

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS
PHILIPPE LÉGER
vom 12. Mai 1998 *

1. Mit den vorgelegten Fragen fordert das Employment Appeal Tribunal den Gerichtshof im wesentlichen auf, zu entscheiden, ob der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, wie er sich aus Artikel 119 EG-Vertrag und aus der Richtlinie 75/117/EWG¹ ergibt, der Anwendung einer nationalen Verfahrensvorschrift entgegensteht, die den Zeitraum, für den eine Frau wegen Verletzung dieses Grundsatzes einen Anspruch auf rückständiges Arbeitsentgelt geltend machen kann, auf die zwei Jahre vor Klageerhebung beschränkt.

Maßgebliche gemeinschaftsrechtliche Vorschriften

2. Gemäß Artikel 119 Absatz 1 EG-Vertrag sind die Mitgliedstaaten gehalten, „den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit“ anzuwenden und beizubehalten.

* Originalsprache: Französisch.

1 — 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).

3. Dieser Artikel, der einen Grundsatz zum Ausdruck bringt, der „... zu den Grundlagen der Gemeinschaft gehört“, „... ist ... unmittelbarer Anwendung fähig und kann also für die Rechtsbürger Rechte begründen, welche die Gerichte zu gewährleisten haben“².

4. Die Richtlinie 75/117 präzisiert die materielle Tragweite des Artikels 119 insbesondere dadurch, daß sie verschiedene Bestimmungen vorsieht, die den Rechtsschutz für Arbeitnehmer bei Verletzung ihrer Rechte durch Nichtanwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts verbessern sollen.

5. Zu diesem Zweck sieht Artikel 2 der Richtlinie vor, daß die Mitgliedstaaten „die innerstaatlichen Vorschriften erlassen, die notwendig sind, damit jeder Arbeitnehmer, der sich wegen Nichtanwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für beschwert hält, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann“.

2 — Urteil vom 8. April 1976 in der Rechtsache 43/75 (Defrenne, Slg. 1976, 455, Randnrn. 12 und 24).

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

hatte, daß ihr — entgegen der Aussage ihrer Arbeitgeberin — bis April 1992 für die gleiche Stelle weniger bezahlt worden war als ihrem männlichen Vorgänger, hat sie am 17. September 1993 vor dem Industrial Tribunal Klage erhoben, um die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts durchzusetzen.

Sachverhalt und Verfahren

7. Frau Levez, die Klägerin des Ausgangsverfahrens (im folgenden: Klägerin), die seit Februar 1991 für T. H. Jennings (Harlow Pools) Ltd (im folgenden: Beklagte) arbeitete, erhielt für ihre erste Stelle als Leiterin eines Wettbüros für Pferdewetten in Chelmsford ein Gehalt von 10 000 UKL pro Jahr.

8. Im Dezember 1991 wurde sie Nachfolgerin eines Mannes, der im Oktober 1991 die Stelle des Leiters des Wettbüros von Billerica aufgegeben hatte. Ihre Arbeitgeberin zahlte ihr von diesem Zeitpunkt an 10 800 UKL. Sie gab vor, ihr damit das gleiche Gehalt zu bezahlen wie ihrem Vorgänger, der in Wirklichkeit 11 400 UKL erhalten hatte. Das Gehalt der Klägerin wurde erst ab April 1992 auf diesen Betrag angehoben.

9. Im März 1993 gab die Klägerin ihre Arbeitsstelle auf. Nachdem sie erfahren

10. Dieser Grundsatz wird im nationalen Recht durch den Equal Pay Act 1970 (Gesetz über gleiches Entgelt) geschützt, der zugunsten der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Arbeitsbedingungen begründet (einschließlich des Entgelts), die genauso günstig sein müssen wie diejenigen, die einem Arbeitnehmer anderen Geschlechts zustehen, der die gleiche Arbeit, eine ausdrücklich als entsprechend eingestufte Arbeit oder eine gleichwertige Arbeit verrichtet. Section 1(1) des Equal Pay Act sieht vor, daß in jedem Vertrag, aufgrund dessen eine Frau in einer Einrichtung in Großbritannien beschäftigt wird, eine „Gleichbehandlungsklausel“ als enthalten gilt³.

11. Da die Arbeit der Klägerin der ihres Vorgängers entsprach, hat das Gericht der Klage stattgegeben und festgestellt, daß sie ab dem Zeitpunkt, an dem sie ihre Funktion als Leiterin übernommen habe, also ab Februar 1991, ein Gehalt von 11 400 UKL habe beanspruchen können.

³ — Die Klägerin des Ausgangsverfahrens unterstreicht in ihren schriftlichen Erklärungen (Fußnote 4), daß alle Bestimmungen des Equal Pay Act, die sich auf Frauen beziehen, gleichermaßen auf Männer anwendbar sind.

12. Diese Entscheidung wurde jedoch korrigiert, nachdem die Arbeitgeberin sich auf die Ausschlussfrist in Section 2(5) des Equal Pay Act berufen hatte, die bestimmt:

„In Verfahren wegen Nichtbeachtung einer Gleichberechtigungsklausel (unter Einschluss der Verfahren vor dem Industrial Tribunal) kann eine Frau Ansprüche auf Zahlung von rückständigem Arbeitsentgelt oder Schadenersatz nur für die der Einleitung des Verfahrens vorausgehenden zwei Jahre geltend machen.“

13. Aufgrund dieser Vorschrift hat das Industrial Tribunal dann das zuerkannte rückständige Entgelt gekürzt, so daß es sich nur auf die der Einleitung des Verfahrens vorausgehenden zwei Jahre erstreckte. Der Klägerin wurde letztlich das von ihr geforderte rückständige Arbeitsentgelt erst ab dem 17. September 1991 und nicht schon ab Februar 1991 zuerkannt.

14. Sie hat dann vor dem Employment Appeal Tribunal Berufung eingelegt, mit der sie geltend macht, daß Section 2(5) des Equal Pay Act in zweifacher Hinsicht gegen Artikel 119 EG-Vertrag in Verbindung mit den Artikeln 2 und 6 der Richtlinie 75/117 verstoße.

15. Zum einen werde durch diese nationale Vorschrift, die dem Gericht nicht die Befugnis einräume, den Zeitraum aus Gründen der Billigkeit im Einzelfall oder wegen des irreführenden Verhaltens des Arbeitgebers zu verlängern, kein umfassender und wirksamer Schutz derjenigen sichergestellt, die sich auf den Grundsatz des gleichen Entgelts für beide Geschlechter beriefen.

16. Zum anderen sei die Begrenzung auf zwei Jahre weniger günstig als die Verfahrensvorschriften, die auf vergleichbare Klagen, die das innerstaatliche Recht beträfen, anwendbar seien. So könnten ordentliche Rechtsbehelfe wegen Vertragsverletzung zur Zahlung von rückständigem Arbeitsentgelt für einen Zeitraum bis zu sechs Jahren vor Einleitung des Verfahrens führen. Im Rahmen dieses allgemeinen Rechtsbehelfs verfüge das Gericht über einen gewissen Beurteilungsspielraum, um gegebenenfalls eine Täuschung des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Außerdem gestatte der Race Relations Act 1976 (Gesetz über die Beziehungen zwischen den Rassen) eine Klage auf Zahlung von rückständigem Arbeitsentgelt wegen Diskriminierungen aufgrund der Rasse unter günstigeren Verfahrensbedingungen: Dort sei keine Begrenzung des Zeitraums vorgesehen, für den Schadenersatz verlangt werden könne, sofern das Verfahren innerhalb von drei Monaten nach Vertragsende eingeleitet werde.

