DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 21 juli 2011 *

I de förenade målen C-159/10 och C-160/10,

angående beslut att begära förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, från Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Tyskland), av den 29 mars 2010, som inkom till domstolen den 2 april 2010, i målen

Gerhard Fuchs (C-159/10),

Peter Köhler (C-160/10)

mot

Land Hessen,

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden J.N. Cunha Rodrigues samt domarna A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh och P. Lindh (referent),

* Rättegångsspråk: tyska.

generaladvokat: Y. Bot,
justitiesekreterare: handläggaren K. Malacek,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 5 april 2011,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Land Hessen, genom M. Deutsch, Rechtsanwalt,

— Tysklands regering, genom T. Henze och J. Möller, båda i egenskap av ombud,

— Irland, genom D. O'Hagan och B. Doherty, båda i egenskap av ombud,

— Europeiska kommissionen, genom V. Kreuschitz och J. Enegren, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Respektive begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 6.1 i 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).

2 Respektive begäran har framställts i mål mellan å ena sidan Gerhard Fuchs respektive Peter Köhler och å andra sidan Land Hessen beträffande deras pensionering vid 65 års ålder.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätten

3 Skälen 8, 9 och 11 i direktiv 2000/78 har följande lydelse:

”(8) I riktlinjerna för sysselsättningen under år 2000, som godkänts av Europeiska rådet i Helsingfors den 10 och 11 december 1999, framhålls behovet av att främja en arbetsmarknad som är gynnsam för social integration genom utformningen av enhetliga strategier för att motverka diskriminering av grupper som

t.ex. funktionshindrade. I dessa understryks även att särskild vikt skall fästas vid stöd till äldre arbetstagare så att de i högre grad skall kunna delta i arbetslivet.

(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."

4 Skäl 25 i direktiv 2000/78 har följande lydelse:

"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."

5 Enligt artikel 1 är ”[s]yftet 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 skall kunna genomföras i medlemsstaterna”.

6 I artikel 2.1 och 2.2 a i direktivet 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”.

7 Artikel 3.1 i direktiv 2000/78, med rubriken ”Tillämpningsområde”, har följande lydelse:

”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:

…

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner.

...”

8 Artikel 6.1 och 6.2 i direktivet har följande lydelse:

”1. Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte skall utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivt 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.

2. Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att följande inte utgör diskriminering på grund av ålder: fastställande av åldersgräns för att, när det gäller företags- och yrkesbaserade system för social trygghet, komma ifråga för pensions- eller invaliditetsförmåner, inbegripet fastställande av olika åldersgränser för arbetstagare eller grupper eller kategorier av arbetstagare och för tillämpningen inom ramen för dessa system av ålderskriterier för försäkringstekniska beräkningar, under förutsättning att detta inte leder till diskriminering på grund av kön."

Den nationella lagstiftningen

9 Den federala lagstiftaren införlivade direktiv 2000/78 genom den allmänna lagen om likabehandling (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) av den 14 augusti 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897), i dess lydelse enligt artikel 15.66 i lagen av den 5 februari 2009 (BGBl. 2009 I, s. 160).

10 Samma lagstiftare antog bestämmelser om pension för tjänstemän med livslång anställning i delstaterna och kommunerna, vilka nämns i artikel 25 i den federala lagen om reglering av tjänstemannastatusen i delstaterna (Beamtenstatusgesetz) av den 17 juni 2008 (BGBl. 2008 I, s. 1010), i dess lydelse enligt artikel 15.16 i lagen av den 5 februari 2009 (BGBl. 2009 I, s. 160). Bestämmelsen har följande lydelse:

"Tjänstemän med livslång anställning pensioneras när de uppnått föreskriven åldersgräns."

11 I själva bestämmelsen definieras inte vad som avses med föreskriven åldersgräns, utan det ankommer på delstaterna att fastställa detta.

12 I 50 § i den hessiska delstatslagen om tjänstemän (Hessisches Beamtengesetz), i dess lydelse enligt lagen av den 14 december 2009 (nedan kallad HBG), fastställs den obligatoriska pensionsåldern för tjänstemän i delstaten Hessen enligt följande:

”(1) Tjänstemän med livslång anställning pensioneras i slutet av den månad då de fyller 65 år (åldersgräns).

(2) Med undantag från vad som stadgas i punkt (1), gäller följande för de tjänstemän med livslång anställning som anges nedan:

1. Lärare i statliga skolor pensioneras i slutet av den sista månaden det skolår då de fyller 65 år.

2. Professorer, lärare inom högre utbildning, vetenskapliga och konstnärliga medarbetare samt lärare som anförtrotts särskilda uppdrag vid delstatens högre lärosäten pensioneras i slutet av den sista månaden den termin då de fyller 65 år.

(3) Om tjänstens intresse så kräver, kan pensioneringen, på tjänstemannens begäran, flyttas fram till efter det att tjänstemannen fyllt 65 år. Pensionsåldern kan förlängas med 1 år i taget, dock till maximalt 68 års ålder. Beslut om sådan förlängning fattas av den högsta myndigheten i hierarkin eller det organ som myndigheten fastställer.”

13 Den hänskjutande domstolen har preciserat att fram till år 1992 tilläts en tjänsteman på begäran att fortsätta sin tjänstgöring efter den fastställda åldersgränsen om detta inte stred mot tjänstens intresse. Från och med år 1992 är fortsatt tjänstgöring underställt villkoret att detta ligger i tjänstens intresse.

14 HBG innehåller en särskild bestämmelse om åldersgränsen för tjänstemän som tillsatts för en begränsad tid efter ett direktval, såsom till exempel borgmästare eller ledamöter i regionfullmäktige. De pensioneras när de fyller 71 år om deras mandat inte löpt ut vid denna tidpunkt.

15 På förbundsstatsnivå och fram till och med den 12 februari 2009 var den allmänna åldersgräns som tillämpades för tjänstemän fastställd till 65 år. Sedan den dagen föreskrivs i lag att pensionsåldern gradvis ska höjas till 67 år. Vid tidpunkten för de faktiska omständigheterna i det nationella målet hade liknande bestämmelser antagits i vissa delstater men inte i Hessen.

16 Vad gäller andra anställda än offentliganställda föreskrivs sedan den 1 januari 2008, i artikel 35 i del VI i lagen om social trygghet (Sozialgesetzbuch, sechstes Buch), vilken är tillämplig på anställda som omfattas av privaträttsliga regler, att åldern för rätt till ålderspension gradvis ska höjas till 67 år. Enligt övergångsbestämmelser förblir denna ålder 65 år för personer födda före den 1 januari 1947.

