URTEIL DES GERICHTSHOFES

1. Dezember 1998 *

In der Rechtssache C-326/96

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 177 EG-Vertrag vom Employment Appeal Tribunal, London (Vereinigtes Königreich), in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit

B. S. Levez

gegen

T. H. Jennings (Harlow Pools) Ltd

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung von Artikel 119 EG-Vertrag sowie der Artikel 2 und 6 der Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. L 45, S. 19)

erläßt

* Verfahrenssprache: Englisch.

DER GERICHTSHOF

unter Mitwirkung des Präsidenten G. C. Rodríguez Iglesias, der Kammerpräsidenten J. -P. Puissochet, G. Hirsch und P. Jann sowie der Richter G. F. Mancini (Berichterstatter), J. C. Moitinho de Almeida, J. L. Murray, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm, R. Schintgen und K. M. Ioannou,

Generalanwalt: P. Léger
Kanzler: H. A. Rühl, Hauptverwaltungsrat

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen

— von Frau Levez, vertreten durch David Pannick, QC, und Barrister Dinah Rose, beauftragt von Solicitor Pauline Matthews,

— der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch Lindsey Nicoll, Treasury Solicitor's Department, als Bevollmächtigte im Beistand von Barrister Nicholas Paines,

— der französischen Regierung, vertreten durch Catherine de Salins, Abteilungsleiterin in der Direktion für Rechtsfragen des Ministeriums für Auswärtige Angelegenheiten, und Anne de Bourgoing, Chargé de mission in derselben Direktion, als Bevollmächtigte,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch Christopher Docksey und Marie Wolfcarius, beide Juristischer Dienst, als Bevollmächtigte,

aufgrund des Sitzungsberichts,

nach Anhörung der mündlichen Ausführungen von Frau Levez, vertreten durch David Pannick und Dinah Rose, beauftragt von Pauline Matthews, der T. H. Jennings (Harlow Pools) Ltd, vertreten durch Barrister Jason Coppel, der Regierung

des Vereinigten Königreichs, vertreten durch Nicholas Paines, der französischen Regierung, vertreten durch Anne de Bourgoing, der irischen Regierung, vertreten durch Mary Finlay, SC, und Barrister Eileen Barrington, und der Kommission, vertreten durch Christopher Docksey, in der Sitzung vom 3. März 1998,

nach Anhörung der Schlußanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 12. Mai 1998,

folgendes

Urteil

1 Das Employment Appeal Tribunal, London, hat mit Beschluß vom 14. August 1996, beim Gerichtshof eingegangen am 4. Oktober 1996, gemäß Artikel 177 EG-Vertrag zwei Fragen nach der Auslegung von Artikel 119 EG-Vertrag sowie der Artikel 2 und 6 der Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. L 45, S. 19; im folgenden: Richtlinie) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2 Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen Frau Levez (im folgenden: Klägerin) und T. H. Jennings (Harlow Pools) Ltd, ihrer ehemaligen Arbeitgeberin (im folgenden: Beklagte), über rückständiges Arbeitsentgelt, das wegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nicht gezahlt worden war.

Gemeinschaftsrecht

3 Artikel 2 der Richtlinie lautet: „Die Mitgliedstaaten erlassen die innerstaatlichen Vorschriften, die notwendig sind, damit jeder Arbeitnehmer, der sich wegen Nichtanwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für beschwert hält, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann."

4 Artikel 6 der Richtlinie sieht vor: „Die Mitgliedstaaten treffen nach Maßgabe ihrer innerstaatlichen Verhältnisse und ihrer Rechtssysteme die Maßnahmen, die erforderlich sind, um die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu gewährleisten. Sie vergewissern sich, daß wirksame Mittel vorhanden sind, um für die Einhaltung dieses Grundsatzes Sorge zu tragen."

Nationales Recht

5 Im Vereinigten Königreich muß nach Section 1(1) des Equal Pay Act 1970 (Gesetz über gleiches Entgelt; im folgenden: EPA) jeder Vertrag über das Beschäftigungsverhältnis mit einer Frau eine Gleichbehandlungsklausel enthalten.

6 Gemäß Section 2(5) EPA kann eine Frau in Verfahren wegen Nichtbeachtung einer Gleichberechtigungsklausel (unter Einschluß der Verfahren vor dem Industrial Tribunal) Ansprüche auf Zahlung von rückständigem Arbeitsentgelt oder Schadensersatz nur für die der Einleitung des Verfahrens vorausgehenden zwei Jahre geltend machen (im folgenden: streitige Regelung).

