SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS GEORGES COSMAS
vom 10. Juli 1997 *

1. In der vorliegenden Rechtssache wird der Gerichtshof durch Vorlagebeschluß des Office of the Industrial Tribunals and the Fair Employment Tribunal in Belfast (Nordirland) um die Beantwortung von zwei zur Vorabentscheidung vorgelegten Fragen ersucht, die nach Auffassung des Industrial Tribunal für die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits geklärt werden müssen.

2. Diese Fragen betreffen die Auslegung des Artikels 119 EG-Vertrag und des Protokolls Nr. 2 zu diesem Artikel. Es geht konkret zum einen darum, ab welchem Zeitpunkt die Dienstzeit von zwei Krankenschwestern, die nach Ansicht des nationalen Gerichts aufgrund ihres Geschlechts unfair diskriminiert worden sind, für die Berechnung bestimmter zusätzlicher Rentenleistungen zu berücksichtigen ist. Zum anderen geht es darum, ob bestimmte nationale Vorschriften, nach denen bei erfolgreicher Klage rückwirkend nur zwei Dienstjahre berücksichtigt werden können, mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar sind.

* Originalsprache: Griechisch.

I — Rechtlicher Rahmen

A — *Gemeinschaftsrecht und Rechtsprechung*

3. In Artikel 119 des Vertrages ist der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit niedergelegt. Der Artikel bestimmt folgendes:

„Jeder Mitgliedstaat wird während der ersten Stufe den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden und in der Folge beibehalten.

Unter Entgelt im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund -oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber auf Grund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet:

a) daß das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit auf Grund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird;

b) daß für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist."

4. Im Urteil Defrenne II hat der Gerichtshof entschieden [1], daß die Betroffenen sich auf die unmittelbare Wirkung von Artikel 119 des Vertrages berufen können; der Artikel hat also ab 8. April 1976, dem Tag der Verkündung des Urteils in dieser Rechtssache, unmittelbare Wirkung. Im Urteil Bilka [2], das im Urteil Barber [3] und im Urteil Ten Oever [4] bestätigt worden ist, hat der Gerichtshof festgestellt, daß Artikel 119 sowohl das Recht auf Anschluß an betriebliche Altersversorgungssysteme als auch den Anspruch auf Leistungen im Rahmen solcher Systeme erfaßt.

5. Im Urteil Barber vom 17. Mai 1990 [5] hat der Gerichtshof die Wirkungen dieses Urteils zeitlich beschränkt und entschieden: „Niemand kann sich auf die unmittelbare Wirkung von Artikel 119 EWG-Vertrag berufen, um mit Wirkung von einem vor Erlaß des vorliegenden Urteils liegenden Zeitpunkt einen Rentenanspruch geltend zu machen; dies gilt nicht für Arbeitnehmer oder deren anspruchsberechtigte Angehörige, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben." [6] Diese Beschränkung hat der Gerichtshof im Urteil Ten Oever näher erläutert und entschieden: „Gemäß dem Urteil ... in der Rechtssache C-262/88 (Barber) kann die unmittelbare Wirkung von Artikel 119 EWG-Vertrag zur Stützung der Forderung nach Gleichbehandlung auf dem Gebiet der betrieblichen Renten nur für Leistungen geltend gemacht werden, die für Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 geschuldet werden, vorbehaltlich der Ausnahme, die für Arbeitnehmer oder deren anspruchsberechtigte Angehörige vorgesehen ist, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben." [7]

6. Auch das Protokoll Nr. 2 zu Artikel 119 des Vertrages, das seit dem 1. November 1993 — dem Tag des Inkrafttretens des Vertrages über die Europäische Union — Bestandteil des EG-Vertrags ist, erläutert die zeitlichen Grenzen der unmittelbaren Wirkung von Artikel 119 im Bereich von Leistungen, die aufgrund von betrieblichen Altersversorgungssystemen gewährt werden. In diesem Protokoll heißt es:

1 — Urteil des Gerichtshofes vom 8. April 1976 in der Rechtssache 43/75 (Defrenne, Slg. 1976, 455, Nr. 5 des Tenors; Urteil Defrenne II).

2 — Urteil des Gerichtshofes vom 13. Mai 1986 in der Rechtssache 170/84 (Bilka, Slg. 1986, 1607).

3 — Urteil des Gerichtshofes vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache C-262/88 (Barber, Slg. 1990, I-1889).

4 — Urteil des Gerichtshofes vom 6. Oktober 1993 in der Rechtssache C-109/91 (Ten Oever, Slg. 1993, I-4879).

5 — Zitiert in Fußnote 3.

6 — Urteil Barber, Nr. 5 des Tenors.

7 — Urteil Ten Oever (zitiert in Fußnote 4, Nr. 2 des Tenors). Diese Entscheidung ist seither durch die Urteile des Gerichtshofes vom 14. Dezember 1993 in der Rechtssache C-110/91 (Moroni, Slg. 1993, I-6591, Nr. 3 des Tenors) und vom 22. Dezember 1993 in der Rechtssache C-152/91 (Neath, Slg. 1993, I-6935, Nr. 1 des Tenors) bestätigt worden.

„Im Sinne des Artikels 119 gelten Leistungen aufgrund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit nicht als Entgelt, sofern und soweit sie auf Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 zurückgeführt werden können, außer im Fall von Arbeitnehmern oder deren anspruchsberechtigten Angehörigen, die vor diesem Zeitpunkt eine Klage bei Gericht oder ein gleichwertiges Verfahren nach geltendem einzelstaatlichen Recht anhängig gemacht haben."

7. Das Protokoll Nr. 2 enthält damit im wesentlichen dieselbe Auslegung wie das Urteil Barber. Zum Inhalt des Protokolls hat der Gerichtshof wiederholt festgestellt: „Das Protokoll steht nämlich offenkundig im Zusammenhang mit dem Urteil Barber, da es ebenfalls auf den 17. Mai 1990 Bezug nimmt. Dieses Urteil untersagt eine Ungleichbehandlung von Mann und Frau, die sich aus einer je nach Geschlecht unterschiedlichen Regelung des Anspruchs auf Altersrente nach einer betriebsbedingten Entlassung ergibt. Das Urteil Barber, mit dem die Wirkung der in ihm vorgenommenen Auslegungen des Artikels 119 des Vertrages auf die Zeit nach seinem Erlaß am 17. Mai 1990 beschränkt wurde, ist unterschiedlich verstanden worden. Diese Meinungsverschiedenheiten wurden durch das Urteil Ten Oever beseitigt, das vor dem Inkrafttreten des Vertrages über die Europäische Union erging. Das Protokoll Nr. 2 enthält im wesentlichen dieselbe Auslegung des Urteils Barber wie das Urteil Ten Oever und erstreckt diese auf sämtliche Leistungen aufgrund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit und macht sie zum Bestandteil des Vertrages, geht aber ebensowenig wie das Urteil Barber auf die Voraussetzungen für den Anschluß an diese betrieblichen Systeme ein und regelt diese folglich auch nicht." Weiter hat der Gerichtshof klargestellt, daß der Anschluß sich weiterhin nach dem Urteil Bilka richtet, in dem die Geltung der in diesem Urteil vorgenommenen Auslegung des Artikels 119 des Vertrages nicht zeitlich beschränkt wurde [8].