Målen vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

17 De bakomliggande faktiska omständigheterna i de nationella målen är i stort sätt identiska och frågorna som ställts av den hänskjutande domstolen är desamma.

18 Gerhard Fuchs och Peter Köhler, klagande i respektive nationella mål, är födda år 1944 och tjänstgjorde som chefsåklagare fram till 65 års ålder som de uppnådde under år 2009. Vid 65 års ålder borde de normalt sett ha gått i pension enligt 50 § första stycket HBG.

19 Gerhard Fuchs och Peter Köhler begärde att få fortsätta sin tjänstgöring ytterligare ett år med stöd av 50 § tredje stycket HBG.

20 Justitieministern i delstaten Hessen avslog deras respektive begäran med motiveringen att tjänstens intresse inte krävde att de fortsatte sin tjänstgöring. Gerhard Fuchs och Peter Köhler begärde då att ministern skulle ompröva sitt beslut och inledde även ett interimistiskt förfarande vid Verwaltungsgericht Frankfurt am Main.

21 Verwaltungsgericht Frankfurt am Main biföll de framställda yrkandena om interimistiska åtgärder och förpliktade delstaten Hessen att låta Gerhard Fuchs och Peter Köhler fortsätta sin tjänstgöring. Avgörandena från Verwaltungsgericht Frankfurt am Main överklagades emellertid till Hessischer Verwaltungsgerichtshof som upphävde dem och avslog klagandenas yrkanden om interimistiska åtgärder. Sedan den 1 oktober 2009 får de inte längre tjänstgöra som chefsåklagare och uppbär pension.

22 Eftersom även begäran om omprövning som Gerhard Fuchs och Peter Köhler inkom med avslogs genom beslut av justitieministern i delstaten Hessen, överklagade de besluten till Verwaltungsgericht Frankfurt am Main.

23 Verwaltungsgericht Frankfurt am Main är osäker på om den fastställda åldersgränsen för att tjänstgöra som åklagare är förenlig med i synnerhet artikel 6 i direktiv 2000/78. Enligt nämnda domstol utgör en automatisk pensionering vid 65 års ålder av personer som tjänstgör som åklagare åldersdiskriminering som strider mot bestämmelserna i direktiv 2000/78.

24 Den hänskjutande domstolen har angett att den omtvistade bestämmelsen infördes vid ett tillfälle då det ansågs att arbetsförmågan blev otillräcklig vid denna ålder.

Forskning har numera visat att arbetsförmågan varierar från en person till en annan. Det faktum att människan lever allt längre har föranlett lagstiftaren att skjuta fram den allmänna pensionsåldern och rätten till pension till 67 år för tjänstemän anställda av delstaterna och för privatanställda. I HBG föreskrivs vidare att tjänstemän som tillsatts till följd av val kan fortsätta sin tjänstgöring fram till 71 års ålder.

25 Enligt den hänskjutande domstolen framgår det av delstaten Hessens yttrande om HBG i dess lydelse från år 1962 att lagen syftade till att främja anställning av ungdomar och på så vis att säkerställa en lämplig åldersstruktur. En sådan målsättning utgör emellertid inte ett objektivt skäl, eftersom det inte föreligger något tillräckligt precist kriterium i nationell rätt för att definiera en åldersstruktur som kan betraktas som gynnsam eller ogynnsam. En sådan målsättning tjänar inte allmänintresset utan arbetsgivarens individuella intresse. Delstaten Hessen har under alla omständigheter underlåtit att ange såväl vilken art av åldersstruktur som ska anses vara lämplig eller anledningen till att just den ska anses vara lämplig. Av de uppgifter som delstaten Hessen lämnat framgår att en stor del av åklagarmyndighetens anställda består av unga. Den hänskjutande domstolen har tillagt att nyligen genomförda undersökningar visar att det inte finns något samband mellan automatisk pensionering av personer som uppnått en viss åldersgräns och anställning av yngre personer i yrket. Den hänskjutande domstolen undrar även om uppgifter som enbart gäller delstaten Hessen och, inom denna delstat, tjänstemän som omfattas av offentlig rätt – vilka endast utgör en liten del av de anställda i nämnda delstat och av de anställda i den berörda medlemsstaten – kan påvisa att det föreligger ett skäl av allmänintresse. Nämnda domstol undrar vidare om en sådan målsättning inte kräver att man behandlar frågan utifrån ett vidare perspektiv, till exempel utifrån samtliga tjänstemän och anställda i delstaten Hessen, eller till och med samtliga tjänstemän och anställda i den nämnda medlemsstaten.

26 Den hänskjutande domstolen har tillagt att pensionering av åklagare inte alltid leder till rekryteringar för att tillsätta de tjänster som blivit lediga. Nämnda domstol menar att delstaten Hessen härigenom försöker göra budgetbesparingar.

27 Vissa åtgärder är dessutom inkonsekventa. Detta gäller särskilt möjligheten att låta en anställd fortsätta tjänstgöra fram till 68 års ålder trots att det föreligger en ovedersäglig presumtion att en person inte är arbetsför efter 65 års ålder, begränsningen av frivilliga avgångar före 65 års ålder och den höjning av pensionsåldern som redan föreslås i viss lagstiftning.

28 Mot denna bakgrund beslutade den nationella domstolen att vilandeförklara målen och att ställa följande frågor till domstolen:

”1) Grundar sig bestämmelserna i [HBG], avseende den i princip obligatoriska åldersgränsen för pensionering för tjänstemän, på mål som rör allmänintresset i den mening som avses i unionsrätten?

Om så är fallet uppkommer följande frågor:

— Vilka krav ska med hänsyn till unionsrätten särskilt ställas på ett sådant mål som rör allmänintresset? Vilka ytterligare frågor för att fastställa omständigheterna ska den hänskjutande domstolen ställa?

— Utgör intresset av budgetbesparingar och minskade personalkostnader, i detta fall genom att undvika nyanställningar och de minskade personalutgifter som följer härav, ett berättigat mål i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78 … ?

— Kan det mål som en offentlig arbetsgivare har, att med viss säkerhet kunna förutsäga när tjänstemän slutligen kommer att lämna sin tjänst, betraktas som ett berättigat mål som rör allmänintresset, och i så fall också när varje

offentlig arbetsgivare inom ramen för tillämpningsområdet för HBG eller den federala lagen om reglering av tjänstemannastatusen i delstaterna kan utarbeta och genomföra sina egna förslag till personalplanering?

— Kan intresset av en 'lämplig åldersfördelning' eller en 'lämplig åldersstruktur' betraktas som ett mål som rör allmänintresset trots att det inte finns någon allmän standard eller några rättsliga föreskrifter för vad som utgör en korrekt åldersfördelning eller ålderstruktur?