7 Aus dem Vorlagebeschluß ergibt sich, daß das Industrial Tribunal nach dem EPA keine Möglichkeit hat, diesen Zeitraum zu verlängern.

8 Nach Angaben der Regierung des Vereinigten Königreichs könnte jedoch ein Betroffener in der Lage der Klägerin unter Berufung auf den EPA mit dem Vorbringen, er sei von seinem Arbeitgeber irregeführt worden, Klage vor dem County Court erheben.

Dem Rechtsstreit zugrunde liegender Sachverhalt

9 Im Februar 1991 wurde die Klägerin als Leiterin eines Wettbüros für Pferdewetten eingestellt, das der Beklagten gehörte. Ihr Gehalt betrug 10 000 UKL pro Jahr. Im Dezember 1991 wurde sie zur Leiterin eines anderen Wettbüros der Beklagten ernannt, wo sie die Stelle eines männlichen Beschäftigten einnahm, der seit seiner Einstellung im September 1990 bis zu seinem Ausscheiden im Oktober 1991 ein Jahresgehalt von 11 400 UKL bezogen hatte.

10 Nach dem Vorlagebeschluß ist unstreitig, daß die Klägerin und ihr männlicher Vorgänger zur Verrichtung der gleichen Arbeit beschäftigt waren. Ferner ist unstreitig, daß in sämtlichen Filialen der Beklagten für alle Leiter die gleichen Vertragsbedingungen Anwendung fanden.

11 Das Gehalt der Klägerin wurde mit Wirkung vom 30. Dezember 1991 jedoch nur auf 10 800 UKL pro Jahr angehoben, da ihr Arbeitgeber ihr wahrheitswidrig mitgeteilt hatte, daß ihr männlicher Vorgänger dieses Gehalt bezogen habe. Erst ab April 1992 erhielt die Klägerin eine Gehaltserhöhung auf 11 400 UKL.

12 Nachdem sie im März 1993 bei der Beklagten ausgeschieden war, erfuhr die Klägerin, daß ihr bis März 1992 ein geringeres Gehalt als ihrem männlichen Vorgänger gezahlt worden war. Daher erhob sie unter Berufung auf den EPA am 17. September 1993 Klage vor dem Industrial Tribunal. Am 25. Juli 1994 entschied dieses Gericht, daß sie einen Anspruch auf Zahlung eines Gehalts von 11 400 UKL seit dem Tag ihrer Einstellung, also dem 18. Februar 1991, habe, und verurteilte die Beklagte, das entsprechende rückständige Gehalt an sie zu zahlen.

13 Mit Schreiben vom 26. Juli 1994 an die Geschäftsstelle des Industrial Tribunal machte die Beklagte geltend, daß ein Teil der Entscheidung dem EPA zuwiderlaufe. Wegen der in der streitigen Regelung festgelegten Begrenzung auf zwei Jahre habe das Industrial Tribunal, da die Klägerin ihre Klageschrift am 17. September 1993 eingereicht habe, rückständiges Arbeitsentgelt nicht für die Zeit vor dem 17. September 1991 gewähren dürfen; die Beklagte beantragte daher beim Vorsitzenden des Industrial Tribunal, die in der Entscheidung genannten Daten zu überprüfen.

14 Mit Schreiben vom 12. August 1994 räumte der Vorsitzende des Industrial Tribunal ein, daß die Klägerin gemäß Section 2(5) EPA rückständiges Arbeitsentgelt nur für die Zeit nach dem 17. September 1991, d. h. für zwei Jahre vor Klageerhebung, beanspruchen könne.

15 Aus dem Vorlagebeschluß geht hervor, daß eine förmliche Berichtigung der Entscheidung des Industrial Tribunal nicht erfolgte. Der Klägerin wurde jedoch eine Kopie des Schreibens übersandt. Am 22. August 1994 legte die Klägerin gegen die Entscheidung des Industrial Tribunal Berufung beim Employment Appeal Tribunal ein, mit der sie geltend macht, daß die Entscheidung, das Datum, von dem an das rückständige Arbeitsentgelt zu zahlen sei, auf den 17. September 1991 zu ändern, gegen das Gemeinschaftsrecht verstoße. Sie habe vielmehr einen Anspruch auf gleiches Gehalt von dem Zeitpunkt an, zu dem sie bei der Beklagten zu arbeiten begonnen habe, also vom 18. Februar 1991 an. Nach Einreichung ihrer Berufungsschrift erhielt die Klägerin Unterstützung von der Equal Opportunities Commission (Gleichstellungskommission), die eine ergänzende Berufungsschrift einreichte, die am 12. Oktober 1995 zugelassen wurde.