B — *Nationales Recht*

8. Regulation 3 der Health and Personal Social Services (Superannuation) Regulations (Northern Ireland) 1984 Nr. 336 (im folgenden: Superannuation Regulations) [9] definiert einen Mental Health Officer (im folgenden: MHO) als Vollzeitmitarbeiter des ärztlichen oder pflegerischen Personals eines ganz oder teilweise der Behandlung von Geisteskranken dienenden Krankenhauses, dessen gesamte oder nahezu gesamte Arbeitszeit der Pflege Geisteskranker gewidmet ist [10].

9. Hat eine Person insgesamt mindestens 20 Jahre lang als MHO gearbeitet, so bestimmt Regulation 50 (2) der Superannulation

8 — Vgl. die drei Urteile des Gerichtshofes vom 28. September 1994 in der Rechtssache C-7/93 (Beune, Slg. 1994, I-4471, Randnrn. 61 und 62), in der Rechtssache C-57/93 (Vroege, Slg. 1994, I-4551, Randnrn. 41 und 42) und in der Rechtssache C-128/93 (Fisscher, Slg. 1994, I-4583, Randnrn. 49 und 50).

9 — Die Health and Social Services (Superannuation) Regulations (Northern Ireland) wurden am 18. September 1984 erlassen und traten am 29. Oktober 1984 in Kraft.

10 — Darüber hinaus sind nach derselben Bestimmung der Regulation 3 der Superannuations Regulations folgende Personen MHOs: Fachärzte, deren nahezu gesamte Arbeitszeit der Behandlung und Pflege Geisteskranker gewidmet ist, aufgrund einer Einzelfallgenehmigung des Ministeriums auch sonstige Bedienstete des Gesundheitswesens, die eine der oben genannten Beschäftigungen auf Teilzeitbasis ausüben, nachdem sie zunächst ohne Erwerb eines Anspruchs auf Leistungen gemäß den Superannuation Regulations ununterbrochen als MHO gearbeitet haben, sowie vom Ministerium festgelegte sonstige Gruppen von Bediensteten des Gesundheitswesens, die in Krankenhäusern der oben genannten Art beschäftigt sind.

Regulations, a) daß diese Person mit 55 Jahren statt mit 60 Jahren einen Anspruch auf Versetzung in den Ruhestand hat und b) daß nach Vollendung des 50. Lebensjahres oder — je nach Eintritt des späteren Ereignisses — nach zwanzigjährigem Dienst als MHO jedes weitere Dienstjahr als MHO doppelt berechnet wird (doppelt berechnete Dienstzeit).

10. Nach Section 2(4) des Equal Pay Act (Northern Ireland) 1970 (im folgenden: EPA) [11] müssen Klagen, die die Anwendung der Vorschrift über gleiches Entgelt im Zusammenhang mit der Beschäftigung einer Frau betreffen, binnen sechs Monaten nach dem Ende der Beschäftigungszeit beim zuständigen Industrial Tribunal erhoben werden. Gemäß Section 2(5) EPA können Frauen, die wegen Verstoßes gegen eine Vorschrift über gleiches Entgelt klagen, keinen Anspruch auf Gehaltsnachzahlungen oder Schadensersatz für Zeiträume geltend machen, die mehr als zwei Jahre vor Klageerhebung liegen.

11. Regulation 12 der Occupational Pension Schemes (Equal Access to Membership) Regulations (Northern Ireland) 1976 Nr. 238 (im folgenden: Occupational Pension Regulations) [12] zur Änderung des EPA [13] bestimmt, daß in Verfahren, die den Zugang zu betrieblichen Altersversorgungssystemen betreffen, ein Zugangsrecht gemäß den gleichen Zugangsbedingungen nur ab einem Zeitpunkt zuerkannt wird, der nicht länger als zwei Jahre vor Klageerhebung liegt.

II — Sachverhalt

12. Die Klägerinnen des Ausgangsverfahrens waren als ausgebildete Krankenschwestern auf dem Gebiet der Psychiatrie bei einem zum öffentlichen Sektor gehörenden Gesundheitsdienst angestellt. Sie begannen ihre Laufbahn als Vollzeitbeschäftigte mit dem Status eines MHO. Als ihre familiären Pflichten zunahmen, wurden sie Teilzeitbeschäftigte [14] und verloren diesen Status.

11 — Nordirisches Gesetz vom 17. Dezember 1970 über gleiches Entgelt, das unterschiedliche Arbeitsbedingungen für Männer und Frauen ausschließt.

12 — Die nordirischen Occupational Pension Regulations wurden am 9. August 1976 erlassen und traten am 6. April 1978 in Kraft.

13 — Regulation 12 betrifft die Befugnis der ordentlichen Gerichte und des Industrial Tribunal, das Recht auf Zugang zum betrieblichen Altersversorgungssystem zu bestätigen und den Arbeitgeber zur Entrichtung zusätzlicher Beiträge zu verpflichten.

14 — Aus dem Vorlagebeschluß geht hervor, daß die Klägerinnen als Teilzeitbeschäftigte anfänglich 27 Stunden und 25 Minuten pro Woche arbeiteten. Nach einer Umorganisation der Schichtzeiten im Jahr 1981 wurde die Arbeitszeit für Teilzeitkräfte auf 31 Stunden und 5 Minuten pro Woche verlängert, die Arbeitszeit für Vollzeitkrankenpfleger dagegen von 40 Stunden auf 37 Stunden und 30 Minuten pro Woche verkürzt. Beide Klägerinnen arbeiteten in Nachtschichten, weil sich dies mit ihren häuslichen Verpflichtungen besser vereinbaren ließ. Beide waren Stationsleiterinnen gewesen und hatten Vollzeitkrankenpfleger mit dem Status eines MHO beaufsichtigt.

13. Beide Klägerinnen waren dem Health and Personal Social Services Superannuation Scheme (Rentenfonds für Bedienstete des Gesundheitswesens und der Sozialdienste) angeschlossen, einem an die Stelle des gesetzlichen Versorgungssystems getretenen freiwilligen System, zu dem sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer Beiträge entrichten. Dieser Fonds stand Teilzeitbeschäftigten mit einer bestimmten Anzahl von Arbeitsstunden offen.

14. Die Klägerinnen leisteten Beiträge an den Fonds, um einen Leistungsanspruch zu erwerben. Zu den Leistungen gehörten eine Pauschalzahlung bei der Versetzung in den Ruhestand und danach monatliche Zahlungen.

15. Die Klägerin Magorrian trat am 18. Oktober 1992 in den Ruhestand, nachdem sie von 1951 bis 1963 9 Jahre und 111 Tage Vollzeitdienst als MHO und von 1979 bis 1992 das Äquivalent von 11 Jahren und 25 Tagen Vollzeitdienst als Teilzeitbeschäftigte geleistet hatte. Außerdem hatte sie zwischen 1969 und 1979 Teilzeitdienst geleistet, jedoch mit einer Arbeitszeit, die keinen Beitritt zum Rentenfonds ermöglichte.

16. Die Klägerin Cunningham trat im April 1994 in den Ruhestand, nachdem sie zwischen 1956 und 1974 15 Jahre und 175 Tage Vollzeitdienst als MHO und zwischen 1980 und 1994 das Äquivalent von 11 Jahren und 105 Tagen Vollzeitdienst als Teilzeitbeschäftigte geleistet hatte. Außerdem hatte sie zwischen 1974 und 1980 Teilzeitdienst mit einer Arbeitszeit geleistet, aufgrund deren sie dem Rentenfonds nicht beitreten konnte, und während dieses Zeitraums keine Rentenbeiträge entrichtet.

