JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
ANTONIO TIZZANO
5 päivänä helmikuuta 2002 [1]

1. Arbeitsgericht Hamburg (Saksan liittotasavalta) on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 3.5.2000 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 19.5.2000, EY 234 artiklan nojalla kaksi ennakkoratkaisukysymystä direktiivien 76/207/ETY [2] ja 79/7/ETY [3] tulkinnasta eläkeiän (60 vuotta) saavuttaneen naispuolisen työntekijän ja hänen julkiseen sektoriin kuuluvan työnantajansa välisessä riita-asiassa. Työntekijä arvostelee erityisesti sitä, ettei hänelle ole hänen ikänsä vuoksi myönnetty oikeutta päästä Saksan järjestelmän mukaiseen ikääntyneen henkilön osa-aikatyöhön, vaikka samanikäisillä miespuolisilla työntekijöillä on oikeus kyseessä olevan järjestelmän mukaiseen etuuteen.

I Asiaa koskevat oikeussäännöt

A *Yhteisön lainsäädäntö*

2. Direktiivin 76/207/ETY 1 artiklassa todetaan seuraavaa:

"1. Tämän direktiivin tarkoituksena on toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu mahdollisuuksissa työhön, uralla etenemiseen ja ammatilliseen koulutukseen sekä työoloissa samoin kuin 2 kohdassa tarkoitetulla tavalla sosiaaliturvassa. Tästä periaatteesta käytetään jäljempänä nimitystä 'tasa-arvoisen kohtelun periaate'.

2. Jotta varmistetaan tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittainen toteuttaminen sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä, neuvosto antaa komission ehdotuksesta säännökset sen sisällöstä, soveltamisalasta ja järjestelyistä sen soveltamiseksi."

1 — Alkuperäinen kieli: italia.

2 — Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annettu neuvoston direktiivi 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40).

3 — Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä 19 päivänä joulukuuta 1978 annettu neuvoston direktiivi 79/7/ETY (EYVL L 6, s. 24).

3. Direktiivin 76/207/ETY 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

"1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan jäljempänä, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella.

2. Tämän direktiivin estämättä jäsenvaltiot saavat jättää sen soveltamisalan ulkopuolelle sellaisen ammattitoiminnan, ja tarvittaessa siihen johtavan koulutuksen, jossa työntekijän sukupuoli on toiminnan luonteen tai suoritusolosuhteiden kannalta ratkaiseva.

3. Tämän direktiivin estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja synnytyksen perusteella.

4. Tämä direktiivi ei estä toteuttamasta miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia edistäviä toimenpiteitä erityisesti poistamalla eriarvoisuutta, joka vaikuttaa naisten mahdollisuuksiin 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetuissa kysymyksissä."

4. Direktiivin 76/207/ETY 5 artikla kuuluu seuraavalla tavalla:

"1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisella työoloihin, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, tarkoitetaan, että miehille ja naisille on taattava samat ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

2. Tätä tarkoitusta varten jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että:

a) kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan;

b) kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset kollektiivisten sopimusten, yksittäisten työsopimusten, yritysten sisäisten sääntöjen ja vapaita ammatteja koskevien sääntöjen määräykset julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi taikka niitä voidaan muuttaa;

c) niitä tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaisia lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä, joiden alkuperäisenä tarkoituksena on ollut suojelu, muutetaan, jollei tarkoitus enää ole perusteltu; jos samanlaisia määräyksiä on kollektiivisissa sopimuksissa, sopimusten molempia osapuolia kehotetaan muuttamaan niitä tarvittavalla tavalla."

5. Direktiivin 76/207/ETY 6 artiklassa todetaan seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on kansallisissa oikeusjärjestyksissään toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta jokainen, joka katsoo joutuneensa loukatuksi sen vuoksi, että 3, 4 tai 5 artiklassa tarkoitettua tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ei ole noudatettu, voi esittää vaatimuksensa tuomioistuimessa mahdollisesti ensin saatettuaan asian muun toimivaltaisen viranomaisen käsiteltäväksi."

6. Direktiivi 79/7/ETY hyväksyttiin direktiivin 76/207/ETY[4] 1 artiklan 2 kohdan perusteella tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisen toteuttamisen varmistamiseksi sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä.

4 — Ks. direktiivin 79/7/ETY ensimmäinen perustelukappale.

7. Direktiivin 79/7/ETY 3 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"1. Tätä direktiiviä sovelletaan:

a) lakisääteisiin järjestelmiin, jotka antavat turvaa seuraavien tapausten varalta:

— sairaus,

— työkyvyttömyys,

— vanhuus,

— työtapaturmat ja ammattitaudit,

— työttömyys;

b) sosiaalihuoltoon niiltä osin kuin sillä täydennetään a alakohdassa tarkoitettuja järjestelmiä tai korvataan ne."

2. Tasa-arvoisen kohtelun periaate ei rajoita naisten suojelua äitiyden perusteella koskevien säännösten soveltamista."

8. Direktiivin 79/7/ETY 4 artikla kuuluu seuraavalla tavalla:

9. Direktiivin 79/7/ETY 5 artiklassa todetaan seuraavaa:

"1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi eikä välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella eikä varsinkaan, kun on kysymyksessä:

"Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan."

— järjestelmien soveltamisala ja niiden piiriin pääsemisen edellytykset;

10. Direktiivin 79/7/ETY 6 artiklassa säädetään seuraavaa:

— velvollisuus osallistua rahoitukseen ja maksuosuuksien laskentaperusteet;

"Jäsenvaltioiden on kansallisissa oikeusjärjestyksissään toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta jokainen, joka katsoo joutuneensa loukatuksi sen vuoksi, että tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ei ole noudatettu, voi esittää vaatimuksensa tuomioistuimessa mahdollisesti ensin saatettuaan asian muun toimivaltaisen viranomaisen käsiteltäväksi."

— etuuksien, aviopuolisosta ja huollettavista johtuvat lisät mukaan lukien, laskentaperusteet sekä etuuksiin olevan oikeuden kestoa ja jatkumista koskevat edellytykset.

11. Direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädetään seuraavaa:

"1. Tämä direktiivi ei rajoita jäsenvaltioiden oikeutta jättää sen soveltamisalan ulkopuolelle:

a) eläkeiän määrittelyä vanhuus- ja työeläkkeen myöntämiseksi sekä sen mahdollisia vaikutuksia muihin etuuksiin;"

B *Kansallinen lainsäädäntö*

12. Työeläkeoikeuden alkamisen edellytykset määritellään Sozialgesetzbuch der Bundesrepublik Deutschlandin (Saksan liittotasavallan sosiaaliturvalaki; jäljempänä "SGB VI") VI luvussa, jossa säädetään tiettyjen kriteereiden pohjalta [5] erilaisista eläkeiän alkamisen perusteista siten, että eläkeikä alkaa kuitenkin kaikissa tapauksissa 60 ja 65 ikävuoden välillä (35—40 §). SGB VI:ssä säädetään nimenomaisesti, että kumpaakin sukupuolta olevilla vakuutetuilla on oikeus hakea eläkettä viimeistään 65 vuotta täytettyään (SGB VI:n 35 §), 63 vuoden iässä, jos vakuutetut ovat maksaneet vakuutusmaksuja vähintään 35 vuoden ajalta (SGB VI:n 36 §), tai jo 60 vuoden iässä, jos vakuutetut ovat olleet 24 kuukauden ajan ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyössä, jota käsittelen tarkemmin jäljempänä (SGB VI:n 38 §). Oikeus eläkkeeseen voi alkaa 60 vuoden iässä — mutta ainoastaan naisten osalta — myös siinä tapauksessa, että muut, asianomaisille muuten varsin edulliset edellytykset täyttyvät (esimerkiksi odotusaika, joka on vain 15 vuotta; SGB VI:n 39 §). [6] On selvää, että työntekijä voi päästä varhennetulle eläkkeelle vain esittämällä sitä koskevan hakemuksen, sillä asianomaisella on myös mahdollisuus päättää jatkaa työntekoa. Tämän menettelyn kuluessa on tältä osin käynyt ilmi, että naispuoliset työntekijät, jotka ovat täyttäneet 60 vuotta ja jotka täyttävät SGB VI:n 39 §:n mukaiset edellytykset, voivat Saksan liittotasavallassa eläkeiän saavutettuaan jatkaa vanhuuseläkkeen hakemisen sijasta työntekoa kokoaikaisesti tai osa-aikaisesti, mutta on selvää, että heillä on viimeksi mainitussa tapauksessa oikeus ainoastaan tosiasiallista työaikaa vastaavaan korvaukseen.

13. Kuten olen jo maininnut, työntekijä voi hakea eläkettä aikaisemmin, jos hän on tehnyt ikääntyneen henkilön osa-aikatyötä (ns. ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskeva järjestelmä; SGB VI:n 38 §). Kyseisestä järjestelmästä on säädetty 23.7.1996 annetussa Altersteilzeitgesetz -nimisessä laissa (laki ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyöstä, jäljempänä ATG), jonka tavoitteena on sekä helpottaa tietyn

5 — Tällaisia edellytyksiä ovat mm. aika, jolta vakuutusmaksuja on maksettu, se, että pakollisia vakuutusmaksuja on suoritettu tietyltä määrältä vuosia, tietyt psykofyysiseen tilaan liittyvät edellytykset (sukupuoli, vaikeavammaisuus tai työkyvyttömyys), työttömyys ja erityisen ammatin harjoittaminen (kaivostyöntekijöiden osalta).

6 — Sama eläkeikä koskee myös vaikeavammaisia, työkyvyttömäksi joutuneita sekä työttömiä ja kaivostyöntekijöitä, koska työ viimeksi mainitussa tapauksessa on erityisen raskasta (SGB VI 37, 38 ja 40 §).

ikäisten työntekijöiden asteittaista siirtymistä työelämästä eläkkeelle että vähentää työttömyyttä (ATG:n 1 §) ottaen huomioon, että työnantajalla on velvollisuus palkata työttömänä oleva henkilö työskentelemään osa-aikatyöhön siirretyn työntekijän rinnalla (ATG:n 3 § 1 momentin 2 kohta).[7] Järjestelmän soveltamiselle on kaksi edellytystä, joiden mukaan mies- tai naispuolinen työntekijä on täyttänyt 55 vuotta ja työnantajan ja työntekijän välillä on tehty sopimus (työsopimus, työehtosopimus tai yrityskohtainen sopimus) ikääntyneen henkilön osa-aikatyöstä (ATG:n 2 § 1 momentti). Osa-aikatyösuhteeseen kannustetaan suuremmalla korvauksella, joka on 70 prosenttia kokoaikatyön nettopalkasta, vaikka työntekijän työaika on puolet lyhyempi (ks. ATG:n 3 § 1 momentin 1 kohta), sekä Bundesanstalt für Arbeit -nimisen toimiston (Saksan liittotasavallan työvoimaviranomainen; jäljempänä Bundesanstalt) rahallisella tuella, joka maksetaan työttömyyden torjumiseen varatuista valtion varoista[8] ja jonka tarkoituksena on korvata työnantajalle 20 prosenttia vähimmäisnettopalkasta sekä sosiaaliturvamaksut (ATG:n 4 §). Bundesanstaltin rahallinen tuki on kuitenkin rajattu siten, että sitä ei voida maksaa yli viittä vuotta (ATG:n 4 § 1 momentti) ja se lakkaa silloin, kun työntekijä saa oikeuden hakea eläkettä ja joka tapauksessa viimeistään silloin, kun työntekijä täyttää 65 vuotta (ATG:n 5 § 1 momentin 1 ja 2 kohta). Osapuolet voivat myös sopia, että ikääntyneen henkilön osa-aikatyötä koskevan sopimuksen voimassaolo päättyy silloin, kun eläkeoikeus tulee voimaan (ATG:n 8 § 3 momentti).