— Kan intresset av att ge befintliga och redan anställda tjänstemän möjlighet att avancera i tjänsten betraktas som ett mål som rör allmänintresset i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78 … ?

— Kan bestämmelser om åldergränser som har som syfte att undvika enskilda rättstvister med äldre anställda angående deras fortsatta arbetsförmåga betraktas som ett berättigat mål som rör allmänintresset?

— Förutsätter kravet på ett allmänintresse i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78 … att enskilda offentliga och/eller privata arbetsgivare ska utveckla ett övergripande arbetsmarknadspolitiskt koncept för avlönad anställning, och vilken grad av enhetlighet och bundenhet krävs i så fall?

— Kan enskilda offentliga eller privata arbetsgivare gentemot grupper av anställda, i detta fall tjänstemän som omfattas av HBG, genom sådana begränsat tillämpliga bestämmelser om åldersgränser över huvud taget eftersträva mål som rör allmänintresset?

— Under vilka förutsättningar kan det icke-bindande mål som enskilda offentliga arbetsgivare eftersträvar betraktas som ett mål som rör allmänintresset i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78 … när de tjänster som blivit lediga till följd av att tjänstemän har pensionerats tillsätts genom nyanställningar eller i förekommande fall genom befordring av befintliga redan anställda personer? Förutsätter kravet på ett mål som rör allmänintresset – förutom det blotta påståendet att bestämmelsen eftersträvar ett sådant mål – att det också finns statistiska uppgifter eller övrig kännedom som stöder slutsatsen att ett sådant mål är tillräckligt allvarligt och faktiskt genomförbart?

2) a) Vilka konkreta krav på lämplighet och ändamålsenlighet ska ställas på de åldersgränser som avses i bestämmelserna i HBG?

b) Behövs det närmare analyser för att fastställa förhållandet mellan det – förväntade – antal manliga och kvinnliga tjänstemän som frivilligt stannar i tjänst efter det att de uppnått åldersgränsen och det antal tjänstemän som i samband med att de uppnår åldersgränsen erhåller full ålderspension och därför i vart fall vill lämna sin tjänst? Vore det inte lämpligt att ge ett frivilligt frånträde företräde framför ett obligatoriskt frånträde när redan regler om minskad ålderspension vid pensionering före den sedvanliga pensionsåldern räcker för att undvika orimliga kostnader för pensionsbudgeten och därmed sammanhängande personalkostnader (frivillighet framför tvång som lämpligare och i slutändan knappast mindre ändamålsenlig reglering)?

c) Kan det anses lämpligt och nödvändigt att tjänstemän i och med att de når en viss ålder, i detta fall 65 år, obestridligen förväntas vara arbetsoförmögna och därför per automatik ska frånträda sin tjänst?

d) Är det rimligt att tjänstemannen kan stanna kvar i tjänst, i detta fall till det att tjänstemannen fyller 68 år, endast om detta är av särskilt intresse för den offentliga arbetsgivaren, och att tjänsten i avsaknad av ett sådant intresse upphör, utan rättslig möjlighet att driva igenom en återetablerad anställning?

e) Leder fastställandet av en åldersgräns som automatiskt medför att anställningen upphör – i stället för att endast villkoren för rätten till full ålderspension fastställs, vilket är tillåtet enligt artikel 6.2 i direktiv 2000/78 … – till att äldre människors intressen på ett orimligt sätt prioriteras lägre än yngre människors intressen, vilka i princip inte är viktigare?

f) För det fall att målet med att underlätta nyanställning och/eller befordring ska betraktas som berättigat, vilka närmare faktiska krav ställs i så fall för att bevisa i vilken omfattning dessa möjligheter faktiskt har utnyttjats av varje offentlig arbetsgivare, som tillämpar åldersgränsen, eller av alla offentliga arbetsgivare som omfattas av den rättsliga regleringen, inklusive eller exklusive den allmänna arbetsmarknaden?

g) Är det, mot bakgrund av den redan i dag tydliga demografiskt betingade luckan i arbetsmarknaden och det omedelbara behovet av allehanda arbetskraft, det vill säga såväl i statlig som i delstatlig offentlig tjänst, lämpligt och nödvändigt att tvinga arbetsförmögna tjänstemän som vill fortsätta sin tjänst att träda ur tjänst trots att detta omedelbart ger upphov till ett väsentligt personalbehov som arbetsmarknaden knappt kommer att kunna täcka? Är det i detta avseende nödvändigt med branschspecifika uppgifter om arbetsmarknaden, vilka eventuellt ska inhämtas senare?

3) a) Vilka krav ställs på det inre sammanhanget i de hessiska och i förekommande fall också de förbundsstatliga tyska bestämmelserna om åldersgräns?

b) Kan förhållandet mellan 50 § första stycket och 50 § tredje stycket HBG anses vara befriat från motsägelser när den grundläggande möjligheten att fortsätta tjänstgöringen efter den fastställda åldersgränsen endast är beroende av om detta är av intresse för den offentliga arbetsgivaren?

c) Ska 50 § tredje stycket HBG tolkas i överensstämmelse med direktiv [2000/78] på så sätt att tjänsten alltid ska förlängas i syfte att undvika en diskriminering på grund av ålder när det inte finns några tjänsterelaterade skäl som talar emot detta? Vilka krav ska i så fall ställas på sådana skäl? Ska en förlängd tjänstgöring i så fall antas ligga i tjänstens intresse när det annars skulle vara fråga om en omotiverad diskriminering på grund av ålder?

d) På vilket sätt skulle en sådan obligatorisk tolkning av 50 § tredje stycket HBG, trots att anställningen upphört, kunna användas till att förlänga eller återetablera klagandens anställning? Ska 50 § första stycket HBG i ett sådant fall sakna verkan fram till och med att tjänstemannen fyller 68 år?

e) Är det lämpligt och nödvändigt att å ena sidan vid frivillig pensionering från det att tjänstemannen fyller 60 respektive 63 år vidta en varaktig nedsättning av pensionen, och att å andra sidan utesluta frivillig fortsatt tjänstgöring efter det att tjänstemannen fyllt 65 år såvida en fortsatt tjänstgöring inte är av intresse för den offentliga arbetsgivaren?

f) Är åldersgränsbestämmelsen i 50 § första stycket HBG lämplig och nödvändig trots de gynnsammare bestämmelserna för å ena sidan åldersbetingad deltidsanställning, och å andra sidan tillfälligt anställda tjänstemän?

g) Vilken betydelse för det inre sammanhanget har de olika bestämmelserna inom området för offentlig tjänst och för arbets- och socialförsäkringsrätten, vilka dels eftersträvar en varaktig höjning av den ålder från vilken full ålderspension kan erhållas, dels förbjuder uppsägning på grund av att den ålderspensionsgrundande åldern har uppnåtts, dels även föreskriver att tjänsten obligatoriskt ska upphöra i samband med att just denna ålder uppnåtts?

h) Har det någon betydelse för det inre sammanhanget att det, vad gäller den gradvisa höjningen av åldersgränsen inom socialförsäkringsrätten och för tjänstemän på förbundsnivå liksom i vissa delstater, i första hand är i den anställdes intresse att så sent som möjligt omfattas av de skärpta kraven på full ålderspension inom offentlig och privat sektor? Ska dessa frågor sakna relevans, eftersom det ännu inte skett någon höjning av åldersgränsen för manliga och kvinnliga tjänstemän som omfattas av HBG, trots att en sådan höjning snart kommer att påverka kontraktsanställd personal?”