17. Der im innerstaatlichen Verfahren bestimmte sachverständige Beistand hat demgegenüber die Ansicht vertreten, daß die streitige Vorschrift, die mangels einer gemeinschaftsrechtlichen Regelung auf diesem Gebiet anzuwenden sei, das Erfordernis

erfülle, daß die auf das Gemeinschaftsrecht gestützten Verfahren nicht ungünstigeren Verfahrensmodalitäten unterliegen dürften als diejenigen, die auf vergleichbare Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen, anwendbar seien. Section 2(5) des Equal Pay Act sei eine allgemein anwendbare Vorschrift, die für alle auf die Gleichheit des Arbeitsentgelts für Männer und Frauen gestützte Verfahren unabhängig davon gelte, ob diese Verfahren ausschließlich aufgrund des Equal Pay Act oder aufgrund des Artikels 119 eingeleitet würden.

18. Obwohl „der Streit einen relativ geringen Betrag [betrifft], der von Frau Levez für die Zeit vom 18. Februar 1991 bis zum 17. September 1991 geltend gemacht wird“, geht das vorlegende Gericht davon aus, daß „die grundsätzliche Frage ... jedoch von Bedeutung [ist]. Eine Entscheidung zugunsten von Frau Levez könnte weitreichende Folgen für viele andere Rechtssachen haben.“⁴ Es legt dem Gerichtshof daher die folgenden Fragen zur Vorabentscheidung vor:

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

Jahre vor der Einleitung des Verfahrens beschränkt, wenn

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

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

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

⁴ — S. 7 der deutschen Übersetzung des Vorlagebeschlusses.

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

aus der unmittelbaren Wirkung des Gemeinschaftsrechts erwachsenden Rechte gewährleisten sollen; darauf hat auch das Employment Appeal Tribunal in seiner zweiten Frage hingewiesen.

20. Die Anerkennung dieser Verfahrensautonomie erfährt jedoch zwei Einschränkungen.

21. Zum einen dürfen die Verfahrensmodalitäten des innerstaatlichen Rechts, die die Ausübung der aus dem Gemeinschaftsrecht erwachsenden Rechte erlauben, nicht weniger günstig als bei vergleichbaren Klagen sein, die das innerstaatliche Recht betreffen.

Zu den Antworten

Einführung

19. Der Gerichtshof hat in ständiger Rechtsprechung entschieden, daß es mangels gemeinschaftsrechtlicher Harmonisierungsvorschriften Sache der innerstaatlichen Rechtsordnung der einzelnen Mitgliedstaaten ist, die Verfahrensmodalitäten für Klagen zu bestimmen, die den Schutz der dem Bürger

22. Zum anderen dürfen diese innerstaatlichen Verfahrensmodalitäten die Ausübung der durch das Gemeinschaftsrecht verliehenen Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren⁵.

5 — Vgl. insbesondere die Urteile vom 16. Dezember 1976 in der Rechtssache 33/76 (Rewe, Slg. 1976, 1989, Randnr. 5), in der Rechtssache 45/76 (Comet, Slg. 1976, 2043, Randnr. 13), vom 27. Februar 1980 in der Rechtssache 68/79 (Just, Slg. 1980, 501, Randnr. 25), vom 9. November 1983 in der Rechtssache 199/82 (San Giorgio, Slg. 1983, 3595, Randnr. 12), vom 25. Juli 1991 in der Rechtssache C-208/90 (Emmott, Slg. 1991, I-4269, Randnr. 16), vom 6. Juli 1995 in der Rechtssache C-62/93 (BP Soupergaz, Slg. 1995, I-1883), vom 2. Dezember 1997 in der Rechtssache C-188/95 (Fantask u. a., Slg. 1997, I-6783, Randnr. 47) und vom 11. Dezember 1997 in der Rechtssache C-246/96 (Magorrian und Cunningham, Slg. 1997, I-7153, Randnr. 37).

23. Die erste Einschränkung kann als „Grundsatz der Gleichwertigkeit“ oder als „Grundsatz der Nichtdiskriminierung“, die zweite als „Grundsatz der Effektivität“ bezeichnet werden ⁶.

Zum Grundsatz der Gleichwertigkeit

24. Der vorliegende Fall lädt dazu ein, den Umfang dieser beiden Einschränkungen näher zu bestimmen: Der Grundsatz der Effektivität ist schon in der Formulierung der ersten Frage durch das vorlegende Gericht, insbesondere unter Buchstabe c enthalten, während der Grundsatz der Gleichwertigkeit — wenn auch schon in der ersten Frage angesprochen — eindeutig den Gegenstand der zweiten Frage bildet.

26. Dieser Grundsatz verlangt, daß die nationalen Rechtsbehelfe dem Gemeinschaftsrecht „ohne Diskriminierung“ zur Verfügung gestellt werden; das bedeutet, daß die Ausübung eines auf dem Gemeinschaftsrecht beruhenden Rechts innerhalb der nationalen Rechtsordnung keinen strengeren Bedingungen (beispielsweise im Hinblick auf Verjährungsfristen, Rückforderungsbedingungen, Beweisanforderungen) als die Ausübung eines entsprechenden rein innerstaatlichen Rechts unterworfen werden darf.

25. Wegen der Bedeutung, die ihr das vorlegende Gericht beimißt, und weil es dem Aufbau der folgenden Erörterung entspricht, werde ich zunächst die Frage der Vergleichbarkeit der Klagen behandeln, um beurteilen zu können, ob der Grundsatz der Gleichwertigkeit gewahrt ist, bevor ich mich der Untersuchung dessen zuwende, was im besonderen Gegenstand der ersten Frage ist.

27. Die entscheidende Frage im vorliegenden Fall geht dahin, ob die nationalen Verfahrensmodalitäten der Section 2(5) des Equal Pay Act, die auf das Recht gemeinschaftsrechtlichen Ursprungs, nämlich auf das Recht auf gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit aus Artikel 119 EG-Vertrag und der Richtlinie 75/117 anwendbar sind, nicht weniger günstig sind als andere, auf vergleichbare innerstaatliche Rechte anwendbare Verfahrensmodalitäten.

6 — Vgl. in diesem Sinne entsprechend die Bezeichnung der beiden Einschränkungen hinsichtlich des Rückgriffs auf das nationale Haftungsrecht im Bereich der Haftung der Mitgliedstaaten im Urteil des Gerichtshofes vom 10. Juli 1997 in der Rechtssache C-261/95 (Palmisani, Slg. 1997, I-4025, Randnr. 27).

