

**Overzicht van leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving  
op het terrein van arbeid, beroep en beroepsonderwijs  
van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties**

**juli 2005**

## Wet op de Raad van State

### **Ontslag staatsraden op 70-jarige leeftijd**

In artikel 3, tweede lid, van de Wet op de Raad van State is bepaald dat aan leden van de Raad van State ontslag wordt verleend op eigen verzoek en bij het bereiken van de zeventigjarige leeftijd.

### **Objectieve rechtvaardiging**

Deze leeftijdsgrens vindt zijn grondslag in de Grondwet. In artikel 74 Grondwet is geregeld dat de leden van de Raad van State bij koninklijk besluit voor het leven worden benoemd (tweede lid) en dat zij op eigen verzoek en wegens het bereiken van een bij de wet te bepalen leeftijd worden ontslagen (derde lid). De wettelijke leeftijdsgrens in de Wet op de Raad van State is dus gebaseerd op een grondwettelijke opdracht. Die opdracht vormt tevens de objectieve rechtvaardigingsgrond voor een wettelijke leeftijdsgrens voor ontslag voor de staatsraden.

Overigens is ook voor leden van de Algemene Rekenkamer en voor rechterlijke ambtenaren met rechtspraak belast, grondwettelijk geregeld dat zij voor het leven worden benoemd en dat de wet een functioneel leeftijdontslag dient te regelen. Ook voor hen geldt daarvoor de leeftijd van 70 jaar. Ik verwijs u naar de brieven van de Minister van Financiën en de Minister van Justitie voor de motivering van die leeftijdsgrenzen.

Inhoudelijk is de benoeming voor het leven van leden van de Raad van State, evenals van leden van de rechterlijke macht en leden van de Algemene Rekenkamer, gegrond op de eis van onafhankelijkheid. Om de bijzondere positie van de betrokkenen tot uitdrukking te brengen, is een andere, hogere leeftijdsgrens voor het ontslag vastgesteld dan voor burgerlijke rijksambtenaren (65 jaar). De wettelijk geregelde ontslagleeftijd van 70 jaar is op zich als arbitrair aan te merken, maar is nog immer algemeen aanvaard. Voorzover bekend zijn er in de praktijk geen problemen met deze leeftijdsgrens.

## **Ontslag Nationale ombudsman, commissarissen van de Koning en burgemeesters op 65-jarige leeftijd**

### **Wet Nationale ombudsman**

Artikel 3, eerste lid van de Wet Nationale ombudsman bepaalt dat de Tweede Kamer de ombudsman ontslaat met ingang van de eerstvolgende maand na die waarin hij de vijftenzestigjarige leeftijd bereikt.

### **Rechtspositiebesluit commissarissen van de Koning**

Artikel 19, vierde lid, van het Rechtspositiebesluit commissarissen van de Koning bepaalt dat aan de commissaris eervol ontslag wordt verleend met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van vijftenzestig jaar heeft bereikt.

### **Rechtspositiebesluit Burgemeesters**

Artikel 43 van het Rechtspositiebesluit burgemeesters bepaalt dat aan de burgemeester eervol ontslag wordt verleend met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

### **Objectieve rechtvaardiging bovenstaande drie leeftijdsgrenzen**

De ontslagleeftijd voor de Nationale ombudsman, de commissarissen van de Koning en de burgemeesters is bepaald op 65 jaar. In de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid is een uitzondering opgenomen op het verbod van onderscheid op grond van leeftijd voor ontslag bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van 65 jaar (artikel 7, eerste lid, onderdeel b Wgbl).

## **Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR)**

### **1. Bescherming oudere ambtenaar**

In het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) komen enkele algemene bepalingen voor die ten doel hebben de oudere ambtenaar bij de arbeid te beschermen. Dit in aanvulling op de algemeen geldende beschermingvoorzieningen, zoals onder andere neergelegd in de Arbeidsomstandighedenwet.

