

DOMSTOLENS DOM (Sjette Afdeling)

2. oktober 1997 *

I sag C-1/95,

angående en anmodning, som Bayerisches Verwaltungsgericht Ansbach (Tyskland) i medfør af EF-traktatens artikel 177 har indgivet til Domstolen for i den for nævnte ret verserende sag,

Hellen Gerster

mod

Freistaat Bayern,

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af EF-traktatens artikel 119, Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (EFT L 45, s. 19) og Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40),

har

* Processprog: tysk.

DOMSTOLEN (Sjette Afdeling)

sammensat af formanden for Fjerde Afdeling, J. L. Murray, som fungerende formand for Sjette Afdeling (refererende dommer), og dommerne P. J. G. Kapteyn og G. Hirsch,

generaladvokat: A. La Pergola
justitssekretær: ekspeditionssekretær H. A. Rühl,

efter at der er indgivet skriftlige indlæg af:

— Hellen Gerster ved advokat Martina Schilke, Nürnberg

— Freistaat Bayern ved delstaten Bayerns advokat Walter Rzepka

— den irske regering ved Chief State Solicitor Michael A. Buckley, som befuldmægtiget, bistået af Senior Counsel at the Bar of Ireland, Mary Finlay, og barrister Finola Flanagan

— Det Forenede Kongeriges regering ved Lindsey Nicoll, Treasury Solicitor's Department, som befuldmægtiget, bistået af David Pannick, QC

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved Christopher Docksey, Kommissionens Juridiske Tjeneste, og Horstpeter Kreppel, der er udstationeret som national ekspert ved Kommissionens Juridiske Tjeneste, som befuldmægtigede,

på grundlag af retsmøderapporten,

efter at der i retsmødet den 13. juni 1996 er afgivet mundtlige indlæg af Hellen Gerster ved advokat Martina Schilke, af Freistaat Bayern ved delstaten Bayerns advokat ved advokat Gerald Weber, af den græske regering ved konsulent hos statens advokat Vassileios Kontolaimos, som befuldmægtiget, af den irske regering ved Mary Finlay og Finola Flanagan, af Det Forenede Kongeriges regering ved Assistant Treasury Solicitor John E. Collins, som befuldmægtiget, bistået af David Pannick, og af Kommissionen ved Marie Wolfcarius, Kommissionens Juridiske Tjeneste, som befuldmægtiget, bistået af advokat Klaus Bertelsmann, Hamburg,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 22. oktober 1996,

afsagt følgende

Dom

- 1 Ved kendelse af 23. november 1994, indgået til Domstolen den 5. januar 1995, har Bayerisches Verwaltungsgericht Ansbach i medfør af EF-traktatens artikel 177 forelagt tre præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af EF-traktatens artikel 119, Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (EFT L 45, s. 19) og Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40).

- 2 Spørgsmålene er blevet rejst under en sag, som Hellen Gerster har anlagt mod Freistaat Bayern i anledning af sidstnævntes afslag på Hellen Gerster's ansøgning om en stilling, der skulle besættes ved forfremmelse.
- 3 Traktatens artikel 119 opstiller princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde. Efter artiklens stk. 2 forstås ved »løn« i denne sammenhæng den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier.
- 4 I artikel 1 i direktiv 75/117 henvises der til ligelønsprincippet, som »indebærer, at for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, afskaffes enhver forskelsbehandling med hensyn til køn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår«.
- 5 I artikel 1, stk. 1, i direktiv 76/207 fastslås det, at dette direktiv tilsigter gennemførelse i medlemsstaterne af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, og til erhvervsuddannelse samt arbejdsvilkår. Dette princip betegnes »princippet om ligebehandling«. I artikel 3, stk. 1, hedder det: »Anvendelsen af princippet om ligebehandling indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, for så vidt angår adgangsvilkår, herunder udvælgelseskriterier, til stillinger og funktioner inden for enhver sektor eller erhvervsgræn, og til alle niveauer i erhvervshierarkiet«.
- 6 I artikel 3, stk. 2, i den tyske Grundgesetz (grundlov) fastslås det, at mænd og kvinder er ligeberettigede. Det understreges endvidere, at staten skal fremme den faktiske gennemførelse af ligeberettigelsen af kvinder og mænd og bestræbe sig på at afskaffe eksisterende uligheder. For så vidt angår offentligt ansatte, det være sig

tjenestemænd, funktionærer eller arbejdere, hedder det i artikel 33, stk. 2, i Grundgesetz: »Enhver tysk statsborger har efter sin egnethed, sine kvalifikationer og sine faglige præstationer samme adgang til enhver offentlig stilling.«