Vorabentscheidungsfragen

16 Das Employment Appeal Tribunal hat das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Ist es mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar, auf einen Anspruch, der auf gleiches Entgelt für gleiche Arbeit ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gerichtet ist, eine Vorschrift des innerstaatlichen Rechts anzuwenden, die den Zeitraum, für den eine Klägerin einen Anspruch auf rückständiges Arbeitsentgelt und Schadensersatz wegen Verletzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts geltend machen kann, auf die zwei Jahre vor der Einleitung des Verfahrens beschränkt, wenn

   a) die Vorschrift des innerstaatlichen Rechts auf alle Ansprüche, die auf gleiches Entgelt ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gerichtet sind, nicht aber auf andere Ansprüche Anwendung findet;

   b) auf andere Ansprüche im Bereich des Arbeitsrechts, einschließlich der Ansprüche wegen Verletzung des Arbeitsvertrags, wegen Diskriminierung aufgrund der Rasse beim Entgelt, wegen rechtswidrigen Lohnabzugs und wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in anderen Bereichen als beim Entgelt, Vorschriften angewandt werden, die in dieser Hinsicht für die Kläger günstiger sind;

   c) dem innerstaatlichen Gericht unter keinen Umständen ein Ermessen zusteht, den Zweijahreszeitraum zu verlängern, selbst dann nicht, wenn eine Klägerin an der Geltendmachung des Anspruchs gehindert war, weil der Arbeitgeber ihr gegenüber die Höhe des Entgelts, das ein Mann für die gleiche Arbeit erhält, bewußt falsch angegeben hat?

2. Wie ist unter Berücksichtigung der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofes, nach der die Rechte, die vom unmittelbar geltenden Gemeinschaftsrecht gewährt werden, gemäß den vom innerstaatlichen Recht festgelegten Voraussetzungen geltend zu machen sind, vorausgesetzt u. a., daß diese Voraussetzungen nicht ungünstiger als diejenigen sind, die für vergleichbare Klagen nach innerstaatlichem Recht gelten, der Ausdruck „vergleichbare Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen" im Fall einer Klage auf gleiches Entgelt auszulegen, wenn die den Grundsatz des gleichen Entgelts umsetzenden innerstaatlichen Rechtsvorschriften andere Voraussetzungen aufstellen als andere innerstaatliche Rechtsvorschriften auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, einschließlich der Rechtsvorschriften über Verletzung des Arbeitsvertrags, Diskriminierung aufgrund der Rasse, rechtswidrige Lohnabzüge und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in anderen Bereichen als beim Entgelt?

Erste Frage

17 Unter Berücksichtigung der vor dem Gerichtshof gemachten Angaben ist die erste Frage so zu verstehen, daß das vorlegende Gericht wissen möchte, ob das Gemeinschaftsrecht der Anwendung einer Vorschrift des innerstaatlichen Rechts entgegensteht, die den Zeitraum, für den ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf rückständiges Arbeitsentgelt und Schadensersatz wegen Verletzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts geltend machen kann, auf die zwei Jahre vor der Einleitung des Verfahrens beschränkt und eine Verlängerung dieses Zweijahreszeitraums nicht zuläßt, wenn die verspätete Geltendmachung des Anspruchs darauf zurückzuführen ist, daß der Arbeitgeber gegenüber dem Betroffenen die Höhe des Entgelts, das Arbeitnehmer des anderen Geschlechts für die gleiche Arbeit erhalten, bewußt falsch angegeben hat.