28. Zunächst sind die entsprechenden rein innerstaatlichen Rechte zu bestimmen.

29. Deshalb ist der Gerichtshof im besonderen dazu aufgefordert, für die Anwendung des Grundsatzes der Gleichwertigkeit auf eine auf das Diskriminierungsverbot des Artikels 119 EG-Vertrag und der Richtlinie 75/117 gestützte Klage, die auf Zahlung von rückständigem Arbeitsentgelt gerichtet ist, den Begriff der „vergleichbaren Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen,“ zu präzisieren.

30. Auch wenn es Fälle gibt, in denen die Bestimmung der „vergleichbaren“ innerstaatlichen Klage keine Schwierigkeit bereitet, ist in anderen Fällen die Bestimmung des Vergleichsmaßstabs ganz offensichtlich von entscheidender Bedeutung und stellt gleichsam eine politische Entscheidung dar.

31. Je weiter man den Kreis der innerstaatlichen Klagen zieht, mit denen die Klage zum Zwecke der Ausübung eines auf dem Gemeinschaftsrecht beruhenden Rechts verglichen werden soll, desto mehr begünstigt man die Ausübung dieses Rechts.

32. Generalanwalt Mancini stellte sich angesichts der gleichen Problematik in seinen Schlußanträgen in der Rechtssache San Giorgio folgende Frage⁷: „Welche Merkmale müssen vorliegen, um sagen zu können, daß eine Entsprechung besteht und daß daher eine unterschiedliche Behandlung verboten ist?“ Er entschied sich in dem fraglichen Fall für eine weite Auffassung des Grundsatzes

der Gleichwertigkeit: „Ich weise zunächst darauf hin, daß das Diskriminierungsverbot ein allgemeiner Grundsatz der Gemeinschaftsrechtsordnung ist; deshalb darf man ihn nur mit großer Vorsicht dadurch abschwächen, daß man ihm Grenzen setzt.“

33. In jüngerer Zeit hat Generalanwalt Jacobs in seinen Schlußanträgen in der Rechtssache BP Soupergaz die Schwierigkeit einer solchen Vorgehensweise festgestellt⁸: „Meines Erachtens ist es nicht erforderlich, in die schwierige und etwas gekünstelte Suche nach einem vergleichbaren Anspruch im Rahmen des nationalen Rechts einzusteigen.“

34. Der Gerichtshof widerspricht den Generalanwälten nicht, da er die Untersuchung dieser Frage dem nationalen Gericht zuweist. Er sagt nämlich ganz allgemein, daß „... [es] grundsätzlich ... Sache der nationalen Gerichte [ist], zu prüfen, ob die Verfahrensmodalitäten, die im nationalen Recht den Schutz der Rechte, den die Bürger aufgrund des Gemeinschaftsrechts genießen, ... gewährleisten sollen, ... dem Grundsatz der Gleichwertigkeit entsprechen“⁹.

7 — Nr. 11.

8 — Nr. 58.

9 — Urteil Palmisani, Randnr. 33.

35. Auch wenn der Gerichtshof dem vorlegenden Gericht diese Zuständigkeit einräumt, so macht er doch bestimmte Vorgaben.

führt wurde,¹² entspricht. Er fügt jedoch hinzu: „Um die Vergleichbarkeit der beiden Regelungen prüfen zu können, sind jedoch die Wesenszüge der nationalen Bezugsregelung zu untersuchen...“, wobei er es dem nationalen Gericht überläßt, diese Untersuchung vorzunehmen.

36. Im Urteil Palmisani ging es um eine nationale Vorschrift, die für die Einreichung einer Klage auf Ersatz des durch die verspätete Umsetzung einer Richtlinie entstandenen Schadens eine Ausschlußfrist von einem Jahr nach der Umsetzung in das nationale Recht vorsah. Um festzustellen, ob eine solche Ausschlußfrist den Anforderungen gleichwertig ist, die an die Geltendmachung vergleichbarer Forderungen innerstaatlicher Art gestellt werden, hat das vorlegende Gericht drei Arten von Verfahrensmodalitäten benannt, die als „vergleichbar“ gelten könnten¹⁰.

37. Ich schlage vor, im vorliegenden Fall dem gleichen Argumentationsschema zu folgen.

Nach Ansicht des Gerichtshofes sollten als vergleichbar die nationalen Klagen betrachtet werden, die den gleichen „Zweck“¹¹ wie die gemeinschaftsrechtliche Klage verfolgen oder einen „entsprechenden Gegenstand“ haben.

38. Deshalb muß vor allem festgestellt werden, daß es grundsätzlich Sache des nationalen Gerichts ist, die Wahrung des Grundsatzes der Gleichwertigkeit sicherzustellen. Ihm obliegt es, die „Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen,“ zu bestimmen, die mit der Klage einer Arbeitnehmerin auf Zahlung von rückständigem Arbeitsentgelt, das wegen Verletzung einer Gleichbehandlungsklausel geschuldet wird, „vergleichbar“ sind.

Auf dieser Grundlage hat der Gerichtshof festgestellt, daß „die zivilrechtliche Regelung der außervertraglichen Haftung ... insgesamt in bezug auf ihren Gegenstand derjenigen, die durch [die streitige Bestimmung] einge-

39. Es ist dennoch möglich, bestimmte Kriterien herauszuarbeiten, die das vorlegende Gericht bei der Suche nach nationalen Verfahrensmodalitäten, die denjenigen des Equal Pay Act vergleichbar sind, leiten können.

10 — A. a. O., Randnr. 32.

11 — A. a. O., Randnr. 34.

12 — A. a. O., Randnr. 38.

Zum Begriff der „vergleichbaren Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen“

40. Verschiedene Vergleichsmerkmale wurden im Verlauf des innerstaatlichen Verfahrens vorgeschlagen und dann vor dem Gerichtshof wiederaufgenommen¹³.

41. So trägt die Regierung des Vereinigten Königreichs — wie es auch der sachverständige Beistand vor dem Employment Appeal Tribunal getan hat — vor, daß „im Hinblick auf das Diskriminierungsverbot eine Klage aufgrund des Equal Pay Act eine Art der innerstaatlichen Klage darstellt, die mit einer Klage aufgrund von Artikel 119 vergleichbar ist“¹⁴.

42. Damit hält es die Regierung für angemessen, einen Vergleich zwischen den Verfahrensmodalitäten einer Klage, die auf den Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gestützt wird, wie er auf gemeinschaftlicher Ebene vorgesehen und geschützt ist, und den Verfahrensmodalitäten einer Klage anzustellen, die auf den gleichen Grundsatz gestützt wird, wie er auf nationaler Ebene vorgesehen und geschützt ist.

13 — Diese verschiedenen Kriterien sind unter Buchstabe b der ersten Frage und am Ende der zweiten Frage des vorliegenden Gerichts erwähnt.

14 — Ziffer 3.3 ihrer Erklärungen.

43. Dieser Vorschlag — so einfach er auch erscheinen mag — setzt voraus, daß zwei Grundsätze des gleichen Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auf zwei verschiedenen Ebenen, nämlich der nationalen und der gemeinschaftlichen, nebeneinander bestehen. Dies ist aber offensichtlich nicht der Fall. Der Schutz aufgrund des Equal Pay Act und derjenige, auf den sich die Arbeitnehmer auf der Grundlage von Artikel 119 EG-Vertrag und der Richtlinie 75/117 berufen können, sind nur Ausdruck ein und desselben Grundsatzes.