17. Bei ihrer Versetzung in den Ruhestand erhielten die Klägerinnen den ihnen zustehenden Pauschalbetrag sowie die Grundrente, nicht jedoch die Zusatzleistungen, auf die sie Anspruch gehabt hätten, wenn sie beim Eintritt in den Ruhestand den Status eines MHO gehabt hätten.

18. Die Klägerinnen bringen (in Absatz 5 ihrer schriftlichen Erklärungen) vor, sie hätten bereits vor Eintritt in den Ruhestand Klage erhoben. Ihre Klagen gegen den Eastern Health und Social Services Board und das Department of Health and Social Services (die Beklagten des Ausgangsverfahrens) wurden am 22. September 1992 eingereicht. Die Klägerin Magorrian trat am 18. Oktober 1992 in den Ruhestand, die Klägerin Cunningham am 31. März 1994.

19. Die Klägerinnen verlangten, bei der Berechnung ihres künftigen Rentenbetrags genauso wie Personen mit dem Status eines MHO behandelt zu werden. Insbesondere machten sie einen Anspruch auf die Zusatzleistungen geltend, die aufgrund ihrer Dienstzeiten entweder ab 8. April 1976, dem Tag des Erlasses des Urteils Defrenne II [15], oder ab 13. Mai 1986, dem Tag des Erlasses des Urteils Bilka [16], zu berechnen seien. Bei der Berechnung ihrer Dienstzeit dürfe weder die im EPA vorgesehene Beschränkung auf

15 — Zitiert in Fußnote 1.
16 — Zitiert in Fußnote 2.

zwei Jahre noch der Stichtag des 17. Mai 1990 — an diesem Tag erging das Urteil Barber [17] — berücksichtigt werden, da ihnen dadurch ein wirksamer Rechtsschutz genommen würde.

20. Die Beklagten erkannten einen eingeschränkten Anspruch der Klägerinnen auf die Zusatzleistungen gemäß den Vorschriften für die MHO an. Sie waren der Auffassung, daß die Dienstzeiten berücksichtigt werden müßten, die zwischen dem 22. September 1990 (also gemäß dem EPA zwei Jahre vor Klageerhebung) oder dem 17. Mai 1990 (dem auch im Protokoll Nr. 2 genannten Tag des Erlasses des Urteils Barber) und dem Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand lagen.

21. In seinem Vorlagebeschluß vom 12. September 1995 hat das nationale Gericht ausgeführt, die Parteien seien sich darin einig, daß die Zahlung derartiger Leistungen ein „Entgelt" im Sinne des Artikels 119 des Vertrages und der Richtlinie 75/117/EWG [18] über den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen sei. Das Gericht hat ferner festgestellt, daß von den in Nordirland im Bereich der Psychiatrie Beschäftigten wesentlich weniger Frauen als Männer die mit einer Vollzeitbeschäftigung als MHO verbundenen Anforderungen erfüllen könnten. Durch den Ausschluß vom Status des MHO würden die Klägerinnen aufgrund ihres Geschlechts ungerechtfertigt diskriminiert.

III — Die Vorabentscheidungsfragen

22. In dem bei ihm anhängigen Verfahren hat das Industrial Tribunal dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Wie sind bei einem Sachverhalt, bei dem

a) ein Arbeitnehmer bei einem Health Board, der eine staatliche Einrichtung ist, eine Beschäftigung im Bereich der Pflege Geisteskranker ausübte, auf die ein System der betrieblichen Altersversorgung Anwendung findet;

b) der Arbeitnehmer in der gesamten maßgeblichen Zeit entweder dem Altersversorgungssystem angeschlossen war oder die Voraussetzung für einen Beitritt erfüllte;

17 — Zitiert in Fußnote 3.

18 — Richtlinie 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).

c) das Alterversorgungssystem eine Klausel enthält, wonach diejenigen, die eine Vollzeitbeschäftigung ausüben und deren gesamte oder nahezu gesamte Arbeitszeit der Pflege Geisteskranker gewidmet ist (und die als „Mental Health Officers" bezeichnet werden), Anspruch auf Zusatzleistungen haben, die Teilzeitbeschäftigte, die dieselbe Tätigkeit ausüben, nicht beanspruchen können, weil die entsprechende Bestimmung vorsieht, daß,

wenn eine mindestens 50 Jahre alte Person 20 Jahre lang als Mental Health Officer gearbeitet hat (in diesem Zusammenhang: anspruchsbegründender Dienst) und weiterhin als Mental Health Officer arbeitet,

i) die sich daran anschließende Dienstzeit für die Zwecke der Altersversorgung doppelt berechnet wird (in diesem Zusammenhang: doppelt berechnete Dienstzeit) und

ii) sie mit 55 Jahren statt im normalen Rentenalter von 60 Jahren einen Rentenanspruch hat;

d) der Arbeitnehmer seine dienstrechtliche Stellung als Mental Health Officer und die damit verbundenen Ansprüche auf Zusatzleistungen nur deshalb verliert, weil es sich bei seiner Beschäftigung um eine Teilzeitbeschäftigung handelte;

e) das nationale Gericht festgestellt hat, daß Frauen, die eine Teilzeitbeschäftigung in der Pflege Geisteskranker ausüben, durch die unter c) und d) dargestellten Vorschriften aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden;

f) die Rente, die die Arbeitnehmer beziehen, und die Zusatzleistungen, die sie beanspruchen, erst ab ihrer jeweiligen Versetzung in den Ruhestand im Jahre 1992 bzw. 1994 und nach Erhebung ihrer jeweiligen Klagen beim nationalen Gericht zahlbar sind; und

g) die Zusatzleistungen ab dem Zeitpunkt ihrer jeweiligen Versetzung in den Ruhestand im Jahre 1992 bzw. 1994 unter Einbeziehung ihrer Dienstjahre vor 1992 zu berechnen wären;

folgende Fragen zu beantworten:

Frage 1: Ab welchem Zeitpunkt ist die Dienstzeit der Arbeitnehmer für die Zwecke der Berechnung der ihnen zustehenden Zusatzleistungen zu berücksichtigen,

i) ab dem 8. April 1976,

ii) ab dem 17. Mai 1990,

iii) von einem anderen, wenn ja, von welchem Zeitpunkt an?

Frage 2: Kommt es einer Verweigerung effektiven Rechtsschutzes nach dem Gemeinschaftsrecht für diese Arbeitnehmer gleich, wenn nach den einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften der Anspruch im Fall einer erfolgreichen Klage nur für einen Zeitraum von zwei Jahren vor dem Zeitpunkt seiner Geltendmachung zuerkannt werden kann, und ist das Industrial Tribunal verpflichtet, eine solche innerstaatliche Vorschrift außer acht zu lassen, wenn es dies für erforderlich hält?