18 Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofes sind die Bestimmung der zuständigen Gerichte und die Ausgestaltung von gerichtlichen Verfahren, die den Schutz der dem Bürger aus dem Gemeinschaftsrecht erwachsenden Rechte gewährleisten sollen, mangels einer gemeinschaftsrechtlichen Regelung dieses Bereiches Sache der innerstaatlichen Rechtsordnung der einzelnen Mitgliedstaaten; diese Verfahren dürfen jedoch nicht ungünstiger gestaltet sein als bei entsprechenden Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen (Grundsatz der Gleichwertigkeit), und

sie dürfen die Ausübung der durch die Gemeinschaftsrechtsordnung verliehenen Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren (Grundsatz der Effektivität) (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 16. Dezember 1976 in der Rechtssache 33/76, Rewe, Slg. 1976, 1989, Randnr. 5, in der Rechtssache 45/76, Comet, Slg. 1976, 2043, Randnrn. 13 und 16, vom 14. Dezember 1995 in den Rechtssachen C-430/93 und C-431/93, Van Schijndel und Van Veen, Slg. 1995, I-4705, Randnr. 17, vom 10. Juli 1997 in der Rechtssache C-261/95, Palmisani, Slg. 1997, I-4025, Randnr. 27, vom 11. Dezember 1997 in der Rechtssache C-246/96, Magorrian und Cunningham, Slg. 1997, I-7153, Randnr. 37, und vom 15. September 1998 in den Rechtssachen C-279/96, C-280/96 und C-281/96, Ansaldo Energia u. a., Slg. 1998, I-5025, Randnr. 16).

19 So hat der Gerichtshof entschieden, daß nationale Vorschriften über angemessene Ausschlußfristen für die Rechtsverfolgung im Interesse der Rechtssicherheit mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar sind. Derartige Fristen können nämlich nicht als so geartet angesehen werden, daß sie die Ausübung der durch die Gemeinschaftsrechtsordnung verliehenen Rechte praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren, selbst wenn ihr Ablauf per definitionem zur vollständigen oder teilweisen Abweisung der Klage führt (vgl. u. a. Urteile Palmisani, Randnr. 28, vom 2. Dezember 1997 in der Rechtssache C-188/95, Fantask u. a., Slg. 1997, I-6783, Randnr. 48, und Ansaldo Energia u. a., Randnrn. 17 und 18).

20 Folglich ist eine nationale Vorschrift, die den Anspruch auf Zahlung rückständigen Arbeitsentgelts auf den zwei Jahre vor Klageerhebung liegenden Zeitraum begrenzt, an sich nicht zu beanstanden.

21 Im Ausgangsverfahren hat die Beklagte nach dem Vorlagebeschluß der Klägerin jedoch wahrheitswidrig mitgeteilt, daß ihr männlicher Vorgänger ein Gehalt von 10 800 UKL bezogen habe, so daß das Gehalt der Klägerin mit Wirkung vom 30. Dezember 1991 nur auf diesen Betrag angehoben wurde. Erst später, nämlich im April 1992, wurde ihr Gehalt auf 11 400 UKL angehoben.

22 Die Klägerin trägt vor, es sei offensichtlich, daß die streitige Regelung unter diesen Umständen weder einen umfassenden Schadensersatz noch eine wirksame Sanktion für die Nichtbeachtung des Grundsatzes des gleichen Entgelts ermögliche, wie es die Artikel 2 und 6 der Richtlinie verlangten. Außerdem verfüge das vorlegende Gericht über keinerlei Ermessen, diesen Zeitraum zu verlängern, sei es wegen des Verhaltens der Beklagten, die sie über das Arbeitsentgelt ihres männlichen Vorgängers getäuscht habe, sei es ganz allgemein, weil ein solches Vorgehen gerecht und angemessen wäre.

23 Auch die Kommission hebt die besonderen Umstände des Einzelfalls hervor. Die Klägerin habe tatsächlich nicht die Möglichkeit gehabt, während eines Teils des maßgebenden Zeitraums eine auf den Grundsatz des gleichen Entgelts gestützte Klage zu erheben, weil sie damals überhaupt nicht gewußt habe, daß sie diskriminiert worden sei. Die Täuschung durch die Arbeitgeberin habe somit vollständig verhindert, daß die Arbeitnehmerin ihren Anspruch auf gleiches Entgelt habe geltend machen können; daß es einem nationalen Gericht nicht möglich sei, diese besonderen Umstände zu berücksichtigen, finde in Grundsätzen wie denen der Rechtssicherheit oder des ordnungsgemäßen Ablaufs des Verfahrens keine vernünftige Rechtfertigung.

