obligatorisk, i stedet for blot at fastsætte betingelser for krav på fuld pension, hvilket lovligt kan ske ifølge artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78[…], til en urimelig forringelse af varetagelsen af ældre menneskers interesser, i forhold til yngre menneskers interesser, hvilke principielt ikke bør prioriteres højere?

f) Såfremt det anerkendes, at formålet om at lette nyansættelser og/eller forfremmelser er legitimt, opstår der spørgsmål om, hvilke nærmere, faktiske krav, der stilles til godtgørelse af, i hvilket omfang tilsvarende muligheder faktisk udnyttes af den enkelte arbejdsgiver, der vil påberåbe sig bestemmelserne om aldersgrænser, eller af samtlige arbejdsgivere, der er omfattet af den lovbestemte ordning, inkl. eller ekskl. det almindelige arbejdsmarked?

g) Er det — i betragtning af de demografisk betingede mangler på arbejdsmarkedet, der fremtræder allerede nu, og det snarligt indtrædende behov for kompetent personale inden for alle grupper, dvs. også inden for tjenestemandsgruppen i forbundsstaten og delstaterne — rimeligt og nødvendigt aktuelt alligevel at tvinge tjenstdygtige tjenestemænd, der ønsker fortsat at udøve deres hverv, til at fratræde som tjenestemænd, uanset, at der snart vil være et betydeligt personalebehov, som arbejdsmarkedet næppe vil være i stand til at dække? Er brancherelaterede oplysninger om arbejdsmarkedet, der eventuelt skal indhentes senere, nødvendige i denne henseende?

3) a) Hvilke krav skal der stilles til sammenhængen inden for den hessiske, og i givet fald også de forbundsretlige, bestemmelser om aldersgrænser?

b) Kan forholdet mellem den hessiske tjenestemandslovs § 50, stk. 1, og den hessiske tjenestemandslovs § 50, stk. 3, betragtes som værende uden indbyrdes modsigelser, når den principielt mulige adgang til fortsat beskæftigelse efter den fastsatte aldersgrænse alene afhænger af ansættelsesmyndighedens interesser?

c) Skal den hessiske tjenestemandslovs § 50, stk. 3, i overensstemmelse med [direktiv 2000/78] i givet fald fortolkes således, at ansættelsen altid skal videreføres, såfremt tjenstlige grunde ikke taler herimod, for at undgå urimelig forskelsbehandling på grund af alder? Hvilke krav skal der i givet fald stilles til sådanne grunde? Skal det således antages, at fortsat beskæftigelse er i tjenestens interesse, såfremt der i modsat fald ville foreligge en uberettiget forskelsbehandling på grund af alder?

d) Hvorledes ville en sådan obligatorisk fortolkning af […] § 50, stk. 3, [i HBG] kunne tjene til at fortsætte eller genetablere sagsøgerens tjenestemandsansættelse, uanset at tjenestemandsansættelsen i mellemtiden er ophørt? Skal […] § 50, stk. 1, [i HBG] i så tilfælde undlades bragt i anvendelse inden det fyldte 68. år?

e) Er det rimeligt og nødvendigt, at frivillig pensionering efter henholdsvis det fyldte 60. og det fyldte 63. år på den ene side bebyrdes med varig nedsættelse af pensionen, og at frivillig, fortsat beskæftigelse på den anden side er udelukket efter det fyldte 65. år, såfremt ansættelsesmyndigheden ikke undtagelsesvist har en særlig interesse i fortsat beskæftigelse?

f) Bortfalder hensigtsmæssigheden og nødvendigheden af aldersgrænsebestemmelsen i § 50, stk. 1, [i HBG] som følge af de mere gunstige bestemmelser om aldersbetinget deltidsbeskæftigelse på den ene side og midlertidigt ansatte på den anden side?

g) Hvilken betydning har det for kohærensen, at de forskellige bestemmelser inden for tjenestemands-, arbejds- og socialforsikringsretten, der dels tilstræber en varig forhøjelse af alderen for fulde rente- eller pensionsydelser, dels forbyder opsigelse på grund af alder ved opnåelse af den normale pensionsalder, dels netop ved opnåelse af denne alder obligatorisk bringer ansættelsesforholdet til ophør?

h) Har det betydning for kohærensen, at den gradvise forhøjelse af aldersgrænserne [for så vidt angår arbejdstagere, der er omfattet af sociallovbogen] og [offentlige ansatte i forbundsstaten] og visse delstater navnlig tilgodeser de ansattes interesser i så sent som muligt at være omfattet af fuld aldersrente eller en fuld pension? Er disse spørgsmål irrelevante, fordi aldersgrænsen for tjenestemænd endnu ikke er blevet sat op for tjenestemænd, der er omfattet af anvendelsesområdet for [HBG], uanset at forhøjelsen i nær fremtid får virkning for de ansatte?«

29 Ved kendelse afsagt af Domstolens præsident den 6. maj 2010 blev sagerne C-159/10 og C-160/10 forenet med henblik på den skriftlige og mundtlige forhandling samt dommen.

