DOMSTOLENS DOM (sjätte avdelningen)
den 20 mars 2003 *

I mål C-187/00,

angående en begäran enligt artikel 234 EG, från Arbeitsgericht Hamburg (Tyskland), att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiga målet mellan

Helga Kutz-Bauer

och

Freie und Hansestadt Hamburg,

angående tolkningen av artiklarna 2.1 och 5.1 i rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40, svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 191),

* Rättegångsspråk: tyska.

meddelar

DOMSTOLEN (sjätte avdelningen)

sammansatt av ordföranden på andra avdelningen R. Schintgen, tillförordnad ordförande på sjätte avdelningen, samt domarna C. Gulmann, V. Skouris, F. Macken (referent) och J.N. Cunha Rodrigues,

generaladvokat: A. Tizzano,
justitiesekreterare: avdelningsdirektören L. Hewlett,

med beaktande av de skriftliga yttranden som har inkommit från:

— Helga Kutz-Bauer, genom K. Bertelsmann, Rechtsanwalt,

— Freie und Hansestadt Hamburg, genom T. Scholle, Rechtsanwalt,

— Tysklands regering, genom W.-D. Plessing och T. Jürgensen, båda i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom J. Sack, i egenskap av ombud,

med hänsyn till förhandlingsrapporten,

efter att muntliga yttranden har avgivits vid förhandlingen den 23 oktober 2001 av: Helga Kutz-Bauer, Freie und Hansestadt Hamburg, Tysklands regering och kommissionen,

och efter att den 5 februari 2002 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Arbetsgericht Hamburg har, genom ett beslut av den 3 maj 2000 och ett kompletterande beslut av den 29 juni 2000 vilka inkom till domstolen den 19 maj respektive den 4 juli 2000, i enlighet med artikel 234 EG ställt två frågor om tolkningen av artiklarna 2.1 och 5.1 i rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 191).

2 Frågorna har uppkommit i en tvist mellan Helga Kutz-Bauer och Freie und Hansestadt Hamburg (nedan kallad staden Hamburg) rörande det förhållandet att Helga Kutz-Bauer inte har rätt att delta i ett system för deltidsarbete på grund av ålder som föreskrivs i ett kollektivavtal för offentliga sektorn.

Gemenskapsrättsliga bestämmelser

Direktiv 76/207

3 Av artikel 1.1 i direktiv 76/207 framgår att syftet med direktivet är att i medlemsstaterna realisera principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, däribland befordran, och i fråga om yrkesutbildning, arbetsvillkor och, enligt de villkor som nämns i punkt 2, social trygghet.

4 Artikel 2.1 i direktiv 76/207 har följande lydelse:

"I följande bestämmelser skall likabehandlingsprincipen innebära att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus."

5 I artikel 5 i direktiv 76/207 föreskrivs följande:

"1. Tillämpningen av likabehandlingsprincipen i fråga om arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra, innebär att kvinnor och män skall vara garanterade samma villkor utan diskriminering på grund av kön.

2. För detta ändamål skall medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att

a) alla lagar och andra författningar som strider mot likabehandlingsprincipen avskaffas,

b) alla bestämmelser som strider mot likabehandlingsprincipen och som ingår i kollektivavtal, individuella anställningsavtal, interna bestämmelser i företag eller i bestämmelser som reglerar all självständig yrkesverksamhet skall eller får förklaras ogiltiga eller får ändras,

c) de lagar och andra författningar som strider mot likabehandlingsprincipen omarbetas, när det behov av skydd som ursprungligen gav upphov till dem inte längre är välgrundat, och när liknande bestämmelser ingår i kollektivavtal, arbetstagare och arbetsgivare anmodas att utföra den önskade omarbetningen."

Direktiv 79/7/EEG

6 Enligt artikel 3.1 i rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet (EGT L 6, 1979, s 24; svensk specialutgåva, område 5, volym 2, s. 111) gäller följande:

"1. Detta direktiv skall gälla

a) lagstadgade system som lämnar skydd vid

— sjukdom,

— invaliditet,

— ålderdom,

— olycksfall i arbetet samt yrkessjukdomar,

— arbetslöshet,

b) socialhjälp, om denna är avsedd att komplettera eller ersätta de system som nämns i a."

7 I artikel 4.1 i direktiv 79/7 anges att likabehandlingsprincipen innebär att det inte skall förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus.

8 I artikel 7.1 a i direktiv 79/7 föreskrivs att direktivet inte skall hindra medlemsstaterna från att från dess tillämpningsområde utesluta avgörandet av pensionsålder för att bevilja ålders- och avgångspension och de eventuella konsekvenserna härav för andra förmåner.

Tyska bestämmelser

9 Systemen för ålderspension och deltidsarbete på grund av ålder regleras i Tyskland på federal och regional nivå. Systemen regleras även i kollektivavtal.