IV — Antwort auf die Vorabentscheidungsfragen

A — *Antwort auf die erste Vorabentscheidungsfrage*

23. In der ersten Frage geht es darum, welcher Zeitpunkt nach dem Gemeinschaftsrecht für die Berechnung der zusätzlichen Rentenleistungen ausschlaggebend ist, die den aufgrund ihres Geschlechts diskriminierten Klägerinnen zustehen. Das nationale Gericht möchte damit im wesentlichen wissen, ob für die Klage die zeitliche Beschränkung der Wirkung des Urteils Barber gilt, die vom Protokoll Nr. 2 übernommen wurde.

24. Da die erste Frage Teilzeitbeschäftigte ohne Anspruch auf die vorgesehenen Zusatzleistungen betrifft, beschäftigt das nationale Gericht daher das Problem, ob es im vorliegenden Rechtsstreit um den Zugang zu einem Altersversorgungssystem geht und

damit gemäß dem Urteil Bilka [19] die vom Gerichtshof im Urteil Barber festgelegte und vom Protokoll Nr. 2 übernommene zeitliche Beschränkung nicht gilt oder ob es um im Rahmen dieses Systems gewährte Leistungen geht, so daß die zeitliche Beschränkung gilt.

25. Die Klägerinnen, die vor der Versetzung in den Ruhestand Klage erhoben hatten, tragen vor, daß sie keine rückwirkende Zahlung der für MHOs vorgesehenen Zusatzleistungen begehrten, sondern die Gleichbehandlung bei künftigen Leistungen entsprechend ihrer Dienstzeit auf derselben Grundlage wie MHOs, die nach dem Gesetz Vollzeitbeschäftigte sein müßten. Für die Berechnung dieser Leistungen müsse daher ihre gesamte Dienstzeit berücksichtigt werden. In der mündlichen Verhandlung haben die Klägerinnen darauf hingewiesen, daß Vollzeitbeschäftigte mit dem Status eines MHO, anders als Teilzeitbeschäftigte ohne diesen Status, keine zusätzlichen Abzüge hinzunehmen oder zusätzlichen Beiträge zu entrichten hätten. Hätten sie den Status eines MHO gehabt, so hätten sie die Zusatzleistungen erhalten, ohne zusätzliche Beiträge zahlen zu müssen.

26. Die Regierung des Vereinigten Königreichs macht geltend, der vorliegende Fall betreffe nicht das Recht auf Anschluß an ein betriebliches Sozialversicherungssystem, weshalb das Protokoll Nr. 2 gemäß den Urteilen Vroege und Fisscher nicht gelte, sondern den Anspruch auf bestimmte Leistungen, deren Umfang gemäß Artikel 119 des Vertrages zu ermitteln sei. Unter Berufung auf das Urteil Beune [20] vertritt die Regierung des Vereinigten Königreichs zudem die Auffassung, das Protokoll Nr. 2 erfasse nach seinem allgemein gehaltenen Wortlaut Leistungen, die aufgrund eines betrieblichen Altersversorgungssystems wie des vorliegenden gewährt würden. Da die Klägerinnen nach dem 17. Mai 1990 geklagt hätten, könnten sie ihre Forderung auf Gewährung gleicher Leistungen für Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990, dem Tag des Erlasses des Urteils Barber, nicht auf Artikel 119 des Vertrages stützen.

27. Zunächst ist in der Tat zu klären, ob die im Protokoll Nr. 2 vorgesehene zeitliche Beschränkung auch auf eine mittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten wie die in der vorliegenden Rechtssache in Rede stehende erstreckt werden kann.

28. Im Urteil Bilka [21] hat der Gerichtshof entschieden, daß ein Unternehmen, das Teilzeitbeschäftigte von der betrieblichen Altersversorgung ausschließt, Artikel 119 des Vertrages verletzt, wenn diese Maßnahme

19 — Zitiert in Fußnote 2.

20 — Zitiert in Fußnote 8, Randnr. 59.

21 — Zitiert in Fußnote 2, Nr. 1 des Tenors. Vgl. auch Urteil des Gerichtshofes vom 13. Juli 1989 in der Rechtssache 171/88 (Rinner-Kühn, Slg. 1989, 2743).

wesentlich mehr Frauen als Männer trifft und das Unternehmen nicht darlegt, daß die Maßnahme auf Faktoren beruht, die objektiv gerechtfertigt sind und nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben [22].

29. Speziell zum Anspruch auf Anschluß an Betriebsrentensysteme hat der Gerichtshof festgestellt, daß „es keinen Anhaltspunkt dafür gibt, daß sich die betroffenen Verkehrskreise über die Anwendbarkeit von Artikel 119 irren konnten" [23].

30. Im Urteil Barber hat der Gerichtshof zudem entschieden, daß Renten, die im Rahmen eines an die Stelle des gesetzlichen Systems getretenen betrieblichen Systems gezahlt werden, Vergütungen sind, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer zahlt, und daß diese Renten somit in den Anwendungsbereich von Artikel 119 des Vertrages fallen [24].

31. Der Gerichtshof hat jedoch eine zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Urteils Barber für erforderlich erachtet, in dem er zum ersten Mal die Frage entschieden — und bejaht — hat, ob die Festsetzung eines je nach Geschlecht unterschiedlichen Rentenalters im Rahmen von betrieblichen Altersversorgungssystemen eine rechtswidrige Diskriminierung ist [25]. Diese Beschränkung hat der Gerichtshof zum einen darauf gestützt, daß die Mitgliedstaaten und die Betroffenen angesichts der in den Richtlinien 79/7/EWG [26] und 86/378/EWG [27] vorgesehenen Ausnahmen beim Rentenalter vernünftigerweise annehmen durften, der Grundsatz der Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gelte nicht für den betreffenden Fall, zum anderen darauf, daß die rückwirkende Geltung des Urteils das finanzielle Gleichgewicht zahlreicher betrieblicher Versorgungssysteme stören könnte.

32. Infolgedessen betrifft die zeitliche Beschränkung der Möglichkeit, sich auf die unmittelbare Wirkung von Artikel 119 des Vertrages zu berufen, nur Diskriminierungen, die auf in Gemeinschaftsbestimmungen vorgesehenen Ausnahmen beruhen [28], wie z. B. der des Artikels 9 der Richtlinie

22 — Urteil Bilka (zitiert in Fußnote 2, Nr. 1 des Tenors). Im Urteil Vroege (zitiert in Fußnote 8) hat der Gerichtshof in Randnummer 16 festgestellt: „Diese Entscheidung beruhte auf folgender Erwägung. Wie dem Urteil vom 31. März 1981 in der Rechtssache 96/80 (Jenkins, Slg. 1981, 911) zu entnehmen ist, kann eine Lohnpolitik, die darin besteht, daß für Teilzeitarbeit ein niedrigerer Stundenlohn festgesetzt wird als für Vollzeitarbeit, in bestimmten Fällen eine Ungleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer bilden. Gleiches gilt für den Ausschluß Teilzeitbeschäftigter von der Gewährung einer Betriebsrente. Da eine solche Rente nämlich unter den Begriff des Entgelts im Sinne von Artikel 119 Absatz 2 fällt, ist das gesamte Entgelt, das der Arbeitgeber den Vollzeitbeschäftigten zahlt, bei gleicher Anzahl der Arbeitsstunden höher als dasjenige, das er den Teilzeitbeschäftigten zahlt (Urteil Bilka, Randnr. 27)."

23 — Urteil Vroege (zitiert in Fußnote 8, Randnr. 28).

24 — Zitiert in Fußnote 3, Randnr. 28.