- 7 I Beamtenrechtsrahmengesetz (den tyske rammelov for tjenestemandens retten, heretter »BRRG«) pålægges det delstaterne at overholde bestemte regler, når de inden for deres kompetenceområde indfører love eller administrative bestemmelser, idet der overlades delstaterne et skøn på de områder, der ikke er reguleret bindende. § 7 i BRRG bestemmer således, at udnævnelser skal ske ud fra den enkeltes egnethed, kvalifikationer og faglige præstationer, idet der bl.a. ikke kan tages hensyn til den pågældendes køn.
- 8 Der er både på forbundsstatsplan og i delstaterne udstedt bekendtgørelser om offentligt ansattes karriereforløb (»Laufbahnverordnungen«) med hjemmel i henholdsvis forbundsstatens og de enkelte delstaters love. Bekendtgørelserne indeholder regler om ansættelse, prøvetid og forfremmelse for hver enkelt kategori af ansatte inden for administrationen.
- 9 Reglerne for tjenestemænd i delstaten Bayern er indeholdt i dennes Laufbahnverordnung. I henhold til denne bekendtgørelse sker forfremmelse til en stilling i en højere lønklasse ud fra kriterier baseret på præstationer og anciennitet. På baggrund af den bedømmelse, som den overordnede foretager af en tjenestemand, begynder en »minimumsperiode« (»Mindestbewährungszeit«) at løbe fra tjenestemandens sidste forfremmelse, og ved denne periodes udløb kan han forfremmes til en stilling i en højere lønklasse. En tjenestemand, der har opnået bedømmelsen »meget kompetent« (»sehr tüchtig«), kan således forfremmes til en stilling i en højere lønklasse efter at have opnået en anciennitet i stillingen på mindst tre et halvt år. Hvis samme tjenestemand havde opnået bedømmelsen »opfylder i rigeligt mål kravene« (»übertrifft erheblich die Anforderungen«), ville perioden derimod have været fem år. Når tjenestemanden ved udløbet af minimumsperioden er nået frem til det »teoretiske forfremmelsestidspunkt«, kan han forfremmes, såfremt der

er en ledig stilling. Ved udgangen af den oprindelige minimumsperiode befinder tjenestemanden sig på en »forfremmelsesliste«. De pågældende personer er opført på listen efter det teoretiske forfremmelsestidspunkt.

- 10 § 13, stk. 2, i Laufbahnverordnung, som var gældende på det i hovedsagen relevante tidspunkt, fastslår følgende: »Beskæftigelsesperioder, hvori arbejdstiden har været mindre end halvdelen af den normale arbejdstid, tages ikke i betragtning ved beregningen af ancienniteten. Beskæftigelsesperioder, hvori arbejdstiden har været mindst halvdelen af den normale arbejdstid, medregnes ved beregningen af ancienniteten med to tredjedele. Beskæftigelsesperioder, hvori arbejdstiden har været mindst to tredjedele af den normale arbejdstid, medregnes ved beregningen af ancienniteten fuldt ud.«
- 11 § 13, stk. 2, i Laufbahnverordnung blev ændret i 1995. Bestemmelsen fastslår nu, at deltidsansatte og fuldtidsansatte med virkning fra den 17. oktober 1995 skal behandles ens ved beregningen af ancienniteten i forbindelse med en forfremmelse. Det fremgår desuden af bestemmelsen, at der ved fastlæggelsen af, i hvilket omfang kortere arbejdsperioder skal tages i betragtning ved beregningen, skal tages hensyn til samtlige omstændigheder i hvert enkelt tilfælde. Når henses til datoen for Hellen Gerster's klage over afslaget på hendes ansøgning, er den pågældende ændring imidlertid uden betydning i hendes tilfælde.
- 12 Hellen Gerster blev ansat ved Freistaat Bayern's skatteforvaltning den 1. august 1966. Efter at være blevet udnævnt til tjenestemand på prøve med virkning fra den 1. maj 1968, blev hun med virkning fra den 27. juni 1977 udnævnt til fastansat tjenestemand, og i perioden fra den 7. september 1984 til den 6. september 1987 havde hun orlov uden løn. Hun har siden da arbejdet på deltid — på halv tid — ved et lokalt skattekontor i delstaten Bayern.
- 13 Ved skrivelse af 2. december 1993 søgte Hellen Gerster en ledig stilling ved Finanzamt Nürnberg-West, idet hun anmodede om, at hendes deltidsbeskæftigelse i