Tyska bestämmelser om pension

10 Villkoren för rätt till full lagstadgad ålderspension anges i bok VI i Sozialgesetzbuch (den tyska sociallagen, nedan kallad SGB VI).

11 I 35 § SGB VI, rörande allmän ålderspension, föreskrivs följande:

"De försäkrade har rätt till ålderspension

1) när de har fyllt 65 år

2) och har uppfyllt den allmänna karenstiden."

12 I 38 § SGB VI, i den lydelse som gällde till och med den 31 december 1999, fanns föreskrifter om ålderspension vid arbetslöshet eller efter deltidsarbete på grund av ålder. Det föreskrevs att försäkrade personer hade rätt till ålderspension när de bland annat hade fyllt 60 år, utövat yrkesverksamhet på deltid på grund av ålder under 24 kalendermånader och uppfyllt en minsta försäkringstid av 15 år.

13 I 39 § SGB VI, i den lydelse som gällde till och med den 31 december 1999, föreskrevs att försäkrade kvinnor hade rätt till ålderspension när de bland annat hade fyllt 60 år.

14 Enligt Hamburgisches Ruhegeldgesetz (delstaten Hamburgs lag om ålderspension) måste manliga arbetstagare arbeta till dess att de har fyllt 65 år för att få rätt till full tilläggspension på grund av yrkesverksamhet enligt det lagstadgade systemet, medan kvinnliga arbetstagare har rätt till full sådan pension när de har fyllt 60 år.

15 I Hamburgisches Ruhegeldgesetz föreskrivs att beviljandet av full ålderspension till kvinnor så snart de har rätt därtill inte har till följd att deras kompletterande pension skall minskas eller dras in.

Tyska bestämmelser om deltidsarbete på grund av ålder

16 Systemet för deltidsarbete på grund av ålder regleras i Altersteilzeitgesetz (lag om deltidsarbete på grund av ålder) av den 23 juli 1996 (nedan kallad AltTZG, BGBl. 1996 I, s. 1078).

17 Av 1 § punkt 1 AltTZG framgår att lagen syftar till att underlätta för arbetstagare som uppnått en viss ålder att gradvis övergå från ett yrkesaktivt liv till pensionärstillvaron.

18 Enligt 1 § punkt 2 AltTZG lämnar Bundesanstalt für Arbeit (federalt arbetsmarknadsverk) stöd, genom bidrag som föreskrivs i lagen, till deltidsarbete för arbetstagare som senast den 31 juli 2004 minskar sin arbetstid efter att de fyllt 55 år och därmed bereder vägen för anställning av arbetstagare som annars skulle vara arbetslösa.

19 Deltidsarbete på grund av ålder kan i enlighet med bestämmelserna i AltTZG antingen ha formen av en enhetlig minskning av arbetstiden under hela den aktuella tidsperioden eller omfattas av en ordning för koncentration av arbetstiden, den så kallade blockmodellen, vilken innebär att en period med heltidsarbete följs av en period under vilken arbetstagare bibehåller sin ställning som anställd även om han slutar arbeta.

20 Enligt 2 § punkterna 1 och 2 AltTZG beviljas bidragen till arbetstagare som fyllt 55 år och som har ingått avtal med arbetsgivaren om minskning av sin veckoarbetstid. Avtalen skall dessutom avse åtminstone tiden fram till den tidpunkt då de har rätt till ålderspension.

21 Enligt 3 § punkt 1.2 och 1.3 AltTZG är en arbetsgivare skyldig att anställa en arbetslös person, som antingen skall arbeta vid sidan av den arbetstagare som deltar i systemet för deltidsarbete på grund av ålder eller skall börja arbeta efter det att nämnda arbetstagare har gått i pension i de fall som denne omfattas av ordningen för deltidsarbete enligt blockmodellen.

22 Arbetstagare uppmuntras att delta i systemet för deltidsarbete på grund av ålder genom en högre lön, uppgående till minst 70 procent av nettolönen för heltidsarbete enligt 3 § punkt 1.1 a AltTZG.

23 Dessutom ersätter Bundesanstalt für Arbeit i enlighet med 4 § i samma lag de kostnader som uppkommer för arbetsgivare på grund av den höjda lönen för deltidsarbetet och de höjda avgifterna för pensionsförsäkring.

24 Dessa kostnader ersätts emellertid inte om arbetstagaren inte uppfyller de förutsättningar som anges i 3 § punkt 1.2 och 1.3 AltTZG vad gäller anställning av en arbetslös person. En arbetsgivare befrias dessutom enligt 8 § punkt 2 i samma lag inte från sin skyldighet att betala den höjda lönen enligt 3 § punkt 1.1 a AltTZG till arbetstagaren för det fall att arbetsgivaren inte längre uppfyller förutsättningarna för ersättning från Bundesanstalt für Arbeit.