14. Asiaa koskevan, riidan kohteena olevien tosiseikkojen tapahtuma-aikaan voimassa olleen työmarkkinaosapuolten välillä 5.5.1995 laaditun ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan kollektiivisen sopimuksen (Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit; jäljempänä kollektiivinen sopimus) mukaan työnantaja voi ATG:ssa säädetyn kaltaisissa olosuhteissa myöntää oikeuden tehdä osa-aikatyötä sellaisille mies- ja naispuolisille kokoaikaisille työntekijöille, jotka ovat täyttäneet 55 vuotta (kollektiivisen sopimuksen 2 kohdan 1 alakohta). Työntekijät, jotka ovat jo täyttäneet 60 vuotta ja jotka täyttävät edellä mainitun 2 kohdan 1 alakohdan mukaiset edellytykset, saavat oikeuden päästä osa-aikatyösuhteeseen (2 kohdan 2 alakohta), jollei sille ole estettä palvelussuhteesta tai yrityksen organisaatiosta johtuvista painavista syistä. Ikääntyneen henkilön osa-aikainen työsuhde, jonka keston on oltava vähintään kaksi vuotta (2 kohdan 3 alakohta),[9] voidaan jaksottaa siten, että henkilö työskentelee kokoaikaisesti puolet osa-aikaisen työsuhteen kestoa vastaavasta ajasta ("Blockmodell" eli keskitetty malli) tai siten, että henkilö työskentelee osa-aikaisesti koko sopimuksen voimassaoloajan ("Teilzeitmodell" eli osa-aikamalli; 3 kohdan 2 alakohta).

15. Kollektiivisen sopimuksen 9 kohdan 1 alakohdan mukaan ikääntyneen henkilön

7 — Tämä velvollisuus koskee myös pääasian kantajan tapausta, jossa työntekijä valitsee osa-aikatyön "keskitetyn mallin" (toisin sanoen työntekijä työskentelee kokoaikaisesti puolet siitä ajasta, jonka hän muussa tapauksessa olisi työskennellyt osa-aikaisesti); tässä tapauksessa työtön henkilö on palkattava työntekijän eläkkeelle jäämisen jälkeen (ATG:n 3 § 3 momentti).

8 — Saksan hallituksen suullisessa käsittelyssä esittämän selvityksen mukaan.

9 — Sopimukseen sovelletaan myös SGB VI:n 38 §:ssä vahvistettuja menettelysäännöksiä, joiden mukaan työntekijällä on oikeus varhennettuun eläkkeeseen 24 kuukautta kestäneen osa-aikatyösuhteen jälkeen.

osa-aikainen työsuhde päättyy yksittäisessä sopimuksessa erikseen määriteltynä ajankohtana. Kollektiivisen sopimuksen 9 kohdan 2 alakohdan a alakohdassa säädetään kuitenkin muun muassa siitä, että työsuhde päättyy joka tapauksessa sitä kalenterikuukautta edeltävän kalenterikuukauden päättyessä, jolta työntekijällä on oikeus saada vanhuuseläkettä. Kuten Saksan hallitus ja vastaaja ovat pääasiassa näyttäneet toteen, työsuhde päättyy silloin, kun Bundesanstaltin julkinen rahoitus loppuu edellä mainitun ATG 5 § 1 momentin 2 kohdan mukaisesti. Tämän tarkoituksena on välttää se, ettei työnantajan maksettavaksi tule suurempia kustannuksia sellaisten työntekijöiden osa-aikatyötä koskevan järjestelmän vuoksi, jotka ovat jo saavuttaneet eläkeiän.

16. Tällaiset ovat Saksassa sovellettavat monimutkaiset lait ja kollektiivisen sopimuksen määräykset, joita olen asianosaisten esittämien asiakirjojen perusteella yrittänyt kuvata. Jos olen onnistunut tässä asianmukaisesti, uskon voivani päätellä niiden perusteella käsiteltävänä olevan riita-asian kannalta syntetisoidakseni vielä kerran, että ikääntyneen henkilön osa-aikatyötä koskevassa järjestelmässä on pohjimmiltaan kyse sellaisen työntekijän siirtämisestä varhennetulle eläkkeelle, joka aikoo käyttää kyseistä oikeutta 55 vuotta täytettyään ja viimeistään iässä, jossa hän voi hakea eläkettä. Tässä kohdin on pidettävä mielessä, että vaikka naispuoliset työntekijät voivat tavallisesti hakea eläkettä 60 vuoden iässä ja miespuoliset työntekijät 65 vuoden iässä, naiset voivat joskus saada eläkeoikeuden vasta 60 vuoden jälkeen, joka tapauksessa kuitenkin viimeistään 65 vuoden iässä, ja miehet jo 60 vuoden iässä. Lisäksi kyseinen järjestelmä ei ole itsetarkoitus, vaan se liittyy työttömyyden torjumista koskevan päämääränsä kautta työnantajan velvollisuuteen palkata työtön henkilö. Korostan myös sitä, että varhennettua eläkettä koskevan oikeuden saamisen kannalta ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevaa järjestelmää on sovellettava vähintään 24 kuukautta, mistä seuraa, että jos kumpaa sukupuolta hyvänsä oleva työntekijä valitsee mainitun järjestelmän vain vähän ennen 60 vuoden ikää tai tämän jälkeen, hänet siirretään automaattisesti eläkkeelle mainittujen 24 kuukauden kuluttua, koska, kuten olen todennut, ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan järjestelmän mukainen työsuhde päättyy automaattisesti silloin, kun asianomaisen oikeus saada eläkettä alkaa (ks. kollektiivisen sopimuksen 9 kohdan 2 alakohdan a alakohta). Huomautan lopuksi, että kollektiivisen sopimuksen mukaan voimassa oleva työsuhde päättyy joka tapauksessa silloin, kun työntekijän oikeus hakea eläkettä alkaa (9 kohdan 2 alakohdan a alakohta ATG 8 § 3 momentin mukaisesti). Tästä tilanteesta seuraa, ettei kumpaakaan sukupuolta oleva työntekijä voi päästä ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan järjestelmän piiriin, jos hänelle on jo syntynyt eläkeoikeus.

II Tosiseikat ja ennakkoratkaisukysymykset

17. Pääasian kantajana oleva Helga Kutz-Bauer, joka on syntynyt 21.8.1939, on vastaajana olevan Freie und Hansestadt Hamburgin palveluksessa Landeszentrale für Politische Bildung -nimisen laitoksen johtajana. Kutz-Bauer ajatteli suurentaa eläkettään maksamalla täydentäviä vakuutusmaksuja 60 vuotta täytettyään ja pyysi tämän vuoksi vuoden 1998 loka- ja marraskuun vaihteessa työnantajaansa teke-

mään ikääntyneen henkilön osa-aikatyötä koskevan sopimuksen, jonka mukaan hän työskentelisi ikäänsä liittyvistä syistä osa-aikaisesti (toisin sanoen ikääntyneen henkilön osa-aikatyötä koskevan järjestelmän perusteella) "keskitetyn" mallin mukaisesti siten, että hän työskentelisi 1.9.1999—28.2.2002 kokoaikaisesti ja 1.3.2002—31.8.2004 hänen ei tarvitsisi enää työskennellä lainkaan.

18. Vastaaja hylkäsi kyseisen hakemuksen 21.12.1998 päivätyllä kirjeellä ja ehdotti Kutz-Bauerille sen sijaan tavallista osa-aikatyötä, josta maksettaisiin tosiasiallista työpanosta vastaava korvaus. Tämä ehdotus ei kuitenkaan kiinnostanut Kutz-Baueria. Vastaaja perusteli kieltäytymistään korostamalla, että vaikka Kutz-Bauer oli kollektiivisen sopimuksen 9 kohdan 2 alakohdan a alakohdassa vahvistetut edellytykset huomioon ottaen saanut 60 vuotta täyttäessään lähtökohtaisesti oikeuden ikääntyneen henkilön osa-aikatyösuhdetta koskevaan sopimukseen,[10] hänen työsuhteensa olisi joka tapauksessa pitänyt päättyä välittömästi ennen ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan järjestelmän mukaisen työsuhteen alkamista. Koska Kutz-Bauer täytti edellä mainitun SGB VI:n 39 §:n mukaiset edellytykset, hän oli saanut oikeuden eläkkeeseen jo 60-vuotiaana.

19. Kutz-Bauer katsoi joutuneensa sukupuoleen perustuvan kielletyn syrjinnän kohteeksi, joten hän saattoi asian Arbeitsgericht Hamburgin käsiteltäväksi ja riitautti sen päätöksen, jolla häneltä oli evätty oikeus päästä ikääntyneen henkilön osa-aikatyöhön 60 ja 65 ikävuoden väliseksi ajaksi, vaikka samanikäisillä miespuolisilla työntekijöillä oli mainittu oikeus, koska he saattoivat mainittuna ajanjaksona valita osa-aikatyön kokoaikatyön sijasta. Kantaja selittää tämän asiaintilan sillä, että suurin osa naisista saa eläkeoikeuden 60-vuotiaana ja miehet vasta 65-vuotiaana.

20. Arbeitsgericht Hamburg, joka osoittaa tietynlaista ymmärtämystä kantajan väitteitä kohtaan ja tarkentaa, että kyseiseen ikäryhmään kuuluvien työntekijöiden osalta kollektiivisen sopimuksen 9 kohdan 2 alakohdan a alakohdassa määrätyt rajat koskevat lähes yksinomaan naisia, on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle näin ollen seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1. Onko sellainen julkisoikeudellista palvelussuhdetta koskeva kollektiivisen sopimuksen määräys, jonka mukaan miespuolisilla ja naispuolisilla työntekijöillä on oikeus päästä ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyöhön, ristiriidassa neuvoston direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan kanssa, kun kyseinen osa-aikatyö iän perusteella on sen mukaan mahdollista vain siihen ajankohtaan asti, josta alkaen työntekijällä on oikeus saada ensimmäisen kerran lakisääteisestä vanhuuseläkejärjestelmästä maksettavaa eläkettä täysimääräisenä, ja kun henkilöt, jotka voivat saada täysimääräistä eläkettä jo 60-vuotiaina, ovat lähes yksinomaan naisia ja henkilöt, jotka voivat saada täysimääräistä eläkettä vasta 65-vuotiaina, ovat puolestaan lähes yksinomaan miehiä?

10 — Ks. kollektiivisen sopimuksen 2 kohdan 2 alakohta.

2. Jos kollektiivisen sopimuksen määräykset ja lainsäädäntö ovat ristiriidassa direktiivin 76/207/ETY tai 79/7/ETY kanssa, onko kansallisilla tuomioistuimilla toimivalta soveltaa asianomaisia säännöksiä syrjityn ryhmän eduksi jättämällä yhteisön oikeuden vastaiset rajoitukset huomioon ottamatta siihen saakka, kunnes työmarkkinaosapuolet tai lainsäätäjä ovat hyväksyneet syrjimättömät säännökset tai määräykset?"

