ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

18 november 2010 *

In zaak C-356/09,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door het Oberste Gerichtshof (Oostenrijk) bij beslissing van 4 augustus 2009, ingekomen bij het Hof op 4 september 2009, in de procedure

Pensionsversicherungsanstalt

tegen

Christine Kleist,

* Procestaal: Duits.

wijst HET HOF (Tweede kamer),

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

advocaat-generaal: J. Kokott,
griffier: B. Fülöp, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 2 september 2010,

gelet op de opmerkingen van:

— de Pensionsversicherungsanstalt, vertegenwoordigd door A. Ehm, Rechtsanwalt,

— C. Kleist, vertegenwoordigd door H. Forcher-Mayr, Rechtsanwalt,

— de Europese Commissie, vertegenwoordigd door V. Kreuschitz en M. van Beek als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 16 september 2010,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39, blz. 40), zoals gewijzigd bij richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 (PB L 269, blz. 15) (hierna: „richtlijn 76/207").

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen C. Kleist en haar werkgever, de Pensionsversicherungsanstalt, over de voorwaarden voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van Kleist.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 In artikel 2 van richtlijn 76/207, die per 15 augustus 2009 is ingetrokken bij richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) (PB L 204, blz. 23), werd bepaald:

„1. Het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de hierna volgende bepalingen houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie.

2. Voor de toepassing van deze richtlijn zijn de volgende definities van toepassing:

— ‚directe discriminatie': wanneer iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

— ‚indirecte discriminatie': wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze

objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

[...]"

4 Krachtens artikel 3, lid 1, sub c, van die richtlijn „[houdt] [d]e toepassing van het beginsel van gelijke behandeling [...] in dat er geen directe of indirecte discriminatie op grond van het geslacht plaatsvindt in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, voor wat betreft [...] werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslagvoorwaarden en beloning, zoals bepaald in richtlijn 75/117/EEG" van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (PB L 45, blz. 19).

5 Artikel 7, lid 1, van richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid (PB 1979, L 6, blz. 24) bepaalt:

„Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om van haar werkingssfeer uit te sluiten:

a) de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd met het oog op de toekenning van ouderdoms- en rustpensioenen en de gevolgen die hieruit kunnen voortvloeien voor andere prestaties;

[...]"

Nationaal recht

6 De §§ 1 tot en met 3 van het Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten (Oostenrijkse federale constitutionele wet inzake verschillende leeftijdsgrenzen voor mannelijke en vrouwelijke sociaal verzekerden) van 29 december 1992 (BGBl. 1992/832) luiden als volgt:

„§ 1. Wettelijke bepalingen die voorzien in verschillende leeftijdsgrenzen voor mannelijke en vrouwelijke verzekerden binnen het wettelijke socialezekerheidsstelsel, zijn geoorloofd.

§ 2. Vanaf 1 januari 2019 tot en met 2028 wordt de leeftijdsgrens voor het vervroegde ouderdomspensioen voor vrouwelijke verzekerden jaarlijks per 1 januari verhoogd met zes maanden.

§ 3. Vanaf 1 januari 2024 tot en met 2033 wordt de leeftijdsgrens voor het ouderdomspensioen voor vrouwelijke verzekerden jaarlijks per 1 januari verhoogd met zes maanden."

7 Het Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (Oostenrijkse algemene socialezekerheidswet) van 9 september 1955 (BGBl. 189/1955), zoals gewijzigd (hierna: „ASVG"), is krachtens § 270 ervan van toepassing op zowel arbeiders als bedienden. § 253, lid 1, van die wet bepaalt dat de verzekerden bij het bereiken van de normale pensioenleeftijd, die 65 jaar is voor mannen en 60 jaar voor vrouwen, recht hebben op ouderdomspensioen, wanneer de in § 236 van voornoemde wet voorziene wachttijd is vervuld.