Om de præjudicielle spørgsmål

30 Den forelæggende ret rejser mange spørgsmål, som i det væsentlige kan slås sammen til tre spørgsmål, hvoraf visse drejer sig om fortolkningen af national ret. Det skal i denne forbindelse bemærkes, at Domstolen ikke i medfør af artikel 267 TEUF er kompetent til at træffe præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af bestemmelser i national ret. Domstolens kompetence er begrænset til en undersøgelse af EU-retten alene (jf. bl.a. dom af 10.1.2006, sag C-222/04, Cassa di Risparmio di Firenze m.fl., Sml. I, s. 289, præmis 63).

31 De forelagte spørgsmål skal derfor besvares under hensyntagen til denne begrænsning.

Det første spørgsmål

32 Med det første spørgsmål spørger den forelæggende ret i det væsentlige, om direktiv 2000/78 er til hinder for en lov som HBG, der bestemmer, at tjenestemænd, i det foreliggende tilfælde anklagere, automatisk pensioneres, når de fylder 65 år, med forbehold af muligheden for at fortsætte med at arbejde til de fylder 68 år, såfremt det er i tjenestens interesse, hvis loven forfølger et eller flere af følgende formål, nemlig oprettelsen af en »gunstig aldersstruktur«, planlægning af fratræden og forfremmelse af tjenestemænd, forebyggelse af tvister eller med henblik på at opnå budgetbesparelser.

33 Det er ubestridt, at ophøret af arbejdskontrakten for tjenestemænd, navnlig anklagere, i delstaten Hessen, ved den alder, der giver dem ret til fuld alderspension, nemlig 65 år, udgør en ulige behandling på grund af alder som omhandlet i artikel 6, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78.

34 En bestemmelse som § 50, stk. 1, i HBG påvirker nemlig ansættelses- og arbejdsvilkårene i henhold til artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78, idet de omhandlede anklagere ikke kan arbejde, efter de er fyldt 65 år. Idet disse personer behandles mindre gunstigt end dem, der ikke har opnået denne alder, indføres der med denne bestemmelse en ulige behandling på grund af alder som omhandlet i direktivets artikel 2, stk. 2, litra a).

35 Artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 bestemmer, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske formål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

36 Med henblik på at besvare det forelagte spørgsmål skal det således efterprøves, om denne bestemmelse er objektivt begrundet i et legitimt formål, og om midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Spørgsmålet, om der foreligger et legitimt formål

37 Indledningsvis skal det undersøges, hvilke virkninger det har, at HBG ikke præcist nævner, hvilket formål den forfølger, virkningerne af, at formålet og den sammenhæng det indgår i, ændres, og om det er muligt at gøre flere formål gældende.

38 Det fremgår for det første af forlæggelseskendelsen, at HBG ikke klart præciserer, hvilket formål den forfølger med § 50, stk. 1, hvorefter aldersgrænsen for tjenestemænd er 65 år.

39 Domstolen har flere gange fastslået, at artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 ikke kan tillægges den betydning, at en manglende præcisering i de omhandlede forskrifter med hensyn til det formål, der forfølges dermed, medfører, at det automatisk udelukkes, at disse forskrifter kan være berettigede i medfør af denne bestemmelse. I mangel af en sådan præcisering er det væsentligt, at andre elementer, der indgår i den pågældende foranstaltnings almindelige kontekst, gør det muligt at identificere det formål, der forfølges med foranstaltningen, med henblik på at føre retslig kontrol med dens gyldighed samt med, at midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige (dom af 16.10.2007, sag C-411/05, Palacios de la Villa, Sml. I, s. 8531, præmis 56 og 57, af 12.1.2010, sag C-341/08, Petersen, Sml. I, s. 47, præmis 40, og af 12.10.2010, sag C-45/09, Rosenbladt, Sml. I, s. 9391, præmis 58).

40 Hvad angår ændringen af det tilstræbte formål fremgår det af forlæggelseskendelsen, at § 50 i HBG oprindeligt var begrundet i en uafkræftelig formodning om tjenstudygtighed fra det fyldte 65. år. Under retsmødet understregede repræsentanterne fra delstaten Hessen og den tyske regering imidlertid, at denne formodning ikke længere kan antages at danne grundlag for aldersgrænsen, og at lovgiver har medgivet, at man godt kan være arbejdsdygtig efter, at man har nået denne alder.