25 Av 5 § punkt 1 AltTZG följer att Bundesanstalt für Arbeits finansiella bidrag upphör bland annat när arbetstagaren fyller 65 år eller vid den tidpunkt då arbetstagaren får rätt till full ålderspension.

26 Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit (kollektivavtal om deltidsarbete på grund av ålder) av den 5 maj 1998 (nedan kallat TV ATZ) utgjorde det kollektivavtal om deltidsarbete på grund av ålder som var tillämpligt på offentliga tjänstemän vid tidpunkten för de faktiska omständigheterna i målet vid den nationella domstolen. Avtalet ingicks med beaktande av de möjligheter som finns enligt AltTZG.

27 Ingressen i TV ATZ har följande lydelse:

"Parterna till avtalet avser att, genom detta avtal, göra det möjligt för arbetstagare som har uppnått en viss ålder att få en mjuk övergång från sitt yrkesaktiva liv till pensionärstillvaron och att, på detta sätt, skapa möjligheter att anställa arbetstagare som befinner sig under utbildning (lärlingar) och arbetslösa."

28 2 § punkterna 1 och 2 TV ATZ har följande lydelse:

"1. Arbetsgivaren kan för heltidsanställda arbetstagare som har fyllt 55 år eller som har arbetat under en tid om... fem år och som under de senaste fem åren har arbetat minst 1 080 kalenderdagar enligt den lagstadgade arbetstiden per vecka, ändra anställningsavtalet till ett avtal om deltidsarbete på grund av ålder i enlighet med bestämmelserna i [AltTZG]...

2. Arbetstagare som har fyllt 60 år och som uppfyller de övriga förutsättningarna enligt punkt 1 har rätt att ingå ett avtal om deltidsarbete på grund av ålder..."

29 I 4 § punkt 1 och i 5 § punkterna 1 och 2 TV ATZ föreskrivs att lönen skall vara 20 procent högre än den som föreskrivs för deltidsarbete. Den som deltar i systemet för deltidsarbete på grund av ålder är i vart fall garanterad att erhålla en lön motsvarande 83 procent av nettobeloppet av den lön som han skulle ha erhållit på grund av heltidsarbete.

30 9 § punkterna 1 och 2 i TV ATZ har följande lydelse:

"1. Anställningen upphör vid den tidpunkt som anges i avtalet om deltidsarbete på grund av ålder.

2. Anställningen upphör, såvida inte annat föreskrivs i kollektivavtal om upphörande av anställningsförhållanden,

a) vid utgången av den kalendermånad som föregår den kalendermånad från och med vilken arbetstagaren har rätt till ålderspension eller, om han inte längre är skyldig att delta i det allmänna pensionssystemet, har rätt till en liknande förmån från ett försäkrings- eller pensionsinstitut eller från ett försäkringsföretag. Detta gäller inte pensioner som försäkringstagaren kan göra anspråk på innan han har uppnått den för honom föreskrivna pensionsåldern, eller

b) vid början av den kalendermånad från och med vilken den anställde erhåller ålderspension, ett kompensationsstöd för minderåriga, ett liknande offentligrättsligt stöd eller, när den anställde inte längre omfattas av försäkringsplikt vad gäller det lagstadgade socialförsäkringssystemet, ett jämförbart stöd från ett försäkrings- eller pensionsinstitut eller från ett försäkringsföretag..."

Bakgrund och tolkningsfrågor

31 Helga Kutz-Bauer, född den 21 augusti 1939, är anställd av staden Hamburg som direktör vid Landeszentrale für politische Bildung (delstatsinstitutet för samhällskunskap).

32 Helga Kutz-Bauer begärde att hennes arbetsgivare skulle ingå ett avtal med henne för femårsperioden mellan den 1 september 1999 och den 31 augusti 2004, vid vilken tidpunkt hon kommer att ha fyllt 65 år, genom vilket avtal hon skulle få delta i systemet för deltidsarbete på grund av ålder i enlighet med blockmodellen. Med tillämpning av denna ordning skulle hon ha arbetat heltid under två och ett halvt år och inte ha arbetat alls under återstoden av nämnda femårsperiod.

33 Staden Hamburg avslog denna begäran efter prövning, genom skrivelse av den 21 december 1998. Helga Kutz-Bauer hade uppfyllt de personliga förutsättningar enligt 2 § TV ATZ som ger rätt till deltidsarbete på grund av ålder. Ett avtal om deltidsarbete på grund av ålder mellan parterna i målet vid den nationella domstolen skulle emellertid i enlighet med 9 § punkt 2 TV ATZ ha inneburit att anställningsförhållandet omedelbart hade avslutats.

34 Helga Kutz-Bauers begäran avslogs slutgiltigt genom en skrivelse från staden Hamburg av den 6 juli 1999, med motiveringen att det visserligen förelåg en rätt till avtal om deltidsarbete på grund av ålder när hon fyllt 60 år, men att anställningsförhållandet enligt 9 § TV ATZ i sådant fall automatiskt skulle ha avslutats samma dag, eftersom någon minskning av den kompletterande pensionen enligt Hamburgisches Ruhegeldgesetz därvid inte skulle ske.