8 Blijkens de verwijzingsbeslissing kan, naar Oostenrijks recht, het wettelijke ouderdomspensioen (toegekend uit hoofde van het ASVG) niet op grond van het voortbestaan van een arbeidsverhouding, noch op grond van het — na het bereiken van de pensioenleeftijd — blijven uitoefenen van een zelfstandige beroepsactiviteit, worden gekort.

9 De in casu in het hoofdgeding toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst is de Dienstordnung B für die Ärzte und Dentisten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs (Dienstreglement B voor artsen en tandartsen in dienst van socialezekerheidsorganen in Oostenrijk; hierna: „DR.B"). Die collectieve arbeidsovereenkomst bevat een speciale ontslagregeling op grond waarvan de werknemers na tien of meer dienstjaren binnen het orgaan dat hen tewerkstelt alleen om bepaalde redenen kunnen worden ontslagen.

10 § 134 van het DR.B luidt als volgt:

„[...]

2) Tegen ontslag beschermde artsen hebben het recht op pensioen te worden gesteld, indien

[...]

2. recht op ouderdomspensioen krachtens § 253 ASVG [...] bestaat.

[...]

4) Het bestuur kan een tegen ontslag beschermde arts pensioneren, indien de arts

1. voldoet aan de voorwaarden van lid 2 [punt] 2 [...]

[...]"

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

11 C. Kleist, geboren in februari 1948, was bij de Pensionsversicherungsanstalt aangesteld als leidinggevende arts.

12 De Pensionsversicherungsanstalt heeft het besluit genomen om al haar medewerkers en medewerksters die op grond van het DR.B voldeden aan de voorwaarden voor pensionering, te ontslaan. Bij brief van 9 januari 2007 liet Kleist haar werkgever weten dat zij niet van plan was om op haar zestigste met pensioen te gaan, maar door wilde werken tot haar vijfenzestigste levensjaar. Bij brief van 6 december 2007 heeft de Pensionsversicherungsanstalt evenwel haar besluit om Kleist per 1 juli 2008 op pensioen te stellen aan laatstgenoemde meegedeeld.

13 Kleist is tegen haar ontslag in beroep gegaan bij het Landesgericht Innsbruck. De, voor haar nadelige, uitspraak van het Landesgericht van 14 maart 2008 werd bij arrest van 22 augustus 2008 van het Oberlandesgericht Innsbruck, optredend als

appelrechter in zaken op het gebied van arbeidsrecht en sociaal recht, gewijzigd. Daarop heeft de Pensionsversicherungsanstalt beroep in Revision ingesteld bij het Oberste Gerichtshof.

14 Het Oberste Gerichtshof beklemtoont dat de in het DR.B neergelegde ontslagregeling afwijkt van de Oostenrijkse algemene wettelijke regeling, voor zover laatstgenoemde regeling bepaalt dat voor de eenzijdige verbreking van de arbeidsovereenkomst in beginsel geen reden hoeft te worden aangevoerd. Het wijst er evenwel op dat dit feit niet de toepassing uitsluit van de algemene bescherming tegen onredelijk ontslag waarin die regeling onder bepaalde voorwaarden voorziet, wanneer door dit ontslag wezenlijke belangen van de werknemer worden geschaad en de werkgever voor dit ontslag geen bedrijfsmatige redenen of redenen die verband houden met de persoon van de werknemer kan aanvoeren.

15 De verwijzende rechter verklaart vervolgens dat, om te kunnen bepalen of dat ontslag wezenlijke belangen van de werknemer schaadt, rekening wordt gehouden met de sociale bescherming die de werknemer geniet, met name wat het ontvangen van een ouderdomspensioen betreft. Dit criterium is ook gebruikt in het kader van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde bepaling van het DR.B, krachtens welke het de werkgever is toegestaan een ruimere ontslagbescherming dan die welke voortvloeit uit de wettelijke regeling, niet toe te passen op werknemers die over een ouderdomspensioen beschikken, waardoor de mogelijkheid ontstaat om jongere werknemers aan te nemen.