Het gaat om de volgende bepalingen:

- vrijstelling van de verplichting voor ambtenaren van 55 jaar en ouder tot het verrichten van nachtdiensten (artikel 21, vijfde lid van het ARAR);
- de verplichting voor de ambtenaar van 55 jaar en ouder mee te werken aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek teneinde te beoordelen of hij in staat is nachtarbeid te verrichten (artikel 36a, eerste lid, onder a, van het ARAR);
- het recht op vermindering van de arbeidsduur voor de ambtenaar van 57 jaar en ouder (artikel 21a van het ARAR);
- het recht op vrijwillige demotie voor de ambtenaar van 57 jaar en ouder (artikel 57b van het ARAR);
- het recht op extra vakantie voor de ambtenaar die de leeftijd van 45/50/55/60 jaar bereikt (artikel 22 van het ARAR);

### **Toets van de objectieve rechtvaardiging**

Voor deze specifieke bepalingen voor oudere ambtenaren kunnen de volgende argumenten worden aangedragen.

Met het klimmen der jaren neemt over het algemeen de belastbaarheid van de ambtenaar af. Teneinde te voorkomen dat de oudere ambtenaar voortijdig, dat wil zeggen voor de pensioengerechtigde leeftijd, het arbeidsproces moet verlaten is een aantal arbeidsverlichtende maatregelen tot stand gekomen. Hoewel het tempo van de afname van de belastbaarheid een individueel proces is, blijkt bij de meerderheid van de mensen boven bepaalde leeftijdsgrenzen de belastbaarheid significant afgenomen. Langs deze weg kunnen oudere ambtenaren langer aan het arbeidsproces deelnemen.

De bovengenoemde specifieke bepalingen voor oudere ambtenaren leveren onderscheid op grond van leeftijd op. In plaats van een algemene leeftijdsbepaling zou individuele diagnostiek een gericht middel zijn om ambtenaren van wie de belastbaarheid als gevolg van veroudering is afgenomen te beschermen. Deze vorm van onderzoek zou niet alleen voor iedere ambtenaar moeten worden uitgevoerd, maar ook een regelmatige herhaling vergen naarmate de veroudering voortschrijdt. Uit efficiencyoverweging is gekozen voor algemene maatregelen. In alle gevallen echter is het doel dat de bescherming van de oudere ambtenaar wordt beoogd. Met het bereiken van dit doel wordt voldaan aan een daadwerkelijk bestaande behoefte van de organisatie te weten het behoud, ook in verband met de continuïteit, van de oudere ambtenaar en diens ervaring, vaardigheden en kunde, alsmede het voorkomen van voortijdige verlaten van het arbeidsproces bijvoorbeeld via instroom in een arbeidsongeschiktheidsregeling. Dit middel is niet in strijd met bestaande wetgeving, het recht of de maatschappelijke betamelijkheid en aan het doel ontbreekt ieder oogmerk van verboden onderscheid. Aan het vereiste van een legitiem doel is derhalve voldaan.

Uit onderzoek is gebleken dat een vermindering van belasting bij afgenomen belastbaarheid ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid als gevolg van een disbalans voorkomt. Op grond van dit gegeven wordt het middel als passend gezien.

De ingezette middelen zijn ook noodzakelijk. Op geen enkele andere efficiënte wijze kan gekomen worden tot een verlichting van de belastbaarheid van de oudere ambtenaar. Daarbij komt nog dat in een aantal situaties de ambtenaar ervoor kan kiezen om van het ter beschikking staande middel gebruik te maken (bijvoorbeeld het verminderen van de arbeidsduur op grond van artikel 21a van het ARAR is een recht en geen verplichting). Voorts is het niet hanteren van een middel mogelijk onder bepaalde voorwaarden (bijvoorbeeld ontheffing van de vrijstelling van het verrichten van nachtarbeid indien uit een arbeidsgezondheidskundig onderzoek blijkt dat dit voor de betreffende ambtenaar geen bezwaren ontmoet).

Door de verschillende mogelijkheden, waardoor in een individueel geval maatwerk mogelijk is, wordt ook bereikt dat de vraag of aan het proportionaliteitsvereiste tussen doel en middelen is voldaan, bevestigend kan worden beantwoord.