III Oikeudellinen arviointi

A *Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys*

1. Asianosaisten väitteet ja niiden perustelut

21. Kutz-Bauer ja komissio väittävät aluksi, että käsiteltävänä oleva riita-asia kuuluu direktiivin 76/207/ETY, ja komission mukaan erityisesti sen 5 artiklan 1 kohdan, soveltamisalaan, koska ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskeva järjestelmä vaikuttaa työsuhteen ehtoihin, joista edellä mainitussa artiklassa juuri on kyse. [11] Näin ollen sekä Kutz-Bauer että komissio katsovat näiden säännösten perusteella, että kyseessä olevien Saksan säännösten on kollektiivinen sopimus mukaan lukien kattosottava olevan syrjiviä, koska niissä tehdään ikääntyneen henkilön osa-aikatyösuhteeseen pääsemisen kannalta ero eläkeiän perusteella, joka puolestaan vaihtelee työntekijän sukupuolen mukaan. Komission mukaan kyseessä on nimenomaan naispuolisten työntekijöiden "välillinen" syrjintä, toisin sanoen syrjintä, joka "tosin on sanamuodoltaan neutraali mutta joka on epäedullinen huomattavasti suuremmalle prosenttimäärälle naisia kuin miehiä". [12] Huomautan, että elleivät direktiivissä (2 artiklan 2—4 kohta) säädettyjen ja sallittujen poikkeuksien soveltamisedellytykset täyty, [13] syrjintä saattaisi olla perusteltavissa seikoilla, jotka ovat objektiivisia ja joilla ei mitenkään syrjitä sukupuolen perusteella. [14]

22. Kutz-Bauerin mukaan käsiteltävänä olevassa asiassa on sitä vastoin käsillä välitön syrjintä, vaikka kyse onkin peitellystä tai piilevästä syrjinnästä. Hän toteaa, että vaikka onkin totta, että kollektiivisen sopimuksen määräykset ovat sukupuolineutraaleja, kyseisissä määräyksissä viitataan kuitenkin sellaisiin säännöksiin, joissa tehdään selvä ero eläkeiän osalta työntekijän sukupuolen perusteella. Tämän

11 — Asia 152/84, Marshall, tuomio 26.2.1986 (Kok. 1986, s. 723, Kok. Ep. VIII, s. 457).

12 — Asia C-322/98, Kachelmann, tuomio 26.9.2000 (Kok. 2000, s. I-7505, 23 kohta).

13 — Joiden soveltaminen käsiteltävänä olevaan asiaan ei komission mukaan sitäpaitsi ole mahdollista.

14 — Ks. vastaavasti esim. asia C-189/91, Kirsammer-Hack, tuomio 30.11.1993 (Kok. 1993, s. I-6185, 32 kohta); asia C-1/95, Gerster, tuomio 2.10.1997 (Kok. 1997, s. I-5253, 34 kohta, jossa on muita viittauksia); asia C-100/95, Kording, tuomio 2.10.1997 (Kok. 1997, s. I-5289, 25 kohta); asia C-226/98 Jørgensen, tuomio 6.4.2000 (Kok. 2000, s. I-2447, 41 kohta, jossa on muita viittauksia) ja em. asia Kachelmann (tuomion 23 kohta). Huomautan, että samaa periaatetta sovelletaan välilliseen syrjintään, joka on direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohtaa vastaavan direktiivin 79/7/ETY 4 artiklan 1 kohdan vastaista (ks. esim. asia 30/85, Teuling, tuomio 11.6.1987 (Kok. 1987, s. 2497, 13 kohta); asia C-102/88, Ruzius-Wilbrink, tuomio 13.12.1989 (Kok. 1989, s. 4311, 17 kohta); asia C-229/89, komissio v. Belgia, tuomio 7.5.1991 (Kok. 1991, s. I-2205, 19 ja 26 kohta); asia C-343/92, Roks ym., tuomio 24.2.1994 (Kok. 1994, s. I-571, 33 kohta) ja asia C-444/93, Megner ja Scheffel, tuomio 14.12.1995 (Kok. 1995, s. I-4741, 24 kohta)).

vuoksi tilastoihin perustuva vertailu eri työntekijäryhmien välillä ei ole tarpeen mainitun määräyksen syrjivän luonteen toteamiseksi. Pääasian kantaja väittää tällä perusteella lisäksi, että syrjintää ei voida perustella edes sillä, että eläkeiässä oleva ero suosii naispuolisia työntekijöitä ja että tällainen ero on laillinen direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohdan a alakohdan nojalla, jossa jäsenvaltioille myönnetään oikeus pitää voimassa eri ikärajat työeläkeoikeuden alkamisen sekä työsopimuksen päättymisen johdosta maksettavan korvauksen osalta. Mahdollisten objektiivisten perustelujen osalta Kutz-Bauer toteaa, ettei niillä ole käsiteltävänä olevan asian kannalta merkitystä, koska kyseessä on välitön syrjintä. Joka tapauksessa Kutz-Bauer katsoo, ettei kyseessä olevaa syrjintää voida perustella seikoilla, jotka ovat objektiivisia ja joilla ei mitenkään syrjitä sukupuolen perusteella. Tämä toteamus koskee etenkin väitettä, joka perustuu mainitsemaani eri sukupuolta olevien työntekijöiden erilaiseen kohteluun eläkeikää vahvistettaessa, koska kyseinen erilainen kohtelu liittyy nimenomaan sukupuoleen. Kantaja väittää lopuksi, että kyseessä oleva syrjintä alkoi vuoden 1995 kollektiivisella sopimuksella eli sen jälkeen, kun direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohdan a alakohta, toisin sanoen säännös, jolla jäsenvaltioille annettiin oikeus määritellä eri eläkeiät, säädettiin.

23. Palaan nyt komission huomautuksiin osoittaakseni, että edellä olevat huomautukset esitettiin oikeudenkäynnin kirjallisessa vaiheessa. Kuten olen jo todennut, komissio lähti kyseisessä vaiheessa siitä, että ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskeva järjestelmä koskee sellaisten työntekijöiden työsuhdetta, jotka ovat saavuttaneet tietyn iän, ja joka kuuluu näin ollen direktiivin 76/207/ETY soveltamisalaan. Toisaalta kyseistä järjestelmää ei komission mukaan voitu pitää vanhuusvakuutusjärjestelmään kuuluvana sosiaaliturva"etuutena", joten direktiivin 79/7/ETY soveltamisedellytykset eivät voineet täyttyä, koska mainitun direktiivin soveltamisalaan kuuluvat nimenomaan vain sosiaaliturvaa koskevat kysymykset.

24. Suullisessa käsittelyssä yhteisöjen tuomioistuimessa komissio kuitenkin muutti kantaansa tältä osin Saksan hallituksen esittämien asiaa koskevien lisäselvitysten perusteella siten, että se katsoo nyt, että vaikka ikääntyneen henkilön osa-aikatyö ei kuulu vanhuusvakuutusjärjestelmään, se voi kuitenkin kuulua direktiivin 79/7/ETY säännösten soveltamisalaan ja se voidaan katsoa sen 7 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetuksi "muuksi etuudeksi", koska kyseessä on sosiaaliturvaetuus, joka antaa turvaa työttömyyden varalta (ks. direktiivin 79/7/ETY 3 artiklan 1 kohdan a alakohta). Komission mukaan käsiteltävänä olevassa asiassa voitaisiin näin ollen myös vedota 7 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädettyyn poikkeukseen.

25. Tosiasiassa komissio on kuitenkin päätynyt myös tältä osin kielteiseen kantaan, koska se katsoo, että yhteisöjen tuomioistuimen kyseessä olevalle poikkeukselle asiassa Thomas antamassa tuomiossa asettamat soveltamisedellytykset eivät täyty

käsiteltävänä olevassa asiassa. [15] Huomautan, että yhteisöjen tuomioistuin on edellä mainitussa tuomiossa katsonut, että "muissa kuin vanhuus- ja työeläkettä koskevissa etuusjärjestelmissä olevat syrjivät säännökset voivat olla perusteltuja silloin, kun sukupuolen mukaan on vahvistettu eri eläkeikä vain, jos tämä syrjintä on objektiivisesti tarpeen, jotta vältettäisiin sosiaaliturvajärjestelmän taloudellisen tasapainon vaarantuminen tai jotta turvattaisiin työeläkejärjestelmien ja muiden etuusjärjestelmien välinen johdonmukaisuus" (12 kohta). Komission mukaan on kuitenkin varmaa, ettei ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan järjestelmän mukaisten oikeuksien myöntämisellä 60 vuotta täyttäneille työntekijöille pitäisi olla mitään huomattavia vaikutuksia eläkejärjestelmien taloudelliseen tasapainoon, eikä myöskään Saksan sosiaaliturvajärjestelmän johdonmukaisuuteen, koska 7 artiklan 1 kohdan a alakohtaan perustuvat erilaiset eläkeiät, joilla suositaan naisia, ja ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskeva järjestelmä, jolla naisia ei suosita, eivät liity tarpeellisella ja erottamattomalla tavalla toisiinsa. On totta, että osa-aikatyötä koskevan oikeuden myöntämisellä Kutz-Bauerin ikäiselle työntekijälle saattaisi olla kielteisiä vaikutuksia kyseisen järjestelmän tehokkuuteen, koska paikka olisi edelleen osittain täytettynä, vaikka siihen voitaisiin nimittää työttömänä oleva henkilö. On kuitenkin totta, kuten myös pääasian vastaaja ja Saksan hallitus ovat myöntäneet, että Saksan liittotasavallassa sellaiset naispuoliset työntekijät, jotka ovat saaneet eläkeoikeuden 60 vuoden iässä, voivat eläkkeelle siirtymisen sijasta jatkaa työntekoa edelleen kokoaikaisesti tai osa -aikaisesti (vaikka heillä tässä tapauksessa onkin oikeus ainoastaan sellaiseen korvaukseen, johon ei sisälly valtion varoista maksettavaa kannustinta). Siten ei ole ymmärrettävissä, miten näiden työntekijöiden pääseminen osa-aikatyöhön voisi vakavasti vaarantaa työttömyyden vähentämistä koskevan päämäärän toteutumisen.

26. Loppujen lopuksi sekä Kutz-Bauer että komissio katsovat, että ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen on vastattava myöntävästi.

27. Freie und Hansestadt Hamburg, joka on vastaajana pääasiassa, vastaa näihin väitteisiin, ettei käsiteltävänä olevassa asiassa ole kyse minkäänlaisesta välittömästä eikä välillisestä naisten syrjinnästä, koska ei ole totta, että mies- ja naispuolisia työntekijöitä kohdeltaisiin eri tavoin ja koska ikääntyneen henkilön osa-aikatyötä koskevan oikeuden lakkaamisen ja eläkeoikeuden alkamista koskevien säännösten välisellä suhteella ei ole ollut epäedullisia vaikutuksia naispuolisiin työntekijöihin, koska näiden säännösten, joilla naisille annetaan mahdollisuus päästä eläkkeelle 60-vuotiaana, tarkoituksena on suosia naisten eläkkeelle pääsyä sellaisen normatiivisen järjestelmän mukaisesti, jolla pyritään nimenomaan suojelemaan naisia.

28. Pääasian vastaaja korostaa erityisesti, ettei ennakkoratkaisupyynnössä ole esitetty sellaisia tilastollisia eikä muitakaan tietoja, jotka osoittaisivat, että ne työntekijät, joita kollektiivisen sopimuksen 9 kohdan

15 — Asia C-328/91, Thomas ym., tuomio 30.3.1993 (Kok. 1993, s. I-1247); ks. vastaavasti asia C-196/98, Hepple ym., tuomio 23.5.2000 (Kok. 2000, s. I-3701).