tiden fra september 1987 blev medregnet fuldt ud ved beregningen af hendes anciennitet med henblik på bedømmelsen af ansøgningen.

- 14 Ved afgørelse af 5. januar 1994 gav Oberfinanzdirektion Nürnberg afslag på Hellen Gerster's ansøgning med den begrundelse, at den ledige stilling skulle gives til en tjenestemand, der stod højere end hende på forfremmelseslisten. Hellen Gerster klagede over afslaget, men ved afgørelse af 25. april 1994 afviste Oberfinanzdirektion Nürnberg klagen som ubegrundet.

- 15 Den 20. maj 1994 anlagde Hellen Gerster sag ved Bayerisches Verwaltungsgericht Ansbach, idet hun gjorde gældende, at afslaget på hendes ansøgning var i strid med fællesskabsretten, navnlig traktatens artikel 119 og direktiverne 75/117 og 76/207.

- 16 Bayerisches Verwaltungsgericht Ansbach har på den baggrund udsat sagen og forelagt Domstolen følgende tre præjudicielle spørgsmål:

»1) Finder EØF-traktatens artikel 119 anvendelse på tjenestemænd?

2) Såfremt spørgsmål 1 besvares bekræftende: Foreligger der en indirekte forskelsbehandling af kvinder i strid med EØF-traktatens artikel 119 og Rådets direktiv 75/117/EØF, når det i § 13, stk. 2, 2. pkt., i Laufbahnverordnung bestemmes, at beskæftigelsesperioder, hvori arbejdstiden har været mindst halvdelen af den normale arbejdstid og op til to tredjedele heraf, ved beregningen af tjenestemænds anciennitet kun medregnes med to tredjedele?

- 3) Såfremt spørgsmål 1 besvares bekræftende: Foreligger der en indirekte forskelsbehandling af kvinder i strid med Rådets direktiv 76/207/EØF for så vidt angår adgangen til forfremmelse, når det i § 13, stk. 2, 2. pkt., i Laufbahnverordnung bestemmes, at beskæftigelsesperioder, hvori arbejdstiden har været mindst halvdelen af den normale arbejdstid og op til to tredjedele heraf, ved beregningen af tjenestemænds anciennitet kun medregnes med to tredjedele?»

Første spørgsmål

- 17 Traktatens artikel 119 opstiller som nævnt princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde. Som det allerede blev fastslået af Domstolen i dommen af 8. april 1976 i Defrenne II-sagen (sag 43/75, Sml. s. 455, præmis 12), hører dette princip til Fællesskabets grundlag.
- 18 Det ville være i strid med formålet med artikel 119 at holde offentligt ansatte uden for bestemmelsens anvendelsesområde. Domstolen har i øvrigt i dommen af 21. maj 1985 i sagen Kommissionen mod Tyskland (sag 248/83, Sml. s. 1459, præmis 16) fastslået, at direktiv 76/207 — ligesom direktiv 75/117 — finder anvendelse på ansættelsesforhold i den offentlige sektor. Domstolen understregede endvidere, at direktiverne i lighed med traktatens artikel 119 i overensstemmelse med det deri fastsatte princip har en generel rækkevidde.
- 19 Det første spørgsmål skal herefter besvares med, at traktatens artikel 119 skal fortolkes således, at den finder anvendelse på offentligretlige ansættelsesforhold.