Uit het bovenstaande kan geconcludeerd worden dat het onderscheid op grond van leeftijd in de genoemde ARAR-bepalingen voldoet aan de drie voorwaarden (legitiem doel en passend en noodzakelijk middel) en het onderscheid in deze bepalingen derhalve objectief gerechtvaardigd is.

## **2. Substantieel bezwarende functies**

Voorts kent het ARAR een bepaling die verbiedt tot de aanstelling van iemand in bepaalde functies indien de betrokkene niet gedurende een bepaalde tijd in die functie werkzaam zal kunnen zijn.

Het betreft hier de aanstelling in substantieel bezwarende functies, waaraan het recht op een ontslag voor de pensioengerechtigde leeftijd is verbonden. Aan dit ontslag kan de ambtenaar recht op een uitkering ten laste van de werkgever ontlenen (artikel 5, vierde lid, jo artikel 97 van het ARAR).

### **Toets van de objectieve rechtvaardiging**

Binnen de Rijksoverheid komen functies voor waarin een aantal taakelementen zodanig voorkomt dat gesproken kan worden van substantieel bezwarende functies. Deze kwalificatie is verleend op basis van een door TNO/Arbeid uitgevoerd onderzoek.

Ondanks het permanente streven om het substantieel bezwarende karakter van de functies door middel van het aanpassen van werkprocessen, de inzet van hulpmiddelen enz. terug te dringen, is het niet altijd mogelijk het substantieel bezwarende karakter uit de functies volledig te laten verdwijnen. Ter bescherming van de ambtenaar die een dergelijke functie vervult en van de maatschappij die schade ondervindt van een verminderd functioneren, is een ontslag voor de pensioengerechtigde leeftijd de enige manier om schade aan de gezondheid en maatschappelijke schade te voorkomen. Omdat aan een ontslag uit een substantieel bezwarende functie een uitkering ten laste van de werkgever is verbonden is het redelijk voor te schrijven dat een dergelijke functie gedurende een minimale periode moet kunnen worden uitgeoefend.

Tussentijdse overplaatsing naar een functie waaraan geen substantieel bezwarende werkzaamheden zijn verbonden is niet in alle gevallen mogelijk, gelet op het aantal

ambtenaren dat het betreft en het aantal en de soort vacatures dat jaarlijks binnen de Rijksoverheid ontstaat.

Geconstateerd moet dan ook worden dat het ingezette middel noodzakelijk is waarmee in een daadwerkelijke behoefte van de organisatie (te allen tijde kunnen beschikken over inzetbare ambtenaren op substantieel bezwarende functies) is voldaan. Dit middel is niet in strijd met bestaande wetgeving, het recht of de maatschappelijke betamelijkheid en aan het doel ontbreekt ieder oogmerk van verboden onderscheid. Aan het vereiste van een legitiem doel is derhalve voldaan.

Uit ervaring is gebleken dat het doel (bescherming van de oudere ambtenaar alsmede voorzien in de behoefte van de organisatie) bereikt wordt zodat ook aan de eis van passendheid van het middel is voldaan.

Het ingezette middel is ook noodzakelijk. Zoals aangegeven is het niet mogelijk alle ambtenaren op of voor een bepaalde leeftijd resp. na een bepaalde functiebezettingsduur over te plaatsen naar een niet-substantieel bezwarende functie. Ook blijkt het niet altijd mogelijk om uit alle substantieel bezwarende functies de substantieel bezwarende elementen te verwijderen (bijv: directe contact tussen een gedetineerde en een penitentiair inrichtingswerker is nu eenmaal niet altijd te vermijden). Door de keuze van enerzijds een verbod op aanstelling indien niet een minimum functiebezettingsduur zal worden bereikt en anderzijds een ontslag voor de pensioengerechtigde leeftijd (van welk ontslag overigens kan worden afgezien indien uit een arbeidsgezondheidskundig onderzoek blijkt dat de ambtenaar lichamelijk en psychisch in staat wordt geacht zijn functie te blijven vervullen) wordt ook bereikt dat de vraag of aan het proportionaliteitsvereiste tussen doel en middel is voldaan, bevestigend kan worden beantwoord.