44. Beweis dafür ist im übrigen, daß der Equal Pay Act — wie es die Regierung des Vereinigten Königreichs bestätigt¹⁵ — die verbindliche innerstaatliche Rechtsvorschrift darstellt, mit der die Richtlinie 75/117 umgesetzt wurde, die wiederum den Grundsatz aus Artikel 119 ausgestaltet.

45. Dem steht nicht entgegen, daß der Equal Pay Act im Jahre 1970, somit vor dem Beitritt des Vereinigten Königreichs zur Gemeinschaft und vor dem Erlass der Richtlinie erlassen wurde. Der Equal Pay Act war nichtsdestoweniger für das Vereinigte Königreich die Rechtsvorschrift, durch die es nach dem Erlass der Richtlinie 75/117 seinen sich daraus ergebenden Verpflichtungen nachkommen konnte, ohne einen neuen Gesetzestext zur verbindlichen Umsetzung

15 — Unter Ziffer 3.6 ihrer Erklärungen stellt sie fest: „... zur Zeit des Beitritts des Vereinigten Königreichs zur Gemeinschaft im Jahre 1973 existierte bereits eine Rechtsvorschrift, die in Kraft treten sollte, ... die das Recht auf gleiches Arbeitsentgelt ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verwirklichte“. Vgl. auch unter Ziffer 3.32 ihrer Erklärungen: „Im Bereich der Beschäftigung entsprechen ... die Bestimmungen des Equal Pay Act ... den Rechten gemeinschaftsrechtlichen Ursprungs aus Artikel 119 oder aus der Richtlinie über das gleiche Arbeitsentgelt.“

erlassen zu müssen. Das vorliegende Gericht stellt im übrigen fest, daß dieser Text „... 1983 wiederum neugefaßt worden [sei], um die Anpassung an Artikel 119 EG-Vertrag insbesondere im Hinblick auf die Klagen herbeizuführen, die auf Gleichwertigkeit gestützt würden“¹⁶. Der Equal Pay Act stellt somit eindeutig die Vorschrift dar, die das aus dem Gemeinschaftsrecht stammende Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in bezug auf das Entgelt in staatliches Recht umsetzt.

46. Die auf den Equal Pay Act gestützten Klagen werden damit auf der Grundlage einer Vorschrift erhoben, die die Richtlinie 75/117 auf nationaler Ebene umsetzt, die wiederum das Diskriminierungsverbot des Artikels 119 EG-Vertrag ausgestaltet.

47. Daher sind die auf den Equal Pay Act und die auf Artikel 119 EG-Vertrag gestützten Klagen nicht nur vergleichbar, wie die Regierung des Vereinigten Königreichs behauptet; sie gehen ineinander auf, d. h. sie bilden ein und dieselbe Klage.

48. Folglich läßt sich nicht sagen, daß der Grundsatz der Gleichwertigkeit gewahrt ist, soweit die gleichen Verfahrensmodalitäten — in diesem Fall die Einschränkung der Rückwirkung in Section 2(5) des Equal Pay Act

— auf zwei vergleichbare Klagearten anwendbar sind, von denen die eine auf ein Recht gemeinschaftsrechtlichen Ursprungs, die andere auf ein innerstaatliches Recht gestützt ist, da keine zwei Klagearten vorliegen. Dem entspricht es, daß „die Vorschrift des innerstaatlichen Rechts auf alle Ansprüche, die auf gleiches Entgelt ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gerichtet sind, ... Anwendung findet“, wie es das nationale Gericht in seiner ersten Frage unter Buchstabe a festgestellt hat.

49. Dieses Vergleichskriterium kann demnach nicht angewandt werden.

50. Die Regierung des Vereinigten Königreichs hat über den gerade verworfenen hinaus noch einen anderen — „horizontalen“ — Ansatz angeregt, der darauf hinausläuft, die im vorliegenden Fall anwendbaren Verfahrensvorschriften mit denjenigen zu vergleichen, die auf andere Klagen anwendbar sind, die allgemein auf die Wahrung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in anderen Rechtsbereichen wie beispielsweise dem Sozialversicherungsrecht gerichtet sind. Das Employment Appeal Tribunal nimmt in seinen Fragen in dieser Hinsicht Bezug auf den Schutz durch den Sex Discrimination Act 1975 (Gesetz über Diskriminierung aufgrund des Geschlechts), mit dem die Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie

¹⁶ — S. 20 der deutschen Übersetzung des Vorlagebeschlusses.

in bezug auf die Arbeitsbedingungen¹⁷ in nationales Recht umgesetzt wurde.

51. Auch dieser Vergleich erscheint mir jedoch im vorliegenden Fall nicht passend. Auch die anderen Verfahrensvorschriften für Klagen, die auf den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in anderen Bereichen als dem Entgelt gestützt werden, unterscheiden wesensmäßig nicht zwischen auf ein Recht nationalen Ursprungs und auf ein Recht gemeinschaftsrechtlichen Ursprungs gestützten Klagen. Es handelt sich immer um das gleiche Recht gemeinschaftsrechtlichen Ursprungs, das auf nationaler Ebene umgesetzt wurde.

52. Die französische Regierung und die Kommission haben — wie die Klägerin des Ausgangsverfahrens — geltend gemacht, daß für einen Vergleich der Race Relations Act 1976¹⁸ der Bereich des nationalen Rechts sei, der dem Schutz aufgrund des Equal Pay Act am nächsten komme.

53. Dieser Ansatz ist ebenfalls „horizontal“ in dem Sinne, daß er nicht an einen bestimmten Rechtsbereich anknüpft, sondern einen Grundsatz in seiner weitestmöglichen Auslegung berücksichtigt — das allgemeine Diskriminierungsverbot —, der in allen Bereichen des Rechts Anwendung finden

kann. Dieser Ansatz entbehrt zwar nicht jeder Grundlage, sollte meines Erachtens jedoch im vorliegenden Fall nicht verfolgt werden.

54. Man kann zwar nach den im Urteil Palmisani gewählten Kriterien davon ausgehen, daß auf den Equal Pay Act und den Race Relations Act gestützte Klagen einen entsprechenden Gegenstand haben: Es handelt sich in beiden Fällen um eine Berufung auf das Verbot der Diskriminierung, einmal aufgrund des Geschlechts, das andere Mal aufgrund der Rasse.

55. Zum einen läßt sich aber — unter Zugrundelegung des allgemeinen Diskriminierungsverbots als maßgeblichen Kriteriums — nicht begründen, warum der Vergleich auf das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Rasse beschränkt werden sollte. Das Diskriminierungsverbot ist auf ganz unterschiedliche Fälle anwendbar, die auch allgemein auf nationaler Ebene geschützt und berücksichtigt werden: Das gilt beispielsweise für die Staatsangehörigkeit, die Sexualität, die Religion, eine Behinderung oder das Alter. Warum sich also im vorliegenden Fall nur auf einen der Anwendungsfälle dieses allgemeinen Grundsatzes beziehen, um einen Vergleich anzustellen?