25 — Siehe z. B. Urteil Moroni (zitiert in Fußnote 7, Randnr. 16).

26 — Genauer, Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (ABl. 1979, L 6, S. 24).

27 — Artikel 9 Buchstabe a der Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (ABl. L 225, S. 40; Berichtigung veröffentlicht im ABl. 1986, L 283, S. 27).

28 — Darauf habe ich in meinen Schlußanträgen in der Rechtssache C-435/93 (Dietz, Slg. 1996, I-5223, Nr. 23) hingewiesen. Das Urteil des Gerichtshofes in dieser Rechtssache erging am 24. Oktober 1996.

86/378 [29]. Der Gerichtshof hat wiederholt festgestellt [30], daß „die zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Urteils Barber nur die Formen einer Diskriminierung betrifft, die die Arbeitgeber und die Rentensysteme aufgrund der vorübergehenden Ausnahmeregelungen, die das auf Betriebsrenten anwendbare Gemeinschaftsrecht vorsieht ... vernünftigerweise als zulässig ansehen können" [31]. Der Gerichtshof hat ferner entschieden, daß „die zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Urteils Barber nicht für den Anspruch auf Anschluß an ein Betriebsrentensystem gilt" [32], weil das Urteil Bilka insoweit keine Beschränkung vorsieht.

33. Nach Auffassung der Regierung des Vereinigten Königreichs müssen sich die Klägerinnen, um die für MHOs vorgesehenen Zusatzleistungen beanspruchen zu können, in zwei verschiedenen Stadien auf Artikel 119 des Vertrages berufen: erstens, damit anerkannt werde, daß sie durch ihren Teilzeitdienst die geforderten 20 Dienstjahre absolviert hätten, und zweitens, damit ihre anschließende Dienstzeit zum Zweck des Erwerbs eines Rentenanspruchs mit 55 Jahren statt mit 60 Jahren doppelt berechnet werde. Insbesondere soweit es um eine vollständige oder teilweise Anerkennung der Dienstzeit gehe, damit die Klägerinnen auf 20 Dienstjahre kämen, würde eine Berücksichtigung von Zeiträumen vor dem 17. Mai 1990 gegen das Protokoll Nr. 2 verstoßen.

34. In der vorliegenden Rechtssache geht aus dem Vorbringen hervor, daß es sich bei dem an die Stelle des gesetzlichen Systems getretenen freiwilligen betrieblichen Versorgungssystem des Ausgangsverfahrens im Grunde um ein Doppelsystem handelt. Es sorgt zum einen für Personen, denen zwar die Pflichten psychiatrischer Krankenpfleger (MHOs) obliegen, die als Teilzeitbeschäftigte aber nicht den Status eines MHO und folglich keinen Anspruch auf Zusatzleistungen haben. Zum anderen enthält das System Bestimmungen für Personen, die als Vollzeitbeschäftigte den Status eines MHO haben und Zusatzleistungen beanspruchen können.

35. Daraus ergibt sich, daß nach nationalem Recht grundsätzlich die Teilzeitbeschäftigten diskriminiert werden, weil für sie die günstigeren Bestimmungen für MHOs nicht gelten.

29 — Die in diesem Artikel vorgesehenen Ausnahmen betreffen a) die Festsetzung eines unterschiedlichen Rentenalters für Männer und Frauen, b) die Hinterbliebenenrenten und c) die Festlegung einer unterschiedlichen Höhe für die Arbeitnehmerbeiträge.

30 — Vgl. Urteile Dietz (zitiert in Fußnote 28, Randnr. 19), Vroege und Fisscher (beide zitiert in Fußnote 8, Randnrn. 20 bis 27 bzw. Randnrn. 17 bis 24) sowie meine Schlußanträge in der Rechtssache Dietz, Nrn. 28 und 29.

31 — Siehe auch meine Schlußanträge in der Rechtssache Dietz (zitiert in Fußnote 28, Nr. 29).

32 — Vgl. Urteile Dietz, Randnr. 22, Vroege, Randnr. 32, und Fisscher, Randnr. 28.

36. Entsprechend der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofes [33] meine ich, daß die Richtlinie 86/378 mit den in ihr vorgesehenen vorübergehenden Ausnahmen den Betroffenen keinen Grund gab, vernünftigerweise eine Diskriminierung wie die in der vorliegenden Rechtssache in Rede stehende für zulässig zu halten, bei der Teilzeitbeschäftigten bei ihrer Versetzung in den Ruhestand die den MHOs zustehenden Zusatzleistungen verweigert werden. Daher kann sich eine Person sehr wohl rückwirkend auf Rechte zu ihren Gunsten berufen, die nicht unter die in Artikel 9 Buchstabe a der Richtlinie 86/378 enthaltenen Ausnahmen fallen.

37. Dementsprechend können sich die diskriminierten Klägerinnen rückwirkend auf die unmittelbare Wirkung von Artikel 119 des Vertrages berufen, so daß ihnen die im Rahmen des geltenden Systems für MHOs vorgesehenen Zusatzleistungen mit Wirkung vom 8. April 1976, dem Tag des Erlasses des Urteils Defrenne II, zugänglich gemacht werden können.

38. Ich komme nun zur Prüfung der Frage, ob der vorliegende Rechtsstreit den Zugang zu einem Altersversorgungssystem betrifft und daher gemäß dem Urteil Bilka [34] die vom Gerichtshof im Urteil Barber festgelegte und im Protokoll Nr. 2 übernommene zeitliche Beschränkung nicht gilt oder ob der Rechtsstreit die Berechnung von Leistungen aufgrund eines solchen Systems betrifft, so daß die zeitliche Beschränkung gilt.

39. Da es in der vorliegenden Rechtssache um eine Diskriminierung geht, die nicht vom Urteil Barber und vom Protokoll Nr. 2 erfaßt wird, ließe sich eine Unterscheidung zwischen dem Recht auf Anschluß an ein betriebliches Altersversorgungssystem und dem Anspruch auf Leistungen aufgrund dieses Systems zweifellos vermeiden. Dadurch würde sich vorliegend die Prüfung der Frage erübrigen, ob die Diskriminierung der Klägerinnen eine Diskriminierung beim Anschluß an ein betriebliches Altersversorgungssystem oder lediglich bei der Geltendmachung eines Anspruchs auf bestimmte Leistungen darstellt.

40. Gleichwohl möchte ich zur Vervollständigung der Untersuchung des in der ersten Vorabentscheidungsfrage aufgeworfenen Problems und im Hinblick auf das Problem der zweiten Vorabentscheidungsfrage ergänzend folgendes ausführen: Aufgrund der vorangegangenen Untersuchung, der zufolge die Betroffenen die Diskriminierung der Klägerinnen nicht vernünftigerweise als zulässig ansehen konnten, meine ich, daß eine erfolgreiche Klage auf Gewährung der nach nationalem Recht für MHOs vorgesehenen Zusatzleistungen voraussetzt, daß den Klägerinnen rückwirkend der ihnen entzogene Status eines MHO eingeräumt und damit der Anspruch auf die betreffenden Leistungen anerkannt wird. Durch die Nichtberücksich-

33 — Siehe z. B. Urteile Barber (zitiert in Fußnote 3, Randnrn. 42 und 43), Vroege und Fisscher (beide zitiert in Fußnote 8, Randnrn. 20 bis 27 bzw. Randnrn. 17 bis 34) sowie Urteil Dietz (zitiert in Fußnote 28, Randnr. 19). Siehe auch Urteil des Gerichtshofes vom 28. September 1994 in der Rechtssache C-200/91 (Coloroll Pension Trustees, Slg. 1994, I-4396, Randnr. 53).