Uit het bovenstaande kan geconcludeerd worden dat het onderscheid op grond van leeftijd in de genoemde ARAR-bepalingen voldoet aan de drie voorwaarden (legitiem doel en passend en noodzakelijk middel) en het onderscheid in deze bepalingen derhalve objectief gerechtvaardigd is.

### **3. Bereiken pensioengerechtigde leeftijd**

Tenslotte is in het ARAR neergelegd dat aan de ambtenaar ontslag kan worden verleend bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (artikel 98, eerste lid, onder h, van het ARAR).

#### **Toets van de objectieve rechtvaardiging**

Met de pensioengerechtigde leeftijd wordt de leeftijd van 65 jaar bedoeld. Deze leeftijdsgrens valt onder de uitzondering van artikel 7, eerste lid, onderdeel b, van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

## **Uitkeringsregeling 1966**

In artikel 6 is neergelegd dat de uitkeringsgerechtigde, die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, verplicht is zich als werkzoekende in te schrijven.

### **Toets van de objectieve rechtvaardiging**

Ambtenaren, aan wie ontslag was verleend en die geen recht hadden op een uitkering krachtens het Rijkswachtgeldbesluit 1959, hadden onder bepaalde voorwaarden recht op een uitkering krachtens de Uitkeringsregeling 1966. Het werd redelijk geacht dat dergelijke uitkeringsgerechtigden zich in beginsel inschreven als werkzoekende om mede langs deze weg een andere baan te kunnen vinden. Daarmee zou, net als in de situatie van iemand die een uitkering krachtens de Werkloosheidswet genoot, een einde komen aan de situatie van werkloosheid.

Aan de uitkeringsgerechtigde die de leeftijd van 55 jaar had bereikt werd een dergelijke verplichting tot inschrijving niet opgelegd. Bij de totstandkoming van de regeling was het gangbaar om ouderen vrij te stellen van sollicitatieplicht, omdat de kansen op de arbeidsmarkt minimaal werden geacht en er juist behoefte bestond aan werkgelegenheid voor jongeren.

Bij het van toepassing verklaren van de Werkloosheidswet voor ambtenaren per 1 januari 2001 is besloten bovengenoemd besluit in stand te houden voor mensen die reeds een uitkering op grond van dit besluit genoten. Er treden geen nieuwe uitkeringsgerechtigden toe en de regeling zal daarmee vanzelf overbodig worden.

## **Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen en Aanpassingswet OOW**

De artikelen 64 en 65 van de Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen en artikel 53 van de Aanpassingswet OOW betreffen de overgang van overheidspersoneel vanuit de ambtelijke ontsluitkerings- en invalditeitsregelingen naar de wettelijke werknemersverzekeringen, die tussen 1998 en 2001 heeft plaatsgevonden. Aangezien het doel van deze operatie was het onder één wettelijk stelsel brengen van alle werknemers in Nederland, spreekt het voor zich (d.w.z. het is legitiem, passend en noodzakelijk) dat de in de wettelijke sociale zekerheid gehanteerde leeftijdsgrenzen en –criteria (b.v. einde verzekering bij 65 jaar) onverkort ook gelden voor overheidspersoneel. De genoemde bepalingen voorzien daarin en die zijn om die reden legitiem, passend en noodzakelijk.



## **Wet privatisering ABP**

### **1. Deelname in ABP**

Art. 2 lid 2 onder a van de WPA geeft aan dat personen van wie de dienstverhouding is ingegaan op of na de het tijdstip waarop zij de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt geen overheidswerknemer zijn. Dit artikel beoogt degenen die bij of na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar in dienst treden van het deelnemerschap uit te sluiten. Het artikel is overgenomen uit de oude Abp-wet en dateert van 1980.

#### **Objectieve rechtvaardiging**

De redenen voor deze bepaling zijn enerzijds gelegen in de overweging dat registratie van de uiteraard korte ambtelijke diensttijd na het 65<sup>ste</sup> levensjaar administratieve bezwaren met zich meebrengt, anderzijds in de gedachte dat die diensttijd veelal weinig rendement zal opleveren zeker als bedacht wordt dat tot 1996 het ambtenarenpensioen maximaal 40 dienstjaren kende.