16 Het Oberste Gerichtshof vraagt zich af of het aldus in het Oostenrijkse ontslagrecht gehanteerde criterium van de sociale situatie van de werknemer niet, net als het leeftijdscriterium, in aanmerking moet worden genomen in het kader van de beoordeling van de vergelijkbaarheid van de situaties van werknemers. Het Gerichtshof merkt op dat mannen en vrouwen in dit opzicht gelijk worden behandeld, aangezien zij de door

het DR.B verleende ruimere ontslagbescherming verliezen wanneer zij een sociale bescherming genieten.

17 De verwijzende rechter is van mening dat, met name wat betreft de strekking van de speelruimte waarover de lidstaten beschikken bij de vaststelling van maatregelen op het gebied van werkgelegenheidsbeleid, de in de aan hem voorgelegde zaak gerezen rechtsvragen nog niet voldoende door de rechtspraak van het Hof zijn verduidelijkt om hem in staat te stellen in deze zaak uitspraak te doen.

18 Daarop heeft het Oberste Gerichtshof de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Moet artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn [76/207] aldus worden uitgelegd dat het — in het kader van een arbeidsrechtelijk stelsel waarin de algemene ontslagbescherming van werknemers is gebaseerd op hun sociale (financiële) afhankelijkheid van de arbeidsplaats — zich verzet tegen een bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst krachtens welke een bijzondere ontslagbescherming die verder gaat dan de algemene wettelijke ontslagbescherming, slechts wordt geboden tot het moment waarop normaliter een sociale (financiële) zekerheid is gewaarborgd in de vorm van een ouderdomspensioen, wanneer dit ouderdomspensioen voor mannen en vrouwen op verschillende tijdstippen aanvangt?

2) Verzet artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn [76/207] zich in het kader van het hierboven uiteengezette arbeidsrechtelijk stelsel tegen het besluit van een openbare werkgever die een werkneemster slechts enkele maanden na het tijdstip waarop zij aanspraak heeft verkregen op ouderdomspensioen, ontslaat teneinde nieuwe werknemers die reeds staan te dringen om toe te treden tot de arbeidsmarkt, aan te nemen?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

19 Met zijn vragen, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 76/207 aldus moet worden uitgelegd dat een nationale regeling krachtens welke, ter bevordering van de toegang van jongeren tot de arbeidsmarkt, een werkgever in de overheidssector de werknemers die recht op een ouderdomspensioen hebben verworven mag ontslaan, terwijl dit recht door vrouwen wordt verworven op een leeftijd die vijf jaar onder de leeftijd ligt waarop het voor mannen ontstaat, een door die richtlijn verboden discriminatie op grond van geslacht vormt.

Bij het Hof ingediende opmerkingen

20 Volgens Kleist levert de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling, voor zover zij de werkgever in staat stelt een werkneemster gedwongen op pensioen te stellen wanneer zij de pensioengerechtigde leeftijd, te weten 60 jaar, heeft bereikt, terwijl het recht op dat pensioen wordt verworven op verschillende momenten al naargelang de werknemer een man dan wel een vrouw is, discriminatie op grond van geslacht op. Artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 76/207 moet aldus moet worden uitgelegd dat het zich tegen een dergelijke regeling verzet.

21 Kleist verzoekt het Hof tevens zich uit te spreken over de uitlegging van de bepalingen van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303, blz. 16). Zij stelt dat die bepalingen zich verzetten tegen een nationale regeling zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is, omdat deze bovendien leidt tot directe discriminatie op grond van leeftijd.

22 De Pensionsversicherungsanstalt betoogt dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling leidt tot een indirect verschil in behandeling op grond van geslacht, dat uit het oogpunt van bevordering van de toegang van jongeren tot de arbeidsmarkt gerechtvaardigd is en dus geen onrechtmatige discriminatie oplevert. Zij is voorts van mening dat een situatie waarin vrouwen tegelijkertijd hun salaris en hun wettelijke pensioen kunnen ontvangen, terwijl mannen die mogelijkheid niet hebben, moet worden vermeden.