34 — Zitiert in Fußnote 2.

tigung ihres Teilzeitdienstes bei der Berechnung ihrer Dienstzeiten als MHOs wurden die Klägerinnen meines Erachtens bei der Einräumung des zu Zusatzleistungen berechtigenden besonderen Status eines MHO ungerecht behandelt, aber nicht bei der Leistungsberechnung selbst, für die die zeitlichen Beschränkungen der Wirkungen des Urteils Barber gelten würden. Daher wird man die im Urteil Bilka für den Anspruch auf Anschluß an ein betriebliches Altersversorgungssystem gewählte Lösung anwenden und die Möglichkeit einer zeitlichen Beschränkung gemäß dem Urteil Barber ausschließen müssen [35].

41. Diese Lösung wird durch die Rechtsprechung des Gerichtshofes gedeckt. Im Urteil Dietz [36], das den Anspruch einer ursprünglich von ihrem Betriebsrentensystem ausgeschlossenen Teilzeitbeschäftigten auf Zahlung einer Altersrente aufgrund dieses Rentensystems betraf, hat der Gerichtshof entschieden, daß die Voraussetzungen, die zur zeitlichen Beschränkung im Urteil Barber geführt hatten, im Fall der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten nicht erfüllt sind. Der Gerichtshof hat ausgeführt, daß der „Anspruch auf Zahlung einer Altersrente aufgrund eines Betriebsrentensystems ... mit dem Anspruch auf Anschluß an dieses System untrennbar verbunden ist. Der Anschluß wäre für den Arbeitnehmer völlig bedeutungslos, wenn er ihm keinen Anspruch auf Gewährung der Leistungen aufgrund dieses Systems verschaffen würde." [37] Weiter hat der Gerichtshof festgestellt: „Da ... die Wirkungen des Urteils Bilka nicht zeitlich beschränkt worden sind, kann sich ein Arbeitnehmer, der hinsichtlich des Anspruchs auf Zugang zu einem Betriebsrentensystem diskriminiert worden ist, rückwirkend auf die unmittelbare Wirkung des Artikels 119 berufen, um ab 8. April 1976, dem Tag des Erlasses des Urteils Defrenne, die Gewährung von Leistungen aufgrund dieses Systems zu erhalten." [38] Abschließend hat der Gerichtshof entschieden: „Die zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Urteils Barber ... gilt weder für den Anspruch auf Anschluß an ein Betriebsrentensystem wie das im Ausgangsverfahren in Rede stehende noch für den Anspruch auf Zahlung einer Altersrente im Fall eines Arbeitnehmers, der unter Verstoß gegen Artikel 119 des Vertrages vom Anschluß an ein solches System ausgeschlossen worden ist." [39]

42. Nach alledem sind Artikel 119 des Vertrages und das dazugehörende Protokoll Nr. 2 meines Erachtens dahin auszulegen, daß die Dienstzeit von Teilzeitbeschäftigten, die in der im Vorlagebeschluß beschriebenen Weise diskriminiert worden sind, für die Verleihung eines Anspruchs auf Leistungen im Rahmen eines betrieblichen Altersversorgungssystems grundsätzlich ab

35 — Die Lösung des Urteils Beune (zitiert in Fußnote 8) kann folglich entgegen der Auffassung des Vereinigten Königreichs nicht herangezogen werden. In dieser Rechtssache enthielten die streitigen nationalen Rechtsvorschriften eine unterschiedliche Regelung für die Berechnung der Höhe der Beamtenversorgung verheirateter ehemaliger Beamter und verheirateter ehemaliger Beamtinnen. Der Gerichtshof hat erstens entschieden, daß Artikel 119 des Vertrages einer solchen nationalen Vorschrift entgegensteht und von der Diskriminierung betroffene verheiratete Männer Anspruch auf die gleiche Behandlung und auf Anwendung der gleichen Regelung wie verheiratete Frauen haben, und zweitens, daß die zeitliche Beschränkung gemäß dem Protokoll Nr. 2 für Personen gilt, die die unmittelbare Wirkung des Artikels 119 für den Anspruch auf Gleichbehandlung bei der Zahlung von Leistungen aufgrund eines Versorgungssystems wie desjenigen des Ausgangsverfahrens geltend machen können (Nrn. 2 und 3 des Tenors).

36 — Zitiert in Fußnote 28, Randnrn. 23 ff. Siehe auch Nrn. 27 ff. meiner Schlußanträge in dieser Rechtssache.

37 — Urteil Dietz (zitiert in Fußnote 28, Randnr. 23).

38 — Urteil Dietz, Randnr. 27.

39 — Urteil Dietz, Nr. 2 des Tenors.

8. April 1976, dem Tag des Erlasses des Urteils Defrenne II, berechnet werden muß.

B — *Antwort auf die zweite Vorabentscheidungsfrage*

43. In der zweiten Frage geht es um das Problem nationaler Vorschriften, die den Rechtsschutz für Ansprüche aus der Gemeinschaftsrechtsordnung regeln [40].

44. Die Frage betrifft den Fall, daß das angewandte nationale Recht bei erfolgreicher Klage den Anspruch auf Berücksichtigung von Dienstjahren auf einen Zeitraum von zwei Jahren vor Klageerhebung beschränkt. Soweit es darum geht, ob aufgrund der in diesem Fall im nationalen Recht festgelegten Beschränkung des — von der Gemeinschaftsrechtsordnung eingeräumten — Anspruchs der Betroffenen auf die Gewährung der Zusatzleistungen für MHOs ein effektiver Rechtsschutz verweigert wird, sind die nationalen Gerichte verpflichtet, die betreffende Bestimmung des nationalen Rechts außer acht zu lassen, wenn sie dies für erforderlich halten.

45. Die Klägerinnen machen geltend, das nationale Gericht dürfe eine solche einschränkende Bestimmung des nationalen Rechts nicht anwenden. Anderenfalls käme man zu dem widersprüchlichen Ergebnis, daß — wie es das nationale Gericht bereits getan habe — eine gegen Artikel 119 des Vertrages verstoßende Ungleichbehandlung festgestellt würde, diese Feststellung aber wegen der Anwendung der betreffenden nationalen Bestimmung ohne praktische Folgen bliebe. Im übrigen würde die Aufhebung der diskriminierenden Behandlung den Rentenfonds des öffentlichen Dienstes sehr wenig kosten [41].

