

Worden Duitse jonge ambtenaren gediscrimineerd?

Het Duitse Bundesverwaltungsgericht (het hoogste Duitse bestuursrechtelijk rechtscollege) oordeelde vorig jaar over een vraag of jonge ambtenaren gediscrimineerd werden omdat zij een minder hoog loon ontvingen dan hun oudere collega's.

De zaak betrof een Duitse ambtenaar die werkte bij een deelstaat (Saksen-Anhalt). De reglementering van de deelstaat Berlijn verwees naar de reglementering die gold voor de federale Duitse ambtenaren. Artikel 27 en 28 van het Bundesbesoldungsgesetz bepaalden dat de salarisanciënniteit pas begon te lopen vanaf het eenentwintigste levensjaar en onder bepaalde voorwaarden nog werd afgeremd tot aan het eenendertigste dan wel het vijfendertigste levensjaar. Dat stelsel werd in de loop van 2013 niettemin met terugwerkende kracht gecorrigeerd.

In eerste aanleg had de bestuursrechter geoordeeld dat de betrokkenen met terugwerkende kracht (vanaf 1 januari 2006) ingeschaald moeten worden in dezelfde loonschaal als de ambtenaren die een aantal jaren ouder zijn. Het beroepsorgaan (het Oberverwaltungsgericht van de lidstaat) oordeelde dat de terugwerkende kracht niet onverminderd ingeroepen kon worden.

Uiteindelijk baseerde het Bundesverwaltungsgericht zich op een arrest van het Hof van Justitie. Het Hof van Justitie oordeelde in een arrest van 19 juni 2014 dat er geen twijfel bestond dat de anti-discriminatie richtlijn 2000/78 van toepassing was op tewerkstelling in de publieke sector en dus op de ambtenaren in kwestie.

Het betrof voor het Hof van Justitie een duidelijke vorm van leeftijdsdiscriminatie omdat een pas aangeworven ambtenaar afhankelijk van zijn leeftijd in een voordeligere loonschaal kon worden ingeschakeld louter omwille van het feit dat hij ouder of jonger was dan 21 jaar. Daarna onderzoekt het Hof van Justitie of de discriminatie een rechtvaardigingsgrond heeft. Het Hof stelt hier expliciet dat een doorgroei naar een hogere loonschaal op basis van anciënniteit een objectief aanvaardbaar criterium is. Dit geldt niet wanneer louter de leeftijd van de ambtenaar bij indiensttreding (zoals hier) wordt gebruikt om een onderscheid te maken. Een ambtenaar heeft op dat ogenblik immers geen grotere beroepservaring die de basis kan vormen voor een gerechtvaardigd onderscheid.

Het tweede probleem betrof in hoeverre de Duitse (deelstaat)overheid verplicht kon worden om met terugwerkende kracht het loon te compenseren dat de betrokken ambtenaren ten onrechte niet ontvangen hadden omdat de vorige regeling een inbreuk was op de bestaande anti-discriminatie regelgeving. Het Hof van Justitie vond dat de Duitse regelgever, gezien de impact van een dergelijke maatregel evenredig had gehandeld door de nieuwe regelgeving geen terugwerkende kracht toe te kennen.

Hiermee was het probleem niet geheel van de baan omdat de vraag dan rees in hoeverre de Duitse overheid tot een schadevergoeding kon worden veroordeeld door de Duitse rechter omwille van de inbreuk op de anti-discriminatie regelgeving. Het Hof van Justitie kaatst die bal terug naar de Duitse rechter. Die dient volgens het nationale recht een oordeel te vellen.

Het Duitse Oberverwaltungsgericht oordeelde dat de wetswijziging door het parlement van Saksen-Anhalt op het einde van 2013, waarin bepaald werd dat de regeling conform de richtlijn 2000/78 werd gemaakt, met terugwerkende kracht tot 1 september 2006 afdoende. Het oordeelde dat dit voldeed aan de vereisten van het Hof van Justitie.

Dit arrest toont nog maar eens aan hoe belangrijk het is zorgvuldig te zijn bij de opstelling van ambtenarenreglementen. Pure bevoordeling op basis van leeftijd is in beginsel discriminatoir en moet worden vermeden. Een overheid hoort zich hier altijd van bewust te zijn.

Prof. mr. Alexander De Becker

Prof. mr. Alexander De Becker bekleedt de Ien Dales Leerstoel 'De overheid als arbeidsorganisatie' van het CAOP en de Universiteit van Amsterdam. Het CAOP is het kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken in de publieke sector, onder andere voor het thema Europa (www.caop.nl).