41 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at en ændring af den sammenhæng, loven indgår i, som fører til en ændring af lovens formål, ikke i sig selv er til hinder for, at loven forfølger et legitimt mål som omhandlet i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

42 Omstændighederne kan ændre sig, mens loven stadig kan finde anvendelse af andre årsager.

43 Bortset fra en ændring af opfattelsen vedrørende evnen til at arbejde efter det fyldte 65. år kunne den i hovedsagerne foreliggende omstændighed, hvortil den forelæggende ret har henvist, at aldersgrænsen blev indført i en periode med fuld beskæftigelse, dernæst opretholdt i en periode med arbejdsløshed, have ført til en ændring af det forfulgte formål uden, at formålet dermed mister sin legitime karakter.

44 Hvad angår muligheden for at påberåbe sig en række formål samtidigt fremgår det af fast retspraksis, at det forhold, at der forfølges flere formål, ikke er til hinder for, at der er tale om et legitimt mål som omhandlet i artikel 6, stk. 1, i forordning nr. 2000/78.

45 Dette var tilfældet i den sag, som gav anledning til Rosenbladt-dommen, hvori Domstolen i præmis 43 og 45 fastslog, at sådanne formål, som den tyske regering havde henvist til, kunne anses for at være omfattet af formålene i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

46 De angivne formål kan således være forbundet med hinanden (jf. i denne retning dom af 18.11.2010, forenede sager C-250/09 og C-268/09, Georgiev, Sml. I, s. 11869, præmis 45, 46 og 68) eller klassificeret i en prioritetsorden på samme måde som i den sag, der gav anledning til Petersen-dommen, hvori den tyske regering, som det fremgår af dommens præmis 41 og 65, principalt henviste til et formål, og subsidiært henviste til et andet formål.

Om de formål, som den forelæggende ret har henvist til

47 Ifølge den forelæggende ret er formålet med § 50, stk. 1, i HBG bl.a. at sikre en »gunstig aldersstruktur«, som indebærer en samtidig tilstedeværelse i den omhandlede tjeneste, dvs. anklagemyndigheden, af unge arbejdstagere, som netop har startet deres

karriereforløb, og ældre arbejdstagere, som er længere fremme i karriereforløbet. Delstaten Hessen og den tyske regering har gjort gældende, at dette er det primære formål med denne bestemmelse. Formålet med pligten til at gå på pension ved det fyldte 65. år er ifølge delstaten Hessen og den tyske regering at skabe ligevægt mellem generationerne, til hvilken der knytter sig yderligere tre formål, nemlig planlægning af fratræden, tilskyndelse til ansættelse og forfremmelse af yngre arbejdstagere og at tvister om, hvorvidt arbejdstageren er arbejdsdygtig efter denne alder, undgås.

48 Delstaten Hessen og den tyske regering har gjort gældende, at forskellige alderskategorier i den omhandlede offentlige sektor gør det muligt for ældre medarbejdere at dele deres viden med de yngre, og for de yngre at videregive deres nyligt indhøstede viden, hvilket alt sammen bidrager til en høj kvalitet inden for retsvæsenet.

49 Ifølge fast retspraksis er det ubestrideligt et lovligt mål i medlemsstaternes social- eller beskæftigelsespolitik at fremme ansættelse, navnlig når der er tale om at lette unges adgang til udøvelse af et erhverv (Georgiev-dommen, præmis 45). Domstolen har desuden fastslået, at en samtidig tilstedeværelse af forskellige generationer af arbejdstagere kan være med til at højne kvaliteten af det udførte arbejde, navnlig gennem vidensudveksling (jf. i denne retning, for så vidt angår undervisere og forskere, Georgiev-dommen, præmis 46).

50 Det skal på samme måde lægges til grund, at formålet med at oprette en gunstig aldersstruktur mellem yngre og ældre tjenestemænd med henblik på at fremme ansættelse og forfremmelse af yngre medarbejde, optimere personaleforvaltningen og herigennem forebygge eventuelle tvister om, hvorvidt en arbejdstager har arbejdsevne efter opnåelsen af en bestemt alder, samtidig med at der sikres en høj kvalitet inden for retsvæsenet, kan udgøre et legitimt beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitisk formål.

51 Den forelæggende ret er imidlertid i tvivl om, hvorvidt en bestemmelse som § 50, stk. 1, i HBG ikke i højere grad tilgodeser arbejdsgiverens interesser end almenhedens interesser. Den forelæggende ret ønsker navnlig oplyst, om bestemmelser, som udelukkende er vedtaget i én delstat for en del af dens ansatte, i det foreliggende tilfælde tjenestemænd, herunder anklagere, ikke vedrører en for snæver personkreds til at kunne udgøre en foranstaltning, som forfølger et formål af almen interesse.