23 De Europese Commissie is van mening dat artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 76/207 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst die voorziet in een bijzondere ontslagbescherming die verder gaat dan de algemene wettelijke ontslagbescherming, maar die slechts van toepassing is tot het moment waarop die werknemer beschikt over een socialezekerheidsdekking die hem financiële middelen verschaft, hetgeen normaliter het geval is wanneer hij een ouderdomspensioen ontvangt, terwijl het recht op dit pensioen op verschillende tijdstippen wordt verworven al naargelang de werknemer een man dan wel een vrouw is, aangezien de doelstelling van bevordering van de toegang van jongeren tot de arbeidsmarkt een dergelijke regeling niet kan rechtvaardigen.

Antwoord van het Hof

24 Om te beginnen zij opgemerkt dat de kwestie van de voorwaarden voor toekenning van een ouderdomspensioen een andere is dan die van de voorwaarden voor de beëindiging van de arbeidsverhouding (zie in die zin arrest van 26 februari 1986, Marshall, 152/84, Jurispr. blz. 723, punt 32).

25 Aangaande die laatstgenoemde voorwaarden bepaalt artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 76/207 dat de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de ontslagvoorwaarden inhoudt dat er geen directe of indirecte discriminatie op grond van het geslacht plaatsvindt in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties.

26 In dit verband valt een leeftijdsgrens die is vastgesteld voor het verplichte vertrek van werknemers in het kader van een algemeen pensioenbeleid van een werkgever, ook indien bij dat vertrek een ouderdomspensioen wordt toegekend, onder het in voornoemde bepaling genoemde begrip „ontslag", welk begrip ruim moet worden opgevat (zie naar analogie reeds aangehaald arrest Marshall, punt 34, en arrest van 26 februari 1986, Beets-Proper, 262/84, Jurispr. blz. 773, punt 36).

27 Hieruit volgt dat, aangezien Kleist door haar werkgever gedwongen op pensioen is gesteld, overeenkomstig het besluit van die werkgever om al zijn werknemers die het recht op een ouderdomspensioen hebben verworven te ontslaan, het hoofdgeding betrekking heeft op ontslagvoorwaarden in de zin van artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 76/207.

28 Om te beginnen zij eraan herinnerd dat het Hof heeft geoordeeld dat een algemeen ontslagbeleid inhoudende dat een werkneemster wordt ontslagen op de enkele grond dat zij de leeftijd waarop zij recht op een ouderdomspensioen heeft, heeft bereikt of overschreden, welke leeftijd ingevolge de nationale wetgeving voor mannen en vrouwen verschillend is, een door richtlijn 76/207/EEG verboden discriminatie op grond van geslacht vormt (zie in die zin reeds aangehaald arrest Marshall, punt 38).

29 In de eerste plaats zij opgemerkt dat, overeenkomstig artikel 2, lid 2, eerste streepje, van richtlijn 76/207, van een directe discriminatie sprake is wanneer iemand op grond

van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld.

30 In casu volgt uit § 134, leden 2, punt 2, en 4, punt 1, van het DR.B dat de tegen ontslag beschermde artsen desalniettemin kunnen worden ontslagen wanneer zij het recht op een ouderdomspensioen hebben verworven in de zin van § 253 ASVG. Krachtens voornoemde § 253, lid 1, verwerven mannen dit recht vanaf de leeftijd van 65 jaar en vrouwen vanaf 60 jaar. Hieruit volgt dat vrouwelijke werknemers kunnen worden ontslagen wanneer zij de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt, terwijl mannelijke werknemers pas kunnen worden ontslagen wanneer zij de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt.

31 Aangezien het in dergelijke bepalingen gehanteerde criterium onlosmakelijk verbonden is met het geslacht van de werknemers, is er dus, anders dan de Pensionsversicherungsanstalt betoogt, sprake van een direct op geslacht gegrond verschil in behandeling.