24 Demgegenüber behauptet die Regierung des Vereinigten Königreichs, die Klägerin habe im Dezember 1991 gewußt, daß sie ein geringeres Gehalt als ihr männlicher Vorgänger bezogen habe, auch wenn sie nicht gewußt habe, wie groß der Unterschied genau gewesen sei. Sie hätte damals eine Klage erheben können, was sie nicht getan habe. In der Sitzung hat die Beklagte außerdem darauf hingewiesen, daß die Klägerin, auch wenn sie die Höhe des Gehalts ihres männlichen Vorgängers und damit die genaue Höhe des rückständigen Arbeitsentgelts, das ihr zugestanden habe, nicht gekannt habe, durch nichts gehindert gewesen sei, vor September 1993 eine Klage zu erheben.

25 Der Gerichtshof ist gemäß Artikel 177 des Vertrages, der auf einer klaren Trennung der Aufgaben zwischen den nationalen Gerichten und dem Gerichtshof beruht, nur befugt, sich auf der Grundlage des ihm vom nationalen Gericht unterbreiteten Sachverhalts zur Auslegung oder zur Gültigkeit einer Gemeinschaftsvor-

schrift zu äußern (vgl. u. a. Urteil vom 2. Juni 1994 in der Rechtssache C-30/93, AC-ATEL Electronics, Slg. 1994, I-2305, Randnr. 16).

26 In diesem Rahmen ist es nicht Sache des Gerichtshofes, sondern des nationalen Gerichts, die dem Rechtsstreit zugrunde liegenden Tatsachen festzustellen und daraus die Schlußfolgerungen für die von ihm zu erlassende Entscheidung zu ziehen (vgl. Urteile vom 29. April 1982 in der Rechtssache 17/81, Pabst & Richarz, Slg. 1982, 1331, Randnr. 12, und AC-ATEL Electronics, Randnr. 17).

27 Aus dem Vorlagebeschluß geht hervor, daß die Klägerin infolge unzutreffender Informationen durch ihren Arbeitgeber im Dezember 1991 über die Höhe des Entgelts, das männliche Arbeitnehmer für die gleiche Arbeit erhalten, gehindert war, ihre Forderung zu erheben.

28 Demnach konnte die Klägerin wegen der unzutreffenden, ja sogar bewußt falschen Angaben ihres Arbeitgebers selbst nach dem Dezember 1991 nicht feststellen, daß sie aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert wurde.

29 Was die Zeit nach Dezember 1991 angeht, so konnte die Klägerin erst im April 1993 das Ausmaß ihrer Diskriminierung erkennen.

30 Die Kommission hat zu Recht bemerkt, daß die Klagemöglichkeit für die Klägerin nur eingeschränkt gewesen sei, daß aber eine Klage in einem anderen Fall unter vergleichbaren Umständen in Anwendung der streitigen Regelung insgesamt für unzulässig erklärt werden könne.

31 Hat ein Arbeitgeber gegenüber einem Arbeitnehmer unzutreffende Angaben über die Höhe des Entgelts gemacht, das Arbeitnehmer des anderen Geschlechts für gleiche Arbeit erhalten, kann dieser Arbeitnehmer nicht erkennen, daß eine Diskriminierung vorliegt oder welches Ausmaß sie hat. Unter diesen Umständen könnte ein Arbeitgeber unter Berufung auf die streitige Regelung seinem Beschäftigten die Möglichkeit nehmen, Klage vor Gericht zu erheben, um die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts nach der Richtlinie durchzusetzen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 17. Oktober 1989 in der Rechtssache 109/88, Danfoss, Slg. 1989, 3199, Randnr. 13).

32 Unter den Umständen des Ausgangsverfahrens wäre es letztlich mit dem zuvor beschriebenen Grundsatz der Effektivität offensichtlich unvereinbar, würde man dem Arbeitgeber gestatten, sich auf eine nationale Vorschrift wie die streitige Regelung zu berufen. Die Anwendung dieser Regelung kann nämlich in einem solchen Fall die Erlangung von rückständigem Arbeitsentgelt praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren, das wegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nicht gezahlt wurde. Sie läuft darauf hinaus, die Verletzung des Gemeinschaftsrechts durch einen Arbeitgeber, der durch eine Täuschung die Verspätung der Klage seines Beschäftigten zur Durchsetzung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts verursacht hat, zu begünstigen.