52 Domstolen har fastslået, at de formål, der kan anses for »legitime« som omhandlet i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78, er af almen interesse og adskiller sig fra rent individuelle begrundelser, der er særegne for arbejdsgivere, såsom omkostningsbegrænsning eller forbedring af konkurrenceevnen, uden at det dog kan udelukkes, at en national regel, hvorved de nævnte legitime formål forfølges, kan indrømme arbejdsgivere en vis fleksibilitet (jf. i denne retning dom af 5.3.2009, sag C-388/07, Age Concern England, Sml. I, s. 1569, præmis 46).

53 Det bemærkes, at formål som dem, der er nævnt i denne doms præmis 50, som tjener alle de omhandlede tjenestemænds interesser inden for rammerne af de overvejelser, der foretages inden for beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitikken, med henblik på at sikre høj kvalitet inden for den offentlige sektor, i dette tilfælde retsvæsenet, kan anses for formål at almen interesse.

54 Domstolen har desuden fastslået, at de kompetente myndigheder på nationalt, regionalt eller sektorielt plan må kunne råde over muligheden for at ændre de midler, der er iværksat for at opnå et legitimt formål af almen karakter, f.eks. ved at tilpasse dem til udviklingen i beskæftigelsessituationen i den berørte medlemsstat (Palacios de la Villa-dommen, præmis 70).

55 Det forhold, at en bestemmelse er vedtaget på regionalt plan, er således ikke til hinder for, at den forfølger et legitimt formål som omhandlet i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78. I en medlemsstat som Forbundsrepublikken Tyskland kan lovgiver være af

den opfattelse, at det i samtlige de berørte personers interesse tilkommer delstaterne snarere end forbundsmyndighederne at vedtage visse retsregler, som er omfattet af denne bestemmelse, såsom pensionsalderen for tjenestemænd.

56 Endvidere skal pensionering, som i princippet er obligatorisk ved det fyldte 65. år, således som foreskrevet i § 50, stk. 1, i HBG, være hensigtsmæssig og nødvendig.

57 Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt en sådan foranstaltning er hensigtsmæssig, har delstaten Hessen og den tyske regering gjort gældende, at der kun er et begrænset antal ledige stillinger i den offentlige sektor, bl.a. for så vidt angår anklagere, og i særligt hvad angår de højere lønklasser. Af hensyn til de budgetmæssige krav er der kun begrænsede muligheder for at oprette nye stillinger. De har præciseret, at anklagere, som alle tjenestemænd, er udnævnt på livstid og kun i undtagelsestilfælde frivilligt opsiger og fratræder deres stilling før tid. Fastsættelsen af en obligatorisk pensionsalder er den eneste måde, hvorpå stillingerne kan fordeles ligeligt på tværs af generationerne.

58 Domstolen har allerede udtalt, at inden for erhverv, hvor der kun er et begrænset antal ledige stillinger, kan pensionering ved opnåelse af en ved lov fastsat alder være med til at lette unges adgang til arbejdsmarkedet (jf. i denne retning for så vidt angår overenskomsttilknyttede tandlæger Petersen-dommen, præmis 70, og for så vidt angår universitetsprofessorer Georgiev-dommen, præmis 52).

59 Hvad angår erhvervet som anklager i Tyskland er adgangen hertil begrænset som følge af forpligtelsen til at have opnået særlige kvalifikationer, der kræver, at den pågældende med positivt resultat skal have gennemgået en uddannelse og udstået en praktiktid. Unges indtræden på arbejdsmarkedet bremses desuden som følge af, at de omhandlede tjenestemænd udnævnes på livstid.

60 Under disse omstændigheder findes det ikke urimeligt, at de kompetente myndigheder i en medlemsstat er af den opfattelse, at en foranstaltning som § 50, stk. 1, i HBG kan være med til at opfylde målet om oprettelse af en gunstig aldersstruktur med henblik på at planlægge af fratræden, sikre forfremmelse af tjenestemænd, bl.a. de yngste blandt dem, og forebygge eventuelle tvister ved pensioneringen.

61 Det skal bemærkes, at medlemsstaterne råder over en vid skønsmargin ved valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde det forfulgte formål (jf. i denne retning Palacios de la Villa-dommen, præmis 68).

62 Medlemsstaterne må imidlertid ikke berøve det i direktiv 2000/78 foreskrevne forbud mod forskelsbehandling på grundlag af alder sit indhold. Forbuddet skal tolkes i lyset af retten til at arbejde i artikel 15, stk. 1, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder.

63 Der skal således lægges særlig vægt på ældre arbejdstageres deltagelse i erhvervslivet og dermed i det økonomiske, kulturelle og sociale liv. Det forhold, at disse personer forbliver erhvervsaktive, fremmer diversitet i beskæftigelsen, hvilket er et af målene i 25. betragtning til direktiv 2000/78. Denne forbliven bidrager desuden til at sikre den personlige udvikling og livskvaliteten for de berørte arbejdstagere i overensstemmelse med EU-lovgivers overvejelser i ottende, niende og ellevgte betragtning til direktivet.