32 In de tweede plaats moet worden onderzocht of, binnen een context zoals geregeld door voornoemde bepalingen, vrouwelijke werknemers tussen 60 en 65 jaar zich bevinden in een situatie die vergelijkbaar is, in de zin van artikel 2, lid 2, eerste streepje, van richtlijn 76/207, met die van mannelijke werknemers in dezelfde leeftijdstranche.

33 Dienaangaande vraagt de verwijzende rechter zich in wezen af of de omstandigheid dat vrouwelijke werknemers tussen 60 en 65 jaar krachtens het wettelijke ouderdomspensioen socialezekerheidsdekking genieten niet van dien aard is dat zij de situatie van die werknemers een specifiek karakter verleent ten opzichte van de situatie van mannelijke werknemers in dezelfde leeftijdstranche, die niet een dergelijke socialezekerheidsdekking genieten.

34 De vergelijkbaarheid van dergelijke situaties dient met name te worden getoetst aan de doelstelling van de regeling die het verschil in behandeling invoert (zie in die zin arresten van 9 december 2004, Hlozek, C-19/02, Jurispr. blz. I-11491, punt 46, en 16 december 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine e.a., C-127/07, Jurispr. blz. I-9895, punt 26).

35 In het hoofdgeding heeft de regeling die het verschil in behandeling invoert, tot doel de voorwaarden te regelen waaronder de werknemers hun baan kunnen verliezen.

36 In de context van het onderhavige hoofdgeding houdt, anders dan het geval was in de zaken die hebben geleid tot het arrest van 9 november 1993, Roberts (C-132/92, Jurispr. blz. I-5579, punt 20) en het arrest Hlozek, reeds aangehaald (punt 48), het aan vrouwelijke werknemers toegekende voordeel, dat erin bestaat dat zij aanspraak kunnen maken op een ouderdomspensioen vanaf een leeftijd die vijf jaar lager is dan die welke is vastgesteld voor de mannelijke werknemers, geen rechtstreeks verband met het doel van de regeling die een verschil in behandeling invoert.

37 Dit voordeel kan vrouwelijke werknemers immers niet in een specifieke situatie plaatsen ten opzichte van mannelijke werknemers, aangezien mannen en vrouwen zich wat de voorwaarden voor de beëindiging van de arbeidsverhouding betreft in gelijke situaties bevinden (zie in die zin arrest van 26 februari 1986, Roberts, 151/84, Jurispr. blz. 703, punt 36).

38 Overigens vloeit, blijkens de verwijzingsbeslissing, de in punt 33 van het onderhavige arrest genoemde omstandigheid voort uit het feit dat de Republiek Oostenrijk

een regeling heeft willen invoeren die, op grond van de afwijking van het beginsel van gelijke behandeling van artikel 7, lid 1, sub a, van richtlijn 79/7, voorziet in een verschil, met betrekking tot de wettelijke pensioenleeftijd, tussen mannen en vrouwen om de sociale, familiaire en economische nadelen die vrouwen ondervinden te compenseren.

39 Het Hof heeft herhaaldelijk geoordeeld dat, gelet op het fundamentele belang van het beginsel van gelijke behandeling, de in die bepaling voorziene afwijking van het verbod van discriminatie op grond van geslacht strikt moet worden uitgelegd, in die zin dat zij enkel van toepassing is op de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd met het oog op de toekenning van ouderdoms- en rustpensioenen en de mogelijke gevolgen daarvan voor andere uitkeringen (zie in die zin reeds aangehaald arrest Marshall, punt 36, en arresten van 21 juli 2005, Vergani, C-207/04, Jurispr. blz. I-7453, punt 33, en 27 april 2006, Richards, C-423/04, Jurispr. blz. I-3585, punt 36).

40 Aangezien de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling, zoals volgt uit punt 27 van het onderhavige arrest, betrekking heeft op het ontslag in de zin van artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 76/207, en niet op de in artikel 7, lid 1, sub a, van richtlijn 79/7 bedoelde gevolgen, is die afwijking dus niet van toepassing op die regeling.