29 Domstolens ordförande beslutade den 6 maj 2010 att förena målen C-159/10 och C-160/10 vad gäller det skriftliga och muntliga förfarandet samt domen.

Prövning av tolkningsfrågorna

30 Den hänskjutande domstolen har ställt många frågor, som huvudsakligen formulerats i tre huvudfrågor. Vissa av dem avser tolkning av nationell rätt. Domstolen erinrar om att den saknar behörighet att, i samband med en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, tolka bestämmelser inom den nationella rätten. Domstolen är endast behörig att pröva unionsrättsliga bestämmelser (se, bland annat, dom av den 10 januari 2006 i mål C-222/04, Cassa di Risparmio di Firenze m.fl., REG 2006, s. I-289, punkt 63).

31 De ställda frågorna ska därför besvaras med beaktande av denna begränsning.

Den första frågan

32 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida direktiv 2000/78 utgör hinder för en lag, såsom HBG – vari föreskrivs att tjänstemän med livslång anställning, i förevarande fall åklagare, automatiskt pensioneras vid 65 års ålder med förbehåll för möjligheten att fortsätta att arbeta fram till maximalt 68 års ålder om tjänstens intresse så kräver –, om lagen har ett eller flera av följande mål, nämligen inrättande av en ”lämplig åldersstruktur”, planering av pensionsavgångar, befordran av tjänstemän, förebyggande av tvister eller genomförande av budgetbesparingar.

33 Det är ostridigt att den omständigheten att anställningsavtalet för tjänsteman i delstaten Hessen, i synnerhet åklagare, löper ut då vederbörande uppnått den ålder som ger rätt till full pension, det vill säga 65 år, utgör en särbehandling på grund av ålder i den mening som avses i artikel 6.1 a i direktiv 2000/78.

34 En bestämmelse såsom 50 § första stycket HBG påverkar anställnings- och arbetsvillkor i den mening som avses i artikel 3.1 c i direktiv 2000/78 genom att hindra de berörda åklagarna från att fortsätta sitt arbete efter 65 års ålder. Genom att dessa personer behandlas på ett mindre förmånligt sätt än de som inte uppnått denna ålder, inför bestämmelsen en särbehandling som direkt grundas på ålder i den mening som avses i artikel 2.1 i direktivet.

35 I artikel 6.1 första stycket i direktiv 2000/78 föreskrivs att särbehandling på grund av ålder inte utgör någon diskriminering, om särbehandlingen på ett objektivt 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 mål är lämpliga och nödvändiga.

36 För att besvara den ställda frågan kommer domstolen att pröva om den aktuella bestämmelsen kan motiveras av ett berättigat mål och om sätten för att genomföra detta mål är lämpliga och nödvändiga.

Huruvida det föreligger ett berättigat mål

37 Domstolen kommer inledningsvis att pröva följderna av att det inte exakt anges i HBG vilka mål som eftersträvas med lagen, följderna av att målet och det sammanhang målet ingår i ändras samt huruvida det är möjligt eller inte att åberopa flera mål.

38 Det framgår inledningsvis av beslutet om hänskjutande att det inte klart preciseras i HBG vilket det eftersträvade målet är med 50 § första stycket, vari åldersgränsen för tjänstemän med livslång anställning fastställs till 65 år.

39 Domstolen har vid ett flertal tillfällen slagit fast att det inte går att av artikel 6.1 i direktiv 2000/78 sluta sig till att avsaknaden av precisering av syftet med den nationella lagstiftningen automatiskt innebär att den inte kan anses vara motiverad med stöd av denna bestämmelse. Det är emellertid i avsaknad av en sådan precisering viktigt att en domstol har möjlighet att utifrån det sammanhang i vilket åtgärden har vidtagits ta hjälp av andra uppgifter för att fastställa syftet bakom åtgärden så att den kan bedöma huruvida åtgärden är berättigad och huruvida sätten för att genomföra detta syfte var lämpliga och nödvändiga (dom av den 16 oktober 2007 i mål C-411/05, Palacios de la Villa, REG 2007, s. I-8531, punkterna 56 och 57, av den 12 januari 2010 i mål C-341/08, Petersen, REU 2010, s. I-47, punkt 40, och av den 12 oktober 2010 i mål C-45/09, Rosenbladt, REU 2010, s. I-9391, punkt 58).

40 Vad gäller ändring av det eftersträvade målet, framgår det av beslutet om hänskjutande att 50 § HBG ursprungligen grundades på en ovedersäglig presumtion att en person inte är arbetsför efter 65 års ålder. Vid förhandlingen betonade emellertid ombuden för delstaten Hessen och den tyska regeringen att presumtionen inte längre ska ses som grundvalen för åldersgränsen och att lagstiftaren medgett att människor kan vara arbetsföra även efter denna ålder.

41 Domstolen anser att en ändring av det sammanhang en lag ingår i, som i sin tur medför en ändring av lagens mål, inte i sig hindrar att lagen eftersträvar ett berättigat mål i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78.

42 Omständigheterna kan ändras men lagen ändock vidmakthållas av andra skäl.

43 Förutom den förändrade synen på förmågan att arbeta även efter 65 års ålder, har i förevarande nationella mål den av den hänskjutande domstolen påpekade omständigheten att åldersgränsen infördes under en period med full sysselsättning och därefter vidhölls under en period med arbetslöshet, kunnat leda till att det eftersträvade målet ändrats utan att detta för den delen hindrar att målet anses berättigat.

44 Vad gäller möjligheten att åberopa olika mål samtidigt så följer det av rättspraxis att förekomsten av flera samtidiga mål inte hindrar att det föreligger ett berättigat mål i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78.

45 Så var fallet i det mål som avgjordes genom domen i det ovannämnda målet Rosenbladt. I punkterna 43 och 45 i den domen slog domstolen fast att mål av det slag som åberopats av den tyska regeringen kunde anses omfattas av målen i artikel 6.1 i direktiv 2000/78.