64 Interessen i, at nævnte personer forbliver beskæftigede, skal imidlertid afvejes i forhold til andre eventuelt modstridende interesser. Personer, som har nået den alder, der giver ret til alderspension, kan eventuelt ønske at gøre denne ret gældende og fratræde deres tjeneste med henblik på at oppebære pension i stedet for fortsat at arbejde.

Klausuler om automatisk ophør af ansættelseskontrakterne for arbejdstagere, der har nået pensionsalderen, kan endvidere være med til at fremme unges erhvervsmæssige integration, hvilket gør det muligt at fordele arbejdet på tværs af generationerne.

65 Når de pågældende nationale myndigheder definerer deres socialpolitik ud fra politiske, økonomiske, sociale, demografiske og/eller budgetmæssige overvejelser, kan de således forlænge arbejdstagernes arbejdsliv eller tværtimod sørge for, at de pensioneres tidligt (jf. Palacios de la Villa-dommen, præmis 68 og 69). Domstolen har fastslået, at det påhviler disse myndigheder at finde en rimelig balance mellem de foreliggende hensyn, idet de påser, at foranstaltningerne ikke går ud over, hvad der er hensigtsmæssigt og nødvendigt for at opfylde det legitime formål, der forfølges (jf. i denne retning Palacios de la Villa-dommen, præmis 69 og 71, og Rosenbladt-dommen, præmis 44).

66 Domstolen har i denne forbindelse udtalt, at en foranstaltning, som indebærer, at arbejdstagere automatisk pensioneres, når de fylder 65 år, kan opfylde formålet om at fremme beskæftigelsen, og den anses ikke for at gøre et overdrevent indgreb i de legitime krav, som er fremsat af de omhandlede arbejdstagere, når disse oppebærer en pension, hvis niveau ikke kan anses for at være urimeligt (jf. i denne retning Palacios de la Villa-dommen, præmis 73). Domstolen har ligeledes fastslået, at en foranstaltning, som indebærer automatisk ophør af ansættelseskontrakter ved opnåelse af denne alder, inden for en sektor, hvor denne foranstaltning ifølge den forelæggende ret vil kunne medføre et betydeligt økonomisk tab for den pågældende arbejdstager, ikke går ud over, hvad der er nødvendigt for at opnå det efterstræbte mål om bl.a. at fremme beskæftigelsen. Domstolen tog i denne forbindelse hensyn til, at arbejdstageren kunne få udbetalt sin pensionsforsikring og samtidig fortsætte sin erhvervsmæssige beskæftigelse, samtidig med at den pågældende var beskyttet mod forskelsbehandling på grund af alder (jf. i denne retning Rosenbladt-domme, præmis 73-76).

67 Det fremgår af sagsakterne i hovedsagerne, at anklagerne i princippet pensioneres, når de fylder 65 år, med ret til fuld pension svarende til 72 % af deres sidst udbetalte

løn. I henhold til § 50, stk. 1, i HBG har anklagerne desuden mulighed for at arbejde i yderligere tre år, indtil de fylder 68 år, såfremt de ansøger herom, og det er i tjenestens interesse. National ret forhindrer dem ikke at påtage sig anden beskæftigelse, såsom juridisk rådgivning, uden fastsat aldersgrænse.

68 Henset til disse omstændigheder, skal det bemærkes, at en bestemmelse som § 50, stk. 1, i HBG, hvorefter anklagere pensioneres, når de fylder 65 år, ikke går videre end hvad der er nødvendigt for at opnå det tilstræbte mål om at sikre en gunstig aldersstruktur med henblik på at fremme ansættelse og forfremmelse af yngre medarbejde, optimere personaleforvaltningen og herigennem forebygge eventuelle tvister om, hvorvidt en arbejdstager har arbejdsevne efter opnåelsen af en bestemt alder.

69 Den forelæggende ret har derudover anmodet Domstolen om at afgøre, om et formål, som består i at gennemføre budgetbesparelser, er lovligt i henhold til artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

70 Delstaten Hessen og den tyske regering har gjort gældende, at § 50, stk. 1, i HBG efter deres mening ikke forfølger et sådant formål. Det forhold, at visse tjenestemænd, i det foreliggende tilfælde anklagere, ikke er blevet erstattet, beror ifølge delstaten Hessen på det forhold, at de blev ansat som følge af, at der på et bestemt tidspunkt var en ualmindelig stor øgning af en særlig type sager. Delstaten Hessen har påpeget, at bortset fra disse nedskæringer er antallet af anklagere øget siden 2006.