41 In de derde plaats maakt richtlijn 76/207 een onderscheid tussen, enerzijds, directe discriminatie op grond van geslacht en, anderzijds, zogenoemde „indirecte" discriminatie, in die zin dat enkel de bepalingen, maatstaven of handelwijzen die indirecte

discriminatie kunnen opleveren, krachtens artikel 2, lid 2, tweede streepje, ervan kunnen ontsnappen aan de kwalificatie discriminatie, mits zij „objectief word[en] gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn". Voor de verschillen in behandeling die directe discriminatie in de zin van artikel 2, lid 2, eerste streepje, van die richtlijn kunnen opleveren, is daarentegen niet voorzien in een dergelijke mogelijkheid.

42 Onder deze omstandigheden moet, aangezien, enerzijds, het door een regeling zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is ingevoerde verschil in behandeling direct is gegrond op geslacht, terwijl, zoals blijkt uit punt 37 van het onderhavige arrest, vrouwen en mannen zich in casu in gelijke situaties bevinden, en, anderzijds, richtlijn 76/207 geen afwijking van het beginsel van gelijke behandeling bevat die in casu toepasselijk is, worden vastgesteld dat dit verschil in behandeling een directe discriminatie op grond van geslacht vormt (zie in die zin reeds aangehaald arrest Vergani, punt 34).

43 Voornoemd verschil in behandeling kan dus niet, zoals de Pensionsversicherungsanstalt betoogt, worden gerechtvaardigd door de doelstelling van verbetering van de werkgelegenheid van jongeren.

44 Wat ten slotte de vraag betreft of er eventueel sprake is van leeftijdsdiscriminatie als bedoeld in richtlijn 2000/78, zij eraan herinnerd dat het in het kader van de procedure van artikel 234 EG uitsluitend een zaak is van de nationale rechter aan wie het geschil is voorgelegd en die de verantwoordelijkheid draagt voor de te geven rechterlijke beslissing, om, gelet op de bijzonderheden van het geval, zowel de noodzaak van een

prejudiciële beslissing voor het wijzen van zijn vonnis te beoordelen, als de relevantie van de vragen die hij aan het Hof voorlegt (zie met name arrest van 12 oktober 2010, Rosenbladt, C-45/09, Jurispr. blz. I-9391, punt 32).

45 Aangezien de verwijzende rechter het Hof niet heeft gevraagd om een uitlegging van die richtlijn, en ook uit de verwijzingsbeslissing niet blijkt dat in het kader van het hoofdgeding is gesteld dat er sprake zou zijn van een dergelijke discriminatie, lijkt het onderzoek van die kwestie niet dienstig voor de uitkomst van dat geding.

46 Op de gestelde vragen moet derhalve worden geantwoord dat artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 76/207 aldus moet worden uitgelegd dat een nationale regeling krachtens welke, ter bevordering van de toegang van jongeren tot de arbeidsmarkt, een werkgever de werknemers die recht op een ouderdomspensioen hebben verworven mag ontslaan, terwijl dit recht door vrouwen wordt verworven op een leeftijd die vijf jaar onder de leeftijd ligt waarop het voor mannen ontstaat, een door die richtlijn verboden directe discriminatie op grond van geslacht vormt.

Kosten

47 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Tweede kamer) verklaart voor recht:

Artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, zoals gewijzigd bij richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002, moet aldus worden uitgelegd dat een nationale regeling krachtens welke, ter bevordering van de toegang van jongeren tot de arbeidsmarkt, een werkgever de werknemers die recht op een ouderdomspensioen hebben verworven mag ontslaan, terwijl dit recht door vrouwen wordt verworven op een leeftijd die vijf jaar onder de leeftijd ligt waarop het voor mannen ontstaat, een door die richtlijn verboden directe discriminatie op grond van geslacht vormt.

ondertekeningen