46 De åberopade målen kan hänga samman sinsemellan (se, för ett liknande resonemang, dom av den 18 november 2010 i de förenade målen C-250/09 och C-268/09, Georgiev, REU 2010, s. I-11869, punkterna 45, 46 och 68), eller klassificeras i prioritetsordning som i domen i det ovannämnda målet Petersen. Såsom framgår av punkterna 41 och 65 i den domen grundade sig den tyska regeringen i första hand på ett mål och i andra hand på ett annat mål.

Mål som åberopats av den hänskjutande domstolen

47 Enligt den hänskjutande domstolen är målet med 50 § första stycket HBG bland annat att inrätta en ”lämplig åldersstruktur”. En lämplig åldersstruktur innebär att det berörda yrket, det vill säga åklagare, omfattar såväl yngre anställda som är i början av sin karriär som äldre anställda som har hunnit längre i karriären. Delstaten Hessen

och den tyska regeringen har hävdat att detta är det huvudsakliga målet med bestämmelsen. Skyldigheten att gå i pension vid 65 års ålder syftar enligt dem till att skapa balans mellan generationerna, Till denna balans hör ytterligare tre mål som den hänskjutande domstolen tagit upp, nämligen en effektiv planering av pensionsavgångar och rekrytering, att främja anställning och sysselsättning av unga och att undvika tvister om huruvida den anställde är arbetsför efter denna ålder.

48 Delstaten Hessen och den tyska regeringen menar att personal i olika ålderskategorier inom den berörda offentliga tjänstesektorn gör det möjligt för äldre medarbetare att dela med sig av sin erfarenhet till yngre medarbetare och för yngre medarbetare att dela sina nyligen förvärvade kunskaper med de äldre. Detta i sin tur bidrar till ett domstolsväsende av hög kvalitet.

49 Domstolen erinrar om att främjande av sysselsättning enligt rättspraxis otvivelaktigt utgör ett berättigat mål för medlemsstaternas social- eller sysselsättningspolitik, i synnerhet när det gäller att främja ungdomars tillträde till ett yrke (domen i det ovannämnda målet Georgiev, punkt 45). Domstolen har vidare fastställt att samverkan mellan olika generationer av anställda även kan bidra till kvaliteten på den utövade verksamheten, bland annat genom att främja utbytet av erfarenheter (domen i det ovannämnda målet Georgiev, punkt 46).

50 På samma sätt anser domstolen att ett mål som går ut på att inrätta en balanserad åldersstruktur mellan yngre och äldre tjänstemän för att främja anställning och sysselsättning av ungdomar, optimera personaladministrationen och härigenom förebygga eventuella tvister om huruvida den anställde är arbetsförmögen efter en viss ålder och samtidigt syfta till att erbjuda ett domstolsväsende av hög kvalitet kan utgöra ett berättigat mål för social- eller sysselsättningspolitiken.

51 Den hänskjutande domstolen undrar emellertid om en bestämmelse som 50 § första stycket HBG inte tillgodoser arbetsgivarens intressen snarare än allmänintresset. Nämnda domstol undrar särskilt om bestämmelser som antagits av en enda delstat, för en del av dess anställda, i förevarande fall tjänstemän med livslång anställning vilka inbegriper åklagare, inte avser en för snäv personkrets för att utgöra en åtgärd som eftersträvar ett mål av allmänt intresse.

52 Domstolen har slagit fast att de mål som kan anses vara ”berättigade” i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78 är av allmänt intresse och därför skiljer sig från de rent individuella skäl som hänför sig till arbetsgivarens situation, såsom att minska kostnaderna eller att förbättra konkurrenskraften. Det kan dock inte uteslutas att en nationell regel som eftersträvar nämnda berättigade mål ger arbetsgivarna ett visst mått av flexibilitet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 5 mars 2009 i mål C-388/07, Age Concern England, REG 2009, s. I-1569, punkt 46).

53 Domstolen konstaterar att mål av den typ som nämns i punkt 50 i denna dom och som beaktar samtliga tjänstemäns intressen inom ramen för de omsorger som görs inom sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitiken i syfte att erbjuda en offentlig sektor av hög kvalitet, i detta fall domstolsväsendet, kan anses utgöra ett mål av allmänintresse.

54 Domstolen har även slagit fast att behöriga nationella, regionala eller sektorsindelade myndigheter måste ha möjlighet att ändra de medel som används för att genomföra ett berättigat mål av allmänintresse, till exempel genom att anpassa dem till förändringar på arbetsmarknaden i den berörda medlemsstaten (domen i det ovannämnda målet Palacios de la Villa, punkt 70).

55 Det förhållandet att en bestämmelse antas på regional nivå utgör inte hinder för att den eftersträvar ett berättigat mål i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78. I en stat som Förbundsrepubliken Tyskland kan lagstiftaren anse att i alla

berörda personers intresse ankommer det på delstaterna snarare än på de förbundsstatliga myndigheterna att anta viss lagstiftning som omfattas av denna bestämmelse, till exempel pensionsålder för tjänstemän med livslång anställning.

56 Härutöver krävs att pensionering, som i princip är obligatorisk vid 65 års ålder, av den typ som föreskrivs i 50 § första stycket HBG, är lämplig och nödvändig.

57 När det gäller frågan om åtgärden är lämplig har delstaten Hessen och den tyska regeringen gjort gällande att antalet tillgängliga tjänster inom den offentliga sektorn är begränsat, särskilt vad gäller åklagare och i synnerhet i de högre löneklasserna. Med hänsyn till budgetkraven finns det endast begränsade möjligheter att inrätta nya tjänster. De har preciserat att åklagare, i likhet med samtliga tjänstemän, utses på livstid och endast i undantagsfall frivilligt avsäger sig sina uppdrag i förtid. Fastställande av en obligatorisk pensionsålder för åklagare är det enda sättet att fördela anställningarna på ett rättvist sätt mellan generationerna.

58 Domstolen har redan slagit fast att inom yrken där antalet tillgängliga tjänster är begränsat underlättar pensionering vid en viss i lag fastställd ålder ungdomars möjlighet att få anställning (se, för ett liknande resonemang, vad gäller anslutna tandläkare, domen i det ovannämnda målet Petersen, punkt 70, och vad gäller universitetsprofessorer domen i det ovannämnda målet Georgiev, punkt 52).

59 När det gäller åklagaryrket i Tyskland visar det sig att tillträde till detta yrke begränsas av skyldigheten att ha uppnått en särskild kvalifikation som kräver att personen genomgått en utbildning med godkänt resultat och därtill en förberedande praktikperiod. Ungdomars yrkestillträde kan dessutom bromsas på grund av att de berörda tjänstemännen utses på livstid.