2 alakohdan a alakohdan mukaiset ikärajat koskevat, ovat pääasiassa naisia. Vastaaja väittää myös, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on mies- ja naispuolisten työntekijöiden asemaa vertaillessaan ottanut eläkeoikeuden alkamisen edellytyksenä huomioon ainoastaan iän, vaikka Sozialgesetzbuchin mukaan naispuolisten työntekijöiden mahdollisuus päästä eläkkeelle 60-vuotiaana riippuu myös muista tekijöistä, esimerkiksi vähimmäisodotusajan täyttymisestä. Lisäksi ennakkoratkaisupyynnössä lähdetään siitä, että ne henkilöt, joita edellä mainitut kollektiivisen sopimuksen mukaiset ikärajat koskevat, ovat lähes yksinomaan naisia, eikä siinä siten oteta huomioon kaikkia niitä työntekijöitä, jotka jäävät (varhennetulle) eläkkeelle eri ikäisinä vaikeavammaisuuden tai työkyvyttömyyden perusteella, eikä niitä miespuolisia työntekijöitä, jotka voivat kumpaankin sukupuoleen sovellettavien säännösten nojalla [16] hakea eläkeoikeutta ennen 65 vuoden ikää. Ennakkoratkaisupyynnössä oleva väite, jonka mukaan työntekijät, jotka voivat hakea eläkettä 60 vuotiaina, ovat lähes yksinomaan naisia, ja työntekijät, jotka saavat eläkkeen 65-vuotiaana, ovat puolestaan lähes yksinomaan miehiä, ei näin ollen vastaajan mukaan pidä paikkaansa. [17]

29. Sen osalta, että naisia kohdellaan kaiken kaikkiaan edullisemmin, vastaaja väittää, että tämä on vahvistettu myös säädöstasolla direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 3 kohdassa (ks. tämän ratkaisuehdotuksen 3 kohta), mikä selittyy sillä, että naiset tekevät kahta työtä — sekä ansiotyötä että kotityötä, minkä vuoksi he menettävät työkykynsä aikaisemmin ja ovat näin ollen työkyvyttömiä jo ennen tavanomaista eläkeikää.

30. Siinä tapauksessa, että yhteisöjen tuomioistuin kuitenkin katsoo, että käsiteltävänä olevassa asiassa on kyse syrjinnästä, pääasian vastaaja huomauttaa, että yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan jäsenvaltioiden tehtävänä on päättää työttömyyden torjumisen kaltaisesta sosiaalipoliittisesta päämäärästä ja siitä, millä keinoin siihen pyritään. Yhteisöjen tuomioistuimen mukaan — ja nimenomaan sen vuoksi, että jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta oman sosiaalipolitiikkansa määrittelyssä — direktiivi 79/7/ETY ei estä hyväksymästä sellaisia kansallisia säännöksiä, joiden tarkoituksena on kyseisessä direktiivissä asetetun päämäärän saavuttaminen ja jotka ovat tämän päämäärän saavuttamiseksi tarpeen, vaikka ne ovatkin välillisesti syrjiviä. [18]

31. Freie und Hansestadt Hamburg ehdottaa näin ollen, että ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen vastataan kielteisesti, koska Saksan lainsäädäntö vaikuttaa direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 3 kohdassa säädetty poikkeus sekä ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koske-

16 — Ks. SGB VI:n 36 ja 38 § sekä edellä oleva 12 kohta.

17 — Osoittaakseen edelleen, ettei käsiteltävänä olevassa asiassa ole käsillä syrjintää, vastaaja korostaa, että jos ei oteta huomioon Hampurin osavaltion erityistapausta vaan tarkastellaan Saksaa kokonaisuudessaan, niiden naisten lukumäärä, jotka eivät voi päästä ikääntyneen henkilön osa-aikatyösuhteeseen 60 vuotta täytettyään, on selvästi pienempi. Naispuoliset työntekijät saavat eläkeoikeuden tavallisesti 60 vuotta täyttäessään, mutta kyseessä on määrältään alennettu eläke. Kollektiivisen sopimuksen 9 kohdan tulkinnasta annetun julistuksen mukaan naispuoliset työntekijät säilyttävät tässä tapauksessa oikeuden päästä ikääntyneen henkilön osa-aikatyösuhteeseen. Ainoastaan Hampurin osavaltiossa poiketaan tästä määräyksestä Hamburgisches Ruhegeldgesetzin nojalla, jolla naisille myönnetään edullisempi asema. Kuten olen todennut, kyseessä on kuitenkin erityispiirre, jota koko maan tilanne tasoittaa.

18 — Em. asia Roks ym. ja asia C-317/93, Nolte, tuomio 14.12.1995 (Kok. 1995, s. I-4625).

van järjestelmän tavoitteet huomioon ottaen perustellulta.

32. Saksan hallituksen esittämien väitteiden osalta huomautan ensiksi, että Saksan hallitus on väittänyt, että ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan järjestelmän tavoite ja rakenne huomioon ottaen käsiteltävänä olevassa asiassa voidaan soveltaa ainoastaan direktiiviä 79/7/ETY. Näin ollen Saksan hallitus myöntää, että kyseessä oleva ongelma johtuu siitä, että eläkeiän alkamiselle on vahvistettu eri edellytyksiä, mutta huomauttaa, kuten yhteisöjen tuomioistuinkin on vahvistanut,[19] että nämä eläkeikiä koskevat erot ovat direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohdan a alakohdan nojalla lainmukaisia. Saksan hallitus väittää myös, että suurin osa naisista suhtautuu mainittuihin eroihin myönteisesti, ja että jos ne Kutz-Bauerin tapauksessa johtavat epäsuotuisaan lopputulokseen, se johtuu siitä, että asianomainen ei aio käyttää hyväkseen oikeuttaan eläkkeeseen vaan haluaa sen sijaan päästä ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan järjestelmän piiriin. Kyseessä olevien eri intressien välisessä punninnassa etusijalle on asetettava naispuolisten työntekijöiden enemmistön perusteltu luottamus, ja he puolestaan luottavat siihen, että heillä on mahdollisuus jäädä eläkkeelle ennen miehiä.

19 — Ks. asia C-9/91, Equal Opportunities Commission, tuomio 7.7.1992 (Kok. 1992, s. I-4297). Saksan hallitus on tarkentanut, että Saksan lainsäätäjä on pyrkinyt ratkaisemaan eläkeikien eroa koskevan ongelman säätämällä vastaisen varalle, että miesten ja naisten välistä eroa pitäisi kaventaa asteittain, jotta kaikkien työntekijöiden osalta saataisiin voimaan sama eläkeikä, sekä säätämällä samanaikaisesti siirtymäsäännökset, joissa yhdistyvät tasa-arvoisen kohtelun periaatteen perimmäinen tavoite ja asianomaisten naisten enemmistön perusteltu luottamus, jonka perusteella ennen vuotta 1941 syntyneet naiset voivat hakea eläkettä 60 vuotta täytettyään.

33. Voidakseen kuitenkin esittää perustelut käsiteltävänä olevassa asiassa kyseessä olevalle syrjinnälle Saksan hallitus tutkii pääasiallisesti jo kuvaamiani ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan järjestelmän tavoitteita ja korostaa erityisesti työttömyyden torjumista koskevaa päämäärää. Tämän päämäärän kannalta vaikuttaa täysin johdonmukaiselta, että ikääntyneen henkilön osa-aikatyösuhteessa olevalle työntekijälle maksettavan korvauksen osittainen rahoittaminen valtion varoista päättyy, kun kyseinen työntekijä saa oikeuden hakea eläkettä, koska työttömyyden torjumiseen varatuilla rahavaroilla ei voida kannustaa sellaista työntekijää jatkamaan työntekoa, joka on jo saanut eläkeoikeuden mutta joka hoitaa tästä oikeudesta huolimatta edelleen virkaansa, johon muussa tapauksessa voitaisiin palkata työtön. Saksan hallituksen mukaan nykyisellä järjestelmällä turvataan sitä vastoin työttömyysturvajärjestelmien — ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskeva järjestelmä (ja siihen liittyvä taloudellinen tuki) ovat osa työttömyyden torjumista — ja työeläkejärjestelmän, jossa vahvistetaan eläkeoikeuksien alkamisikä, välinen johdonmukaisuus. Sulkemalla sellaiset työntekijät pois Bundesanstaltin rahoituksen piiristä, jotka ovat saaneet oikeuden täysimääräiseen työeläkkeeseen, vältetään sellaisten sosiaaliturvajärjestelmien päällekkäisyys, joilla toteutetaan samaa sosiaalipolitiikkaa.

34. Saksan liittotasavallan mukaan nämä säännökset ovat kokonaisuudessaan täysin yhdenmukaisia yhteisöjen tuomioistuimen edellä mainitussa asiassa Thomas ym. antamassa tuomiossa vahvistaman oikeuskäytännön kanssa, joka koskee direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohdan a alakohtaa. Kyseisessä tuomiossa nimittäin tarkennetaan, että kyseessä olevat syrjivät sään-

nökset voidaan perustella sillä, että ne ovat seurausta eri eläkeiän vahvistamisesta eri sukupuolille, ainoastaan silloin, kun kyseessä oleva syrjintä "on objektiivisesti tarpeen, jotta vältettäisiin sosiaaliturvajärjestelmän taloudellisen tasapainon vaarantuminen tai jotta turvattaisiin työeläkejärjestelmien ja muiden etuusjärjestelmien välinen johdonmukaisuus". [20] Saksan hallitus huomauttaa kuitenkin, että yhteisöjen tuomioistuin katsoi myös asiassa Graham antamassaan tuomiossa, [21] jossa sen oli otettava kantaa eläkkeiden ja muiden julkisoikeudellisten etuuksien päällekkäisyyteen, että "jos jäsenvaltio on direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaisesti määritellyt naisten eläkeiäksi 60 vuotta ja miesten eläkeiäksi 65 vuotta, tässä säännöksessä sallitaan myös, että ennen eläkeikää työkyvyttömäksi joutuneiden henkilöiden työkyvyttömyyseläkkeen määrä rajoitetaan todellisen työeläkkeen suuruiseksi 60 vuoden iästä alkaen naisten ja 65 vuoden iästä alkaen miesten osalta ja että työkyvyttömyyseläkkeen lisäksi maksettava työkyvyttömyysavustus myönnetään ainoastaan naisille, jotka ovat olleet alle 55-vuotiaita, ja miehille, jotka ovat olleet alle 60-vuotiaita, työkyvyttömiksi joutuessaan" (21 kohta).

35. Saksan hallitus myöntää siten erilaisen kohtelun olemassaolon, mutta katsoo sen täysin perustelluksi ne edellä mainitut yleisluonteiset näkökohdat huomioon ottaen, jotka vaikuttavat Saksan koko sosiaaliturvajärjestelmään.

2. Asian arviointi

36. Kansallinen tuomioistuin pyytää ensimmäisessä ennakkoratkaisukysymyksessään vastausta siihen, onko kollektiivinen sopimus, jonka mukaan Saksan oikeusjärjestelmässä käyttöön otettua ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevaa järjestelmää ei sovelleta sellaisiin työntekijöihin, joilla on oikeus saada eläkettä, ristiriidassa tasa-arvoisen kohtelun periaatteen kanssa, sellaisena kuin se määritellään direktiivissä 76/207/ETY, kun otetaan huomioon, että henkilöt, jotka saavat tämän oikeuden jo 60-vuotiaina, ovat lähes yksinomaan naisia ja henkilöt, jotka voivat jäädä eläkkeelle vasta 65-vuotiaina ovat puolestaan lähes yksinomaan miehiä.