56. Zum anderen und vor allem fürchte ich, daß dieser Ansatz auf einer unrichtigen Annahme beruht. Denn wenn man von einem „horizontalen“ Verständnis ausginge in der Art, wie es von der französischen

17 — Richtlinie des Rates vom 9. Februar 1976 (ABl. L 39, S. 40).

18 — Dieses Gesetz schützt im Vereinigten Königreich vor Diskriminierungen aufgrund der Rasse im Bereich der Beschäftigung. Es erfaßt Diskriminierungen aufgrund der Hautfarbe, der Rasse, der Staatsangehörigkeit, der ethnischen oder nationalen Herkunft (Ziffer 3.29 der Erklärungen der Regierung des Vereinigten Königreichs).

Regierung und der Kommission vorgeschlagen und in gewisser Weise auch von der Regierung des Vereinigten Königreichs ange-regt wurde, würde sich meines Erachtens der Schwerpunkt des Problems verlagern.

57. Vor dem Employment Appeal Tribunal geht es nicht mehr darum, ob die Klägerin diskriminiert worden ist. Das steht bereits fest, da das nationale Gericht diese Frage zuvor entschieden hat. Es bleibt lediglich festzustellen, ob die hier anwendbaren nationalen Verfahrensvorschriften die Wiedergut-machung einer diskriminierenden Situation im Hinblick auf das Gemeinschaftsrecht genauso ermöglichen wie in einer vergleich-baren Situation auf nationaler Ebene. Wenn man nun aber das „Schicksal“ einer Diskri-minierung aufgrund des Geschlechts mit demjenigen einer Diskriminierung aufgrund der Rasse vergleichen würde, würde man weiter so vorgehen, als stünde das Problem der Diskriminierung im Mittelpunkt des Rechtsbehelfs der Klägerin.

58. Das ist aber nicht der Fall.

59. Die Klage ist mit einem konkreten Antrag, nicht zum Zwecke der bloßen abstrakten Feststellung einer Diskriminie-

rung erhoben worden. Die vorherige Fest-stellung der Diskriminierung war nur ein Klagegrund zur Unterstützung dieser Klage.

60. Die Klage ist nämlich auf die Zahlung von rückständigem Arbeitsentgelt gerichtet. Dieses rückständige Entgelt wird nach Ansicht des befaßten Gerichts wegen Verlet-zung der — kraft des Equal Pay Act in dem Arbeitsvertrag enthaltenen — Gleich-behandlungsklausel geschuldet. Man kann sich jedoch viele andere Gründe vorstellen, aus denen einem Arbeitnehmer rückständiges Arbeitsentgelt geschuldet wird.

61. Eben diese anderen Fälle, die eine Klage auf Zahlung von rückständigem Arbeits-entgelt begründen können, sind meines Erachtens am besten dazu geeignet, ein maß-gebliches Vergleichskriterium darzustellen.

62. So sollte man eine Klage auf Zahlung von rückständigem Arbeitsentgelt, die — wie im vorliegenden Fall — auf den gemeinschaftsrechtlichen Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen gestützt wird, mit den anderen Klagen auf Zahlung von rückständigem Gehalt verglei-chen, die ihre Rechtsgrundlage nicht in der Gemeinschaftsrechtsordnung, sondern in der innerstaatlichen Rechtsordnung, insbeson-dere im Arbeitsrecht, haben.

63. Nehmen wir das Beispiel eines Mannes, dessen Arbeitsvertrag eine nach dem Grundsatz der Beteiligung berechnete Vergütung vorsieht, die in einem festen Gehalt besteht, das jeden Monat um eine von seinen Arbeitsergebnissen abhängige Prämie erhöht wird. Wenn sein Arbeitgeber ihm diese Prämie — Teil seiner Vergütung — nicht zahlen würde, stünde ihm ein Anspruch auf Zahlung des rückständigen Gehalts zu, das in diesem Falle nicht wegen Verletzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts, sondern wegen Nichtbeachtung der arbeitsvertraglichen Pflichten durch seinen Arbeitgeber geschuldet würde.

64. Man kann sich an dieser Stelle auch auf den Race Relations Act beziehen, so wie es die Kommission und die französische Regierung angeregt haben. Ein Mann, der einen Anspruch auf Zahlung von rückständigem Gehalt wegen einer Diskriminierung aufgrund der Rasse geltend machte, wäre ebenfalls in einer mit der eben dargestellten Situation vergleichbaren Lage.

65. Daher ist mit der Situation der Klägerin am ehesten die Lage eines Arbeitnehmers zu vergleichen, der einen Anspruch auf Zahlung von rückständigem Gehalt geltend macht. Nicht ein „horizontaler“, sondern ein „vertikaler“ Vergleich — im Bereich des Arbeitsrechts mit anderen Klagen, die in ähnlicher Weise auf die Zahlung von rückständigem Arbeitsentgelt gerichtet sind — ist angebracht.

66. Die Rechtsprechung des Gerichtshofes bestärkt mich in dieser Ansicht.

67. So hat der Gerichtshof in seinem Urteil Gillespie u. a.¹⁹ unter Bezugnahme darauf, daß die Arbeitnehmerinnen in dem zugrundeliegenden Fall „wie jeder andere Arbeitnehmer“ während ihres Mutterschaftsurlaubs weiter durch einen Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis an ihren Arbeitgeber gebunden sind, entschieden, daß sie in den Genuß von vor oder während dieses Zeitraums erfolgten Lohnerhöhungen gelangen müssen. Er hat also auf das Arbeitsrecht, insbesondere auf den Arbeitsvertrag, nicht auf die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts Bezug genommen und damit eine „vertikale“, nicht aber „horizontale“ Auffassung vertreten. Er hat nämlich entschieden, daß die Klägerinnen des Ausgangsverfahrens wie ihre Kollegen in den Genuß der streitigen Lohnerhöhungen gelangen müssen, nicht weil sie als Frauen diskriminiert wurden, sondern weil ihre Rechte als Arbeitnehmerinnen verletzt wurden.

68. Auch in seinem Urteil Draehmpaehl²⁰ hat der Gerichtshof nach einem Vergleich der streitigen nationalen Vorschriften, die eine Höchstgrenze für einen Anspruch auf Schadensersatz wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Einstellung vorgeben, mit „sonstigen innerstaatlichen zivil- und arbeitsrechtlichen Regelungen“, die solche Höchstgrenzen nicht vorsehen,

19 — Urteil vom 13. Februar 1996 in der Rechtssache C-342/93 (Slg. 1996, I-475, Randnrn. 21 und 22).

20 — Urteil vom 22. April 1997 in der Rechtssache C-180/95 (Slg. 1997, I-2195, Randnrn. 28 und 41).

entschieden, daß der Grundsatz der Gleichwertigkeit in diesem Fall nicht gewahrt ist.

69. Meines Erachtens muß daher als eine „Klage nach innerstaatlichem Recht“, die mit einer auf das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei gleicher Arbeit gestützten Klage auf Zahlung von rückständigem Arbeitsentgelt „vergleichbar“ ist, eine Klage auf Zahlung von rückständigem Arbeitsentgelt betrachtet werden, die auf innerstaatliche Vorschriften, insbesondere solche des Arbeitsrechts, gestützt wird.