60 Under dessa omständigheter framstår det inte som orimligt att de behöriga myndigheterna i en medlemsstat anser att en bestämmelse såsom 50 § första stycket HBG kan göra det möjligt att uppnå målet att inrätta en lämplig åldersstruktur för att underlätta planering av pensionsavgångar, säkerställa tjänstemännens befordran, i synnerhet av de yngsta tjänstemännen, och förebygga eventuella tvister vid pensioneringen.

61 Domstolen erinrar om det stora utrymme för skönsmässig bedömning som medlemsstaterna har när det gäller valet av vilka åtgärder som kan tänkas medföra att målet genomförs (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Palacios de la Villa, punkt 68).

62 Detta innebär emellertid inte att medlemsstaterna får beröva det förbud mot diskriminering på grund av ålder som föreskrivs i direktiv 2000/78 hela dess innehåll. Förbudet ska tolkas mot bakgrund av den rätt att arbeta som föreskrivs i artikel 15.1 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

63 Särskild vikt ska således läggas vid att äldre arbetstagare deltar i arbetslivet och följaktligen i det ekonomiska, kulturella och sociala livet. Att låta en person stanna kvar i arbetslivet gynnar mångfalden inom sysselsättningen, vilket är ett mål som erkänns i skäl 25 i direktiv 2000/78. Att stanna kvar i arbetslivet bidrar vidare till de berörda arbetstagarnas personliga utveckling och livskvalitet, i enlighet med unionslagstiftarens önskemål i skälen 8, 9 och 11 i direktivet.

64 Intresset av att de nämnda personerna förblir i tjänst ska emellertid beaktas med iakttagande av andra eventuella motstridiga intressen. Personer som uppnått den ålder som ger rätt till pension kan vilja göra denna rätt gällande och lämna sin tjänst för att uppbära pension i stället för att fortsätta att arbeta. Klausuler om att en anställds

anställningsavtal automatiskt upphör att gälla när vederbörande uppnått pensionsålder kan underlätta yngre arbetstagares inträde i arbetslivet, vilket möjliggör en fördelning av arbetet mellan generationerna.

65 När de nationella myndigheterna fastställer sin socialpolitik med beaktande av politiska, ekonomiska, sociala, demografiska och/eller budgetmässiga hänsyn kan de således komma att förlänga arbetslivet för arbetstagarna eller tvärtom tidigarelägga pensionsåldern för dem (se domen i det ovannämnda målet Palacios de la Villa, punkterna 68 och 69). Domstolen har fastställt att det ankommer på de behöriga nationella myndigheterna att hitta en jämvikt mellan de olika intressen som föreligger. Denna jämvikt får emellertid inte gå utöver vad som är lämpligt och nödvändigt för att uppnå de berättigade mål som medlemsstaten i fråga eftersträvar (se, för ett liknande resonemang, dom i de ovannämnda målen Palacios de la Villa, punkterna 69 och 71, och Rosenbladt, punkt 44).

66 Domstolen har slagit fast att en åtgärd som innebär att arbetstagare automatiskt pensioneras då de uppnår 65 års ålder kan anses svara mot målet att främja sysselsättningen. Åtgärden ska inte betraktas som en överdriven kränkning av de berättigade krav som de berörda arbetstagarna har, när de kommer i åtnjutande av en pension vars nivå inte kan anses oskälig (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Palacios de la Villa, punkt 73). När det gäller en åtgärd som innebär att anställningsavtal automatiskt upphör vid denna ålder, inom en sektor där åtgärden enligt den hänskjutande domstolen kunde åsamka den berörde arbetstagaren en betydande ekonomisk skada, har domstolen vidare fastställt att åtgärden inte gick utöver vad som var nödvändigt för att uppnå det eftersträvade målet, bland annat främjande av sysselsättningen. Domstolen beaktade härvid att arbetstagaren kunde ta ut sin pension och samtidigt stanna kvar på arbetsmarknaden och åtnjuta skydd mot diskriminering på grund av ålder (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Rosenbladt, punkterna 73–76).

67 Det framgår av handlingarna i de förevarande nationella målen att åklagare i princip pensioneras vid 65 års ålder med rätt till full pension som motsvarar nästan 72 procent av deras sista lön. I 50 § tredje stycket HBG föreskrivs en möjlighet för åklagare

att arbeta i ytterligare tre år, till och med 68 års ålder. Detta får ske på vederbörandes begäran och om tjänstens intresse så kräver. Den nationella rätten hindrar inte heller dessa personer från att utöva en annan förvärvsverksamhet, till exempel som juridisk rådgivare, utan åldersgräns.

68 Mot bakgrund av dessa omständigheter finner domstolen att en bestämmelse, såsom 50 § första stycket HBG, enligt vilken åklagare pensioneras när de uppnår 65 års ålder inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målet att inrätta en lämplig åldersstruktur i syfte att främja anställning och sysselsättning av ungdomar, optimera personaladministrationen och härigenom förebygga eventuella tvister om huruvida den anställde är arbetsförmögen efter en viss ålder.

69 Den hänskjutande domstolen har även bett EU-domstolen att avgöra om ett mål som består i att genomföra budgetbesparingar är berättigat med avseende på artikel 6.1 i direktiv 2000/78.

70 Delstaten Hessen och den tyska regeringen har emellertid gjort gällande att 50 § första stycket HBG enligt deras mening inte eftersträvar ett sådant mål. Det förhållandet att vissa tjänstemän med livslång anställning, i förevarande fall åklagare, inte har ersatts förklaras enligt delstaten Hessen av att de tillsattes till följd av en exceptionell ökning av en särskild typ av mål vid ett speciellt tillfälle. Samma delstat har påpekat att bortsett från dessa indragna tjänster så har antalet åklagare ökat sedan år 2006.

71 Det ankommer härvid på den nationella domstolen att pröva om målet att genomföra budgetbesparingar är ett mål som eftersträvas i HBG.

72 Domstolen erinrar om att nationella domstolars frågor om tolkningen av unionsrätten, vilka ställs mot bakgrund av den beskrivning av omständigheterna i målet och tillämplig lagstiftning som den nationella domstolen har lämnat på eget ansvar, och vilka det inte ankommer på EU-domstolen att pröva riktigheten av, presumeras vara relevanta (se, bland annat, dom av den 22 juni 2010 i de förenade målen C-188/10 och C-189/10, Melki och Abdeli, REU 2010, s. I-5667, punkt 27). Eftersom det i förevarande mål inte klart framgår att den begärda tolkningen av unionsrätten helt saknar samband med de verkliga omständigheterna eller föremålet för tvisten vid den nationella domstolen eller att problemställningen är hypotetisk är domstolen skyldig att besvara den ställda frågan.