37. Kuten olen todennut, asianosaiset kävivät jo ennen varsinaisen asiakysymyksen käsittelyä laajaa keskustelua siitä, koskeeko mahdollisuuksista työhön ja työoloista annettu direktiivi 76/207/ETY todella käsiteltävänä olevaa asiaa, vai pitäisikö asiaan pikemminkin soveltaa sosiaaliturvasta annettua direktiiviä 79/7/ETY. Joudun kuitenkin toteamaan, että tältä osin sekä kirjallisessa vaiheessa että suullisessa käsittelyssä esitetyistä väitteistä huolimatta vaikuttaa mielestäni siltä,

20 — Ks. edellä 25 kohta. Saksan hallitus mainitsee kuitenkin lisäksi asiat C-137/94, Richardson, tuomio 19.10.1995 (Kok. 1995, s. I-3407, 18 ja 19 kohta) ja C-139/95, Balestra, tuomio 30.1.1997 (Kok. 1997, s. I-549, 33 ja 35 kohta).

21 — Asia C-92/94, Graham ym., tuomio 11.8.1995 (Kok. 1995, s. I-2521).

ettei asiasta ole vielä täyttä selvyyttä joko sen vuoksi, että asiaan sovellettavaa Saksan lainsäädäntöä, joka on jo varsin monimutkainen, selostettiin pääosiltaan ainoastaan suullisesti ja siten pakostakin hyvin pintapuolisesti, tai sen vuoksi, että, kuten olen jo edellä todennut, kyseessä olevaan ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevaan järjestelmään liittyy varsin erikoisia piirteitä.

38. Näin ollen minun on myönnettävä, että ennen Saksan hallituksen suullisessa käsittelyssä esittämää selvitystä ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevasta järjestelmästä vakuuttavimmilta vaikuttivat mielestäni edellä mainitut (ks. tämän ratkaisuehdotuksen 21 kohta) komission huomautuksissaan esittämät väitteet ja niiden perustelut, joiden myötä käsiteltävänä oleva asia palautuu direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdan mukaiseen työolojen käsitteeseen. Saksan hallituksen suullisessa käsittelyssä esittämät tarkennukset erityisesti kyseessä olevan osa-aikatyötä koskevan järjestelmän päämäärien ja Bundesanstaltin rahallisen tuen osalta saivat minut sitä vastoin, kuten myös komission, päätymään siihen, että sillä, että tietyn ikäiselle työntekijälle annetaan oikeus päästä ikääntyneen henkilön osa-aikatyöhön, toteutetaan osittain vanhuuseläkejärjestelmän ja osittain työttömyysturvajärjestelmän päämääriä, riippuen siitä, kumpaa ikääntyneen henkilön osa-aikatyöllä tavoiteltavista päämääristä painotetaan, ja että ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan järjestelmän on näin ollen syytä katsoa kuuluvan direktiivin 79/7/ETY soveltamisalaan (ks. 3 artiklan 1 kohdan a alakohta), jonka myös ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on maininnut ja joka on nimenomaisesti toisen ennakkoratkaisukysymyksen kohteena. Myös oma kantani on näin ollen se, että käsiteltäväkseni saatettuja kysymyksiä on tarkasteltava sen syrjintäkiellon kannalta, josta säädetään viimeksi mainitun direktiivin 4 artiklan 1 kohdassa (joka muuten vastaa direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohtaa) ja jonka osalta huomautan, että se ulottaa kyseessä olevan kiellon koskemaan muun muassa "[sosiaaliturva]järjestelmien soveltamisalaa ja niiden piiriin pääsemisen edellytyksiä".

39. Kuten olen useaan otteeseen todennut, käsiteltävänä olevan riita-asian keskeisimmän kysymyksen taustalla on juuri se, että kollektiivisen sopimuksen 9 kohdan 2 alakohdan a alakohdassa sidotaan nimenomaisesti ATG:n säännösten mukaisesti ikä, jonka jälkeen ei ole mahdollista jatkaa työskentelyä tai tehdä sopimusta ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan järjestelmän perusteella, siihen ajankohtaan, jona työntekijä saa oikeuden eläkkeeseen. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ja Kutz-Bauer sekä loppuvaiheessa myös komissio lähtevät siitä, että eläkeoikeuden saavat 60-vuotiaina ennen kaikkea juuri naiset, ja miehet saavat puolestaan tämän oikeuden tavallisesti vasta 65-vuotiaina, ja päättelevät tämän perusteella, että kollektiivisessa sopimuksessa oleva viittaus eläkeikään on syrjivä, koska 60—65-vuotiaiden työntekijöiden osalta sillä rangaistaan lähes yksinomaan naisia. Toisaalta tätä syrjivää määräystä myös arvostellaan vedoten siihen, että eläkeoikeuden syntymisen ajankohta vahvistetaan SGB VI:ssa, kuten edellä olen todennut (ks. tämän ratkaisuehdotuksen

12 kohta), eri parametrien perusteella, joista yksi, ei kuitenkaan ainoa, on sukupuoli.

40. Freie und Hansestadt Hamburg väittää lisäksi, ettei ennakkoratkaisupyynnössä viitata sellaisiin tilastollisiin tai muihin tietoihin, jotka tukisivat Arbeitsgericht Hamburgin väitettä, jonka mukaan ne työntekijät, joita ei ole hyväksytty ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan järjestelmän piiriin, sellaisena kuin se on määritelty kollektiivisen sopimuksen 9 kohdan 2 alakohdan a alakohdassa, ovat lähinnä naisia. Tässä kohdin huomautan ainoastaan, että EY 234 artiklan mukaisessa menettelyssä sen tosiasiakysymyksen arvioiminen, koskeeko edellä mainittu kollektiivisen sopimuksen määräys prosentuaalisesti merkittävästi suurempaa määrää naisia kuin miehiä, ei ole yhteisöjen tuomioistuimen tehtävä, vaan arvioinnin suorittaa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin käytettävissään olevien seikkojen pohjalta.[22] Toisaalta käsiteltävänä olevassa asiassa on merkityksellistä se, onko siltä osin, kuin on ratkaistava, mistä lähtien kyseessä olevan järjestelmän piiriin ei enää ole mahdollista päästä, kollektiivisessa sopimuksessa tehdyllä viittauksella eläkeikään erilaisia seurauksia työntekijän sukupuolesta riippuen, eikä niinkään se, onko niistä henkilöistä, joita tämä määräys koskee, toista sukupuolta olevien henkilöiden määrä (huomattavasti) suurempi tai (huomattavasti) pienempi kuin toista sukupuolta olevien.

22 — Ks. tältä osin asia C-167/97, Seymour-Smith ja Perez, tuomio 9.2.1999 (Kok. 1999, s. I-623), nimenomaan sen osalta, oliko käsiteltävänä olevassa asiassa kyse sukupuoleen perustuvasta välillisestä syrjinnästä; ks. myös em. asia Jørgensen (tuomion 33—35 kohta).

41. Viimeksi esitettyä lukuun ottamatta minun on joka tapauksessa todettava asianosaisten olevan käytännöllisesti katsoen yksimielisiä siitä, että työntekijöitä kohdellaan sukupuolen perusteella eri tavoin. Kannat eroavat toisistaan lähinnä muilta osin, joita aion seuraavaksi tarkastella.

42. Kuten olen todennut, asianosaiset ovat käyneet keskustelua ennen kaikkea siitä, onko kyseessä oleva syrjintä katsottava välittömäksi vai välilliseksi syrjinnäksi. Mielestäni vaikuttaa kuitenkin selvältä, että kyseessä on välillinen syrjintä, koska — kuten komissio on huomauttanut — vaikka kollektiivisessa sopimuksessa viitataan nimenomaisesti SGB VI:ssa säädettyihin eri ikiin, kun siinä todetaan, minkä ikäisenä ikääntyneen henkilön osa-aikatyötä koskevan sopimuksen tekeminen on mahdollista, siinä ei kuitenkaan suoraan tehdä eroa sukupuolen perusteella. Lisään vielä, että tämä vaikuttaa mielestäni myös yhdenmukaiselta sen yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön kanssa, jossa äskettäin katsottiin välilliseksi sellainen syrjintä, jossa työntekijöiden erilainen kohtelu ei perustunut sukupuoleen, vaan jossa työntekijöiden välillä tehty ero perustui sellaisiin kriteereihin, jotka puolestaan liittyivät kiinteästi ja suoraan sukupuoleen.[23]

23 — Viittaan erityisesti asiassa Schnorbus äskettäin annettuun tuomioon, jossa yhteisöjen tuomioistuin totesi, että sellaiset kansalliset säännökset, joiden mukaan etusijan saaminen valmistavaan lakimiesharjoitteluun pääsyssä edellyttää pakollisen varusmies- tai siviilipalvelun suorittamista (mihin ainoastaan miehillä oli kyseisessä tapauksessa velvollisuus), ovat välillisesti syrjiviä (asia C-79/99, Schnorbus, tuomio 7.12.2000, Kok. 2000, s. 10997, 32 kohta).

43. Jos oletetaan, että käsiteltävänä olevassa asiassa on käsillä sukupuoleen perustuva välillinen syrjintä, joka on näin ollen lähtökohtaisesti ristiriidassa direktiivin 79/7/ETY 4 artiklan 1 kohdan mukaisen syrjintäkiellon kanssa, tässä yhteydessä on syytä tutkia, voidaanko tämä syrjintä perustella eräiden asianosaisten tämän menettelyn kuluessa esittämillä perusteilla.

44. Tältä osin huomautan aluksi, että meneillään olevassa oikeudenkäyntimenettelyssä on vedottu direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 2—4 kohdassa säädettyihin poikkeuksiin, joita eräät asianosaiset katsovat voitavan soveltaa käsiteltävänä olevaan asiaan. Kutz-Bauer ja komissio viittaavat 2 artiklan 2—4 kohdassa säädettyihin poikkeuksiin, mutta katsovat kuitenkin, tosin eri perusteilla, ettei niitä voida soveltaa, kun taas Freie und Hansestadt Hamburgin kanta näyttää olevan se, että käsiteltävänä olevaan asiaan voidaan soveltaa kyseessä olevan artiklan 3 kohdassa säädettyä poikkeusta, kun otetaan huomioon se, että eläkeiässä olevat erot ovat naisten, joiden vuoksi tämä säännös on säädetty, suojelemista koskevien vaatimusten mukaisia.

45. Kun otetaan huomioon se, että käsiteltävänä olevaan asiaan on mielestäni sovellettava direktiiviä 79/7/ETY eikä direktiiviä 76/207/ETY, voisin jättää edellä mainittujen poikkeusten soveltuvuutta koskevan kysymyksen kokonaan käsittelemättä. Aion kuitenkin tarkastella kyseisiä poikkeuksia sen varalta, että yhteisöjen tuomioistuin ei olisi kanssani samaa mieltä ja sen vuoksi, että viimeksi mainitulla poikkeuksella on selviä liittymäkohtia direktiivin 79/7/ETY 4 artiklan 2 kohdassa säädetyn poikkeuksen kanssa.