Andet spørgsmål

- 20 Med sit andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret at få oplyst, om traktatens artikel 119 og direktiv 75/117 er til hinder for en bestemmelse om, at beskæftigelsesperioder, hvori arbejdstiden har været mindst halvdelen af den normale arbejdstid og op til to tredjedele heraf, ved beregningen af tjenestemænds anciennitet kun medregnes med to tredjedele.
- 21 Indledningsvis bemærkes, at Domstolen i sin dom af 15. juni 1978 i Defrenne III-sagen (sag 149/77, Sml. s. 1365, præmis 20) understregede, at artikel 119 kun kan vedrøre de ansættelsesvilkår, den udtrykkeligt omhandler.
- 22 Hellen Gerster har gjort gældende, at der i det konkrete tilfælde — ligesom i dommen af 7. februar 1991 i Nimz-sagen (sag C-184/89, Sml. I, s. 297) — er tale om en ordning med kvasiautomatisk indplacering i lønklasser, som falder ind under begrebet løn i traktatens artikel 119 og som er i strid med direktiv 75/117.
- 23 Det skal understreges, at når en tjenestemand — som det er tilfældet i hovedsagen — optages på forfremmelseslisten, har den pågældende ikke en ret til at opnå en stilling i en højere lønklasse og dermed en højere løn, men blot en mulighed herfor. For at der faktisk kan blive tale om en forfremmelse, skal forskellige betingelser være opfyldt, idet der for det første skal være en ledig stilling i en højere lønklasse, og den pågældende for det andet skal have fastholdt sin placering på forfremmelseslisten. En bestemmelse som § 13, stk. 2, 2. pkt., i Laufbahnverordnung sigter således i første række mod — under hensyn til ancienniteten — at regulere tjenstemandens adgang til at blive optaget på forfremmelseslisten og dermed til at opnå en højere stilling. Den har derfor kun indirekte betydning for størrelsen af det vederlag, den pågældende har ret til, når forfremmelsesproceduren er afsluttet.

- 24 Det bemærkes, at der i Nimz-sagen var tale om en oprykning til en højere lønramme efter en vis tid på grundlag af en bestemt anciennitet. Oprykningen skete kvasiautomatisk, når den pågældende havde tilbagelagt den krævede periode uden at blive afskediget. De i hovedsagen omhandlede regler har ganske vist en indirekte sammenhæng med lønnen, men de drejer sig om adgangen til forfremmelse. En ulighed i så henseende falder således ikke ind under traktatens artikel 119 og direktiv 75/117.
- 25 Det andet spørgsmål skal herefter besvares med, at en national bestemmelse om, at beskæftigelsesperioder, hvori arbejdstiden har været mindst halvdelen af den normale arbejdstid og op til to tredjedele heraf, ved beregningen af tjenestemænds anciennitet kun medregnes med to tredjedele, ikke falder ind under traktatens artikel 119 og direktiv 75/117.

Tredje spørgsmål

- 26 Med sit tredje spørgsmål ønsker den forelæggende ret reelt at få oplyst, om direktiv 76/207 er til hinder for en national bestemmelse om, at beskæftigelsesperioder, hvori arbejdstiden har været mindst halvdelen af den normale arbejdstid og op til to tredjedele heraf, ved beregningen af tjenestemænds anciennitet kun medregnes med to tredjedele.
- 27 Direktiv 76/207 tilsigter som nævnt gennemførelse i medlemsstaterne af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, jf. direktivets artikel 1.
- 28 Direktivets artikel 3 fastslår, at der gælder et forbud mod enhver forskelsbehandling på grundlag af køn, for så vidt angår adgangsvilkår, herunder udvælgelseskriterier, til stillinger og funktioner inden for enhver sektor eller erhvervsgræn, og til alle niveauer i erhvervshierarkiet.