71 Det påhviler i denne forbindelse de nationale domstole at efterprøve, om formålet, som består i at gennemføre budgetbesparelser, er et mål, der forfølges med HBG.

72 Det skal bemærkes, at der er formodning for, at de spørgsmål om EU-rettens fortolkning, som den nationale ret har forelagt på baggrund af de retlige og faktiske omstændigheder, som den har ansvaret for at fastlægge — og hvis rigtighed det ikke tilkommer Domstolen at efterprøve — er relevante (jf. bl.a. dom af 22.6.2010, forenede sager C-188/10 og C-189/10, Melki og Abdeli, Sml. I, s. 5667, præmis 27). Eftersom det i det foreliggende tilfælde ikke klart fremgår, at den ønskede fortolkning af EU-retten savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen, eller at problemet er af hypotetisk karakter, påhviler det Domstolen at besvare det forelagte spørgsmål.

73 Som det fremgår af denne doms præmis 65, er EU-retten ikke til hinder for, at medlemsstaterne foretager visse budgetmæssige såvel som politiske, sociale eller demografiske overvejelser i forbindelsen med vedtagelsen af foranstaltninger vedrørende pensionering, under forudsætning af, at de iagttager det almindelige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder.

74 Selv om budgetmæssige overvejelser kan ligge til grund for en medlemsstats socialpolitik og påvirke arten af og omfanget af de foranstaltninger, som den ønsker at vedtage, kan sådanne overvejelser ikke i sig selv udgøre et legitimt formål som omhandlet i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

75 Herefter skal det første spørgsmål besvares med, at direktiv 2000/78 ikke er til hinder for en lov som HBG, der bestemmer, at tjenestemænd, i det foreliggende tilfælde anklagere, automatisk pensioneres ved det fyldte 65. år, idet de har mulighed for at arbejde til det fyldte 68. år, hvis det er i tjenestens interesse, under forudsætning af, at formålet med loven er at sikre en gunstig aldersstruktur med henblik på at fremme ansættelse og forfremmelse af yngre medarbejde, optimere personaleforvaltningen og herigennem forebygge eventuelle tvister om, hvorvidt en arbejdstager har arbejdsevne efter opnåelsen af en bestemt alder, og at foranstaltningerne til opnåelsen af dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Det andet spørgsmål

76 Med det andet spørgsmål spørger den forelæggende ret nærmere bestemt om, hvilke oplysninger en medlemsstat skal fremlægge med henblik på at bevise, at den i hovedsagen omhandlede foranstaltning er hensigtsmæssig og nødvendig, og navnlig om statistik eller andre præcise data skal fremlægges.

77 Det fremgår af præmis 51 i Age Concern England-dommen, at generelle udsagn om, at en bestemt foranstaltning er egnet til at indgå i beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitik, ikke er tilstrækkelige til at godtgøre, at denne foranstaltning kan berettige, at princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder fraviges, eller til at støtte den konklusion, at de valgte midler er egnede til at opfylde dette formål.

78 Domstolen understregede ligeledes i denne doms præmis 67, at artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 pålægger medlemsstaterne bevisbyrden for, at det formål, der anføres som begrundelse, er lovligt, og stiller høje krav til dette bevis.

79 Ifølge 15. betragtning til direktiv 2000/78 er det de nationale retslige myndigheder eller andre kompetente organer, der i overensstemmelse med bestemmelserne i national ret eller praksis skal vurdere de faktiske forhold, som giver anledning til at formode, at der forekommer forskelsbehandling. Sådanne bestemmelser kan bl.a. give mulighed for på grundlag af statistisk materiale eller på enhver anden måde at konstatere, om der foreligger indirekte forskelsbehandling.

80 Med henblik på at afgøre, hvor præcise de krævede beviser skal være, skal det bemærkes, at medlemsstaterne råder over et vidt skøn ved valget af, hvilken foranstaltning de finder passende.

81 Valget kan være begrundet i økonomiske, sociale, demografiske og/eller budgetmæssige overvejelser, som omfatter eksisterende og kontrollerbare oplysninger, men også prognoser, som i sagens natur kan vise sig at være unøjagtige, og som derfor er forbundet med en vis grad af usikkerhed. Nævnte foranstaltning kan også være støttet på politiske betragtninger, hvilke ofte indebærer et kompromis mellem flere mulige løsninger og heller ikke bibringer nogen sikkerhed for så vidt angår det forventede resultat.

82 Det påhviler den nationale ret i medfør af national ret at vurdere bevisværdien af de fremlagte beviser, som bl.a. kan omfatte statistiske data.

83 Det andet spørgsmål skal derfor besvares således, at for at det kan anses for godtgjort, at den omhandlede foranstaltning er hensigtsmæssig og nødvendig, må den ikke fremstå som urimelig i forhold til det efterstræbte mål, og den skal være støttet på forhold, som det påhviler den nationale ret at vurdere bevisværdien af.