46. Mielestäni on selvää, että direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 2 ja 4 kohdassa säädetyillä poikkeuksilla ei ole käsiteltävänä olevan asian kannalta merkitystä: edellisellä sen vuoksi, että se koskee sellaista ammattitoimintaa, jossa työntekijän sukupuoli on ratkaisevana edellytyksenä, ja jälkimmäisellä sen vuoksi, että se koskee toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on edistää miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia. Mielestäni myöskään direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 3 kohdan mukaisella poikkeuksella (eikä siten myöskään direktiivin 79/7/ETY 4 artiklan 2 kohdan vastaavalla poikkeuksella) ei ole käsiteltävänä olevan asian kannalta merkitystä. Yhteisöjen tuomioistuin on selvästi osoittanut oikeuskäytännössään, ettei tällä poikkeuksella ole mitään tekemistä naisena olemiseen liittyvien sosiaalisten perusteiden kanssa siltä osin, kuin naiset joutuvat usein tekemään kahta työtä, sekä ansiotyötä että kotityötä, kuten Freie und Hansestadt Hamburg väittää — vaan poikkeus koskee sitä vastoin yksinomaan naisen raskaudenaikaisen ja -jälkeisen biologisen tilan ja äidin ja lapsen välillä raskauden ja synnytyksen jälkeen vallitsevan erityissuhteen suojelemista. [24]

24 — Ks. lukuisasta oikeuskäytännöstä esim. asia 184/83, Hofmann, tuomio 12.7.1984 (Kok. 1984, s. 3047, 25 ja 26 kohta); asia 312/86, komissio v. Ranska, tuomio 25.10.1988 (Kok. 1988, s. 6315, 13 kohta); asia C-345/89, Stoeckel, tuomio 25.7.1991 (Kok. 1991, s. I-4047, Kok. Ep. XI, s. I-359, 13 kohta); asia C-136/95, Thibault, tuomio 30.4.1998 (Kok. 1998, s. I-2011, 25 kohta) ja asia C-66/96, Høj Pedersen ym., tuomio 19.11.1998 (Kok. 1998, s. I-7327, 54 kohta).

47. Siirryn seuraavaksi käsittelemään direktiivissä 79/7/ETY säädettyjä poikkeuksia ja huomautan, että kaikki asian käsittelyyn osallistuneet ovat täysin perustellusti kiinnittäneet huomiota kyseessä olevan direktiivin 7 artiklan 1 kohdan a alakohtaan, jossa säädetään, kuten olen todennut, poikkeuksesta tasa-arvoisen kohtelun periaatteeseen koskien "eläkeiän määrittelyä vanhuus- ja työeläkkeen myöntämiseksi sekä sen mahdollisia vaikutuksia muihin etuuksiin".

48. Tältä osin katson, että aluksi on osoitettava virheelliseksi se Kutz-Bauerin tekemä väite, jonka mukaan edellä mainittua poikkeussäännöstä ei voida soveltaa käsiteltävänä olevaan asiaan sillä perusteella, että kollektiivinen sopimus on tehty vasta vuonna 1995 eli niiden säännösten hyväksymisen jälkeen, joissa tehdään nimenomaan kyseisen poikkeussäännöksen perusteella sukupuoleen perustuva ero työeläkkeen saannin edellytyksenä olevan iän osalta. Jos ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyö katsotaan sellaiseksi sosiaalietuudeksi, joka kuuluu jonkin direktiivin 79/7/ETY 3 artiklassa tarkoitetun sosiaaliturvan alaan, niin 7 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädetään nimenomaan, että eri eläkeikien määrittelyä koskevaa varaumaa voidaan lähtökohtaisesti soveltaa myös eläkeiän määrittelyn mahdollisiin vaikutuksiin muihin etuuksiin. Toisaalta sillä, että kollektiivinen sopimus on tehty niiden säännösten hyväksymisen jälkeen, joissa kyseiset eri eläkeiät on vahvistettu, ja erityisesti direktiivin voimaantulon jälkeen, ei sellaisenaan ole asian kannalta merkitystä. Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan "eri eläkeiän voimassapitäminen eri sukupuolille voi edellyttää, että *direktiivin täytäntöönpanolle asetetun määräajan päättymisen jälkeen toteutetaan* toimenpiteitä, jotka kuuluvat erottamatta tähän poikkeussääntelyyn, ja että tällaisia toimenpiteitä muutetaan",[25] vaikka kyseiset toimenpiteet eivät kuulu vanhuusvakuutusjärjestelmään.[26] Yhteisöjen tuomioistuin on nimittäin katsonut, että "jos jäsenvaltiota, joka on vahvistanut miehille ja naisille eri eläkeiän, kiellettäisiin toteuttamasta tai muuttamasta tähän eläkeiän eroon liittyviä toimenpiteitä direktiivin täytäntöönpanolle asetetun määräajan päättymisen jälkeen, direktiivin 7 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädetyllä poikkeuksella ei olisi enää tehokasta vaikutusta".[27]

49. Näin ollen riippumatta siitä, kuuluuko ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyö direktiivin 79/7/ETY soveltamisalaan, sitä voidaan kuitenkin lähtökohtaisesti pitää kyseisen direktiivin 7 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettuna "muuna etuutena", joten siirryn seuraavaksi tarkastelemaan sitä, voidaanko kyseessä oleva järjestelmä todella perustella tällä säännöksellä. Tässä kohdin on huomautettava, että yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan "silloin kun jäsenvaltio määrittelee direktiivin 7 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaisesti erilaisen eläkeiän miehille ja naisille vanhuus- ja työeläkkeen myöntämiseksi, ala, jolla

25 — Em. asia Hepple ym., tuomion 23 kohta (kursivointi tässä); vastaavasti asia C-104/98, Buchner ym., tuomio 23.5.2000 (Kok. 2000, s. I-3625, 23 kohta).

26 — Em. asia Hepple ym., tuomion 20 kohta.

27 — Em. asia Hepple ym., tuomion 24 kohta.

poikkeaminen sallitaan ja joka on direktiivin 7 artiklan 1 kohdan a alakohdassa määritelty ilmaisulla sen mahdollisia vaikutuksia muihin etuuksiin, kattaa vain muissa etuusjärjestelmissä olevat syrjivät säännökset, jos ne liittyvät tarpeellisella ja objektiivisella tavalla tähän eläkeikää koskevaan eroon". [28] Tässä yhteydessä yhteisöjen tuomioistuin tarkensi myös, että viimeksi mainittu edellytys täyttyy silloin, kun "tämä syrjintä on objektiivisesti tarpeen, jotta vältettäisiin sosiaaliturvajärjestelmän taloudellisen tasapainon vaarantuminen tai jotta turvattaisiin työeläkejärjestelmien ja muiden etuusjärjestelmien välinen johdonmukaisuus". [29]

50. Itse asiassa kukaan asian käsittelyyn osallistuneista ei ole väittänyt, että kyseessä oleva ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskeva järjestelmä voitaisiin perustella ensimmäisellä yhteisöjen tuomioistuimen esittämistä päämääristä siltä osin, kuin järjestelmällä pyrittäisiin välttämään Saksan sosiaaliturvajärjestelmän taloudellisen tasapainon vaarantuminen. Kuten olen yksityiskohtaisesti edellä osoittanut, Freie und Hansestadt Hamburg ja Saksan hallitus ovat sitä vastoin painottaneet jälkimmäistä päämäärää korostaen, että kyseessä olevalla järjestelmällä pyritään nimenomaan turvaamaan työeläkejärjestelmän ja työttömyysturvajärjestelmän välinen johdonmukaisuus. Ne perustavat väitteensä kyseessä olevan järjestelmän tavoitteisiin ja siihen, että sen piiriin kuuluville työntekijöille maksettava korvaus rahoitetaan osittain valtion varoista, ja ne väittävät, että sellaisten yli 60-vuotiaiden työntekijöiden, jotka ovat jo saaneet oikeuden eläkkeeseen, sulkeminen pois ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan järjestelmän piiristä oli tarpeen, jotta vältetään työttömyysturvajärjestelmän, joka on myös yksi direktiivissä 79/7/ETY mainituista tavoitteista (ks. 3 artiklan 1 kohdan a alakohta), kyseenalaistaminen sekä kyseisen järjestelmän ja eläkejärjestelmän välisen johdonmukaisuuden vaarantuminen.

51. Komissio kiistää puolestaan sen, että kaksi edellä mainittua järjestelmää olisivat tällä tavalla sidoksissa toisiinsa. Kuten olen jo todennut, komissio huomautti suullisen käsittelyn aikana nimenomaisesti, että naispuoliset työntekijät voivat joka tapauksessa Saksan nykyisen oikeusjärjestelmän mukaan 60 vuotta täyttäessään, toisin sanoen eläkeiän saavuttaessaan, [30] jatkaa eläkkeelle jäämisen sijasta työskentelyä kokoaikaisesti tai osa-aikaisesti (mutta tässä tapauksessa he saavat tosiasiallista työaikaansa vastaavan korvauksen). Jos näin on, ei voida ymmärtää, miten se, että kyseisten naisten annetaan jatkaa työskentelyä heidän täytettyään 60 vuotta ja että heidät *sen lisäksi* hyväksytään ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan järjestelmän piiriin, voisi vaarantaa kyseessä olevien kahden järjestelmän välisen johdonmukaisuuden ja vaikuttaa erityisesti työttömyyden torjumiseen, kun otetaan huomioon, että näillä työntekijöillä on joka tapauksessa mah-

28 — Em. asia Hepple ym., tuomion 25 kohta, jossa on muita viittauksia.

29 — Em. asia Hepple ym., tuomion 26 kohta, jossa on muita viittauksia ja erityisesti viittaus asiassa Thomas ym. annettuun tuomioon, joka on mainittu useaan otteeseen.

30 — Luonnollisesti tapauksessa, jossa naiset täyttävät SGB VI:n 39 §:ssä säädetyt edellytykset.

dollisuus jatkaa työskentelyä, jolloin he myös pitävät yhden työpaikan edelleen täytettynä.

52. Joudun kuitenkin toteamaan, ettei asia ole näin yksinkertainen. En usko, että samalle viivalle voidaan asettaa vaihtoehtoja, jotka todellisuudessa ovat hyvin erilaisia: toisaalta kokoaikatyö tai tavallinen osa-aikatyö ja toisaalta ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskeva järjestelmä, johon liittyy, kuten olen jo todennut, merkittäviä ja olennaisia erityispiirteitä ainakin tavoitteidensa, toimintansa ja rahoituksensa osalta. Riittää kun ajatellaan, ettei mainitsemieni kahden vaihtoehdon kohdalla työntekijälle maksettava korvaus (joka on ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan järjestelmän piirissä suurempi) eivätkä Bundesanstaltin maksettaviksi tulevat kustannukset (sen on maksettava työnantajalle suurin osa palkasta kokonaan) ole samansuuruisia. Näin ollen sellaiselle naispuoliselle työntekijälle, joka on jo 60-vuotiaana saanut oikeuden eläkkeeseen, annettu mahdollisuus valita ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskeva järjestelmä, merkitsisi kyseessä olevan työntekijän kannustamista jatkamaan työskentelyä sen vuoksi, että kyseisessä järjestelmässä on turvattu edullisemmat työsuhteen ehdot. Kuten vastaaja ja Saksan hallitus ovat korostaneet, jos näin meneteltäisiin, sosiaaliturvajärjestelmälle koituisi lisäkustannuksia sen vuoksi, että varoja ohjautuisi käytettäväksi muuhun kuin niiden alkuperäiseen tarkoitukseen, ja lisäksi sellainen työpaikka olisi edelleen täytettynä, johon kyseessä olevan järjestelmän tavoitteiden mukaan pitäisi sen sijaan palkata työpaikkaa hakeva työntekijä. Lopputulos olisi siten Saksan lainsäätäjän tahdon vastainen, koska tämä pyrki nimenomaan työttömyyden torjumiseksi aikaistamaan mahdollisimman suuressa määrin sellaisten työntekijöiden eläkkeelle jäämistä, joilla ei vielä ole siihen oikeutta.