De deelnemer die doorwerkt na zijn 65<sup>ste</sup> blijft deelnemer en blijft pensioen opbouwen. De werknemer die na zijn 65<sup>ste</sup> een betrekking aanvaardt bij de overheid wordt geen deelnemer en kan dus als zodanig geen pensioen opbouwen. Dat is een direct onderscheid op grond van leeftijd. Dat onderscheid wordt mede gerechtvaardigd door de doorsneepremie die het ABP hanteert. Jongeren betalen relatief te veel en ouderen betalen relatief te weinig ten opzichte van de actuariële premie. Nieuwe deelnemers na 65 zouden dan te weinig premie bijdragen aan de opbouw van hun pensioen. Het pensioenreglement biedt wél de mogelijkheid van vrijwillige pensioenopbouw voor degene voor wie de dienstverhouding is ingegaan op of na de dag waarop hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt tot het tijdstip waarop de dienstverhouding eindigt (uiterlijk tot het bereiken van de leeftijd van 70 jaar).

### **2. Toeslag op pensioen zolang echtgenote geen 65 jaar is**

Art 13, lid 2 onder b van de WPA geeft aan dat indien het pensioenreglement van ABP bepalingen inhoudt overeenkomstig het eerste lid van dit artikel (waarin staat dat het pensioenreglement ten aanzien van de inbouw van het pensioen ingevolge de AOW in het pensioen bepalingen kan bevatten) dat dan tevens in het pensioenreglement is bepaald dat aan de belanghebbende een toeslag wordt verleend indien zijn echtgenote de leeftijd van 65 jaar nog niet heeft bereikt.

#### **Objectieve rechtvaardiging**

Ook dit artikel is een voortzetting van de oude Abp-wet. Op grond van die wet moest rekening worden gehouden met onvolledige of afwezige AOW-voorzieningen. Art. 13, lid 2 is dus een compensatie voor de afwijking van de desbetreffende artikelen uit de Abp-wet. Een en ander is nu aldus vertaald in het pensioenreglement dat enerzijds sprake is van een uniforme franchise en anderzijds een toeslag wordt verleend voor zover het gaat om niet verzekerde dan wel vrijwillig verzekerde tijd krachtens de AOW of een niet of niet volledig ontvangen van de inkomensafhankelijke AOW-toeslag. De leeftijdsgrens in art. 13 is objectief te rechtvaardigen want het doel is legitiem (sluit aan bij de AOW-leeftijd van 65) en het middel is passend en noodzakelijk (compensatie voor onvolledige AOW-voorzieningen).

### **3. Recht op invaliditeitspensioen**

Art.19, lid 1 van de WPA stelt dat indien degene met een recht op een invaliditeitspensioen (IP), die op 1 januari 1996 (het moment van privatisering ABP) de

leeftijd van 65 jaar nog niet heeft bereikt tot op de eerste dag van de maand waarin hij die leeftijd heeft bereikt ten minste een aanspraak heeft op het diensttijdpensioen verminderd met de aanspraak op een WAO-conforme uitkering.

### **Objectieve rechtvaardiging**

Deze bepaling bevat een uitzondering op de algemene regel dat aanspraken na omzetting van de Abp-wet in het pensioenreglement per 1 januari 1996 vallen onder het regime van de WAO-conforme regeling en is aldus een overgangsbepaling om iedereen die onder de Abp-wet een IP toegekend heeft gekregen een minimale hoogte van het IP toe te zeggen. Het diensttijdpensioen, dat doortelt tot het 65<sup>ste</sup> jaar, blijft zo voor degenen met een invaliditeitspensioen op 31 december 1995 als een zelfstandig recht bestaan. Deze leeftijdsgrens is objectief te rechtvaardigen. Het doel is legitiem want er is in de doortelling aansluiting gezocht bij het wettelijk sociale zekerheidsstelsel en het middel is passend en noodzakelijk gezien de afgegeven garanties aan de desbetreffende categorie deelnemers.