33 Die Anwendung der streitigen Regelung kann unter den Umständen des Ausgangsverfahrens auch in Grundsätzen wie denen der Rechtssicherheit oder des ordnungsgemäßen Ablaufs des Verfahrens keine vernünftige Rechtfertigung finden.

34 Auf die erste Frage ist daher zu antworten, daß das Gemeinschaftsrecht der Anwendung einer Vorschrift des innerstaatlichen Rechts entgegensteht, die den Zeitraum, für den ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf rückständiges Arbeitsentgelt und Schadensersatz wegen Verletzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts geltend machen kann, auf die zwei Jahre vor der Einleitung des Verfahrens beschränkt und eine Verlängerung dieses Zweijahreszeitraums nicht zuläßt, wenn die verspätete Geltendmachung des Anspruchs darauf zurückzuführen ist, daß der Arbeitgeber gegenüber dem Betroffenen die Höhe des Entgelts, das Arbeitnehmer des anderen Geschlechts für die gleiche Arbeit erhalten, bewußt falsch angegeben hat.

Zweite Frage

35 Im Licht der Antwort auf die erste Frage brauchte die zweite Frage des vorlegenden Gerichts nicht beantwortet zu werden, soweit sie eine vor dem Industrial Tribunal erhobene Klage beträfe. Gleichwohl macht die Regierung des Vereinigten Königreichs geltend, daß die Klägerin im vorliegenden Fall mit einer beim County Court erhobenen Klage den Ersatz des gesamten Schadens hätte erlangen können, der ihr dadurch entstanden sei, daß die Täuschung durch ihren Arbeitgeber sie daran gehindert habe, eine auf den EPA gestützte Klage zu erheben. Vor dem County Court hätte sie sich sowohl auf den EPA als auch auf die Täuschung durch ihren Arbeitgeber berufen können, ohne daß die streitige Regelung Anwendung gefunden hätte.

36 Die zweite Frage ist vor diesem Hintergrund so zu verstehen, daß das vorlegende Gericht wissen möchte, ob das Gemeinschaftsrecht der Anwendung der streitigen Regelung auch dann entgegensteht, wenn ein anderer Rechtsbehelf zur Verfügung steht, für den aber möglicherweise weniger günstige Verfahrensmodalitäten oder andere Voraussetzungen gelten als für Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen und als vergleichbar angesehen werden können.

37 Die Bestimmung der zuständigen Gerichte und die Ausgestaltung von gerichtlichen Verfahren, die den Schutz der dem Bürger aus dem Gemeinschaftsrecht erwachsenden Rechte gewährleisten sollen, sind — wie in Randnummer 18 des vorliegenden Urteils ausgeführt — mangels einer gemeinschaftsrechtlichen Regelung dieses Bereiches Sache der innerstaatlichen Rechtsordnung der einzelnen Mitgliedstaaten. Diese Verfahren dürfen jedoch nicht ungünstiger gestaltet sein als bei entsprechenden Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen (Urteil Ansaldo Energia u. a., Randnr. 27).

38 Angesichts der Ausführungen der Regierung des Vereinigten Königreichs ist daher festzustellen, daß die streitige Regelung den Grundsatz der Effektivität dann nicht beeinträchtigt, wenn ein Arbeitnehmer die ihm aus Artikel 119 des Vertrages und aus der Richtlinie erwachsenden Rechte vor einem anderen Gericht geltend machen kann. Zu prüfen ist aber, ob unter den Umständen des Ausgangsverfahrens eine Klage, wie sie vor dem County Court hätte erhoben werden können, dem Grundsatz der Gleichwertigkeit genügt.

39 Grundsätzlich ist es Sache der nationalen Gerichte, zu prüfen, ob die Verfahrensmodalitäten, die im innerstaatlichen Recht den Schutz der Rechte gewährleisten sollen, den die Bürger aufgrund des Gemeinschaftsrechts genießen, dem Grundsatz der Gleichwertigkeit entsprechen (vgl. in diesem Sinne auch Urteil Palmisani, Randnr. 33).

40 Im Hinblick auf die vom nationalen Gericht vorzunehmende Beurteilung kann der Gerichtshof diesem jedoch Hinweise zur Auslegung des Gemeinschaftsrechts geben.