53. Nimenomaan tämä viimeinen huomautus on mielestäni ratkaisevan tärkeä kyseessä olevaa kysymystä koskevan keskustelun kääntämiseksi oikeaan suuntaan, joka on hämärtynyt osittain keskustelun sekavuuden ja osittain niiden asiaan sovellettavien Saksan oikeussäännösten objektiivisen monimutkaisuuden vuoksi, joita halusin nimenomaan tämän takia kuvata edellä yksityiskohtaisesti. On korostettava, että vaikka keskustelussa on painotettu työntekijöiden ikää sekä eri eläkeiästä johtuvaa eroa miesten ja naisten välillä, ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan järjestelmän soveltaminen on todellisuudessa sidottu ajankohtaan, jona työntekijät saavat eläkeoikeuden, ja se on näin ollen järjestetty ja suunniteltu täysin johdonmukaiseksi kaikkien niiden lukuisten vaihtoehtojen kanssa, jotka ovat Saksan lainsäädännön mukaan mahdollisia eläkeiän alkamisen perusteita (ks. tämän ratkaisuehdotuksen 12 kohta). Tällaisena voi tosin tulla kysymykseen miehille ja naisille vahvistettu eri eläkeikä mutta myös tapauskohtaisesti molempien sukupuolten osalta sellaiset tekijät, joita ovat muun muassa työntekijän psykofyysinen tila (vaikeavammaisuus ja työkyvyttömyys), työn luonne (kaivostyöntekijöiden osalta), vähimmäisaika, jolta työntekijän on täytynyt maksaa vakuutusmaksuja, pakollisten vakuutusmaksujen suorittaminen tietyltä määrältä vuosia ja työttömänä olo.

54. Kuten myös Freie und Hansestadt Hamburg on korostanut, kaikki edellä esitetty osoittaa, että kyseessä oleva järjestelmä on täysin johdonmukainen suhteessa sillä tavoiteltavaan legitiimiin sosiaalipoliittiseen päämäärään, jonka mukaan sellaisten työntekijöiden, joilla ei vielä ole oikeutta eläkkeeseen, eläkkeelle siirtymistä aikaistetaan mahdollisuuksien rajoissa, jotta näin vapautuviin työpaikkoihin voidaan palkata työttömiä. Tämän vuoksi ajankohta, jonka jälkeen kyseessä olevan järjestelmän mukaista oikeutta ei enää voida myöntää, voi olla ainoastaan se, jona asianomainen saa oikeuden eläkkeeseen, vaikka tästä aiheutuukin erilaisia seurauksia, jotka voidaan katsoa jopa syrjinnäksi, joka puolestaan voi perustua sukupuoleen, mutta, kuten olen todennut, myös niihin muihin tekijöihin, jotka juuri mainitsin. Jos näin on, tällaisia syrjiviä säännöksiä ei voida pitää mielivaltaisina vaan, kun otetaan huomioon se, mitä olen edellä korostanut, ja edellä mainitussa asiassa Hepple annetun tuomion mukainen yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö, niiden on sitä vastoin katsottava olevan "objektiivisesti tarpeen, jotta vältettäisiin sosiaaliturvajärjestelmän taloudellisen tasapainon vaarantuminen tai jotta turvattaisiin työeläkejärjestelmien ja muiden etuusjärjestelmien välinen johdonmukaisuus".

55. Näin ollen voin mielestäni päätyä siihen, että pääasian oikeudenkäynnin kohteena olevan kaltainen syrjintä liittyy välttämättä ja objektiivisesti miesten ja naisten eläkeikien välisiin eroihin, ja sen perustelemiseksi voidaan siten vedota direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädettyyn poikkeukseen sekä yleisemmin ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan järjestelmän tavoitteisiin ja perimmäisiin objektiivisiin vaatimuksiin.

56. Ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen on näin ollen vastattava siten, että direktiivin 79/7/ETY 4 artiklan 1 kohta ei estä soveltamasta sellaista julkisoikeudellista palvelussuhdetta koskevaa kollektiivista sopimusta, jonka mukaan kumpaakin sukupuolta olevilla työntekijöillä on oikeus päästä ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyöhön vain siihen ajankohtaan asti, josta alkaen heillä on oikeus saada ensimmäisen kerran lakisääteisestä vanhuuseläkejärjestelmästä maksettavaa eläkettä täysimääräisenä, vaikka henkilöt, jotka voivat saada täysimääräistä eläkettä jo 60-vuotiaina, ovat lähes yksinomaan naisia ja henkilöt, jotka voivat saada täysimääräistä eläkettä vasta 65-vuotiaina, ovat puolestaan lähes yksinomaan miehiä.

B *Toinen ennakkoratkaisukysymys*

57. Ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen osalta tekemäni päätelmät huomioon ottaen toisen ennakkoratkaisukysymyksen käsittelemisen ei pitäisi olla tarpeen sen vuoksi, että vaikka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on muotoillut kysymyksen täysin abstraktiksi, on kuitenkin selvää, että kysymys on esitetty

ainoastaan sitä tilannetta ajatellen, että yhteisöjen tuomioistuin vastaisi ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen myöntävästi. Tarkastelen kuitenkin myös toista kysymystä sen varalta, että yhteisöjen tuomioistuimen kanta ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen ei olisi sama kuin omani.

58. Huomautan, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää toisessa ennakkoratkaisukysymyksessä vastausta siihen, onko kansallisilla tuomioistuimilla toimivalta jättää soveltamatta direktiivin 76/207/ETY tai 79/7/ETY vastaista kollektiivisen sopimuksen määräystä ja lainsäädäntöä siihen saakka, kunnes tasa-arvoisen kohtelun periaatteen mukaiset säännökset ja määräykset on hyväksytty.

1. Asianosaisten väitteet ja niiden perustelut

59. Komissio, joka lähti siitä, että käsiteltävänä olevaan asiaan voidaan soveltaa direktiiviä 76/207/ETY (ks. tämän ratkaisuehdotuksen 21 kohta) — ja joka ei ottanut mainittua asiaa esiin suullisessa käsittelyssä, vaikka se oli tällä välin tarkastellut mahdollisuutta soveltaa asiaan direktiiviä 79/7/ETY — on väittänyt kirjallisessa käsittelyssä, että vastauksen toiseen ennakkoratkaisukysymykseen pitäisi tavallisesti löytyä niistä kansallisista täytäntöönpanosäännöksistä (toisin sanoen säännöksistä, joilla on pantu täytäntöön direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 2 kohta), joilla Saksan liittotasavalta on saattanut kaikki käsiteltävänä olevan asian kannalta merkitykselliset direktiivit osaksi Saksan oikeusjärjestystä. Huomautan kuitenkin, ettei ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin, Saksan hallitus eikä komissiokaan ole maininnut, mitkä ovat ne Saksan liittotasavallan toteuttamat toimenpiteet — jos sellaisia on — joilla tämä on täytäntöönpannut direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 2 kohdan.

60. Komissio on lähtenyt nimenomaan siitä, että ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyösuhdetta säännellään aineellisesti ainoastaan kollektiivisessa sopimuksessa, [31] ja todennut tämän perusteella, että jos Saksan lainsäätäjä olisi valinnut edellä mainitun 5 artiklan b alakohdan mukaisista kolmesta vaihtoehdosta ensimmäisen eli käsiteltävänä olevan asian osalta sen, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset kollektiivisten sopimusten määräykset ovat mitättömiä, toiseen ennakkoratkaisukysymykseen liittyvä ongelma ei tulisi edes esiin. Jos kansallinen lainsäätäjä olisi sitä vastoin valinnut toisen kahdesta jäljelle jäävästä vaihtoehdosta eli sen, että edellä mainituissa kollektiivisissa sopimuksissa olevat syrjivät määräykset voidaan kumota tai niitä voidaan muuttaa, tällä voisi olla asiaan sovellettavien yhteisön säännösten täyden ja välittömän oikeusvaikutuksen kannalta kielteisiä seurauksia sen vuoksi, että asianomaisen saattaisi olla vaikea saada kyseessä olevia määräyksiä kumotuiksi tai muutetuiksi.

31 — Tämä perustuu ennakkoratkaisupyynnössä annettuihin varsin rajallisiin tietoihin, joissa ei edes mainita ATG:tä.

Käsiteltävänä olevassa asiassa näiden ongelmien ei kuitenkaan pitäisi olla erityisen vakavia, koska Kutz-Bauer on julkishallinnon palveluksessa oleva työntekijä. Tässä tapauksessa kansallisen lainsäätäjän pitäisi direktiivien välitöntä oikeusvaikutusta koskevan periaatteen nojalla kumota tai muuttaa syrjivät määräykset taannehtivasti ainakin niiden tapausten osalta, joissa on jo nostettu kanne tuomioistuimessa. Komissio huomauttaa, että direktiiviin 76/207/ETY perustuvien oikeuksien hakeminen tuomioistuinteitse menettäisi merkitystään, jos määräyksen kumoamisella tai muuttamisella ei voisi olla taannehtivaa vaikutusta (ks. direktiivin 76/207/ETY 6 artikla). Komissio toteaa vielä, että jos syrjiviä määräyksiä ei käytännön syistä olisi mahdollista kumota tai muuttaa taannehtivasti, lainsäätäjän pitäisi säätää mahdollisuudesta vahingonkorvaukseen, esimerkiksi myöntämällä täydentäviä vanhuusvakuutusmaksuvuosia, jotta asianomaisen oikeudet käsiteltävänä olevassa asiassa turvataan.

61. Jos Saksan lainsäätäjä ei sitä vastoin olisi pannut direktiiviä 76/207/ETY kokonaan täytäntöön, sen olisi komission ja asiassa Marshall annetusta tuomiosta — jossa yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että kyseessä olevalla direktiivillä on välitön oikeusvaikutus silloin, kun työntekijä esittää oikeuksiaan koskevia vaatimuksia työnantajanaan olevaa valtiota vastaan — ilmenevän oikeuskäytännön mukaan jätettävä soveltamatta ne kansallisen oikeuden säännökset, jotka ovat ristiriidassa tasaarvoisen kohtelun periaatteen kanssa. Sillä, että syrjivät säännökset on annettu osittain yksinomaan valtion toimesta ja että ne on osittain hyväksytty yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa (kollektiivinen sopimus), ei ole merkitystä, kun otetaan huomioon se, että työmarkkinajärjestöjen tehtävänä on suojella työntekijöiden oikeuksia. Komissio huomauttaa siten, että jos kyseiset työmarkkinajärjestöt puolustaisivat sellaisia kollektiivisissa sopimuksissa olevia lausekkeita, jotka ovat keskeisten työoikeudellisten säännösten vastaisia, ne eivät toimisi tehtävänsä mukaisesti.

62. Saksan hallitus ei ole lausunut toisesta ennakkoratkaisukysymyksestä mitään, ja Freie und Hansestadt Hamburg on puolestaan tyytynyt viittaamaan yleisesti yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntöön. Yhteisöjen oikeuden kanssa ristiriidassa olevia kollektiivisia sopimuksia koskevan kysymyksen osalta Freie und Hansestadt Hamburg on maininnut asiassa Nimz annetun tuomion,[32] jolla yhteisöjen tuomioistuin laajensi sen asiassa Simmenthal annetusta tuomiosta ilmenevän oikeuskäytännön[33] soveltamisalaa, jonka mukaan kansallisella tuomioistuimella on yhteisöjen oikeuden säännöksiä soveltaessaan velvollisuus turvata niiden täyden oikeusvaikutuksen toteutuminen jättämällä tarvittaessa oma-aloitteisesti soveltamatta kaikki niiden kanssa ristiriidassa olevat kansallisen oikeuden säännökset.

32 — Asia C-184/89, Nimz, tuomio 7.2.1991 (Kok. 1991, s. I-297).

33 — Asia 106/77, Simmenthal, tuomio 9.3.1978 (Kok. 1978, s. 629; Kok. Ep. IV, s. 73).