### **Wet financiële voorzieningen ABP**

Art. 28, lid 6 van de Wet financiële voorzieningen ABP bepaalt dat voor o.a. degene die overheidswerknemer is in de zin van de WPA het werknemerschap eindigt met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 heeft bereikt. De Wet financiële voorzieningen ABP regelt o.a. de inhoudingen op het loon van de ambtenaar ter zake van de WAO. Het artikellid heeft tot doel het beëindigen van de inhouding van bepaalde premies vanaf leeftijd 65, sluit daarmee aan op de sociale zekerheidsregelgeving en is daarmee objectief te rechtvaardigen.

## **Politieregelgeving**

Besluit algemene rechtspositie politie (Barp)

Besluit Bezoldiging politie (Bbp)

Regeling aanstellingseisen politie

### **1. Bescherming oudere ambtenaar**

In het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) en het Besluit Bezoldiging politie (Bbp) zijn verschillende bepalingen opgenomen om de oudere politieambtenaar te beschermen.

Het gaat om de volgende bepalingen:

- recht op vermindering arbeidsduur voor politieambtenaren boven de 55/58 jaar (artikel 13a Barp);
- het recht op extra vakantie voor de politieambtenaar die de leeftijd van 18/19/20/45/50/55/60 jaar bereikt (artikel 18 Barp);
- functioneel leeftijdsontslag bij 55 of 60 jaar en overgangsregelingen rondom afschaffing functioneel leeftijdsontslag (artikelen 13b, 88 tot en met 88c Barp);
- behoud operationele toelage voor politieambtenaren boven de 55 jaar (voor executieve ambtenaren) en boven de 60 jaar (voor administratief personeel) (artikel 15 Bbp);
- Vrijwillige demotie voor politieambtenaren van 55 jaar en ouder (artikel 37a Bbp);

### **Objectieve rechtvaardiging**

Voor de argumenten die deze bepalingen rechtvaardigen wordt verwezen naar de motivering van de leeftijdsgrenzen in het ARAR die zijn opgenomen ter bescherming van de oudere ambtenaar. Alle maatregelen strekken ertoe dat de politieambtenaar minder wordt belast en de arbeidsparticipatie daardoor feitelijk wordt bevorderd. De ambtenaar zal immers langer aan het arbeidsproces kunnen deelnemen.

Net als bij de ARAR-bepalingen geldt voor een aantal van de middelen die in de politieregelgeving zijn opgenomen dat deze facultatief zijn, zoals de vermindering arbeidsduur en de demotieregeling.

Het middel van de extra vakantiedagen geldt niet alleen voor oudere, maar ook voor jongere politieambtenaren (artikel 18 Barp, voor politieambtenaren van 18 jaar en jonger, 19 en 20 jaar). Voor de jongere ambtenaren geldt, net als voor de oudere ambtenaren dat zij bescherming verdienen in verband met grote belasting die het werk met zich meebrengt.

Opgemerkt moet worden dat enkele van de bovengenoemde regelingen van tijdelijke aard zijn en een aflopend karakter hebben. Het functioneel leeftijdsontslag van artikel 88 Barp geldt voor politieambtenaren die op 1 januari 2001 50 jaar of ouder waren en die bovendien al op 12 maart 1999 en op 31 december 2000 waren aangesteld. Dat betekent dat de regeling uitwerkt op 1 januari 2006 voor de vliegers van de KLPD en op 1 januari 2011 voor de overige politieambtenaren.

Ook regeling voor vrijwillige demotie met een beperkte inhouding van salaris en de Tijdelijke ouderenregeling van de artikelen 13b en 13c Barp en Hoofdstuk 8a Bbp (artikelen 29a t/m 29k) lopen op den duur af.

## **2. Minimum aanstellingsleeftijd voor politieambtenaren**

Op grond van artikel 7, eerste lid, onderdeel b van het Besluit algemene rechtspositie politie stelt artikel 2 van de Regeling aanstellingseisen politie de minimumleeftijd voor politieambtenaren vast op 18 jaar. Voor de aspirant die de opleiding assistent politiemedewerker gaat volgen en de vrijwillige ambtenaar in opleiding bedraagt de minimumleeftijd voor aanstelling 17 jaar.