35 Helga Kutz-Bauer gjorde vid den nationella domstolen gällande att vägran att medge henne rätt till deltidsarbete på grund av ålder utgjorde en indirekt diskriminering på grund av kön som strider mot direktiv 76/207.

36 Arbeitsgericht Hamburg anser att det är nödvändigt med en tolkning av bestämmelserna i direktiv 76/207 för att kunna döma i målet. Den har därför vilandeförklarat målet och ställt följande frågor till domstolen:

"1) Strider en bestämmelse i ett kollektivavtal för offentliga sektorn, enligt vilken manliga och kvinnliga anställda kan ges rätt till deltidsarbete på grund av ålder, mot artiklarna 2.1 och 5.1 i rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, när det i bestämmelsen föreskrivs att deltidsarbete endast kan komma i fråga till och med den tidpunkt då dessa anställda för första gången kan göra gällande sin rätt till full pension enligt det lagstadgade systemet för pensionsförsäkring, och då den grupp av personer som har rätt till full pension vid 60 års ålder nästan uteslutande består av kvinnor medan den grupp som först vid 65 års ålder har rätt till full pension nästan uteslutande består av män?

2) Har de nationella domstolarna befogenhet, när bestämmelser i nationell lagstiftning och kollektivavtal strider mot direktiv 76/207/EEG och direktiv 79/7/EEG, att tillämpa nämnda bestämmelser till förmån för den grupp som missgynnas, och därvid underlåta att tillämpa regler som strider mot gemenskapsrätten, fram till dess att en icke diskriminerande reglering antagits av arbetsmarknadens parter eller av lagstiftaren?"

Den första frågan

37 Genom sin första fråga vill den nationella domstolen veta om artiklarna 2.1 och 5.1 i direktiv 76/207 skall tolkas så, att de utgör hinder för en bestämmelse i ett kollektivavtal som är tillämplig på offentliga tjänstemän och som gör att manliga och kvinnliga anställda kan ges rätt till deltidsarbete på grund av ålder, när denna bestämmelse endast ger rätt till sådant deltidsarbete fram till den tidpunkt då det är möjligt att för första gången göra gällande sin rätt till full ålderspension enligt det lagstadgade systemet för pensionsförsäkring, och när den grupp personer som kan begära en sådan pension vid 60 års ålder nästan uteslutande består av kvinnor, medan den grupp av personer som först från och med 65 års ålder kan erhålla en sådan pension nästan uteslutande består av män.

Yttranden i domstolen

38 Helga Kutz-Bauer samt kommissionen har hävdat att den olikhet i behandling av manliga och kvinnliga arbetstagare som införts i systemet för deltidsarbete på grund av ålder genom TV ATZ omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 76/207, särskilt av artiklarna 2.1 och 5.1 i nämnda direktiv, eftersom systemet påverkar sådana arbetsvillkor som avses i den sistnämnda bestämmelsen.

39 Enligt kommissionen utgör ett avtal om ett system för deltidsarbete på grund av ålder inte del av de lagstadgade system genom vilka skydd vid ålderdom garanteras och på vilka direktiv 79/7 är tillämpligt i enlighet med artikel 3 i direktivet. Det är således inte nödvändigt att pröva frågan huruvida bestämmelserna i direktiv 79/7 kan begränsa tillämpningsområdet för artikel 2.1 i direktiv 76/207.

40 Kommissionen har vidare hävdat att artikel 7.1 i direktiv 79/7 endast kan tillämpas direkt på förmåner som omfattas av det sociala trygghetssystemet och att de argument som staden Hamburg åberopat inte kan hindra tillämpningen av artiklarna 2 och 5 i direktiv 76/207. Den första frågan bör därför besvaras jakande.

41 Den tyska regeringen har däremot gjort gällande att det, mot bakgrund av ändamålet och uppbyggnaden av det system för deltidsarbete på grund av ålder som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, är direktiv 79/7 som är tillämpligt på systemet. Nämnda system har till syfte dels att underlätta en gradvis övergång från yrkeslivet till penionärstillvaron för äldre arbetstagare, dels att ge unga arbetstagare möjlighet till anställning genom att frigöra arbetstillfällen.

42 Enligt nämnda regering är vidare kriterierna för tillämpning av det undantag som anges i artikel 7.1 i direktiv 79/7, vilka fastställts av domstolen i dess dom av den 30 mars 1993 i mål C-328/91, Thomas m.fl. (REG 1993, s. I-1247), uppfyllda i målet vid den nationella domstolen. De tyska bestämmelserna om deltidsarbete på grund av ålder medför nämligen att koherensen mellan systemet för finansiella bidrag till sådant arbete och pensionssystemet säkerställs. För att undvika att systemen för arbetslöshetsersättning och pensionsförsäkring överlappar varandra, är det nödvändigt att se till att anställda som redan kan uppbära full ålderspension inte dessutom kan erhålla stöd från Bundesanstalt für Arbeit.