46. Nach Auffassung der Regierung des Vereinigten Königreichs ist eine nationale Bestimmung, die den Zeitraum, für den die den MHOs zuerkannten Zusatzleistungen rückwirkend geltend gemacht werden können, auf zwei Jahre vor Klageerhebung beschränkt, in jeder Hinsicht vereinbar mit dem Gemeinschaftsrecht. Unter Berufung

40 — Da aus den Schriftsätzen hervorgeht, daß die Klägerinnen am 22. September 1992, also vor ihrem Eintritt in den Ruhestand am 18. Oktober 1992 bzw. 31. März 1994, Klage erhoben hatten, hätte die Antwort des Gerichtshofes auf diese Frage nur dann praktische Bedeutung, wenn er der Auffassung wäre, daß die zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Urteils Barber und das Protokoll Nr. 2 für die vorliegende Rechtssache nicht gelten, wie die Kommission und die Klägerinnen zu Recht ausführen. Denn anderenfalls würden den Klägerinnen die Vorteile aus der Einräumung des ihnen vorenthaltenen Status eines MHO nahezu vollständig genommen, da die Beklagten laut Vorlagebeschluß darauf bestehen, daß die Dienstzeiten der Klägerinnen erst ab 17. Mai 1990 zu berechnen seien.

41 — Nach den Ausführungen der Klägerinnen würde die Zahlung der für MHOs vorgesehenen Zusatzleistungen den Rentenfonds des öffentlichen Dienstes ungefähr 70 000 UKL bis 100 000 UKL jährlich kosten, verglichen mit einem Jahresbudget von 355 000 000 UKL.

auf die Rechtsprechung des Gerichtshofes [42] meint die Regierung, daß auf Klagen im Zusammenhang mit betrieblichen Versorgungssystemen, die auf Artikel 119 des Vertrages gestützt würden, eine angemessene Frist angewandt werden könne. Zeitliche Beschränkungen der Rückwirkung einer gerichtlichen Entscheidung machten die Durchsetzung von Rechten aus der Gemeinschaftsrechtsordnung nicht unmöglich, sondern trügen zur Rechtssicherheit bei, indem sie die Betroffenen zu einer raschen Rechtsverfolgung veranlaßten.

47. Der Gerichtshof hat in ständiger Rechtsprechung entschieden [43], daß mangels einer gemeinschaftsrechtlichen Regelung für das betreffende Gebiet die nationalen Vorschriften über die Fristen für die Rechtsverfolgung auch für Klagen gelten, die auf das Gemeinschaftsrecht gestützt werden, sofern sie zwei Voraussetzungen erfüllen: Erstens dürfen sie für diese Klagen nicht ungünstiger sein als für gleichartige Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen, also auf nationales Recht gestützt werden, und zweitens dürfen sie die Ausübung der durch die Gemeinschaftsrechtsordnung eingeräumten Rechte nicht praktisch unmöglich machen. Das nationale Gericht hat somit ein Ermessen bei der Beurteilung der Frage, ob die nationalen Vorschriften, die Fristen für die Rechtsverfolgung setzen, für solche Klagen ungünstiger sind als für gleichartige Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen [44], und ob sie die Ausübung des durch die Gemeinschaftsrechtsordnung eingeräumten Rechts praktisch unmöglich machen.

48. Ich habe bereits oben darauf hingewiesen, daß die Beschränkung in der vorliegenden Rechtssache das Recht eines Beschäftigten auf Einräumung eines besonderen Status im Rahmen eines betrieblichen Altersversorgungssystems gemäß den gleichen Beitrittsbedingungen betrifft, und nicht das Recht dieser Person auf rückwirkende Forderung bestimmter Leistungen [45].

49. Nach Regulation 12 der Occupational Pension Regulations 1976, zur Änderung des EPA kann in Verfahren, die den Zugang zu betrieblichen Altersversorgungssystemen betreffen, das Recht auf Zugang zu dem betreffenden System nicht für einen Zeitpunkt zuerkannt werden, der länger als zwei Jahre vor Klageerhebung liegt. Diese Frist nach nationalem Recht hat meines Erachtens jedoch weiterreichende Auswirkungen als nur die Beschränkung des Rechts des Beschäftigten, die rückwirkende Zuerkennung von Leistungen zu fordern. Denn die Beschränkung betrifft die Anzahl der Jahre, für die die Betroffenen den Status

42 — Urteile des Gerichtshofes vom 16. Dezember 1976 in der Rechtssache 33/76 (Rewe, Slg. 1976, 1989) und in der Rechtssache 45/76 (Comet, Slg. 1976, 2043), Urteil Fisscher (zitiert in Fußnote 8, Randnr. 40) sowie Urteil des Gerichtshofes vom 6. Dezember 1994 in der Rechtssache C-410/92 (Johnson, Slg. 1994, I-5483).

43 — Siehe z. B. Urteile Fisscher (zitiert in Fußnote 8, Randnrn. 39 und 40 sowie Nr. 5 des Tenors) und Rewe (zitiert in Fußnote 42, Randnrn. 5 und 6).

44 — In der vorliegenden Rechtssache wird dieser Punkt vom nationalen Gericht überhaupt nicht geprüft.

45 — Nach Section 2(5) EPA kann eine Arbeitnehmerin in einem Verfahren (auch vor dem Industrial Tribunal) wegen Nichteinhaltung einer Vorschrift über gleiches Entgelt keinen Anspruch auf rückständiges Entgelt oder auf Entschädigung für einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren vor Klageerhebung geltend machen. Abgesehen davon, daß die Klägerinnen nach ihrem eigenen Vorbringen keine rückwirkende Zuerkennung von Leistungen verlangen, sondern die künftige Anerkennung des Anspruchs auf infolge unfairer Behandlung nicht gewährte Leistungen, wirft die Vorschrift des EPA vom Standpunkt des Gemeinschaftsrechts aus kein Problem auf, weil sie die Anwendbarkeit des Grundsatzes des gleichen Entgelts in der Zukunft nicht beschränkt und daher die praktische Ausübung des durch die Gemeinschaftsrechtsordnung eingeräumten Rechts auf gleiches Entgelt nicht unmöglich macht oder übermäßig erschwert. Außerdem hat der Gerichtshof unter Anwendung dieser zwei Kriterien des Gemeinschaftsrechts wiederholt entschieden, daß das Gemeinschaftsrecht nicht der Anwendung einer Vorschrift des nationalen Rechts entgegensteht, die lediglich den Zeitraum vor der Klageerhebung beschränkt, für den rückständige Leistungen zu zahlen sind. Vgl. z. B. Urteil des Gerichtshofes vom 27. Oktober 1993 in der Rechtssache C-338/91 (Steenhorst-Neerings, Slg. 1993, I-5475) und Urteil Johnson (zitiert in Fußnote 42).

eines MHO beanspruchen können [46], und folglich die Möglichkeit für sie, die aus diesem Status resultierenden Zusatzleistungen zu fordern, da die Mindestzeit von 20 Dienstjahren nicht erreicht werden kann und so die Ausübung des Anspruchs auf Zusatzleistungen praktisch unmöglich gemacht wird [47], wie auch die Kommission zutreffend ausführt.

50. Im Rahmen der ersten Vorabentscheidungsfrage bin ich zu dem Schluß gekommen, daß die Dienstzeit von Teilzeitbeschäftigten, die in der vom nationalen Gericht im Vorlagebeschluß beschriebenen Weise diskriminiert worden sind, für die Zuerkennung der ihnen aufgrund des betrieblichen Altersversorgungssystems zustehenden Zusatzleistungen grundsätzlich ab 8. April 1976, dem Tag des Erlasses des Urteils Defrenne II, zu berechnen ist. Die zeitliche Beschränkung gemäß dem Urteil Barber und dem Protokoll Nr. 2 gilt daher in der vorliegenden Rechtssache nicht. Deswegen kann man sich meines Erachtens im Zusammenhang mit der Anerkennung des Anspruchs der Klägerinnen auf Zusatzleistungen nicht auf die Grundsätze der Rechtssicherheit und der Vermeidung einer rückwirkenden Störung des finanziellen Gleichgewichts eines an die Stelle des gesetzlichen Systems getretenen betrieblichen Altersversorgungssystems berufen, auf die sich der Gerichtshof im Urteil Barber gestützt hat [48]. Die wegen Verstoßes gegen Artikel 119 des Vertrages verbotene diskriminierende Behandlung von Teilzeitbeschäftigten war nämlich lange vor Erlaß des Urteils Barber bekannt.