Det tredje spørgsmål

84 Med det tredje spørgsmål spørger den forelæggende ret, om en lov som HBG er sammenhængende. Den spørger nærmere bestemt i det væsentlige, om denne lov ikke er usammenhængende, når den tvinger anklagere til at gå på pension, når de fylder 65 år, samtidig med at de ifølge samme lov for det første har mulighed for at forblive i tjenesten indtil de fylder 68, forudsat, at det er i tjenestens interesse, og loven for det andet forsøger at begrænse den frivillige fratræden ved det fyldte 60., henholdsvis 63. år gennem en nedsættelse af pensionsbeløbet, og når der for det tredje i de love, der finder anvendelse på offentlige ansatte på forbundsniveau og i flere andre delstater,

såvel som i socialloven, som finder anvendelse på arbejdstagere i den private sektor, foreskrives, at den alder, som giver ret til fuld pension, skal hæves fra 65 til 67 år.

85 Det fremgår af Domstolens praksis, at en national lovgivning kun kan sikre gennemførelsen af det påberåbte mål, hvis den faktisk forfølger formålet hermed på en konsekvent og systematisk måde (dom af 10.3.2009, sag C-169/07, Hartlauer, Sml. I, s. 1721, præmis 55, og Petersen-dommen, præmis 53).

86 Undtagelser til bestemmelser i en lov kan i visse tilfælde påvirke lovens sammenhæng, navnlig når de på grund af deres rækkevidde fører til et resultat, som er i strid med det formål, som loven efterstræber (jf. i denne retning Petersen-dommen, præmis 61).

87 Hvad angår undtagelsen i § 50, stk. 3, i HBG om, at anklagere har mulighed for at arbejde, indtil de fylder 68 år, skal det bemærkes, at den udelukkende finder anvendelse, såfremt det er i tjenestens interesse, og den pågældende har ansøgt herom.

88 Delstaten Hessen påpegede under retsmødet, at denne undtagelse skal dække sådanne situationer, hvor en anklager fylder 65 år, og den pågældende er ansvarlig for en straffesag, som endnu ikke er færdigbehandlet. Med henblik på at undgå eventuelle komplikationer som følge af, at anklagere skal udskiftes, foreskriver HBG, at den pågældende undtagelsesvis kan forblive i tjenesten. Den pågældende myndighed vil således i tjenestens interesse kunne anse det for hensigtsmæssigt, at den omhandlede anklager forbliver i sin stilling, i stedet for at udpege en afløser, der ville skulle overtage en sag, som vedkommende ikke er bekendt med.

89 En sådan undtagelse kan ikke påvirke det efterstræbte formål om at sikre en gunstig aldersstruktur med henblik bl.a. at garantere en høj kvalitet i tjenesten.

90 En sådan undtagelse kan derimod være med til at mildne de strenge krav i en lov, såsom HBG, i den pågældende myndigheds egen interesse. Planlægningen af fratræden og ansættelse i form af en systematisk pensionering af anklagere, når de fylder 65 år, er ganske vist medvirkende til, at den pågældende myndighed fungerer effektivt, mens indførelsen af den i denne doms præmis 88 nævnte undtagelse gør det muligt at håndtere konkrete situationer, hvor anklageres pensionering kan have negativ indvirkning på opfyldelsen af de forpligtelser, som påhviler myndigheden. Under disse omstændigheder forekommer undtagelsen ikke at være usammenhængende i forhold til den omhandlede lov.

91 Det skal tilføjes, at andre undtagelser i HBG, som er nævnt af den forelæggende ret — såsom f.eks. at lade nogle lærere forblive i deres stillinger i yderligere nogle måneder, efter de er fyldt 65 år med henblik på at afslutte et undervisningsforløb, eller hvad angår visse valgte personer med henblik på udløbet af deres mandat — på samme måde har til formål at sikre, at de opgaver, der er pålagt de pågældende, udføres, og det forekommer ikke at være til skade for det forfulgte mål.

92 Ifølge den forelæggende ret er der et andet problem med sammenhængen, idet HBG forsøger at begrænse den frivillige pensionering af anklagere, der er fyldt 60 eller 63 år, gennem en bestemmelse, hvorefter størrelsen af pensionen i dette tilfælde nedsættes, samtidig med at lovens § 50, stk. 1, forhindrer de samme anklagere i at fortsætte i tjenesten, efter at de er fyldt 65 år.