70. Somit ist zu erörtern, ob die für eine so verstandene vergleichbare Klage, die das innerstaatliche Recht betrifft, vorgesehenen Verfahrensmodalitäten günstiger sind als die durch das nationale Recht in Section 2(5) des Equal Pay Act für die Ausübung der aus der Gemeinschaftsrechtsordnung erwachsenden Rechte ausgestalteten Verfahrensmodalitäten.

Zum „günstigeren“ Charakter der vergleichbaren Klage, die das innerstaatliche Recht betrifft

71. Aus dem Vorlagebeschluß und dem Wortlaut der dem Gerichtshof vorgelegten Fragen geht hervor, daß die im Equal Pay Act vorgesehene Einschränkung auf andere

Ansprüche nicht anwendbar ist. So heißt es in der ersten Frage unter Buchstabe a, daß „die Vorschrift des innerstaatlichen Rechts auf alle Ansprüche, die auf gleiches Entgelt ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gerichtet sind, nicht aber auf andere Ansprüche Anwendung findet“.

72. Es ist nicht meine Aufgabe, die verschiedenen Verfahrensvorschriften für Klagen auf Zahlung von rückständigem Arbeitsentgelt einander gegenüberzustellen, um diese Aussage zu überprüfen. Es ist Sache des vorliegenden Gerichts, das die Regelungen für die innerstaatlichen Klagen kennt, nachzuprüfen, ob vergleichbare Klagen unterschiedlich behandelt werden, je nachdem, ob sie auf eine gemeinschaftsrechtlich verbotene Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder auf einen außerhalb von Artikel 119 EG-Vertrag liegenden Grund gestützt werden.

73. Selbst wenn aber eine Verfahrensvorschrift wie die streitige tatsächlich auf den ersten Blick weniger günstig als eine Verfahrensvorschrift, nach der der Zeitraum, für den rückständiges Entgelt verlangt werden kann, auf bis zu sechs Jahre vor Klageerhebung²¹ zurückreichen kann, oder erst recht als eine andere Verfahrensvorschrift erscheinen mag, die überhaupt keine Ein-

21 — Diese Frist von sechs Jahren ist die Frist, die im nationalen Recht gemäß Section 5 des Limitation Act 1980 (Verjährungsgesetz) auf Ansprüche betreffend die Nichterfüllung von Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag anwendbar ist (S. 11 und 18 der deutschen Übersetzung des Vorlagebeschlusses). Die Frist zur Erhebung einer solchen Klage läuft ab Entstehung des Anspruchs (S. 18 der deutschen Übersetzung des Vorlagebeschlusses).

schränkung dieser Art vorsieht²² — beide anwendbar auf vergleichbare Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen —, so handelt es sich dabei meiner Ansicht nach nicht um das einzige Element, das es zu berücksichtigen gilt.

74. Aus den Akten ergibt sich nämlich, daß die gemäß dem Equal Pay Act erhobenen Klagen in anderer Hinsicht günstigeren Fristen unterworfen sind als diejenigen, die vergleichbare Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen, beschränken.

75. So ist die Erhebung einer Klage wie derjenigen der Klägerin des Ausgangsverfahrens keiner Ausschußfrist unterworfen, während vergleichbare Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen, im allgemeinen innerhalb von drei Monaten nach Ende des Arbeitsverhältnisses²³ oder nach Begehung der diskriminierenden Handlung aufgrund der Rasse²⁴ erhoben werden müssen.

22 — Die auf den Race Relations Act 1976 gestützten Klagen scheinen die Forderung von rückständigem Entgelt keiner zeitlichen Einschränkung zu unterwerfen, sofern die Klage innerhalb von drei Monaten nach Vertragsende erhoben wird (S. 19 der deutschen Übersetzung des Vorlagebeschlusses).

23 — In Ziffer 3.34 ihrer Erklärungen gibt die Regierung des Vereinigten Königreichs die folgenden Hinweise. Für Ansprüche wegen Verletzung des Arbeitsvertrages, die der Zuständigkeit des Industrial Tribunal unterliegen, ist diese Frist in Artikel 7 der Industrial Tribunals Extension of Jurisdiction (England and Wales) Order 1994 und in Artikel 7 des Industrial Tribunals Extension of Jurisdiction (Scotland) Order 1994 vorgesehen.

24 — Section 68(1) und (7) des Race Relations Act 1976.

76. Man muß sich dabei allerdings vergegenwärtigen, daß — auch wenn diese anderen Klagen mithin binnen kürzerer Fristen als die vorliegende zu erheben sind — das angerufene Gericht zu ihrer Verlängerung befugt zu sein scheint, was ihm im Rahmen des Equal Pay Act wohl nicht gestattet ist.

77. Wie bereits dargestellt, geht es hier nicht darum, zu entscheiden, ob die vergleichbaren Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen, günstiger geregelt sind, da dies eine eingehende Kenntnis der nationalen Verfahrensmodalitäten und ihrer praktischen Anwendung durch die Gerichte voraussetzt. Ich beschränke mich darauf, das vorliegende Gericht auf Folgendes hinzuweisen: Wenn nicht nur festgestellt werden sollte, daß die auf den Equal Pay Act gestützten Klagen — anders als vergleichbare Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen, — nur zur Zahlung von Gehaltsrückständen bis zu zwei Jahren vor Klageerhebung führen können, sondern auch, daß die Klagefrist nur vorübergehend günstiger als bei anderen Klagen ist, da das Gericht die Frist bei diesen verlängern kann, dann müßte das Gericht daraus schließen, daß der Grundsatz der Gleichwertigkeit der auf ein Recht gemeinschaftsrechtlichen Ursprungs und auf ein Recht innerstaatlichen Ursprungs gestützten Klagen nicht gewahrt ist.

78. Ich schließe daraus für die Beantwortung der zweiten Frage, daß das Gemeinschaftsrecht, insbesondere Artikel 119 EG-Vertrag, der Anwendung einer nationalen Verfahrensvorschrift nur auf Klagen auf Zahlung von rückständigem Arbeitsentgelt, die auf den Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit

gestützt werden, dann entgegensteht, wenn diese Vorschrift weniger günstig ist als diejenigen, die auf vergleichbare auf Zahlung von rückständigem Arbeitsentgelt gerichtete Klagen nach innerstaatlichem Recht anzuwenden sind, die sich insbesondere auf nationale Vorschriften des Arbeitsrechts stützen.

Zum Grundsatz der Effektivität und zu den Befugnissen des Gerichts

79. Es sei vorab darauf hingewiesen, daß das vorliegende Gericht den anderen Gesichtspunkt des Verfahrens, der im besonderen Gegenstand der ersten Frage ist, nur dann prüfen muß, wenn es auf der Grundlage der oben erwogenen Kriterien zu dem Ergebnis kommt, daß die Anwendung der streitigen nationalen Vorschrift nicht gegen den Grundsatz der Gleichwertigkeit verstößt. Es müßte sich in diesem Fall weiterhin davon überzeugen, daß die zweite Einschränkung, die die Rechtsprechung des Gerichtshofes der Verfahrensautonomie der Mitgliedstaaten setzt, ebenfalls gewahrt ist. Im umgekehrten Fall, d. h. wenn das Employment Appeal Tribunal auf der Grundlage der oben entwickelten Kriterien gemäß der Rechtsprechung des Gerichtshofes²⁵ davon ausgeht, daß die streitige gemeinschaftsrechtswidrige Vorschrift nicht angewandt werden kann, wäre

die Untersuchung der Frage nach der Wahrung des Grundsatzes der Effektivität gegenstandslos.