2. Asian arviointi

63. Lähden vastauksessani esitettyyn kysymykseen siitä, että käsiteltävänä olevaan asiaan sovelletaan direktiiviä 79/7/ETY syistä, jotka olen edellä yksityiskohtaisesti esittänyt. Kuten direktiivissä 76/207/ETY, direktiivissä 79/7/ETY jäsenvaltiot velvoitetaan kumoamaan kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset (ks. 5 artiklan 2 kohdan a alakohta ja 5 artikla) sekä toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet, jotta jokainen, joka katsoo joutuneensa loukatuksi sen vuoksi, että sukupuolten välisen tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ei ole noudatettu, voi esittää vaatimuksensa tuomioistuimessa (ks. molempien direktiivien 6 artikla). Kun otetaan huomioon direktiivin 79/7/ETY tarkoitus, kyseisessä direktiivissä ei ole direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 2 kohdan b alakohtaa vastaavaa säännöstä, jolla edellä mainittu velvollisuus ulotetaan koskemaan myös muissa oikeudellisissa toimissa ja erityisesti — mikä on käsiteltävänä olevan asian kannalta merkityksellistä — kollektiivisissa sopimuksissa olevia määräyksiä. Mielestäni vaikuttaa kuitenkin siltä, että kyseisestä säännöksestä on hyötyä myös ratkaistaessa direktiivin 79/7/ETY osalta sitä, millä tavoin voidaan tehokkaasti turvata tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattaminen.

64. Kuten olen korostanut, se, että edellä mainitussa direktiivissä ei ole direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 2 kohdan b alakohtaa vastaavia säännöksiä, johtuu mitä ilmeisimmin siitä, että direktiivissä 79/7/ETY viitataan sen sääntelykohteen vuoksi lähtökohtaisesti lainsäädännöllisiin järjestelmiin. Silloin kun järjestelmän sisältö on määritelty, sitä on täydennetty tai se on täytäntöönpantu kollektiivisella sopimuksella, kuten käsiteltävänä olevassa asiassa, edellä mainitun artiklan taustalla olevat perustelut ovat varsin hyödyllisiä. Asianomaiset ratkaisut on näin ollen pidettävä mielessä myös tässä tapauksessa mahdollisina keinoina turvata kyseisiin direktiiveihin kirjattujen periaatteiden täydellinen noudattaminen, mikä juuri on direktiivin 79/7/ETY tarkoitus. Yhteisöjen tuomioistuin on myös todennut tuomiossaan, jonka soveltamisala on yleinen, että "kansallisella tuomioistuimella, jonka tehtävänä on toimivaltansa mukaisesti soveltaa yhteisön oikeuden säännöksiä, on velvollisuus turvata niiden täyden oikeusvaikutuksen toteutuminen jättämällä tarvittaessa omasta aloitteestaan soveltamatta jokaista niiden kanssa ristiriidassa olevaa kansallisen oikeuden säännöstä, ilman että sen tarvitsee vaatia tai odottaa niiden kumoamista lainsäädäntöteitse tai mitään muuta perustuslaillista menettelyä noudattaen",[34] ja tämä koskee myös "tapauksia, joissa yhteisön oikeuden vastainen säännös on osana työehtosopimusta".[35] Yhteisöjen tuomioistuin on lisäksi katsonut nimenomaan direktiivin 79/7/ETY 4 artiklan 1 kohdassa säädetyn syrjintäkiellon osalta, että mainittua kieltoa sovelletaan myös työehtosopimuksiin,[36] koska "se, että

34 — Em. asia Nimz, tuomion 19 kohta, jossa mainitaan, kuten olen todennut, asiassa Simmenthal annettu tuomio.

35 — Em. asia Nimz, tuomion 20 kohta.

36 — Asia C-187/98, komissio v. Kreikka, tuomio 28.10.1999 (Kok. 1999, s. I-7713, 44 kohta).

[asianomaisen jäsenvaltion] hallitus ei osallistu työehtosopimusneuvotteluihin, ei voi vapauttaa sitä velvollisuudesta toteuttaa *täydentävästi* tarpeen vaatimia lainsäädäntötoimia, joilla taataan yhteisön oikeuden asettamien vaatimusten noudattaminen". [37]

65. Tämän selvennyksen jälkeen on vielä tarkasteltava konkreettisesti, millainen toimivalta kansallisilla tuomioistuimilla on tasa-arvoisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi käsiteltävänä olevan asian kaltaisessa tapauksessa. Huomautan kuitenkin vielä kertaalleen, että koska Saksan liittotasavallan toteuttamista direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 2 kohdan b alakohtaa koskevista täytäntöönpanotoimenpiteistä ei ole mitään näyttöä, on tarkasteltava kaikkia tältä osin kyseeseen tulevia vaihtoehtoja pitäen kuitenkin mielessä, että Saksan lainsäätäjän todellisuudessa valitsemasta ratkaisusta riippumatta sen on turvattava direktiiviin kirjattujen periaatteiden täydellinen noudattaminen.

66. Jos oletetaan, että Saksan lainsäätäjä on päätynyt ennen kaikkea direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettujen kaltaisiin ratkaisuihin siten, että kollektiivisissa sopimuksissa olevat syrjivät lausekkeet on mahdollista kumota tai niitä voidaan muuttaa, on selvää, kuten komissio väittää, että työntekijälle ei saa aiheutua vahinkoa sen ajan vuoksi, joka on tarpeen, jotta työntekijä voi vedota oikeuksiinsa tuomioistuimessa. Tämä merkitsee sitä, että kyseinen kumoaminen tai muuttaminen on voitava tehdä myös taannehtivasti. Tässä kohdin on mielestäni mainittava yhteisöjen tuomioistuimen asiassa komissio vastaan Kreikka antama tuomio, jossa nimenomaisesti todetaan direktiivin 79/7/ETY osalta, että jäsenvaltioiden velvollisuus "asianmukaisin laein, asetuksin tai hallinnollisin määräyksin varmistaa, että direktiivissä säädetty suoja taataan *täysimääräisesti* kaikille yhteisön työntekijöille" (47 kohta; kursivointi tässä) syrjäyttää velvollisuuden oikaista taannehtivasti sukupuoleen perustuva syrjintä (ks. 48 kohta).

67. Jos Saksan liittotasavalta ei sitä vastoin olisi asianmukaisesti täytäntöönpannut kyseessä olevaa direktiiviä, sen pitäisi kuitenkin turvata tässä direktiivissä taattujen oikeuksien suojeleminen. Kuten tunnettua, yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan "kaikissa tapauksissa, joissa direktiivin säännökset ovat sisältönsä osalta ehdottomia ja riittä-

37 — Em. asia komissio v. Kreikka, tuomion 50 kohta (kursivointi tässä).

vän täsmällisiä, yksityiset voivat vedota niihin valtiota vastaan, jos valtio ei ole saattanut direktiiviä määräajassa osaksi kansallista oikeusjärjestystään tai jos se ei ole saattanut direktiiviä oikeusjärjestyksensä osaksi asianmukaisella tavalla"; [38] ja tämä perustuu siihen, ettei valtio "voi vedota suhteessa yksityisiin oikeussubjekteihin siihen, ettei se itse ole täyttänyt direktiivistä johtuvia velvollisuuksiaan". [39] Käsiteltävänä olevan asian osalta huomautan, että nyttemmin vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan direktiivin 79/7/ETY 4 artiklan 1 kohdalla on välitön oikeusvaikutus, koska se "on riittävän täsmällinen ja ehdoton, jotta yksityiset voivat vedota siihen kansallisissa tuomioistuimissa ja jotta jokainen tämän artiklan vastainen kansallinen säännös on jätettävä soveltamatta". [40]

68. On totta, että sellaisiin direktiivin säännöksiin, joilla on välitön oikeusvaikutus, voidaan vedota ainoastaan jäsenvaltiota vastaan, [41] mutta kuten tunnettua, yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että "jos yksityiset voivat vedota direktiiviin valtiota vastaan, he voivat tehdä näin riippumatta siitä, missä ominaisuudessa valtio toimii, eli toimiiko se *työnantajana* vai julkisen vallan käyttäjänä. Kummassakin tapauksessa on estettävä mahdollisuus, että valtio saisi etua siitä, ettei se noudata yhteisön oikeutta". [42] Koska käsiteltävänä olevassa asiassa työnantajana on Freie und Hansestadt Hamburg, toisin sanoen paikallishallinnollinen yksikkö, ja siten viime sijassa valtio, Kutz-Bauerilla on oikeus vedota direktiivin 79/7/ETY 4 artiklan 1 kohdassa säädettyyn syrjintäkieltoon ja saada vaatimansa oikeudet jopa taannehtivasti. [43]

69. Katson näin ollen, että toiseen ennakkoratkaisukysymykseen on vastattava myöntävästi.

38 — Em. asia Marshall, tuomion 46 kohta (jossa on muita viittauksia).

39 — Em. asia Marshall, tuomion 47 kohta.

40 — Em. asia Balestra, (tuomion 32 kohta, jossa on muita viittauksia); ks. myös em. asia Ruzius-Wilbrink (tuomion 19 kohta, jossa on muita viittauksia); asia C-154/92, van Cant, tuomio 1.7.1993 (Kok. 1993, s. I-3811, 14 kohta, jossa on muita viittauksia); asia C-337/91, Van Gemert-Derks, tuomio 27.10.1993 (Kok. 1993, s. I-5435, 31 kohta ja sitä seuraavat kohdat, joissa on muita viittauksia). Ks. vastaavasti direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdan osalta em. asia Marshall, (tuomion 52 kohta) ja asia C-188/89, Foster ym., tuomio 12.7.1990 (Kok. 1990, s. I-3313, Kok. Ep. X, s. 499, 21 kohta).

41 — Em. asia Marshall, tuomion 48 kohta ja asia C-91/92, Faccini Dori, tuomio 14.7.1994 (Kok. 1994, s. I-3325, Kok. Ep. XVI, s. I-1, 19—25 kohta).

42 — Em. asia Marshall, tuomion 49 kohta (kursivointi tässä).

43 — Em. asiassa komissio v. Kreikka annetusta tuomiosta opitun perusteella (ks. erityisesti tuomion 55 kohta).

IV Ratkaisuehdotus

70. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin toteaa seuraavaa:

Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä 19 päivänä joulukuuta 1978 annetun neuvoston direktiivin 79/7/ETY 4 artiklan 1 kohta ei estä soveltamasta sellaista julkisoikeudellista palvelussuhdetta koskevaa kollektiivista sopimusta, jonka mukaan kumpaakin sukupuolta olevilla työntekijöillä on oikeus päästä ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyöhön vain siihen ajankohtaan asti, josta alkaen heillä on oikeus saada lakisääteisestä vanhuuseläkejärjestelmästä maksettavaa eläkettä täysimääräisenä, vaikka henkilöt, jotka voivat saada täysimääräistä eläkettä jo 60-vuotiaina, ovat lähes yksinomaan naisia ja henkilöt, jotka voivat saada täysimääräistä eläkettä vasta 65-vuotiaina, ovat puolestaan lähes yksinomaan miehiä.

71. Toissijaisesti, toisin sanoen siinä tapauksessa, että yhteisöjen tuomioistuin katsoo, että Saksan lainsäädännön mukainen ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskeva järjestelmä on ristiriidassa miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen kanssa, ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa toiseen ennakkoratkaisukysymykseen seuraavasti:

Jos kollektiivisen sopimuksen määräykset ja lainsäädäntö ovat ristiriidassa miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY ja direktiivin 79/7/ETY kanssa, kansallisilla tuomioistuimilla on toimivalta soveltaa asianomaisia määräyksiä ja säännöksiä syrjityn ryhmän eduksi jättämällä yhteisön oikeuden vastaiset rajoitukset huomioon ottamatta siihen saakka, kunnes työmarkkinaosapuolet tai lainsäätäjä ovat hyväksyneet syrjimättömät säännökset tai määräykset.