41 Die Wahrung des Grundsatzes der Gleichwertigkeit setzt voraus, daß die streitige Regelung in gleicher Weise für Klagen gilt, die auf die Verletzung des Gemeinschaftsrechts gestützt sind, wie für solche, die auf die Verletzung des innerstaatlichen Rechts gestützt sind, sofern diese Klagen einen ähnlichen Gegenstand oder Rechtsgrund haben (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 15. September 1998 in der Rechtssache C-231/96, Edis, Slg. 1998, I-4951, Randnr. 36).

42 Dieser Grundsatz kann jedoch nicht so verstanden werden, daß er einen Mitgliedstaat verpflichtet, die günstigste innerstaatliche Regelung auf alle Klagen zu erstrecken, die — wie im Ausgangsverfahren — im Bereich des Arbeitsrechts erhoben werden (vgl. in diesem Sinne Urteil Edis, Randnr. 36).

43 Um festzustellen, ob der Grundsatz der Gleichwertigkeit im vorliegenden Fall gewahrt ist, hat das nationale Gericht, das allein eine unmittelbare Kenntnis der Verfahrensmodalitäten für Klagen im Bereich des Arbeitsrechts besitzt, sowohl den Gegenstand als auch die wesentlichen Merkmale der angeblich vergleichbaren Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen, zu prüfen (vgl. Urteil Palmisani, Randnrn. 34 bis 38).

44 Darüber hinaus hat das nationale Gericht bei der Untersuchung jedes Falles, in dem sich die Frage stellt, ob eine nationale Verfahrensvorschrift ungünstiger ist als diejenigen, die vergleichbare Klagen des innerstaatlichen Rechts betreffen, die

Stellung dieser Vorschrift im gesamten Verfahren, den Verfahrensablauf und die Besonderheiten des Verfahrens vor den verschiedenen nationalen Stellen zu berücksichtigen (vgl. in diesem Sinne Urteil Van Schijndel und Van Veen, Randnr. 19).

45 Im Ausgangsverfahren sind zum einen die Argumente der Regierung des Vereinigten Königreichs zu prüfen, wonach eine Klage, die auf den EPA gestützt sei, der vor dem Beitritt des Vereinigten Königreichs zu den Gemeinschaften und vor dem Erlaß der Richtlinie erlassen worden sei, für die Zwecke des Grundsatzes der Gleichwertigkeit eine das innerstaatliche Recht betreffende Klage sei, die einer unmittelbar auf Artikel 119 des Vertrages gestützten Klage vergleichbar sei. Da der EPA auf eine ganze Reihe von Klagen zur Durchsetzung gleicher Vertragsbedingungen, ob beim Entgelt oder anderweitig, anwendbar sei, sei es vernünftig, wenn sämtliche Klagen derselben Ausschlußregelung unterlägen. Unter diesen Voraussetzungen sei der Grundsatz der Gleichwertigkeit somit gewahrt.

46 Der EPA ist die nationale Regelung, die das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in bezug auf das Entgelt, wie es sich aus Artikel 119 des Vertrages und aus der Richtlinie ergibt, umsetzt.

47 Wie der Generalanwalt in Nummer 48 seiner Schlußanträge zu Recht ausgeführt hat, genügt es dafür, daß die Beachtung des Grundsatzes der Gleichwertigkeit sichergestellt ist, demnach entgegen der Auffassung der Regierung des Vereinigten Königreichs nicht, daß die gleichen Verfahrensmodalitäten, d. h. Section 2(5) EPA, auf zwei miteinander vergleichbare Typen von Klagen anwendbar sind, von denen die eine auf das Gemeinschaftsrecht und die andere auf das nationale Recht gestützt ist, da es sich um ein und dieselbe Klageart handelt.

48 Seit dem Beitritt zu den Gemeinschaften bildet der EPA nämlich das Recht, mit dem das Vereinigte Königreich seine Verpflichtungen zunächst aus Artikel 119 des Vertrages und sodann aus der Richtlinie erfüllt. Er kann daher nicht als geeignete Vergleichsgrundlage dienen, um die Beachtung des Grundsatzes der Gleichwertigkeit zu gewährleisten.

49 Zum anderen sind die im Vorlagebeschluß aufgestellten Hypothesen zu prüfen. Danach sind Klagen im Zusammenhang mit einer Verletzung des Arbeitsvertrags, mit einer Diskriminierung beim Entgelt aufgrund der Rasse, mit einem rechtswidrigen Lohnabzug und mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in anderen Bereichen als beim Entgelt möglicherweise mit einer auf den EPA gestützten Klage vergleichbar.