Domstolens svar

43 För att kunna ge den nationella domstolen ett användbart svar skall det inledningsvis undersökas om det system för deltidsarbete på grund av ålder som är i fråga i målet vid den nationella domstolen omfattas av direktiv 76/207 eller om det, i enlighet med vad den tyska regeringen anser, omfattas av direktiv 79/7.

44 Det skall i detta avseende konstateras att systemet för deltidsarbete på grund av ålder har till syfte att minska den normala arbetstiden, antingen genom en enhetlig minskning av arbetstiden under hela den relevanta tidsperioden eller genom en förtida avgång från arbetslivet. I båda fallen påverkar nämnda system de berörda arbetstagarnas utövande av yrkesverksamhet på så sätt att deras arbetstider ändras.

45 Det kan således konstateras att genom det system som är i fråga i målet vid den nationella domstolen har regler om arbetsvillkor i den mening som avses i artikel 5.1 i direktiv 76/207 antagits.

46 I motsats till vad den tyska regeringen har anfört kan denna slutsats inte påverkas av det förhållandet att det kollektivavtal som är i fråga i målet vid den nationella domstolen avser att göra det möjligt för arbetstagare som har uppnått en viss ålder att få en mjuk övergång från sitt yrkesaktiva liv till pensionärstillvaron och att på detta sätt skapa möjlighet att anställa arbetstagare som befinner sig under utbildning samt arbetslösa. Den omständigheten att nämnda avtal har båda dessa syften är inte tillräcklig för att det system som är i fråga i målet vid den nationella domstolen skall anses omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 79/7.

47 Det är således med rätta som den första frågan avser tolkningen av artiklarna 2.1 och 5.1 i direktiv 76/207.

48 Det framgår av den första frågan till domstolen att den grupp personer som enligt det lagstadgade systemet för pensionsförsäkring kan begära full ålderspension vid 60 års ålder nästan uteslutande består av kvinnor, medan den grupp som först från och med 65 års ålder kan erhålla en sådan pension nästan uteslutande består av män.

49 Det framgår av handlingarna i målet att även om såväl kvinnliga som manliga arbetstagare kan delta i systemet för deltidsarbete från och med 55 års ålder om deras arbetstagare går med på det, så är en stor majoritet av de arbetstagare som har rätt att delta i nämnda system under en femårsperiod från det att de har fyllt 60 år män.

50 Mot denna bakgrund kan det konstateras att sådana bestämmelser som är i fråga i målet vid den nationella domstolen leder till att kvinnliga arbetstagare diskrimineras i förhållande till manliga arbetstagare, och bestämmelserna skall i princip anses strida mot artiklarna 2.1 och 5.1 i direktiv 76/207. Utgången kan bli en annan endast om den fastställda skillnaden i behandling av de båda arbetstagarkategorierna är motiverad av objektiva skäl som saknar samband med all diskriminering på grund av kön (se, för ett liknande resonemang, dom av den 13 juli 1989 i mål 171/88, Rinner-Kühn, REG 1989, s. 2743, punkt 12, av den 6 februari 1996 i mål C-457/93, Lewark, REG 1996, s. I-243, punkt 31, av den 17 juni 1998 i mål C-243/95, Hill och Stapleton, REG 1998, s. I-3739, punkt 34, och av den 6 april 2000 i mål C-226/98, Jørgensen, REG 2000, s. I-2447, punkt 29).

51 Det ankommer på den nationella domstolen, som är ensam behörig att bedöma de faktiska omständigheterna och att tolka den nationella lagen, att fastställa

huruvida så är fallet. Mot bakgrund av alla relevanta uppgifter och med hänsyn till möjligheten att uppnå de mål som eftersträvas genom bestämmelserna med andra medel, bör det dock kontrolleras om dessa mål verkar sakna samband med all diskriminering på grund av kön och om nämnda bestämmelser, såsom medel för att uppnå vissa mål, faktiskt bidrar till att målet förverkligas (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 februari 1999 i mål C-167/97, Seymour-Smith och Perez, REG 1999, s. I-623, punkt 72).

52 Även om det inom ramen för en begäran om förhandsavgörande ankommer på den nationella domstolen att fastställa huruvida det föreligger sådana objektiva faktorer i det konkreta fall som den skall pröva, är domstolen, som skall ge den nationella domstolen ett användbart svar, behörig att mot bakgrund av handlingarna i målet vid den nationella domstolen och de skriftliga och muntliga yttranden som förelagts den lämna upplysningar av sådant slag att den nationella domstolen kan avgöra målet (se domen i det ovannämnda målet Hill och Stapleton, punkt 36, och i det ovannämnda målet Seymour-Smith och Perez, punkt 68).