- 29 Det bemærkes, at den i hovedsagen omhandlede nationale bestemmelse ikke indebærer en direkte forskelsbehandling, idet den beregningsmetode for ancienniteten, der gælder for deltidsansatte, ikke fastlægges ud fra deres køn. Det skal derfor undersøges, om en sådan bestemmelse kan udgøre en indirekte forskelsbehandling.
- 30 I henhold til Domstolens faste praksis foreligger der en indirekte forskelsbehandling, såfremt en national bestemmelse — selv om den er kønsneutral — indebærer, at langt flere kvinder end mænd behandles ugunstigt (jf. i denne retning dom af 14.12.1995, sag C-444/93, Megner og Scheffel, Sml. I, s. 4741, præmis 24, og af 24.2.1994, sag C-343/92, Roks m.fl., Sml. I, s. 571, præmis 33).
- 31 I henhold til § 13, stk. 2, i Laufbahnverordnung får deltidsansatte med en arbejdstid, der overstiger to tredjedele af den normale arbejdstid, medregnet deres arbejdstimer fuldt ud ved beregningen af ancienniteten. Ansatte med en arbejdstid på mindst halvdelen af den normale arbejdstid anses ved beregningen af ancienniteten for at have en arbejdstid på to tredjedele af den normale, mens der for personer med en arbejdstid på under halvdelen af den normale slet ikke tages hensyn til disse arbejdstimer ved beregningen af ancienniteten.
- 32 Det står således fast, at den i hovedsagen omhandlede nationale bestemmelse stiller deltidsansatte ringere end fuldtidsansatte, idet deres anciennitet erhverves langsommere, hvorfor de først kan forfremmes på et senere tidspunkt.
- 33 Ifølge Hellen Gerster er 87% af de deltidsansatte i den tjenestegren, hvor hun har opnået sin anciennitet, kvinder. Det fremgår af den forelæggende rets bemærkninger, at der findes en tilsvarende kønsfordeling blandt alle offentligt ansatte i Bayern.

- 34 I et sådant tilfælde må det konstateres, at bestemmelser som de i hovedsagen omhandlede i realiteten fører til en forskelsbehandling af kvindelige arbejdstagere i forhold til mandlige arbejdstagere og i princippet må anses for at være i strid med direktiv 76/207. Det vil kun forholde sig anderledes, såfremt den forskellige behandling af de to kategorier af arbejdstagere er begrundet i forhold, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn (jf. f.eks. dom af 13.5.1986, sag 170/84, Bilka, Sml. s. 1607, præmis 29, af 13.7.1989, sag 171/88, Rinner-Kühn, Sml. s. 2743, præmis 12, og af 6.2.1996, sag C-457/93, Lewark, Sml. I, s. 243, præmis 31).
- 35 Efter Domstolens faste praksis tilkommer det den nationale ret, som er enekompetent til at vurdere de faktiske omstændigheder og til at fortolke den nationale lovgivning, ud fra alt foreliggende at afgøre, om og i hvilket omfang en lovbestemmelse, som gælder uafhængigt af arbejdstagerens køn, men som faktisk rammer flere kvinder end mænd, er berettiget af objektive grunde, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn (jf. dom af 31.3.1981, sag 96/80, Jenkins, Sml. s. 911, præmis 14, Bilka-dommen, præmis 36, og Rinner-Kühn-dommen, præmis 15).
- 36 Ifølge sagsøgte i hovedsagen er forskelsbehandlingen objektivt begrundet, idet ordningen skyldes nødvendigheden af, at forvaltningen generelt fastlægger anciennitetskriterier med henblik på at kunne bedømme de ansattes faglige erfaring, før de anses for at kunne forfremmes til en stilling i en højere lønklasse. Freistaat Bayern er af den opfattelse, at en tjenestemand, som arbejder på deltid, skal udføre sit arbejde i længere tid end en fuldtidsansat tjenestemand for at opnå de kvalifikationer og faglige kundskaber, der er nødvendige, for at han kan blive betroet opgaver på et højere niveau.
- 37 Sagsøgeren i hovedsagen har heroverfor anført, at hun som deltidsansat i de sidste ti år har udført opgaver, der svarer til den højere lønklasse, som hun ønsker at blive forfremmet til.