50 Sollte sich bei Anwendung der in den Randnummern 41 bis 44 des vorliegenden Urteils aufgeführten Grundsätze herausstellen, daß eine auf den EPA gestützte und vor dem County Court erhobene Klage mit einer oder mehreren der im Vorlagebeschluß genannten Klagen vergleichbar ist, hat das vorlegende Gericht weiter zu untersuchen, ob für die erstgenannte Klage Verfahrensmodalitäten oder andere Voraussetzungen bestehen, die ungünstiger sind.

51 Insoweit wäre zu prüfen, ob ein Arbeitnehmer in einer Lage wie der der Klägerin für die umfassende Geltendmachung der ihm aus dem Gemeinschaftsrecht erwachsenden Rechte vor dem County Court zusätzliche Kosten und längere Fristen hinnehmen müßte als ein Kläger, der einen Anspruch nach innerstaatlichem Recht, der als vergleichbar angesehen werden kann, mit einer Klage vor dem Industrial Tribunal geltend macht.

52 Außerdem wäre auch der vom vorlegenden Gericht erwähnte Umstand zu beachten, daß die streitige Regelung ausschließlich auf Klagen auf gleiches Entgelt ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts Anwendung findet, während Klagen, die auf Ansprüche gestützt sind, die das innerstaatliche Recht betreffen und als vergleichbar angesehen werden können, nicht durch die Anwendung einer Regelung wie der streitigen beschränkt wären, so daß eine Klage vor dem Industrial Tribunal ausreichen würde, um solche Rechte geltend zu machen.

53 Nach alledem ist zu antworten, daß das Gemeinschaftsrecht der Anwendung einer Vorschrift des innerstaatlichen Rechts, die den Zeitraum, für den ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf rückständiges Arbeitsentgelt und Schadensersatz wegen Verletzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts geltend machen kann, auf die zwei

Jahre vor der Einleitung des Verfahrens beschränkt, auch dann entgegensteht, wenn ein anderer Rechtsbehelf zur Verfügung steht, für den aber weniger günstige Verfahrensmodalitäten oder andere Voraussetzungen gelten als für vergleichbare Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen. Ob dies der Fall ist, hat das nationale Gericht zu beurteilen.

Kosten

54 Die Auslagen der Regierung des Vereinigten Königreichs, der französischen Regierung und der Kommission, die vor dem Gerichtshof Erklärungen abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF

auf die ihm vom Employment Appeal Tribunal, London, mit Beschluß vom 14. August 1996 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

1. Das Gemeinschaftsrecht steht der Anwendung einer Vorschrift des innerstaatlichen Rechts entgegen, die den Zeitraum, für den ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf rückständiges Arbeitsentgelt und Schadensersatz wegen Verletzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts geltend machen kann, auf die zwei Jahre vor der Einleitung des Verfahrens beschränkt und eine Verlängerung dieses Zweijahreszeitraums nicht zuläßt, wenn die verspätete Geltendmachung des Anspruchs darauf zurückzuführen ist, daß der Arbeit-

geber gegenüber dem Betroffenen die Höhe des Entgelts, das Arbeitnehmer des anderen Geschlechts für die gleiche Arbeit erhalten, bewußt falsch angegeben hat.

2. Das Gemeinschaftsrecht steht der Anwendung einer Vorschrift des innerstaatlichen Rechts, die den Zeitraum, für den ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf rückständiges Arbeitsentgelt und Schadensersatz wegen Verletzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts geltend machen kann, auf die zwei Jahre vor der Einleitung des Verfahrens beschränkt, auch dann entgegen, wenn ein anderer Rechtsbehelf zur Verfügung steht, für den aber weniger günstige Verfahrensmodalitäten oder andere Voraussetzungen gelten als für vergleichbare Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen. Ob dies der Fall ist, hat das nationale Gericht zu beurteilen.

Rodríguez Iglesias Puissochet Hirsch

Jann Mancini Moitinho de Almeida

Murray Edward Ragnemalm

Schintgen Ioannou

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 1. Dezember 1998.

Der Kanzler

R. Grass

Der Präsident

G. C. Rodríguez Iglesias