53 I detta avseende skall det, vilket framgår av punkterna 9 och 26 i förevarande dom, erinras om att deltidsarbetet på grund av ålder regleras på federal och regional nivå samt i kollektivavtal i Tyskland, och att TV ATZ, som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, har ingåtts med beaktande av de möjligheter som finns enligt AltTZG.

54 Den tyska regeringen har gjort gällande att ett av syftena med ett system sådant som det som är i fråga i målet vid den nationella domstolen är att bekämpa arbetslösheten genom att i största möjliga utsträckning uppmuntra arbetstagare som ännu inte har rätt att gå i pension att ändå göra så och att på så vis frigöra arbetstillfällen. Att medge en arbetstagare som redan har rätt till full ålderspension rätten att delta i systemet för deltidsarbete på grund av ålder skulle dels innebära att ett av de arbetstillfällen som systemet har till syfte att låta en arbetslös person erhålla fortsätter att vara upptaget, dels att systemet för social trygghet drabbas av ytterligare kostnader, vilket avleder vissa resurser från att användas för andra ändamål.

55 Vad gäller den tyska regeringens argument avseende främjandet av sysselsättningen, erinrar domstolen om att det ankommer på medlemsstaterna att välja åtgärder för att förverkliga målen för sin sysselsättningspolitik. Domstolen har fastslagit att medlemsstaterna har stort utrymme för skönsmässiga bedömningar när de utövar denna befogenhet (se domen i det ovannämnda målet Seymour-Smith och Perez, punkt 74).

56 Det är ostridigt, såsom domstolen har angett i punkt 71 i den ovannämnda domen i målet Seymour-Smith och Perez, att främjandet av sysselsättningen utgör ett legitimt socialpolitiskt mål.

57 Det skall emellertid erinras om att medlemsstaternas utrymme för skönsmässiga bedömningar inom socialpolitiken inte får leda till att genomförandet av en sådan grundläggande gemenskapsrättslig princip som principen om likabehandling av manliga och kvinnliga arbetstagare urholkas (se domen i det ovannämnda målet Seymour-Smith och Perez, punkt 75).

58 Såsom framgår av den rättspraxis som anges i punkt 51 i förevarande dom kan inte enbart generaliserade påståenden om att det system som är i fråga i målet vid den nationella domstolen är ägnat att främja sysselsättningen räcka för att visa att målet för de omtvistade bestämmelserna saknar samband med all diskriminering på grund av kön. Sådana påståenden utgör inte heller omständigheter som gör det rimligt att dra slutsatsen att de valda åtgärderna är eller skulle kunna vara sådana att de bidrar till att förverkliga detta mål.

59 Vad gäller den tyska regeringens argument rörande de ytterligare kostnader som skulle uppkomma om kvinnliga arbetstagare gavs rätt att delta i det system som är i fråga i målet vid den nationella domstolen även när de redan har rätt till full

ålderspension, skall det erinras om att även om budgethänsyn i och för sig kan vara avgörande för en medlemsstats socialpolitiska val och påverka karaktären och omfattningen av de sociala skyddsåtgärder som staten önskar vidta, kan de inte utgöra ett mål i sig för politiken och kan därför inte heller motivera en diskriminering till nackdel för ett av könen (dom av den 24 februari 1994 i mål C-343/92, Roks m.fl., REG 1994, s. I-571, punkt 35).

60 För övrigt skulle ett erkännande av att budgethänsyn kan motivera en särbehandling av kvinnor och män, som annars skulle utgöra indirekt diskriminering på grund av kön, innebära att tillämpningen och räckvidden av en så grundläggande gemenskapsrättslig regel som principen om jämlikhet mellan kvinnor och män skulle kunna variera i tid och rum beroende på medlemsstaternas finansiella situation (domen i det ovannämnda målet Roks m.fl., punkt 36, och i det ovannämnda målet Jørgensen, punkt 39).

61 Staden Hamburg kan inte heller, vare sig i egenskap av offentlig myndighet eller av arbetsgivare, motivera en diskriminering som följer av ett system för deltidsarbete på grund av ålder endast med att ett undanröjande av denna diskriminering skulle leda till kostnadsökningar (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Hill och Stapleton, punkt 40).

62 Det ankommer således på staden Hamburg att i den nationella domstolen visa att den skillnad i behandling som följer av det system för deltidsarbete på grund av kön som är i fråga i målet vid den nationella domstolen är motiverat av objektiva skäl som saknar samband med all diskriminering på grund av kön. Om nämnda myndighet kan styrka detta, kan det förhållandet att de bestämmelser inom ramen för detta system som gör att arbetstagare som redan har rätt till full ålderspension inte kan delta i systemet är tillämpliga på en betydligt högre procentandel kvinnliga arbetstagare än manliga arbetstagare inte i sig anses medföra att artiklarna 2.1 och 5.1 i direktiv 76/207 åsidosätts.