- 38 Hertil bemærkes indledningsvis, at sagsøgte i hovedsagen ifølge den forelæggende ret har anført, at ændringen af Laufbahnverordnung i 1995 skulle »medvirke til at gøre det lettere at forene familie og erhverv«. Den samtidige beskyttelse af familielivet og erhvervsudøvelsen for kvinder er, ligesom for mænd, et princip, der i vid udstrækning tages hensyn til i medlemsstaternes retsordener som en naturlig konsekvens af ligestillingen af mænd og kvinder, og som anerkendes i fællesskabsretten.
- 39 Endvidere bemærkes, at Domstolen i Nimz-dommen har antaget, at påstanden om, at der er en særlig sammenhæng mellem varigheden af en erhvervsmæssig beskæftigelse og opnåelse af et vist niveau med hensyn til kundskaber og erfaring, kun er en generalisering vedrørende bestemte grupper af ansatte og derfor ikke giver grundlag for at udlede objektive kriterier, som intet har at gøre med forskelsbehandling. Ganske vist er ancienniteten ensbetydende med en større erfaring, som principielt sætter arbejdstageren i stand til bedre at udføre sine arbejdsopgaver, men om et sådant kriterium er objektivt, afhænger af samtlige omstændigheder i det konkrete tilfælde, særlig af forholdet mellem det udførte arbejdes karakter og den erfaring, udførelsen af arbejdet giver efter et bestemt antal arbejdstimer.
- 40 Såfremt den nationale ret måtte nå frem til, at selv om sagsøgeren i hovedsagen allerede på deltid har udført de opgaver, der svarer til den højere lønklasse, hun ønsker at blive forfremmet til, og beregningen af ancienniteten ikke er sket ud fra et præcist proportionalitetskriterium, varer det normalt længere for deltidsansatte end for fuldtidsansatte at erhverve de kvalifikationer og kundskaber, som deres arbejde giver, og at de kompetente myndigheder er i stand til at godtgøre, at de valgte midler er i overensstemmelse med et legitimt mål i deres socialpolitik, er egnede til at gennemføre denne socialpolitiske målsætning og er nødvendige hertil, medfører den omstændighed, at lovbestemmelsen rammer langt flere kvindelige end mandlige arbejdstagere, ikke i sig selv, at der er tale om en overtrædelse af direktiv 76/207.
- 41 Såfremt den forelæggende ret må konkludere, at der ikke er nogen særlig sammenhæng mellem tjenesteperiodens længde og opnåelsen af bestemte kundskaber eller en bestemt erfaring, må kravet i henhold til § 13, stk. 2, 2. pkt., i Laufbahnverordnung om, at visse deltidsansatte skal have tilbagelagt en tjenesteperiode, der er en

tredjedel længere end den, der er tilbagelagt af en fuldtidsansat tjenestemand, for at have nogenlunde samme mulighed for forfremmelse, betragtes som værende i strid med bestemmelserne i direktiv 76/207.

- 42 Det tredje spørgsmål skal herefter besvares med, at direktiv 76/207 er til hinder for en national lovgivning, der bestemmer, at beskæftigelsesperioder, hvori arbejdstiden har været mindst halvdelen af den normale arbejdstid og op til to tredjedele heraf, ved beregningen af tjenestemænds anciennitet kun medregnes med to tredjedele, medmindre den pågældende lovgivning er berettiget af objektive grunde som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn.

Sagens omkostninger

- 43 De udgifter, der er afholdt af den græske regering, den irske regering og Det Forenede Kongeriges regering samt af Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber, som har afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke erstattes. Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

kender

DOMSTOLEN (Sjette Afdeling)

vedrørende de spørgsmål, der er forelagt af Bayerisches Verwaltungsgericht Ansbach ved kendelse af 23. november 1994, for ret:

- 1) EF-traktatens artikel 119 skal fortolkes således, at den finder anvendelse på offentligretlige ansættelsesforhold.

- 2) En national bestemmelse om, at beskæftigelsesperioder, hvori arbejdstiden har været mindst halvdelen af den normale arbejdstid og op til to tredjedele heraf, ved beregningen af tjenestemænds anciennitet kun medregnes med to tredjedele, falder ikke ind under traktatens artikel 119 og Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder.
- 3) Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår er til hinder for en national lovgivning, der bestemmer, at beskæftigelsesperioder, hvori arbejdstiden har været mindst halvdelen af den normale arbejdstid og op til to tredjedele heraf, ved beregningen af tjenestemænds anciennitet kun medregnes med to tredjedele, medmindre den pågældende lovgivning er berettiget af objektive grunde, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn.

Murray

Kapteyn

Hirsch

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 2. oktober 1997.

R. Grass

J. L. Murray

Justitssekretær

Fungerende formand for Sjette Afdeling