80. Während es dem nationalen Gericht überlassen bleiben soll, den Grundsatz der Gleichwertigkeit anzuwenden, möchte ich meine Überlegungen zu der anderen Fragestellung weiterführen.

81. Die erste Frage an den Gerichtshof²⁶ enthält eigentlich zwei Fragestellungen. Er wird im wesentlichen aufgefordert, zu entscheiden, ob die Festlegung einer Frist wie in Section 2(5) des Equal Pay Act die Ausübung der aus der Gemeinschaftsrechtsordnung erwachsenden Rechte unmöglich macht — es geht hier also um die Wahrung des Grundsatzes der Effektivität durch eine solche Vorschrift —, insbesondere wenn das Gericht diese Frist nicht einmal im Fall einer Täuschung durch den Arbeitgeber verlängern kann — es geht dann um die Ermessensbefugnisse des nationalen Gerichts.

82. Der Grundsatz der Effektivität begrenzt die Verfahrensautonomie der Mitgliedstaaten insofern, als danach die Voraussetzungen von innerstaatlichen Klagen die Ausübung der durch die Gemeinschaftsrechtsordnung ge-

25 — Vgl. insbesondere Urteil des Gerichtshofes vom 9. März 1978 in der Rechtssache 106/77 (Simmenthal, Slg. 1978, 629).

26 — Es handelt sich eigentlich um die erste Frage unter Buchstabe c, da die unter Buchstaben a und b angesprochenen Elemente mit der zweiten Frage zusammenfallen.

währten Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren dürfen.

83. Hierzu hat der Gerichtshof in ständiger Rechtsprechung entschieden: „Eine Ausschlußfrist ... ist mit dem Grundsatz der Effektivität des Gemeinschaftsrechts vereinbar, weil die Festsetzung angemessener Rechtsbehelfsfristen in Form von Ausschlußfristen ein Anwendungsfall des grundlegenden Prinzips der Rechtssicherheit ist“²⁷ Er rechtfertigt eine solche Vorschrift mit „... dem Ziel, zu vermeiden, daß die Rechtmäßigkeit von Verwaltungsentscheidungen auf unbestimmte Zeit in Frage gestellt wird“²⁸.

84. Im Urteil Steenhorst-Neerings hat der Gerichtshof diese für nationale Klagefristen entwickelte Rechtsprechung auf Fälle der vorliegenden Art erstreckt, in denen auf nationaler Ebene der Zeitraum vor Klageerhebung festgelegt wird, für den geschuldetes rückständiges Entgelt gefordert werden kann. Dabei hat er festgestellt, daß eine solche Vorschrift „... das Recht der einzelnen, sich vor einem nationalen Gericht ... auf [das Gemeinschaftsrecht] zu berufen, als solches nicht [beeinträchtigt]. Sie beschränkt lediglich die Rückwirkung der gestellten Anträge auf Gewährung der in Rede stehenden Leistung.“²⁹

85. Der Gerichtshof hat dieses Ergebnis in seinem Urteil Johnson³⁰ bestätigt, indem er entschieden hat, daß „... [eine] Vorschrift, die lediglich den vor der Antragstellung liegenden Zeitraum, für den nachträglich Leistungen bezogen werden können, begrenzt, die Klage des einzelnen, der sich auf Gemeinschaftsrecht beruft, nicht praktisch unmöglich [macht]“.

86. Nun geht es vorliegend, wie in den vorerwähnten Rechtssachen auch, um „... eine [nationale] Rechtsvorschrift, die die Klage nicht ausschließt, sondern den vor der Antragstellung liegenden Zeitraum, für den nachträglich Leistungen bezogen werden können, begrenzt“³¹.

87. Denn Section 2(5) des Equal Pay Act hat die Klägerin nicht daran gehindert, sich auf das Gemeinschaftsrecht zu berufen, aber den Zeitraum begrenzt, für den ihr das zugesprochene rückständige Arbeitsentgelt zugesprochen werden konnte.

88. Gemäß der Rechtsprechung des Gerichtshofes hat die streitige nationale Rechtsvorschrift demnach nicht zur Folge, die Ausübung der aus der Gemeinschaftsrechtsordnung erwachsenden Rechte praktisch unmöglich zu machen oder übermäßig zu erschweren.

27 — Urteil Palmisani, Randnr. 28. Vgl. auch die Urteile Rewe, Randnr. 5, Comet, Randnr. 17 und San Giorgio, Randnr. 12.

28 — Urteil vom 27. Oktober 1993 in der Rechtssache C-338/91 (Steenhorst-Neerings, Slg. 1993, I-5475, Randnr. 22).

29 — A. a. O., Randnr. 21.

30 — Urteil vom 6. Dezember 1994 in der Rechtssache C-410/92 (Slg. 1994, I-5483, Randnr. 23). Vgl. auch Urteil vom 23. November 1995 in der Rechtssache C-394/93 (Alonso-Pérez, Slg. 1995, I-4101, Randnr. 30).

31 — Urteil Johnson, Randnr. 30.

89. Dieser Schluß ist jedoch unter den Umständen des vorliegenden Falles nicht überzeugend.

90. Es ist nämlich zu berücksichtigen, daß die Urteile Steenhorst-Neerings, Johnson und Alonso-Pérez die Zahlung von rückständigen Sozialleistungen betrafen³². Es ging, um genau zu sein, jeweils um eine „... nationale Vorschrift, die die Rückwirkung eines Antrags auf Gewährung einer [Sozial]Leistung ... begrenzt, ...“³³.

91. Die Lösung des Gerichtshofes trägt daher unvermeidlich dem auf nationaler Ebene im Rahmen der Sozialpolitik mit der Schaffung einer solchen Vorschrift verfolgten Ziel Rechnung. Der Gerichtshof hat denn auch festgestellt, daß eine solche Verfahrensvorschrift „... den Erfordernissen einer ordnungsgemäßen Verwaltung, insbesondere was die Möglichkeit angeht, zu überprüfen, ob der Betroffene die Voraussetzungen für den Leistungsanspruch erfüllte, ... [entspricht]. Sie entspricht auch der Notwendigkeit, das finanzielle Gleichgewicht eines Systems zu erhalten, in dem die Anträge, die von den Versicherten im Laufe eines Jahres eingereicht werden, grundsätzlich durch die während desselben Jahres erhobenen Beiträge gedeckt sein müssen.“³⁴

32 — Die ersten beiden Urteile betrafen genauer gesagt die Anwendung 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). Das Urteil Alonso-Pérez betraf die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und deren Familien, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern (ABl. L 149, S. 2).

33 — Urteil Steenhorst-Neerings, Randnr. 13.

34 — A. a. O., Randnr. 23.