63 Mot bakgrund av ovanstående överväganden skall den första frågan besvaras på så sätt, att artiklarna 2.1 och 5.1 i direktiv 76/207 skall tolkas så att de utgör hinder för en bestämmelse i ett kollektivavtal som är tillämplig på offentliga tjänstemän och som gör att manliga och kvinnliga anställda kan ges rätt till deltidsarbete på grund av ålder, när denna bestämmelse endast ger rätt till sådant deltidsarbete fram till den tidpunkt då det är möjligt att för första gången göra gällande sin rätt till full ålderspension enligt det lagstadgade systemet för pensionsförsäkring, och när den grupp personer som kan begära en sådan pension vid 60 års ålder nästan uteslutande består av kvinnor, medan den grupp personer som först från och med 65 års ålder kan erhålla en sådan pension nästan uteslutande består av män, såvida inte denna bestämmelse kan motiveras av objektiva skäl som saknar samband med all diskriminering på grund av kön.

Den andra frågan

64 Genom sin andra fråga vill den nationella domstolen i sak veta om de nationella domstolarna, när direktiv 76/207 har åsidosatts genom bestämmelser i lag eller kollektivavtal som innebär att en diskriminering i strid med direktivet har införts, är skyldiga att undanröja nämnda diskriminering genom att tillämpa nämnda bestämmelser till förmån för den missgynnade gruppen, utan att behöva begära eller avvakta att diskrimineringen först undanröjs av lagstiftaren, genom kollektivavtalsförhandlingar eller på annat sätt.

Yttranden i domstolen

65 Helga Kutz-Bauer har gjort gällande att en nationell domstol måste tillämpa lagbestämmelser och motsvarande bestämmelser i kollektivavtal på sådant sätt att begränsningar som strider mot gemenskapsrätten och som missgynnar kvinnliga arbetstagare undanröjs.

66 Kommissionen har hävdat att enligt artikel 5.2 i direktiv 76/207 ankommer det på den nationella lagstiftaren att vidta rättsliga åtgärder på grund av ett åsidosättande av likabehandlingsprincipen vad gäller arbetsvillkor och att bland annat vidta effektiva åtgärder för att göra det möjligt för berörda personer att göra gällande sina rättigheter i domstol. Enligt kommissionen kan denna regel innebära att det under vissa förhållanden är nödvändigt att ge ett upphävande eller en ändring av diskriminerande regler retroaktiv verkan, eller, om detta inte visar sig vara möjligt, till och med att anta föreskrifter om lämplig ersättning till de arbetstagare som har drabbats av diskrimineringen. Om den nationella lagstiftaren inte har vidtagit några sådana åtgärder, kan de arbetstagare som drabbats av en diskriminering åberopa artikel 5 i direktiv 76/207 mot medlemsstaten, i egenskap av arbetsgivare, i syfte att hindra tillämpningen av alla nationella bestämmelser som strider mot nämnda artikel.

67 Vad gäller svaret på den andra frågan har staden Hamburg endast hänvisat till domen av den 7 februari 1991 i mål C-184/89, Nimz (REG 1991, s. I-297), som även den avsåg följderna av en nationell domstols fastställelse av att ett kollektivavtal strider mot en gemenskapsrättslig bestämmelse, i det mål som låg till grund för den domen, närmare bestämt mot artikel 119 i EG-fördraget (artiklarna 117—120 i EG-fördraget har ersatts med artiklarna 136 EG—143 EG).

Domstolens svar

68 Det kan erinras om att enligt artikel 5.2 a och b i direktiv 76/207 skall medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att

"a) alla lagar och andra författningar som strider mot likabehandlingsprincipen avskaffas,

b) alla bestämmelser som strider mot likabehandlingsprincipen och som ingår i kollektivavtal... får förklaras ogiltiga eller får ändras".

69 Av fast rättspraxis följer nämligen att enskilda, i alla de fall då bestämmelserna i ett direktiv framstår som ovillkorliga och tillräckligt precisa till sitt innehåll, skall ha rätt att vid nationell domstol åberopa dessa bestämmelser mot medlemsstaten (se bland annat dom av den 12 juli 1990 i mål C-188/89, Foster m.fl., REG 1990, s. I-3313, punkt 16; svensk specialutgåva, volym 10, s. 479).

70 Vad gäller artikel 5.1 i direktiv 76/207, om förbud mot all diskriminering på grund av kön i fråga om arbetsvillkor, inklusive uppsägningsvillkor, har domstolen redan konstaterat att den är tillräckligt precis för att kunna åberopas av enskilda gentemot medlemsstaten och tillämpas av nationell domstol för att hindra tillämpningen av nationella bestämmelser som inte är förenliga med nämnda artikel (se dom av den 26 februari 1986 i mål 152/84, Marshall, kallad Marshall I, REG 1986, s. 723, punkterna 52 och 56, svensk specialutgåva, volym 8, s. 457, och domen i det ovannämnda målet Seymour-Smith och Perez, punkt 40).