### **Objectieve rechtvaardiging**

De minimumleeftijd als aanstellingseis is gerechtvaardigd aangezien de opleiding tot politieambtenaar gericht is op de uitoefening van een specifieke functie. Het takenpakket van de politieambtenaar brengt met zich mee dat bij de uitoefening van de functie de veiligheid en gezondheid in het geding kan zijn. Het stellen van leeftijdsgrenzen kan hier gerechtvaardigd zijn.

Artikel 32 van het VN-verdrag inzake de rechten van het kind bepaalt dat "kinderen beschermd worden tegen economische uitbuiting, tegen gevaarlijk werk, met name door een minimumleeftijd voor arbeid en door aangepaste werktijden". In het licht daarvan ligt het niet in de rede om jongeren onder de 18 jaar tijdens hun opleiding een vuurwapen te laten dragen.

Gezien de complexiteit van de Nederlandse samenleving wordt een ambtenaar van politie, aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, vaak geconfronteerd met zeer uiteenlopende situaties. Om hier op adequate wijze op te reageren is vereist dat de ambtenaar over een breed maatschappelijk inzicht beschikt. Het is maatschappelijk onwenselijk als om jongeren onder de 18 jaar als executieve politiefunctionaris op straat een vuurwapen te laten dragen. Van jongeren onder de 18 jaar wordt immers in het algemeen verwacht dat zij nog niet goed in staat zijn om gevaarlijke situaties goed in te schatten en om conflicten te vermijden door met een zeker overwicht op te treden. De inzet van met het vuurwapen bewapende 16- en 17-jarige politiefunctionarissen zou dan (ook nog) het gezag van de politie mogelijk negatief kunnen beïnvloeden.

## **3. Bereiken pensioengerechtigde leeftijd**

Enkele bepalingen in het Bbp bevatten een leeftijdsgrens van 65 jaar en sluiten aan bij de pensioengerechtigde leeftijd:

- Op het moment dat een door een dienstongeval of beroepsziekte overleden politieambtenaar de leeftijd van 65 jaar bereikt zou hebben wordt de extra uitkering voor de nabestaanden, bovenop het nabestaandenpensioen beëindigd (artikel 46b, tweede lid, Bbp)
- Tegemoetkoming in de premie voor een ziektekostenverzekering wordt beëindigd bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar (Artikel 46c, tweede lid, Bbp)

Het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd vormt een wettelijke uitzondering op het verbod van onderscheid op grond van leeftijd bij ontslag (artikel 7, eerste lid, onderdeel b, van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid). De hierboven beschreven leeftijdsgrenzen zijn direct gekoppeld aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

## **Algemeen brandweereexamenreglement 1994**

In artikel 6 is een minimumleeftijd van 18 jaar opgenomen voor toelating tot het examen. Deze leeftijdsgrens is objectief te rechtvaardigen. Het doel is legitiem omdat de leeftijdsgrens aansluit bij de minimumleeftijd om aangesteld te kunnen worden bij de gemeentelijke en regionale brandweer (18 jaar). Tussen het examen en de aanvang van het werk moet idealiter een zo kort mogelijke periode liggen. Indien op jongere leeftijd examen gedaan zou kunnen worden zou dat bemoeilijkt worden. Daarnaast is de leeftijdsgrens ingegeven uit veiligheidsoverwegingen. Het werk van de brandweer is lichamelijk en psychisch zwaar. Minderjarigen moeten er bij voorkeur niet aan worden blootgesteld.

De leeftijdsgrens is passend omdat het geschikt is om het doel te bereiken. Door een leeftijdsgrens te stellen wordt voorkomen dat minderjarigen al het examen afleggen geruime tijd voor ze daadwerkelijk in deze branche aan de slag kunnen.

Het middel is noodzakelijk omdat het stellen van een leeftijdsgrens in dit geval het enige middel is om dit doel te bereiken. Er kunnen geen ervaringseisen of kundigheidseisen gesteld worden omdat het hier immers gaat om mensen die een opleiding volgen en dus per definitie onervaren zijn. Ook is niet in te zien dat het doel bereikt zou kunnen worden met een minder vergaand onderscheid.