73 Såsom framgår av punkt 65 i denna dom utgör inte unionsrätten något hinder för medlemsstaterna att beakta budgethänsyn parallellt med politiska, sociala eller demografiska överväganden när de vidtar åtgärder i fråga om pensioner, under förutsättning att de då särskilt iakttar den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder.

74 Budgetöverväganden kan förvisso ligga till grund för medlemsstaternas socialpolitiska val och påverka arten av och omfattningen av de åtgärder som medlemsstaterna önskar vidta. Enbart sådana överväganden kan däremot inte utgöra ett berättigat mål i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78.

75 Mot bakgrund av ovannämnda överväganden ska den första frågan besvaras enligt följande. Direktiv 2000/78 utgör inte hinder för en lag, såsom HBG, enligt vilken tjänstemän med livslång anställning, i förevarande fall åklagare, automatiskt pensioneras när de uppnår 65 års ålder med möjlighet att fortsätta arbeta, om tjänstens intresse så kräver, till maximalt 68 års ålder. Detta gäller under förutsättning att lagen har som mål att inrätta en väl avvägd åldersstruktur i syfte att främja anställning och sysselsättning av ungdomar, optimera personaladministrationen och härigenom förebygga eventuella tvister om huruvida den anställde är arbetsförmögen efter en viss ålder och att sätten för att genomföra detta mål är lämpliga och nödvändiga.

Den andra frågan

76 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i vilka uppgifter medlemsstaten ska lägga fram för att visa att åtgärden som är aktuell i de nationella målen är lämplig och nödvändig. Den hänskjutande domstolen önskar även få veta om statistik eller andra precisa sifferuppgifter ska framläggas.

77 Det följer av punkt 51 i domen i det ovannämnda målet Age Concern England, att allmänna påståenden om att en viss åtgärd är avsedd att ingå i sysselsättningspolitiken, arbetsmarknadspolitiken eller yrkesutbildningspolitiken inte räcker för att visa att målet med den aktuella åtgärden kan motivera att det görs undantag från principen om icke-diskriminering på grund av ålder. De utgör inte heller omständigheter som gör det rimligt att anta att de valda medlen är ägnade att uppnå detta mål.

78 Domstolen har vidare betonat i punkt 67 i samma dom att medlemsstaterna har bevisbördan med avseende på artikel 6.1 i direktiv 2000/78 för att det åberopade målet är berättigat, varvid beviskraven är högt ställda.

79 Bedömningen av händelser av vilka den slutsatsen kan dras att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering är enligt skäl 15 i direktiv 2000/78 en fråga för nationella rättsliga instanser eller andra behöriga organ, i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Särskilt vad gäller indirekt diskriminering kan sådana regler innebära att alla medel, inklusive statistiska bevis, används för att fastställa att diskriminering föreligger.

80 För att avgöra hur precis den erfordrade bevisningen ska vara erinrar domstolen om att medlemsstaterna har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning vid valet av vad de anser är en lämplig åtgärd.

81 Valet kan grundas på överväganden av ekonomisk, social, demografisk och/eller budgetmässig art. Sådana överväganden inbegriper existerande och kontrollerbara uppgifter men även uppskattningar som till sin natur kan visa sig felaktiga och således har en viss grad av osäkerhet. Vidare kan åtgärden grundas på politiska överväganden vilka ofta medför en avvägning mellan flera tänkbara lösningar och som inte heller gör det möjligt att betrakta det förväntade resultatet som säkert.

82 Det ankommer på den nationella domstolen att med stöd av nationella rättsregler bedöma bevisvärdet av de framlagda omständigheterna, som bland annat kan innefatta statistiska uppgifter.

83 Den andra frågan ska därför besvaras enligt följande. För att den berörda åtgärden ska kunna betraktas som lämplig och nödvändig får den inte framstå som orimlig i förhållande till det eftersträvade målet. Vidare ska åtgärden grundas på omständigheter som det ankommer på den nationella domstolen att bedöma bevisvärdet av.

Den tredje frågan

84 Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan för att få klarhet i huruvida en lag såsom HBG är konsekvent. Nämnda domstol undrar särskilt om lagen inte är inkonsekvent genom att åklagare tvingas att gå i pension när de uppnår 65 års ålder, medan de enligt samma lag för det första har möjlighet att fortsätta sin tjänstgöring fram till 68 års ålder om tjänstens intresse så kräver och lagen för det andra försöker begränsa pensionsavgångar vid 60 respektive 63 års ålder genom att minska pensionsbeloppet och det för det tredje föreskrivs i de lagar som är tillämpliga på offentlig anställning på förbundsstatsnivå och i flera andra delstater samt i lagen om social

trygghet som är tillämplig inom den privata sektorn, att åldern för att avgå med rätt till full pension gradvis ska höjas från 65 till 67 års ålder.

85 Domstolen erinrar om att en nationell lagstiftning enligt fast rättspraxis endast är ägnad att säkerställa förverkligandet av det åberopade målet, om den på allvar svarar mot önskan att uppnå detta på ett sammanhängande och systematiskt sätt (dom av den 10 mars 2009 i mål C-169/07, Hartlauer REG 2009, s. I-1721, punkt 55, och domen i det ovannämnda målet Petersen, punkt 53).

86 Undantag från bestämmelserna i en lag kan i vissa fall inverka menligt på lagens sammanhang, i synnerhet när de till följd av sin omfattning leder till ett resultat som strider mot det mål som eftersträvas i lagen (domen i det ovannämnda målet Petersen, punkt 61).

87 När det gäller det undantag som avser åklagarnas möjlighet att tjänstgöra fram till 68 års ålder, vilket föreskrivs i 50 § tredje stycket HBG, finner domstolen att undantaget endast är tillämpligt när tjänstens intresse så kräver och på begäran av den berörde.

88 Vid förhandlingen påpekade delstaten Hessen att undantaget syftar till att täcka det fall då en åklagare uppnår 65 års ålder och vederbörande anförtrotts ett brottmål där förfarandet ännu inte avslutats. För att undvika eventuella komplikationer till följd av att åklagaren måste ersättas föreskrivs i HBG att vederbörande, i undantagsfall, kan fortsätta sin tjänstgöring. I tjänstens intresse kan således den berörda myndigheten anse det bättre att nämnde åklagare fortsätter sin tjänstgöring snarare än att tillsätta en ersättare som ska överta ett ärende som han eller hon inte känner till.

89 Domstolen konstaterar att ett sådant undantag inte framstår som negativt för det eftersträvade målet, nämligen att garantera en väl avvägd åldersstruktur för att bland annat säkerställa en tjänst av hög kvalitet.