71 En enskild, såsom Helga Kutz-Bauer, kan vidare åberopa artikel 5.1 i direktiv 76/207 mot en sådan offentlig myndighet som staden Hamburg (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Marshall I, punkt 49, och domen i det ovannämnda målet Foster m.fl., punkterna 19 och 21.

72 Domstolen har även funnit att när fråga är om en indirekt diskriminering på grund av en bestämmelse i ett kollektivavtal måste medlemmarna av den kategori

som missgynnats av denna diskriminering behandlas på samma sätt som övriga arbetstagare (se, för ett liknande resonemang, dom av den 27 juni 1990 i mål C-33/89, Kowalska, REG 1990, s. I-2591, punkt 19, och domen i det ovannämnda målet Nimz, punkt 18).

73 Enligt domstolens rättspraxis (se bland annat dom av den 9 mars 1978 i mål 106/77, Simmenthal, REG 1978, s. 629, punkt 24; svensk specialutgåva, volym 4, s. 75) är en nationell domstol, som inom ramen för sin behörighet skall tillämpa gemenskapsrättsliga bestämmelser, skyldig att säkerställa att dessa regler ges full verkan genom att med stöd av sin egen behörighet, om det behövs, underlåta att tillämpa varje nationell lagbestämmelse som strider mot gemenskapsrätten, utan att behöva begära eller avvakta att en sådan bestämmelse först upphävs genom lagstiftning eller något annat konstitutionellt förfarande.

74 Sådana överväganden gör sig också gällande när det är fråga om en bestämmelse i ett kollektivavtal som strider mot gemenskapsrätten. Det skulle nämligen vara oförenligt med själva gemenskapsrättens natur om den nationella domstol som är behörig att tillämpa denna rättsordning inte medges rätt att just vid tidpunkten för denna rättstillämpning göra allt som är nödvändigt för att hindra tillämpningen av bestämmelser i ett kollektivavtal som kan utgöra hinder för gemenskapsbestämmelsernas fulla verkan (se domen i det ovannämnda målet Nimz, punkt 20).

75 Med hänsyn till dessa överväganden skall den andra frågan besvaras så, att när direktiv 76/207 har åsidosatts genom bestämmelser i lag eller kollektivavtal som innebär att en diskriminering i strid med direktivet har införts, är de nationella domstolarna skyldiga att undanröja nämnda diskriminering med användning av alla till buds stående medel, bland annat genom att tillämpa nämnda bestämmelser till förmån för den missgynnade gruppen, utan att först behöva begära eller avvakta att dessa bestämmelser först upphävs av lagstiftaren, genom kollektivavtal eller på annat sätt.

Rättegångskostnader

76 De kostnader som har förorsakats den tyska regeringen och kommissionen, vilka har inkommit med yttranden till domstolen, är inte ersättningsgilla. 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.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN (sjätte avdelningen)

— angående de frågor som genom beslut av den 3 maj och av den 29 juni 2000 har ställts av Arbeitsgericht Hamburg — följande dom:

1) **Artiklarna 2.1 och 5.1 i rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor skall tolkas så att de utgör hinder för en bestämmelse i ett**

kollektivavtal som är tillämplig på offentliga tjänstemän och som gör att manliga och kvinnliga anställda kan ges rätt till deltidsarbete på grund av ålder, när denna bestämmelse endast ger rätt till sådant deltidsarbete fram till den tidpunkt då det är möjligt att för första gången göra gällande sin rätt till full ålderspension enligt det lagstadgade systemet för pensionsförsäkring, och när den grupp personer som kan begära en sådan pension vid 60 års ålder nästan uteslutande består av kvinnor medan den grupp personer som först från och med 65 års ålder kan erhålla en sådan pension nästan uteslutande består av män, såvida inte denna bestämmelse kan motiveras av objektiva skäl som saknar samband med all diskriminering på grund av kön.

2) När direktiv 76/207 har åsidosatts genom bestämmelser i lag eller kollektivavtal som innebär att en diskriminering i strid med direktivet har införts är de nationella domstolarna skyldiga att undanröja nämnda diskriminering med användning av alla till buds stående medel, bland annat genom att tillämpa nämnda bestämmelser till förmån för den missgynnade gruppen, utan att först behöva begära eller avvakta att dessa bestämmelser först upphävs av lagstiftaren, genom kollektivavtal eller på annat sätt.

Schintgen Gulmann Skouris

Macken Cunha Rodrigues

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 20 mars 2003.

R. Grass J.-P. Puissochet

Justitiesekreterare Ordförande på sjätte avdelningen