51. Gleichwohl würde eine Vorschrift des nationalen Rechts wie die Regulation 12 der Occupational Pension Regulations 1976 zur Änderung des EPA die praktische Wirksamkeit von Artikel 119 des Vertrages wesentlich einschränken und könnte dazu führen, daß diskriminierte Arbeitnehmer von der Geltendmachung ihrer Rechte aus diesem Artikel abgehalten werden und ihnen ein tatsächlicher und wirksamer Rechtsschutz verweigert wird [49].

46 — Siehe auch die in Nr. 67 und insbesondere in Nr. 69 der Schlußanträge von Generalanwalt Jacobs in der Rechtssache C-2/94 (Urteil des Gerichtshofes vom 11. Juni 1996, Denkavit International, Slg. 1996, I-2827) dargelegten Probleme im Zusammenhang mit dem Begriff der aufgrund einer Rechtsverfolgungsfrist nach nationalem Recht „praktisch unmöglichen" oder „übermäßig erschwerten" Ausübung von Rechten aus der Gemeinschaftsrechtsordnung. Der Gerichtshof hat sich hierzu allerdings nicht geäußert.

47 — Der vorliegende Fall unterscheidet sich von dem, mit dem sich der Gerichtshof in seinem Urteil vom 2. August 1993 in der Rechtssache C-271/91 (Marshall, Slg. 1993, I-4367) befaßt hat. Diese Rechtssache betraf die im voraus erfolgte Festlegung einer Obergrenze für den Ersatz des einer Person durch eine diskriminierende Entlassung entstandenen Schadens und den Ausschluß einer Gewährung von Zinsen zum Ausgleich des Verlustes, der dem Inhaber des Entschädigungsanspruchs durch den Zeitablauf bis zur tatsächlichen Zahlung des ihm zuerkannten Kapitalbetrags entstand. Diese Rechtssache unterscheidet sich von der vorliegenden Rechtssache, in der es um eine zeitliche Beschränkung des Anspruchs auf rückwirkende Einräumung eines besonderen Status (des MHO) für Rentenzwecke bei erfolgreicher Klage geht.

48 — Siehe z. B. Randnr. 44 des Urteils Barber.

49 — Vgl. die ähnliche Begründung des Gerichtshofes im Urteil vom 22. April 1997 in der Rechtssache C-180/95 (Draehmpaehl, Slg. 1997, I-2195, Randnr. 40). In dieser Rechtssache stellte sich u. a. die Frage, ob die Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. L 39, S. 40) einer innerstaatlichen gesetzlichen Regelung entgegensteht, die eine kumulative Höchstgrenze für den Schadensersatz festlegt, der mehreren bei der Einstellung aufgrund des Geschlechts diskriminierten Bewerbern zu zahlen ist. Der Gerichtshof hat entschieden, daß die Richtlinie einer solchen innerstaatlichen gesetzlichen Regelung entgegensteht (Randnr. 43).

52. Ich bin folglich der Ansicht, daß nationale Rechtsvorschriften, nach denen Teilzeitbeschäftigten der für MHOs vorgesehene besondere berufliche Status rückwirkend nicht für einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren vor Klageerhebung eingeräumt werden darf, es diesen Beschäftigten praktisch unmöglich machen, ihr aus der Anwendung von Artikel 119 des Vertrages resultierendes Recht auf den betreffenden Status und die damit verbundenen Zusatzleistungen auszuüben, und daß das nationale Gericht daher nicht verpflichtet ist, solche Vorschriften anzuwenden [50].

53. Anderenfalls würde die Anwendung solcher nationaler Vorschriften eine Situation herbeiführen, in der Urteile des Gerichtshofes nicht beachtet werden. Der Gerichtshof kann einerseits — wie in den Urteilen Defrenne II und Barber geschehen — die Wirkungen seiner Urteile zeitlich beschränken und andererseits die Kriterien für die Anwendbarkeit nationaler Vorschriften überprüfen, die Fristen für die Erhebung von Klagen, auch wenn sie auf das Gemeinschaftsrecht gestützt sind, setzen [51].

V — Ergebnis

54. Nach alledem schlage ich vor, daß der Gerichtshof die ihm zur Vorabentscheidung vorgelegten Fragen folgendermaßen beantwortet:

1. Artikel 119 des Vertrages und das dazugehörende Protokoll Nr. 2 sind dahin auszulegen, daß die Dienstzeit von Teilzeitbeschäftigten, die in der im Vorlagebeschluß beschriebenen Weise diskriminiert worden sind, für die Verleihung eines Anspruchs auf Leistungen im Rahmen eines betrieblichen Altersversorgungssystems grundsätzlich ab 8. April 1976, dem Tag des Erlasses des Urteils Defrenne II, zu berechnen ist.

50 — Da hier ein Fall unfairer Diskriminierung unter Verstoß gegen Artikel 119 des Vertrages vorliegt, kann meiner Auffassung nach das Urteil des Gerichtshofes vom 25. Juli 1991 in der Rechtssache C-208/90 (Emmot, Slg. 1991, I-4269), auf das sich die Klägerinnen stützen, nicht herangezogen werden, da diese Rechtssache die unzureichende Umsetzung der Richtlinie 79/7 (zitiert in Fußnote 26) betraf. Nach dem Tenor dieses Urteils hindert, solange ein Mitgliedstaat diese Richtlinie nicht ordnungsgemäß in seine Rechtsordnung umgesetzt hat, „das Gemeinschaftsrecht die zuständigen Behörden dieses Staates daran, sich auf die nationalen Verfahrensvorschriften über Klagefristen gegenüber einer Klage zu berufen, die ein einzelner gegen sie vor den nationalen Gerichten zum Schutz der durch Artikel 4 Absatz 1 dieser Richtlinie unmittelbar verliehenen Rechte erhoben hat". Siehe auch Nr. 31 der Schlußanträge von Generalanwalt Van Gerven in der Rechtssache Vroege (zitiert in Fußnote 8).

51 — Siehe insbesondere Urteile Fisscher (zitiert in Fußnote 8, Randnrn. 39 und 40 sowie Nr. 5 des Tenors) und Rewe (zitiert in Fußnote 42, Randnrn. 5 und 6).

2. Die nationalen Gerichte sind nicht verpflichtet, eine Vorschrift des nationalen Rechts anzuwenden, nach der Teilzeitbeschäftigten bei einer erfolgreichen Klage der für MHOs vorgesehene besondere berufliche Status rückwirkend nicht für einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren vor Klageerhebung eingeräumt werden kann, so daß es diesen Beschäftigen praktisch unmöglich gemacht wird, ihr aus Artikel 119 des Vertrages resultierendes Recht auf den betreffenden Status und die damit verbundenen Leistungen auszuüben.