92. Die streitige Bestimmung des Equal Pay Act verfolgt aber offensichtlich andere Ziele. Es geht vielmehr — wie die Regierung des Vereinigten Königreichs eingeräumt hat — darum, „... zu verhindern, daß die Gerichte über alte Forderungen entscheiden müssen“³⁵. Das Vorhandensein der streitigen Frist rechtfertigt sich also auf nationaler Ebene durch den Willen, die Prozessparteien dazu anzuhalten, die erforderliche Sorgfalt anzuwenden, um ihre Rechte so bald wie möglich geltend zu machen.

93. Dann aber verliert unter den besonderen Umständen einer Täuschung wie im vorliegenden Fall das mit der streitigen Frist verfolgte Ziel seine Berechtigung.

94. Denn es kann der Klägerin nicht vorgehalten werden, daß es ihre Sache gewesen wäre, zum Schutz ihrer Rechte früher Klage zu erheben, um sämtliche ihr zustehenden Rückstände erhalten zu können, da ja der Grund für die verspätete Klageerhebung darin liegt, daß sie von ihrer Arbeitgeberin in Unkenntnis über ihre Diskriminierung gehalten wurde³⁶.

35 — Ziffer 1.3 ihrer Erklärungen.

36 — So hätte sie bei Klageerhebung im Februar 1993 statt im September 1993 die Gesamtheit der ihr zustehenden Rückstände bezogen. Dazu war sie aber nicht in der Lage, weil sie zu diesem Zeitpunkt von ihrer Diskriminierung noch nichts wußte.

95. Im Falle der Klägerin zieht die strikte Anwendung der Frist der Section 2(5) des Equal Pay Act keine wesentlichen finanziellen Folgen nach sich, da ihr im vorliegenden Fall „nur“ das rückständige Entgelt für die Zeit von Februar 1991 bis September 1991 versagt wird. Es gibt jedoch Situationen, in denen die finanziellen Folgen einer solchen Vorschrift erheblich schwerer wiegen können³⁷. Es gibt auch Fälle, in denen vom Arbeitgeber getäuschte Arbeitnehmerinnen bei strenger Anwendung dieser Vorschrift daran gehindert würden, überhaupt rückständiges Entgelt zu erhalten³⁸.

96. Diese Erwägungen bringen mich zu dem Schluß, daß bei der Anwendung einer Vorschrift wie der streitigen, die als solche die Ausübung eines durch die Gemeinschaftsrechtsordnung gewährten Rechtes weder praktisch unmöglich macht noch übermäßig erschwert, ein Mangel an Flexibilität, der daran hindert, besondere Umstände wie beispielsweise die Fälle einer Täuschung durch den Arbeitgeber zu berücksichtigen, eine Verletzung des Grundsatzes der Effektivität zur Folge haben mag.

97. Auch wenn eine Einschränkung der Rückwirkung, wie sie in Section 2(5) des

Equal Pay Act vorgesehen ist, an sich nicht zu beanstanden ist, so kann die fehlende Befugnis des nationalen Gerichts, diese Vorschrift flexibel anzuwenden, um durch eine Verlängerung des festgelegten Zeitraums die besonderen Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen, meines Erachtens dazu führen, daß die Verwirklichung des Gemeinschaftsrechts praktisch unmöglich gemacht oder übermäßig erschwert wird.

98. Es läßt sich außerdem feststellen, daß das Employment Appeal Tribunal nach dem Inhalt des Vorlagebeschlusses davon ausgeht, daß es demgegenüber bei der Anwendung der Verfahrensvorschriften, die auf vergleichbare Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen, anwendbar sind, über eine Befugnis zur Verlängerung verfügt. Wenn sich nun aber herausstellen sollte, daß das Gericht im Rahmen einer auf innerstaatliche Vorschriften, insbesondere solche des Arbeitsrechts, gestützten Klage auf Zahlung von rückständigem Arbeitsentgelt wirklich Umstände wie eine Täuschung durch den Arbeitgeber berücksichtigen kann, um die gesetzliche Frist zu verlängern, dann müßte die gleiche Befugnis im vorliegenden Fall bestehen, damit nicht wiederum der Grundsatz der Gleichwertigkeit der Klagen verletzt wird.

37 — So verhielte es sich im Fall einer Frau, die — wie die Klägerin im vorliegenden Fall — Opfer einer Lohndiskriminierung geworden wäre, die ihr von ihrem Arbeitgeber nicht nur etwas mehr als zwei Jahre, sondern fünfzehn Jahre lang verheimlicht worden wäre. Eine strenge Anwendung der fraglichen Bestimmung würde dazu führen, im günstigsten Fall nur die für die zwei letzten Jahre vor Entdeckung der Diskriminierung geschuldeten Rückstände zu gewähren, ohne daß die auch für die dreizehn vorherigen Jahre geschuldeten Rückstände jemals gefordert werden könnten.

38 — So wäre die Lage einer Frau, die über Jahre hinweg Opfer einer Lohndiskriminierung geworden wäre und während der letzten beiden Jahre vor Klageerhebung schließlich ein nicht diskriminierendes Entgelt bezogen hätte. Wenn sie erst am Ende dieser zwei Jahre von ihrer Diskriminierung erführe, würde — auch bei sofortiger Klageerhebung — die strenge Anwendung der streitigen Vorschrift dazu führen, daß ihr kein rückständiges Entgelt zugesprochen werden könnte, auch wenn die Diskriminierung festgestellt worden wäre.

99. Daraus schließe ich, daß die fehlende Befugnis des nationalen Gerichts, wegen der besonderen Umstände des Einzelfalls, die die verspätete Erhebung der Klage rechtfertigen, den in Section 2(5) des Equal Pay Act genannten Zeitraum zu verlängern, dem Grundsatz der Effektivität des Gemeinschaftsrechts und zudem dem Grundsatz der Gleichwertigkeit zuwiderlaufen kann.

Schlußfolgerung

100. Aufgrund der vorstehenden Erwägungen schlage ich dem Gerichtshof vor, dem Employment Appeal Tribunal folgendermaßen zu antworten:

1. Das Gemeinschaftsrecht, insbesondere Artikel 119 EG-Vertrag, steht der Anwendung einer nationalen Verfahrensvorschrift, die den der Klageerhebung vorausgehenden Zeitraum, für den geschuldetes rückständiges Entgelt verlangt werden kann, begrenzt, auf eine Klage auf Zahlung von rückständigem Arbeitsentgelt, die auf den Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit gestützt ist, entgegen, sofern diese Vorschrift weniger günstig als diejenigen Vorschriften ist, die auf vergleichbare Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen, anwendbar sind, die auf Zahlung von rückständigem Arbeitsentgelt auf der Grundlage von nationalen Vorschriften, insbesondere des Arbeitsrechts, gerichtet sind.
2. Das Gemeinschaftsrecht, insbesondere Artikel 119 EG-Vertrag, steht der Anwendung einer solchen nationalen Verfahrensvorschrift auch entgegen, wenn das nationale Gericht bei ihrer Anwendung die besonderen Umstände, die die verspätete Erhebung der Klage rechtfertigen, nicht berücksichtigen darf, um die Dauer dieses Zeitraums zu verlängern.