93 Det skal bemærkes, at det problem med sammenhængen, som den forelæggende ret har påpeget, ikke klart er godtgjort. En bestemmelse som den, der er påberåbt af den forelæggende ret, forekommer derimod at være en logisk følge af § 50, stk. 1, i HBG. Gennemførelsen af en sådan artikel, som indebærer, at det planlægges, at personalet går på pension i en alder af 65 år, kræver nemlig, at undtagelserne til pensioneringen er begrænsede. En bestemmelse, som foreskriver en nedsættelse af pensionsbeløbet,

kan dermed afskrække, eller i det mindste afholde anklagere fra at gå på pension. En sådan bestemmelse er således med til at opnå det efterstræbte formål, og bevirker ikke, at HBG kan anses for at være usammenhængende.

94 Den forelæggende ret har ligeledes påpeget, at den alder, som giver ret til fuld pension, gradvis vil blive forhøjet fra 65 til 67 år i den lov, som finder anvendelse på offentlige ansatte på forbundsniveau, såvel som i de love, der er vedtaget i flere andre delstater, og i socialloven, der finder anvendelse på arbejdstagere i den private sektor. På tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagerne var en lignende forhøjelse planlagt i delstaten Hessen, men den var endnu ikke blevet vedtaget.

95 Den omstændighed alene, at lovgiver har til hensigt at ændre loven med henblik på at forhøje den alder, som giver ret til fuld pension, indebærer ikke, at den gældende lov bliver retsstridig på dette tidspunkt. Det må medgives, at en eventuel overgang fra en lov til en anden ikke finder sted øjeblikkeligt, men kræver et vist tidsforløb.

96 Det følger af 25. betragtning til direktiv 2000/78, at ændringsrytmen kan variere alt efter situationen i medlemsstaterne. Den kan endsige variere fra region til region, i det foreliggende tilfælde fra delstat til delstat, med henblik på at tage hensyn til regionale særtræk, og den giver de kompetente myndigheder mulighed for at foretage de nødvendige tilpasninger.

97 Heraf følger, at den omstændighed alene, at der kan være en tidsforskydning mellem de ændringer, som foretages af en lov i en medlemsstat eller i en delstat, og de ændringer, som indføres i en anden medlemsstat eller en anden delstat, med henblik på at forhøje den alder, som giver ret til fuld pension, ikke i sig selv indebærer, at den omhandlede lov skal betragtes som usammenhængende.

98 Det tredje spørgsmål skal herefter besvares med, at en lov som HBG, som fastsætter en automatisk pensionering af anklagere, når de fylder 65 år, ikke er usammenhængende

alene af den grund, at anklagerne i visse tilfælde kan forblive i tjenesten, indtil de fylder 68 år, og loven herudover indeholder bestemmelser, som har til formål at begrænse pensionering før det fyldte 65. år, mens andre lovbestemmelser i den omhandlede medlemsstat foreskriver, at visse tjenestemænd, bl.a. de tjenestemænd, som er valgt til deres stillinger, kan forblive i tjenesten, efter at de har opnået denne alder, og at pensionsalderen gradvist skal forhøjes fra 65 til 67 år.

Sagens omkostninger

99 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Anden Afdeling) for ret:

1) Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv er ikke til hinder for en lov som den hessiske lov om offentligt ansatte (Hessisches Beamtengesetz), som ændret ved lov af 14. december 2009, der bestemmer, at tjenestemænd, i det foreliggende tilfælde anklagere, automatisk pensioneres ved det fyldte 65. år, idet de har mulighed for at arbejde til det fyldte 68. år, hvis det er i tjenestens interesse, under forudsætning af, at formålet med loven er at sikre en gunstig aldersstruktur med henblik på at fremme ansættelse og forfremmelse af yngre medarbejde, optimere personaleforvaltningen og herigennem forebygge eventuelle tvister om, hvorvidt en

arbejdstager har arbejdsevne efter opnåelsen af en bestemt alder, og at foranstaltningerne til opnåelsen af dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige.

2) **For at det kan anses for godtgjort, at den omhandlede foranstaltning er hensigtsmæssig og nødvendig, må den ikke fremstå som urimelig i forhold til det efterstræbte mål, og den skal være støttet på forhold, som det påhviler den nationale ret at vurdere bevisværdien af.**

3) **En lov som den hessiske lov om offentligt ansatte, som fastsætter en automatisk pensionering af anklagere, når de fylder 65 år, er ikke usammenhængende alene af den grund, at anklagerne i visse tilfælde kan forblive i tjenesten, indtil de fylder 68 år, og loven herudover indeholder bestemmelser, som har til formål at begrænse pensionering før det fyldte 65. år, mens andre lovbestemmelser i den omhandlede medlemsstat foreskriver, at visse tjenestemænd, bl.a. de tjenestemænd, som er valgt til deres stillinger, kan forblive i tjenesten, efter at de har opnået denne alder, og at pensionsalderen gradvist skal forhøjes fra 65 til 67 år.**

Underskrifter