90 Ett undantag av denna typ kan däremot mildra strängheten av en lag, som till exempel HBG, i den berörda myndighetens eget intresse. Planering av avgångar och rekryteringar, med hjälp av en systematisk pensionering av åklagare när de uppnår 65 års ålder, bidrar förvisso till nämnda myndighets goda funktion. Införandet i lagen av det undantag som omnämns i punkt 88 i denna dom gör det möjligt att möta konkreta situationer där åklagarens avgång skulle kunna inverka menligt på ett optimalt utförande av vederbörandes uppdrag. Under dessa omständigheter framstår inte undantaget som inkonsekvent med avseende på den berörda lagen.

91 Det ska tilläggas att andra undantag som finns med i HBG och som nämnts av den hänskjutande domstolen – såsom till exempel att låta vissa lärare kvarstå i tjänst under ytterligare några månader efter det att de fyllt 65 år för att avsluta en undervisningsperiod eller vad gäller vissa förtroendevalda för att avsluta deras mandatperiod – på samma sätt syftar till att garantera att de uppdrag som de berörda anförtrotts slutförs och framstår inte heller som att de skulle ha någon menlig inverkan på det eftersträvade målet.

92 Enligt den hänskjutande domstolen föreligger det ytterligare ett konsekvensproblem i och med att HBG försöker begränsa frivilliga pensionsavgångar för åklagare som fyllt 60 eller 63 år genom en bestämmelse vari det föreskrivs att den beviljade pensionen minskas i detta fall, medan samma åklagare hindras från att fortsätta sin tjänstgöring efter 65 års ålder enligt 50 § första stycket i samma lag.

93 Domstolen konstaterar att det konsekvensproblem som den hänskjutande domstolen har pekat på inte är klart fastställt. En bestämmelse av den typ som nämnda domstol har åberopat framstår snarare som en logisk följd av 50 § första stycket HBG. Genomförande av en sådan artikel medför en planering av pensionsavgångarna vid 65 års ålder och ställer krav på att undantagen från pensionering ska vara begränsade. En bestämmelse vari en minskning av pensionsbeloppet föreskrivs kan avskräcka

åklagarna från att – eller, i alla fall, begränsa deras vilja att – gå i pension i förtid. En sådan bestämmelse bidrar således till att uppnå det eftersträvade målet och gör inte att HBG ska anses behäftad med inkonsekvenser.

94 Den hänskjutande domstolen har även påtalat att den ålder som ger rätt till full ålderspension gradvis kommer att höjas från 65 till 67 år såväl i den lag som är tillämplig på offentligt anställda på förbundsstatsnivå som i de lagar som flera delstater antagit samt även i den lag om social trygghet som är tillämplig på anställda med privaträttsligt reglerade anställningar. Vid tidpunkten för de faktiska omständigheterna i de nationella målen planerades en liknande höjning i delstaten Hessen, men denna hade ännu inte antagits.

95 Enbart det förhållandet att lagstiftaren vid en viss tidpunkt planerar att ändra lagen för att höja den ålder som ger rätt till full ålderspension innebär inte att den existerande lagen, från denna tidpunkt, blir rättsstridig. En eventuell övergång från en sådan lag till en annan är inte omedelbar utan kräver viss tid.

96 Det följer av skäl 25 i direktiv 2000/78 att ändringsrytmen kan variera från en medlemsstat till en annan för att beakta de särskilda förhållandena i medlemsstaterna. Den kan även variera mellan olika regioner, i förekommande fall från en delstat till en annan, för att beakta de regionala särdragen och ge behöriga myndigheter möjlighet att göra nödvändiga anpassningar.

97 Härav följer att enbart en skillnad i tid mellan de ändringar som gjorts av en lag i en medlemsstat eller en delstat och de ändringar som införts i en annan stat eller delstat, för att höja den ålder som ger rätt till full ålderspension, inte i sig innebär att den aktuella lagstiftningen ska betraktas som inkonsekvent.

98 Den tredje frågan ska följaktligen besvaras enligt följande. En lag, såsom till exempel HBG, vari obligatorisk pensionering föreskrivs för åklagare då de uppnår 65 års ålder,

är inte inkonsekvent enbart på grund av att åklagarna, enligt nämnda lag, i vissa fall har möjlighet att arbeta fram till 68 års ålder, att lagen härutöver innehåller bestämmelser som syftar till att begränsa pensionsavgångar före 65 års ålder och att det i annan lagstiftning i den berörda medlemsstaten föreskrivs att vissa tjänstemän ska kvarstå i tjänst, bland annat vissa förtroendevalda, efter nämnda ålder samt att pensionsåldern gradvis ska höjas från 65 till 67 år.

Rättegångskostnader

99 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 (andra avdelningen) följande:

1) Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet utgör inte hinder för en lag, såsom den hessiska delstatslagen om tjänstemän (Hessisches Beamtengesetz) i dess lydelse enligt lagen av den 14 december 2009, enligt vilken tjänstemän med livslång anställning, i förevarande fall åklagare, automatiskt pensioneras när de uppnår 65 års ålder med möjlighet att fortsätta arbeta, om tjänstens intresse så kräver, till maximalt 68 års ålder. Detta gäller under förutsättning att lagen har som mål att inrätta en väl avvägd åldersstruktur i syfte att främja anställning och sysselsättning av ungdomar, optimera personaladministrationen och härigenom förebygga eventuella tvister om huruvida den

anställde är arbetsförmögen efter en viss ålder och att sätten för att genomföra detta mål är lämpliga och nödvändiga.

2) För att den berörda åtgärden ska kunna betraktas som lämplig och nödvändig får den inte framstå som orimlig i förhållande till det eftersträvade målet. Vidare ska åtgärden grundas på omständigheter som det ankommer på den nationella domstolen att bedöma bevisvärdet av.

3) En lag, såsom till exempel den hessiska delstatslagen om tjänstemän, i dess lydelse enligt lagen av den 14 december 2009, vari obligatorisk pensionering föreskrivs för åklagare då de uppnår 65 års ålder, är inte inkonsekvent enbart på grund av att åklagarna, enligt nämnda lag, i vissa fall har möjlighet att arbeta fram till 68 års ålder, att lagen härutöver innehåller bestämmelser som syftar till att begränsa pensionsavgångar före 65 års ålder och att det i annan lagstiftning i den berörda medlemsstaten föreskrivs att vissa tjänstemän ska kvarstå i tjänst, bland annat vissa förtroendevalda, efter nämnda ålder samt att pensionsåldern gradvis ska höjas från 65 till 67 år.

Underskrifter